



En ole robotti. Pitkäaikaisosastolla työskentelevien hoitajien tunnekokemuksia

Outi Ilosalo

Elisa Uosukainen

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2021

Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Terveystieteiden ylempi tutkinto-ohjelma
Terveystieteiden edistäminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Terveystieteiden edistämisen ylempi tutkinto-ohjelma
Terveystieteiden edistäminen

ILOSALO, OUTI & UOSUKAINEN, ELISA:

En ole robotti. Pitkäaikaisosastolla työskentelevien hoitajien tunnekokemuksia

Opinnäytetyö 102 sivua, joista liitteitä 12 sivua
Toukokuu 2021

Suomalaista tutkimusta tunteiden ilmenemisestä hoitotyössä on tehty vähän. Hoitotyössä tunteita koetaan monipuolisesti, erityisesti eettisesti haastavissa tilanteissa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa lisää tutkimustietoa hoitotyössä koetuista tunteista ja niiden käsittelemisestä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten tunteet ilmenevät hoitotyössä, hoitotyön työyhteisössä sekä eettisesti kuormittavissa tilanteissa. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, millä tavoin tunteet kuormittavat hoitajia ja millaisia keinoja heillä on tunteiden käsittelemiseen työssä ja vapaa-ajalla. Opinnäytetyön teemoiksi valittiin yksilön tunteet, työyhteisön tunteet sekä eettisesti vaikeissa tilanteissa koetut tunteet.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Yksilöhaastatteluihin osallistui yhdeksän hoitajaa pitkäaikaisosastolta. Aineisto analysoitiin induktiivista sisällönanalyysiä hyödyntäen.

Tutkimustuloksissa korostui, että tunteet tarttuvat herkästi. Niin myönteiset kuin kielteiset tunteet vaikuttavat työyhteisön työilmapiiriin. Hoitajat kokivat, että tunteita näytetään melko avoimesti, mutta niistä puhutaan vielä vähän. Hoitajat kuvasivat myös eettisesti haastavia tilanteita ja millaisia tunteita ne tilanteet heissä herättivät. Hoitajat kokivat, että omien arvojen vastaisesti toimiminen oli yleistä. Tunneilmaston kehittämiseen ei ole vielä olemassa selkeitä toimintamalleja.

Tutkimuksen johtopäätökset ovat, että hoitotyössä koetaan paljon tunteita, jotka kuormittavat hoitajia. Tunteiden tunnistamiseen ja käsittelemiseen tulisi olla enemmän keinoja. Tunteiden purkamiseen ja käsittelyyn tulisi myös olla enemmän mahdollisuuksia työpäivien aikana.

Jatkossa tutkimusta olisi syytä kohdentaa tunteiden näyttäytymiseen eri hoitotyön toimintaympäristöissä. Lisätiedon avulla työyhteisöjen tunneilmaston kehittämiseen olisi mahdollista löytää lisää työkaluja.

Asiasanat: tunteet, eettisyys, tunnesäätelytaidot, työyhteisö, tunnekuorma

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree of Health Promotion

ILOSALO OUTI & UOSUKAINEN ELISA:
Nurses' Experiences of Emotions in Nursing

Master's thesis 102 pages, appendices 12 pages
May 2021

The aim of this thesis was to gather more information on the emotions experienced by nurses at work and how these emotions are coped and dealt with. The themes of the thesis were the emotions of the individual nurse's, the emotions of the work community and the emotions experienced in ethically difficult situations.

In the thesis, the emotions experienced by nurses at work were described. In addition, the ways in which these emotions cause distress and how nurses deal with them at work and at home were studied.

The data were collected by using thematic interviews. Nine nurses were interviewed individually in February 2021. The data were analyzed qualitatively by using inductive content analysis.

The results point out that nurses show their emotions quite openly in nursing and emotions catch on easily. Nurses also experienced emotional burden. However, emotions are rarely discussed in the work community. Especially ethically difficult situations raise emotions. Nurses described that acting against one's own values as common in nursing. Nurses pointed out that there should be more opportunities in the workplace to show emotion. Nurses said work counselling could be helpful in dealing with emotions.

Future research should focus on studying emotions in different nursing settings.

Key words: emotions, ethics, regulation of emotions, work community, emotional burden

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, KYSYMYKSET JA TAVOITE	8
3	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	9
4	TUNTEET JA NIIDEN TEHTÄVÄT	10
	4.1. Tunteiden muodostuminen aivoissa	12
	4.2. Tunnesäätelytaidot	13
	4.3. Tunteet hoitotyössä	15
	4.4. Tunteiden tarttuminen	17
5	TUNNEKUORMAN MUODOSTUMINEN JA SELVIITYMISKEINOT .	19
6	TUNTEET JA TYÖ.....	23
	6.1. Tunneilmasto hoitotyössä ja työyhteisössä	23
	6.2. Tunteet ja työhyvinvointi.....	24
	6.3. Tunneällyn merkitys työelämässä	27
7	HOITOTYÖN EETTISET PERIAATTEET	29
	7.1. Tunteet eettisessä kuormituksessa	29
	7.2. Tunteet ja arvot	30
	7.3. Tunteet ja moraalit	31
8	TUTKIMUKSEN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTTAMINEN	35
	8.1. Laadullinen tutkimus	35
	8.2. Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	36
	8.3. Teemahaastattelun toteuttaminen yksilöhaastatteluna	37
	8.4. Sisällönanalyysi.....	38
9	TUTKIMUKSEN TULOKSET	41
	9.1. Tunteet hoitotyössä.....	41
	9.1.1 Tunteiden vaihtelu	42
	9.1.2 Miellyttävät tunteet hoitotyössä	43
	9.1.3 Epämiellyttävät tunteet hoitotyön erityistilanteissa	44
	9.1.4 Tunteiden säätelytaidot hoitotyössä	48
	9.1.5 Tunteiden aiheuttama kuormitus	50
	9.1.6 Koettujen tunteiden purkamiskeinot.....	52
	9.2. Tunteet hoitotyön työyhteisössä.....	55
	9.2.1 Tunteiden näyttäminen hoitotyön työyhteisössä	56
	9.2.2 Tunteiden merkitys hoitotyön työyhteisössä	58
	9.2.3 Tunteiden purkaminen työyhteisössä	62

9.2.4 Tunteiden käsittelyn menetelmät työyhteisössä	64
9.3. Tunteet eettisesti vaikeissa tilanteissa	66
9.3.1 Eettisesti kuormittavien tilanteiden aiheuttamat tunteet.....	66
9.3.2 Tunteet omien arvojen vastaisesti toimimisessa	71
10 JOHTOPÄÄTÖKSET	73
10.1. Tunteiden ilmeneminen hoitotyössä	73
10.2. Tunteiden ilmeneminen hoitotyön työyhteisössä	75
10.3. Tunteiden ilmeneminen eettisesti kuormittavissa tilanteissa.....	76
11 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET	78
11.1. Tutkimuksen eettisyys	79
11.2. Tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus	80
12 KEHITTÄMISEHDOTUKSET TULOSTEN PERUSTEELLA	83
LÄHTEET.....	86
LIITTEET	91
Liite 1. Teemahaastattelurunko.....	91
Liite 2. Tutkimustiedote	92
Liite 3. Tietosuojailmoitus.....	93
Liite 4. Aineistonhallintasuunnitelma	94
Liite 5. Suostumuslomake	96
Liite 6. Tutkimustaulukko	97
Liite 7. Tiedonhakuprosessi	101
Liite 8. Hoitotyön eettiset periaatteet.....	102

1 JOHDANTO

Mikä tarttuu, mutta ei maksa mitään? Se on hymy. -*Tuntematon*

Hoitotyö on tunnettyötä. Työpäivän aikana tunteet vaihtelevat monipuolisesti ilosta suruun. Toisinaan tunteet täytyy kätkeä sisäänsä ja ne jäävät kytemään. Ärtynisyys näkyy kotonakin, kun töissä kiireessä tehdyt päätökset jäävät vaivaamaan. Joskus itku ottaa vallan saattohoitotilanteessa ja silloin voi olla tapana lähteä tilanteesta toisaalle, jotta omainen ei näkisi. Työkaverin kanssa jaettu hetki tai onnistuminen hoitotilanteessa saavat hymyn huulille ja työilmapiiriin kevyemmäksi. Jokaisella on merkitystä työilmapiirin rakentamisessa myös tunneilmaston näkökulmasta. Millaisia tunteita tuot siis mukanas, kun tulet töihin?

Tässä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössä on tarkoituksena tuottaa uutta tutkimustietoa siitä, minkälaisia tunteita hoitajat kohtaavat työssään ja miten he niitä käsittelevät. Suomalaista tutkimustietoa hoitajien kohtaamista tunteista hoitotyössä on vielä vähän. Tunteiden vaikutusta työelämässä on kuitenkin alettu huomioida yhä enemmän, joten aihetta on ajankohtaista tutkia myös hoitotyön näkökulmasta. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisen tutkimuksen menetelmin.

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä vuonna 2020 alkaneen Kestävä aivoterveys -hankkeen kanssa. Hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama ja sen toteuttajat ovat Tampereen korkeakoulusäätiö, Oulun ammattikorkeakoulu Oy, Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä sekä Tays Käyttätymisneurologian tutkimusyksikkö. Hanketta koordinoi Tampereen ammattikorkeakoulu Oy. Hankkeen tarkoituksena on aivoterveiden laaja-alainen edistäminen ja työvälineiden sekä toimintatapojen kehittäminen työntekijöille heidän aivoterveytensä, työhyvinvointinsa ja organisaatioiden tuloksellisuuden edistämiseksi. (Tampereen yliopisto 2020.) Opinnäytetyön tutkimuksen aihe valikoitui hankkeen tarpeesta. Työelämän yhteistyökumppani on Vetrea Terveys Oy, joka on mukana Kestävä aivoterveys -hankkeessa.

Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat tunteet, tunnesäätelytaidot, eettisyys, työyhteisö sekä tunnekuorma. Näiden teemojen ympärille on rakennettu teoreettinen viitekehys. Aikaisempia tutkimuksia hoitajien tunnekokemuksista on saatavilla melko vähän.

Haluamme erityisesti kiittää ohjauksesta ja yhteistyöstä Mirva Kolosta, Pertti Saariluomaa, Kirsi Toljamaa, Kestävä Aivoterveys -hanketta sekä Vetrea Terveys Oy:tä.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, KYSYMYKSET JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tunteiden ilmenemistä hoitotyössä, eettisesti kuormittavissa tilanteissa sekä hoitotyön työyhteisössä. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, kokevatko hoitajat henkistä tai fyysistä kuormitusta koetuista tunteistaan. Tutkimuksessa selvitetään myös keinoja, joita hoitajilla on tunteidensa säätelemiseen ja käsittelemiseen.

Tutkimuskysymykset jaetaan kolmeen eri teemaan. Ensimmäisessä teemassa tutkitaan hoitotyön tunteiden ilmenemistä yksilön näkökulmasta. Toisena teemana tutkitaan tunteiden ilmenemistä hoitotyön työyhteisössä. Kolmantena teemana tutkitaan hoitotyössä esiintyviä eettisesti haastavia tilanteita ja tunteiden ilmenemistä näissä tilanteissa.

1. Miten tunteet ilmenevät hoitotyössä?
2. Miten tunteet ilmenevät hoitotyön työyhteisössä?
3. Miten tunteet ilmenevät eettisesti kuormittavissa tilanteissa?

Tavoitteena on tuottaa tietoa hoitotyössä koetuista tunteista ja niiden vaikutuksista niin yksilötasolla kuin työyhteisössäkin. Tuotettua tietoa voidaan käyttää hoitotyössä työhyvinvoinnin kehittämiseen tunteiden näkökulmasta.

3 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty integroivaa kirjallisuuskatsausta. Opinnäytetyön teoreettinen pohja on perustettu tieteellisiin artikkeleihin sekä muuhun tietokirjallisuuteen. Integroivan kirjallisuuskatsauksen menetelmä on valikoitunut työhön sen johdosta, että kyseinen menetelmä perustuu aikaisempien tutkimusten oleellisiin tutkimustuloksiin ja toimii yhdistävänä tekijänä systemaattisen ja narratiivisen kirjallisuuskatsausmenetelmien välillä. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta on helpompi perustella oman tutkimusaiheen merkityksellisyyttä. (Salminen 2011, 8–9.)

Kirjallisuuskatsauksen tekeminen toteutettiin vuoden 2020 kesän ja syksyn aikana. Hakusanoihin ja tietokantoihin on saatu apua Tampereen korkeakouluyhteisön kirjaston informaattikolta. Tietoa on haettu PubMed-, Cinahl- ja Proquest Central -tietokannoista. Hakusanoina on käytetty sanoja Ethical strain, nurse; Ethical challenges AND emotion; Ethical challenges AND emotion AND nursing; Nurses AND emotions; Nursing AND emotion; Feeling AND emotion AND nurse. Tieteellisten artikkelien sisäänottokriteereinä ovat olleet suomen tai englannin kieli, Euroopan alue, vuodet 2012–2020, tutkimusartikkeli ja koko teksti. Tiedonhaun perusteella opinnäytetyöhön otettiin mukaan lopulta seitsemän tutkimusta. Muuta kirjallisuutta on etsitty muun muassa Tampereen ammattikorkeakoulun kirjaston Andor- tietokannasta, Pirkanmaan kirjastojen Piki- tietokannasta, Uudenmaan ja Kanta-Hämeen alueen Ratamo- verkkokirjastosta sekä Laurea Finna - tietokannasta ja kirjastosta.

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset on koottu taulukkoon opinnäytetyön liitteeksi (liite 6). Taulukossa on esitetty tiedot tutkimuksen tekijöistä, tutkimuksen nimi, julkaisuvuosi, tutkimusmenetelmä, tutkimuksen tarkoitus ja keskeiset tulokset. Tiedonhakuprosessi on kuvattu opinnäytetyön liitteessä 7.

4 TUNTEET JA NIIDEN TEHTÄVÄT

Tulkinnat ulkoisista tapahtumista aiheuttavat ihmisen kehossa reaktioita, joita sanotaan tunteiksi (Myllyviita 2016, 19). Tunteet muodostuvat energiasta ja kehon saamista tiedoista. Tunteet säätelevät energiatasoa ja toimintaa, jotta ihminen osaisi reagoida tunteiden tuottamaan tietoon kehossaan. Tunteiden tehtävänä on lisätä tai vähentää käytössä olevaa energiaa. (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 27, 32.) Kaikkein yksinkertaisimmatkin päätökset perustuvat siihen, miltä asiat ihmisissä tuntuvat. Tunteiden läsnäolo on edellytys kaikelle tekemiselle. (Nummenmaa 2019, 11–12.)

Kyky tuntea ei ole ihmisen ainutlaatuinen piirre, sillä eläimilläkin voidaan olettaa olevan samanlaisia tunteita kuin ihmisellä. Ihmisen perustunteiksi kirjallisuudessa on esitelty synnynnäiset ja yleismaalliset tunteet kuten pelko, suru, viha, ilo, hämmästyminen tai inho. Tunteiden tehtävänä on auttaa uhkien sekä mahdollisuuksien havainnoimisessa. (Nummenmaa 2019, 18.) Tietoinen tunteidensäätelytaito ja kyky pohtia tunteita ovat merkki inhimillisyydestä. Tämän ajatellaankin olevan erottava tekijä ihmisen ja eläimen välillä. (Paavilainen 2020, 235–239.)

Tunteet auttavat ja ohjaavat ihmistä pääsemään päämääräänsä ja pysymään toimintavireessä päämäärän tavoittamiseen asti. Ihmisen tavat havainnoida tai arvioida eri tilanteita sekä ihmisen persoonallisuus vaikuttavat hänen tunteisiinsa vahvasti. (Myllyviita 2016, 19.) Tunteiden ja järjen välistä yhteyttä ihmisen toiminnassa on tutkittu jo pitkään ja siitä on muodostettu erilaisia teorioita. Kirjallisuudessa on nostettu esille, että tunteet tarvitsisivat rinnalleen järkeä. Frijda on esitellyt esimerkiksi jo vuonna 1988 tunteiden lait, jotka pohjautuvat tunnemekanismien toimintaan. Frijdan mukaan ihminen voi valvoa vain rajallisesti tunnemekanismiaan. Ihminen ei ole kuitenkaan täysin altis näille tunnemekanismeille, eivätkä kaikki tunteetkaan ole tunteiden lakien sanelemia. (Frijda 1988, 349, 357.) Järkeä ja tunteita erottaa se, että järki pyrkii suunnitelmallisuuteen ja on tahdonalaista. Lisäksi järki kykenee mukautumaan ja on siten tietoista toimintaa. Tunteet taas ovat automaattisia, joustamattomia ja hetkessä muuntautuvia ja si-

ten vahvempia kuin järki. Molempia tarvitaan elämässä selviytymiseen. Järki ohjaa ihmistä oikeaan suuntaan valinnoissa, mutta se ei voi pakottaa vaihtamaan valintoja toisenlaisiksi. (Nummenmaa 2019, 13–14.) Toisin sanoen lopulta tunteet voivat vastata järjen kutsuihin, sillä järki ei voi ohittaa tunnetta. Järjen tehtävänä on siis houkutella tunteita haluamaansa suuntaan. (Frijda 1988, 357; Nummenmaa 2019, 13–14.)

Tunteet tekevät elämästä merkityksellisen, mielenkiintoisen ja rikkaan. Tunteet voivat opettaa ihmiselle uutta hänestä itsestään. Tunteet auttavat laittamaan arkiset toiminnot sellaiseen järjestykseen, joka on ihmisen hyvinvoinnin kannalta tärkeä. Tunteiden tehtävänä on siis ohjata ihmistä sellaisten toimien pariin, joista hän saa mielihyvää. Tällaisia toimia voivat olla esimerkiksi suuntautuminen rentouttaviin paikkoihin, erilaisiin innostaviin tilanteisiin ja hakeutuminen sellaisten ihmisten luo, joiden seurasta nauttii. Jotkin tunteet auttavat ihmistä selviytymään tukalista tilanteista. Toisinaan ihminen kuitenkin toimii varoitussignaalista huolimatta tunteiden vastaisesti. (Kokkonen 2017,11–12.)

Tunteet vaikuttavat myös psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen sekä tekevät elämästä merkityksellistä. Positiiviset tunteet auttavat palautumaan muun muassa vastoinkäymisistä ja lisäävät tunnetta selviytymisestä. Lisäksi positiiviset tunteet vahvistavat immuunijärjestelmää sekä sydämen toimintaa. Tunteilla on merkitystä myös unenlaatuun, stressitasoon ja esimerkiksi tulehdusherkkyyteen. (Paakkanen, Martela, Rantanen & Pessi 2017.) Tunne on yleensä lyhytkestoinen ja ohimenevä reaktio, joka syntyy teon, ajatuksen tai tapahtuman seurauksena. Tunteiden tehtävänä on toimia signaalina, jonka pohjalta voi muuttaa käyttäytymistään hetkellisesti, kuten poistumaan paikalta myrkyllisen käärmeen nähtyään. Mieliala taas on pidempikestoinen tila, esimerkiksi surun tunteen kokeminen pidempikestoisena olotilana. Jos surullinen olotila jatkuu pitkään, se voi muuttua masennukseksi. (Carter 2016,122, 127.)

4.1. Tunteiden muodostuminen aivoissa

Tutkimus tunteiden muodostumisesta aivoissa vilkastui kuvantamismenetelmien kehittymisen myötä. Kuvantamismenetelmät mahdollistivat elävien ihmisten ja eläinten tutkimisen, sillä aiemmin ainoa keino saada tietoa aivojen toiminnasta oli kallon avaus. Tutkimusten alussa haluttiin saada tietoa siitä millä aivojen alueilla tunteiden vaikutuksia oli nähtävillä. Asiaa tutkittiin sekä ihmisillä että eläimillä ja saatuja tuloksia vertailtiin keskenään. Tämän jälkeen siirryttiin tutkimaan, millaisia tunnereaktioita tietyt tilanteet saivat tutkittavilla aikaan. (Nummenmaa 2019, 36.)

Tunteet syntyvät aivojen limbisessä järjestelmässä ja aivokuoren alapuolisissa rakenteissa. Aivokuoren eri alueiden ja limbisen järjestelmän välinen tiedonvälitys edesauttaa tunteiden kokemista tietoisesti. Lisäksi tietoiset ajatukset voivat vaikuttaa suoraan näiden kahden aivojen alueen välisen tiedonsiirron kautta syntyviin tunteisiin. Jokaisella tunteella on oma erilainen syntymekanisminsa, joka koostuu eri aivorakenteiden yhdistelmästä. Esimerkiksi mielihyvän alueet aktivoituvat, kun aivot saavat miellyttäviä ärsykejä. (Carter 2016, 124.)

Mantelitumake toimii aivojen tunneanturina, ja se suodattaa ympäristöstä hyödyllisiä tai vaarallisia tapahtumia. Mantelitumake havainnoi ärsykejä ja jakaa havaintonsa muille aivojen alueille, jotka puolestaan tuottavat vaaditun tunnereaktion. (Carter 2016, 125.) Jos mantelitumakkeen toiminta häiriintyy, tunteiden tunnistaminen hankaloituu, sillä mantelitumake ei tällöin voi lähettää signaaleja tunneverkoston muihin osiin. Mantelitumakkeen toiminnan häiriintyminen voi näyttäytyä huomattavan poikkeavana, kuten uhkarohkeana tai rajattomana käytöksenä. (Nummenmaa 2019, 37.)

Aivoissa on useita miljardeja hermosoluja, jotka ovat jatkuvassa yhteydessä toisiinsa. Ne muodostavat keskenään verkoston, joka muokkautuu jatkuvasti uudelleen. Hermosolujen sähköinen toiminta on verenkierron ohella aivojen toiminnan edellytys. Jos sähköinen toiminta häiriintyy, voi kielellinen toiminta ja päätöksenteko muuttua erilaiseksi kuin se oli ennen häiriötä. Hermosolujen toiminta vastaa käyttäytymisestä ja ajattelusta. Lisäksi hermosolut ovat myös tunteiden perusta.

Elimistön ohjauksen ja säätelyn ohessa, tunteminen ja ajatteleminen ovat aivojen tärkeimpiä tehtäviä. Aivoissa ei ole siis erillistä yksittäistä tunnemekanismia, joka aiheuttaisi tunteiden kokemista ja tuottamista. Tunteita käsittelevät hermoverkot ovat laajalle aivoihin levittäytyneenä verkkona. Ne vastaanottavat aistiärsyksiä ja ovat yhteydessä muistia käsitteleviin verkostoihin. (Nummenmaa 2019, 28, 32–33.)

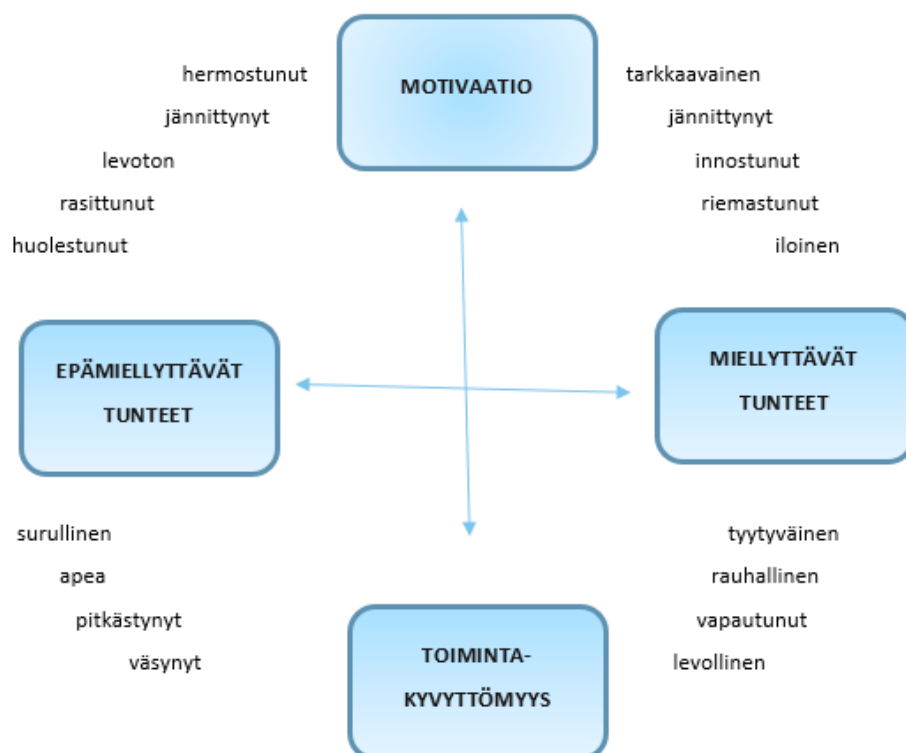
Tunteiden yksi keskeinen tehtävä on tiedonkäsittely, sillä se auttaa tiedon valikoinnissa ja muistiin tallentamisessa. Tiedonkäsittely auttaa myös ihmistä toimimaan ympäristössään, sillä tunteiden esitietoinen taso suodattaa ympäristöstä jatkuvasti erilaisia ärsyksiä. Kun ärsyke on tarpeeksi voimakas, tunne muuttuu tietoiseksi. Erilaiset tunnereaktiot valmistavat ihmistä kohtaamaan tällaiset ärsykkeet kokonaisvaltaisesti; sekä fyysisesti että psyykkisesti. (Paavilainen 2020, 15; Myllyviita 2016, 19–20.) On myös hyvä muistaa, että tunteet eivät ole ehdottomia. Ympäristö, keho ja mielessä vallitseva tila vaikuttavat varsin paljon toisiinsa ja siten tunteiden voimakkuuteen. (Nummenmaa 2019, 20.) Erilaiset muutokset hengitystiheydessä, sydämen sykkeessä, ihossa, verenkierrossa ja lihasten jännitystiloiissa ovat fyysisiä merkkejä tunteiden tuntumisesta kehossa (Paavilainen 2020, 238).

4.2. Tunnesäätelytaidot

Ihmiselle on ominaista osata säädellä omia tunteitaan tilanteen vaatimalla tavalla tai asetettujen päämääriensä mukaisesti (Paavilainen 2020, 251). Tunteiden säätelyssä on kyse tunteiden kokemisesta ja siitä, milloin tunteita koetaan. Tunteiden säätelyssä tarkastellaan lisäksi sitä, miltä tunteet ihmisessä tuntuvat sekä millä tavoin tunteita ilmaistaan ympäristölle. (Alajärvi & Thesleff 2020, 233.) Ihmisellä on luontainen tarve mielihyvän ja tasapainon tunteen kokemiseen. Tunteiden säätely on siis kykyä olla osallisena siitä, kuinka pitkään, milloin ja kuinka voimakkaasti tuntee. Tunteiden säätely on tunteiden suuntaamista kohti homeostasia (tasapainotila) tiedostamattomalla tai tietoisella tasolla. (Kokkonen 2017, 19–20.)

Tunteiden säätelyn taustalla on ihmisen tarve hyödyttömien tunteiden heikentämiseen tai toisaalta hyödyllisten tunteiden voimistamiseen. Tunteiden säätely auttaa ihmistä säätelemään käyttäytymistään. (Kokkonen 2017, 21.) Tunnekokemus voi olla monimutkainen ja ihminen voi arvioida tunnekokemustaan erilaisilla ulottuvuuksilla. Tunteita arvioidaan esimerkiksi intensiteetin eli voimakkuuden perusteella tai tunnetta kokeva voi määritellä tunteen sen mukaan, millaisen arvon hän antaa tunnekokemukselleen. Myös tunteen kesto tai hallittavuutta voidaan arvioida. Ihminen voi esimerkiksi jossain määrin hallita epämiellyttäviä tunteitaan välttelemällä tilanteita, asioita tai ihmisiä, joissa kokee kyseisiä tunteita. (Myllyviita 2016, 22–25.)

Tutkijat ovat olleet jo pitkään kiinnostuneista tunteiden jaottelusta ja luokittelusta. Myllyviita esittelee Colibazzin ym. (2010) tunteiden jaotteluun liittyvän koordinaatiston (kuva 1), jossa tunteet jaetaan niiden vaikuttavuuden mukaisesti koordinaatiston ääripäihin. Koordinaatistossa esitellään ulottuvuudet epämiellyttäviistä miellyttäviin tunteisiin ja niiden asettumista suhteessa motivaatioon tai toimintakykyyn. Toimintakyvyn kannalta olisi tärkeää, että yli puolet päivän aikana koe-tuista tunteista olisivat miellyttäviä tunteita. Totuus kuitenkin on, että myös epämiellyttäviä tunteita tarvitaan. Niiden avulla voidaan rikastuttaa elämää. Esimerkiksi haasteellisessa elämäntilanteessa epämiellyttävät tunteet voivat johdatella ihmistä oikeaan suuntaan hänen valinnoissaan. Toisaalta pidempikestoisen ja korostunut itsensä huomiointi voi johtaa esimerkiksi sosiaaliseen ahdistuneisuuteen. Tällöin itseensä ja omiin tuntemuksiinsa keskittyminen voi johtaa siihen, ettei epämiellyttäviä tunteita kokeva kykene tarkkailemaan ympäristössä tapahtuvia asioita vaan keskittyy tarkkailemaan itseään ympäristön sijaan. (Myllyviita 2016, 21–25, 27.)



KUVA 1. Tunteiden jaottelua (mukaillen Colibazzi ym. 2010, 378; Myllyviita 2016, 22.)

Tunteiden säätelytaitoa on hyvä harjoitella säännöllisesti ja näin vahvistaa omaa positiivista tunnetilaansa. Harjoittelussa tutustutaan omiin tunteisiin, analysoidaan niitä sekä otetaan niihin etäisyyttä. (Sydänmaalakka 2012, 26.) Lisäksi pyrkimyksellä kohdata tilanteet positiivisesti tai neutraalisti, keho oppii muistamaan aiemmin epämiellyttävinä koetut tilanteet uudella tavalla positiivisella tavalla (Myllyviita 2016, 25–26). Kun tutustuu omiin tyypillisimpiin tunteisiinsa ja säätelykeinoihinsa, voi sillä tavoin tarkistaa omia mahdollisuuksiaan tavoitteidensa saavuttamiseen (Alajärvi & Thesleff 2020, 233).

4.3. Tunteet hoitotyössä

Tunteiden säätely hoitotyössä on isossa roolissa työilmapiirin kannalta. Myönteinen ilmapiiri vaikuttaa koko työyhteisön työhyvinvointiin positiivisesti. Onnelliset työntekijät ovat yleisesti tuotteliaita ja työn vaatimukset saadaan täytettyä. Lisäksi työntekijät saavat myönteisiä arvioita esihenkilöltään. Työpaikan tunneilmaston

ollessa monipuolinen työpaikalla on näkyvissä niin positiivisia kuin negatiivisia tunteita. Tunteiden säätelyn tärkein tavoite työpaikoilla on, että työilmapiirissä olisi mahdollisimman paljon myönteisiä tunteita (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 84). Tunteiden säätelytaidot työpaikoilla ovat erittäin tarpeellisia, sillä taidon katsotaan olevan todellinen voimavara työyhteisölle. Tunteiden käsittelyn taito on myös välttämätön työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. (Kokkonen 2010, 113–115.)

Aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu selville, että hoitotyön työntekijät kokevat työssään sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita. Toivottomuus, turhautuminen, pelko ja voimattomuus olivat yleisiä kielteisiä tunteita esimerkiksi silloin, kun asetettuja tuloksia ei ollut saavutettu tai jos hoitajat näkivät potilaan kärsivän. Iloa ja tarkoituksellisuutta hoitajat kokivat, kun tunsivat onnistuneensa potilastyössä. Aikaisemmissa tutkimuksissa tulee myös ilmi, että hoitajat harvoin näyttivät tunteitaan avoimesti työpaikallaan ja tunteiden säätelyä pidettiin tärkeänä tilanteiden hallinnan kannalta. (Strandås & Fredriksen 2015; Hammarström ym. 2019; Sandvoll, Grov, Kristoffersen & Hauge 2015.)

Työssä saattaa olla myös tilanteita, joissa työntekijän tunteiden näyttäminen ei paranna tilannetta. Hoitoalalla tällaisia tilanteita koetaan usein. Esimerkiksi yksi hoitotyön haastava tilanne on kuolevan potilaan hoitaminen. Kuolevan potilaan kohtaamisessa hoitaja ei voi keskittyä omiin vallitseviin tunteisiinsa. Tässä tilanteessa potilaan ja hänen läheistensä kohtaamisessa edellytetään hoitajalta ammatillisuuden säilyttämistä. Hoitaja ottaa vastaan tällöin asiakkaan ja hänen läheistensä aidot tunteet, mutta ei voi itse näyttää omia tunteitaan tai päästää itseään omien tunteidensa valtaan. (Kokkonen 2010, 120–122.) Tutkimuksen mukaan hoitotyössä koettujen vaikeiden tunteiden säätelyn keinona voidaan käyttää emotionaalista välttelyä. Emotionaalinen välttely voi suojata ylikuormittumiselta, mutta toisaalta etenkin hoitotyössä se voi johtaa potilaan tarpeiden huomiotta jättämiseen. Tutkimuksessa hoitajat myös kuvasivat, että emotionaalinen välttely saattoi tehdä heistä tunne-elämältään kylmiä. (Michaelsen 2011.)

Hoitotyötä lähdetään opiskelemaan usein siksi, että tulevaisuudessa halutaan tehdä ihmisläheistä työtä ja auttaa ihmisiä. Erilaiset työn mukanaan tuomat tunteet voivat myös motivoida tekemään hoitotyötä. Espanjalaisessa tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten sairaanhoitajien työssään kohtaamat tunteet vaikuttavat heidän työmotivaatioonsa sekä hyvinvointiinsa vapaa-aikana. Toiseksi haluttiin selvittää sitä, miten tunteiden säätely lisää edellä mainittuja asioita. Tutkimukseen osallistui 53 sairaanhoitajaa, jotka työskentelivät sairaaloissa sekä perusterveydenhuollon yksiköissä. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella ja päiväkirjamenetelmällä. Hoitajat täyttivät päiväkirjaa viitenä peräkkäisenä päivänä työpäivän jälkeen ja ennen nukkumaan menemistä. Tutkimuksen hypoteesina oli, että työssä koetut tunteet ovat merkittäviä ja vaikuttavat positiivisesti 1a työmotivaatioon iltapäivällä, 1b hyvinvointiin illalla, 1c nukkumiseen. (Donoso ym. 2015.)

Tutkimuksen tuloksissa tuli esille, että sairaanhoitajan työssä olevat tunnetyön vaatimukset lisäävät työmotivaatiota ja niillä on positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin. Työssä koetut tunteet heijastuvat myös työn ulkopuoliseen elämään kotona. Tutkimustuloksissa tuli myös ilmi, että tunnepuolen haasteet työssä vaikuttavat enemmän psykologiseen hyvinvointiin kuin emotionaaliseen hyvinvointiin. Yhteys työstä aiheutuvien tunnehaasteiden ja uniongelmien välillä ei tullut selkeästi esille. Tutkimuksessa tuli ilmi, että sairaanhoitajat saattavat nähdä tunnepuolen haasteet mahdollisuutena kehittää itseään työssä. Keskeinen tulos oli myös, että tunteiden säätelytaidoilla oli merkitystä työmotivaatioon sekä työelämän ulkopuoliseen elämään. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat, jotka pystyivät hyvin tunnistamaan tunteensa ja säätelämään tunteitaan, saavuttivat paremmin tavoitteensa sekä työelämässä että henkilökohtaisessa elämässä. Lisäksi heillä oli parempi minäkäsitys ja ammatillinen identiteetti. Tutkimuksen johtopäätöksenä todetaan, että erilaiset työssä koetut tunne-elämän vaatimukset voivat myös edistää hoitajan hyvinvointia ja työmotivaatiota. (Donoso ym. 2015.)

4.4. Tunteiden tarttuminen

Tunteet ovat osa inhimillisyyttä ja merkityksellisiä ihmisen käyttäytymistä määrittelevien tekijöiden kannalta. Lisäksi tunteet ovat osana ihmisen arkea siinä missä

kuuleminen, näkeminen tai liikkuminen. Kun ihminen havaitsee toisten tunteiden ilmaisua, se auttaa häntä ymmärtämään muiden ihmisten toimintaa tai aikomuksia. Tunteet tarttuvat luontaisesti yksilöstä toiseen. Havaittaessa toisen yksilön tunneilmaisua se herkästi saa havaitsijassa aikaan vastaavan tunneilmaisun. (Nummenmaa 2010,130.)

Kun ihmiset toimivat keskenään, huomioivat he toistensa motiiveja ja tavoitteita ja siten tunteiden ilmaiseminen on osallisena sosiaalisessa viestinnässä (Nummenmaa 2010,130). Tunteet ovat siis merkityksellisessä osassa ihmisten välisessä viestinnässä. Näkyvimmin tunteet ilmenevät ihmisten kasvonilmeistä. Ilmeiden perusteella vuorovaikutustilanteessa toinen osapuoli voi tehdä päätelmiä toisen aikomuksista tai vallitsevasta tunnetilasta. Vuorovaikutustilanteessa ihmisen käyttäytyminen, eleet ja kehon asennot viestivät sanattomasti hänen aikomuksistaan tunnetilaa täydentäen. (Paavilainen 2020, 238.)

Tunteiden tarttuminen auttaa luontaisesti ryhmässä toimivaa yksilöä reagoimaan ja havaitsemaan asioita ympäristöstään. Jonkin uhatessa ympäristöä tunteiden tarttumismekanismi auttaa paikalla olevia yksilöitä havainnoimaan ja säätelemään käytöstään tilanteen vaatimalla tavalla. Toisena esimerkkinä tunteiden tarttumisesta toimii iloiset juhlat, joissa juhliin osallistujilla vallitsee yleisesti hyvä mieli ja positiivinen tunnetila. Edellä mainitut tilanteet perustuvat siihen, että yhdessä ihmisessä syntyvä tunnemekanismi leviää ja tunteet välittyvät ympäristössä oleviin muihin ihmisiin. Tunteiden tarttuminen voi edistää sekä myönteistä että kielteistä ilmapiiriä. (Nummenmaa 2010, 130–132.)

5 TUNNEKUORMAN MUODOSTUMINEN JA SELVIYTYMISKEINOT

Suomalaista kulttuuria on leimannut se, että siinä ei ole totuttu keskustelemaan tunteista tai ilmaisemaan niitä luonnollisesti. Lisäksi julkisesti tunteiden ilmaiseminen ei ole ollut tavanmukaista, jolloin suomalaisessa kulttuurissa kasvaneille ei ole kehittynyt tarpeeksi keinoja tai ilmaisumuotoja tunteilleen. (Juuti & Salmi 2014, 24–26.) Koska tunteista ei ole totuttu keskustelemaan, saattaa olla vaikeaa aloittaa. Tunteista puhumattomuus taas kuormittaa ihmistä. Tunteet tulevat ja menevät ja ovat läsnä ihmisen elämässä joka tapauksessa. Tunteiden tukahduttaminen saattaa aiheuttaa yksinäisyyden tai ulkopuoliseksi jäämisen tunteita, sillä yleisesti tunteiden tukahduttaminen haittaa ihmissuhteiden toimivuutta. Vuorovaikutustilanteiden välittömyys ja aitouden tunne voivat jäädä myös kokematta, jos keskustelukumppani ei ilmaise tunteitaan riittävästi keskustelun toiselle osapuolelle. Tunteet auttavat ihmisiä lukemaan toisiansa vuorovaikutustilanteissa ja auttavat ennakoimaan toisten käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa. (Myllyviita 2016, 26.)

Hoitotyössä oman tunnesäätelyn lisäksi hoitajien on jatkuvasti säädeltävä tunteidensa ilmaisua työssä ollessaan. Hoitotyössä työntekijän on myös ajoittain teeskenneltävä tunteitaan. Tunteiden teeskentelemisellä pyritään välttämään aitojen tunteiden ilmaisemista ja toteuttamaan oman ammattikunnan ja työpaikkakulttuurin asettamia sääntöjä, jotka koskevat tunteiden ilmaisua. Tyypillisesti hoitajien tunneilmaisujen odotetaan olevan myönteisiä. Teennäisten tunteiden ilmaiseminen on hyvin kuormittavaa etenkin silloin, kun negatiiviset tunteet joudutaan piilottamaan myönteisten ilmaisujen alle. Ammattimainen kohtaaminen edellyttää kuitenkin aina, että työntekijä käyttäytyy asiallisesti ja potilas saa hyvää hoitoa. Myönteisten tunteiden teeskentely kuormittaa työntekijää, sillä myönteisten tunteiden ilmaiseminen väkinäisesti ja teeskennellen, voi aiheuttaa uupumusta. Koska ihminen viestii luontaisesti myös elekielellä, voi esimerkiksi potilas tunnistaa melko helposti hoitajan teennäisen hymyn. Tällöin vuorovaikutussuhde hoidettaessa saattaa kärsiä. (Kokkonen 2010, 115–117.)

Hoitotyön tekeminen koettelee jatkuvasti työntekijän itsetuntoa ja työidentiteettiä. Tunteista johtuva kuormittavuus lisääntyy silloin, kun vuorovaikutustilanteissa työntekijän on piilotettava todelliset tunteensa tai hänen täytyy ilmaista sellaisia tunteita, joita hän ei aidosti koe. (Kokkonen 2010, 115–117.) Tunteiden peittely ja tukahduttaminen saattaa olla myös erittäin riskialtista, vaikka tunteita onkin ajoittain hillittävä. Omia tunteita täytyy myös ajoittain siirtää sivuun, jotta työtehtävä saadaan tehdyksi esimerkiksi kiireen vuoksi. Jatkuva tukahduttaminen saattaa aiheuttaa kuitenkin vaikeuksia ihmissuhteiden toimivuudessa työyhteisössä, koska tunteensa tukahduttava työntekijä voi vaikuttaa etäiseltä ja vaikeasti lähestyttävältä muiden työyhteisöön kuuluvien näkökulmasta. (Myllyviita 2016, 65.) Epäaitojen tunteiden ilmaiseminen voi olla haaste myös hyvän ja myönteisen työilmapiirin säilymiselle. Kun tunteita tukahdutetaan tai ohitetaan, ne eivät silti lakkaa olemasta. Tukahdutetut tunteet voivat tulla esille tavalla, jota ei ole alkujaan tarkoitettu. Työyhteisön ongelmien keskiössä ovatkin usein kielletyt ja vaietet tunteet. (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 19.)

Alajärven ja Thesleffin (2020, 58) mukaan ihmisen käyttäytymistä ei voi perustella persoonallisuuden piirteiden mukaan. Sen sijaan tunnekuorman syntymiseen ne vaikuttavat. Ihmisen luontaiset itsesäätelytaidot ovat merkityksellisessä asemassa, sillä ne mahdollistavat ihmisen toiminnan joustavuuden erilaisissa tilanteissa. Lisäksi ihmisen persoonallisuuden piirteistä on kiinni se, kuinka hän käsittelee tunnekokemuksiaan. Alajärvi ja Thesleff määrittelevät persoonan viiteen eri kategoriaan: ulospäinsuuntautuneisiin, neuroottisiin (tunne-elämältään epätasapainoisiin), sovinnollisiin, tunnollisiin sekä uusille kokemuksille avoimiin.

Persoonallisuus vaikuttaa siihen, kuinka ihminen esimerkiksi hakeutuu muiden ihmisten seuraan tai kuinka hän käsittelee esimerkiksi negatiivisia tunteitaan. Persoonaltaan ulospäinsuuntautunut hakeutuu mielellään muiden seuraan ja hakee elämäänsä jännitystä. Neuroottinen ihminen taas ahdistuu herkästi ja siten kokee negatiivisia tunteita. Sovinnollinen ihminen haluaa ottaa muut huomioon ja on herkkätunteinen. Tunteellinen ihminen säätelee voimakkaasti omia tunnetilojaan ja on harkitseva. Jos ihminen on persoonaltaan avoin uusille kokemuksille, on hän myös tunteellinen ja suvaitseva. Ihmisen persoonallisuus muovaantuu koko hänen elämänsä ajan ja kokemukset elämässä, elämäntapahtumat sekä

yhteiskunnan vallitsevat arvot vaikuttavat persoonallisuuteen. (Alajärvi & Thesleff 2020, 58.)

Persoonallisuuden lisäksi ihmisiä ohjaavat erilaiset pärjäämisteoriat asioiden ja tunteiden käsittelyssä motiivien ja arvojen lisäksi. Alajärvi ja Thesleff esittelevät Lazaruksen kognitiivisen teorian selviytymisprosessin sekä selviytymiskeinojen jaottelun. Jaottelussa ihminen arvioi tilanteen aluksi tunteidensa pohjalta. Kun tilanearvio on valmiiksi tehty, ihminen puntaroi selviytymiskeinonsa, jota hän tulee hyödyntämään tilanteessa. Ihminen toimii joko ongelmasuuntautuneesti (problem-focused) tai tunnesuuntautuneesti (emotion-focused). Lisäksi ihmisellä on merkityskeskeisiä selviytymiskeinoja. Selviytymiskeinoja voi opetella koko elämän ajan ja valintoihin vaikuttavat koetut tunteet ja omat uskomukset. (Alajärvi & Thesleff 2020, 60–62.)

Ongelmasuuntautuneesti tilanteet pyritään selvittämään ja ratkaisemaan siten, että mieli voi palata tasapainoon ja lopputulos on toivottu. Ongelmasuuntautunut pyrkii lähestymään selvitettävää asiaa esimerkiksi hakemalla ammattiapua kriisiytyneeseen parisuhteeseensa tai ottamaan puheeksi työyhteisössä ilmenneet epäkohdat esimerkiksi esihenkilönsä tai tiimistä vastaavan henkilön kanssa. (Alajärvi & Thesleff 2020, 60.)

Tunnesuuntautuneet pyrkivät välttelemään ratkaistavia asioita. Ihminen pyrkii lievittämään negatiivisia tuntemuksiaan ja pohjaa ajatuksiaan siihen, ettei asiaan voi kuitenkaan vaikuttaa. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi se, että ihminen purkaa töissä kokemiaan tunteitaan kotona puolisolle eikä ota epäkohtia esille työpaikalla. Ihminen saattaa myös syyttää itseään toistuvasti ratkaisemattomista asioista. Tutkimuksessa on osoitettu, että välttämissuuntautuneet strategiat saattavat olla yhteydessä hyvinvoinnin ja terveyden ongelmiin. (Alajärvi & Thesleff 2020, 60–62.)

Merkityskeskeisissä strategioissa ihminen pyrkii löytämään negatiivisten tunteidensa rinnalle ja niiden käsittelyyn myönteisiä tunteita. Näitä strategioita voi

hyödyntää esimerkiksi työn sujumisessa. Hoitotyössä surun tunteiden kokemi-
seen voidaan merkityskeskeisissä strategioissa ottaa mukaan arjen rutiinit, joihin
turvautua surun vallitessa. (Alajärvi & Thesleff 2020, 61–62.)

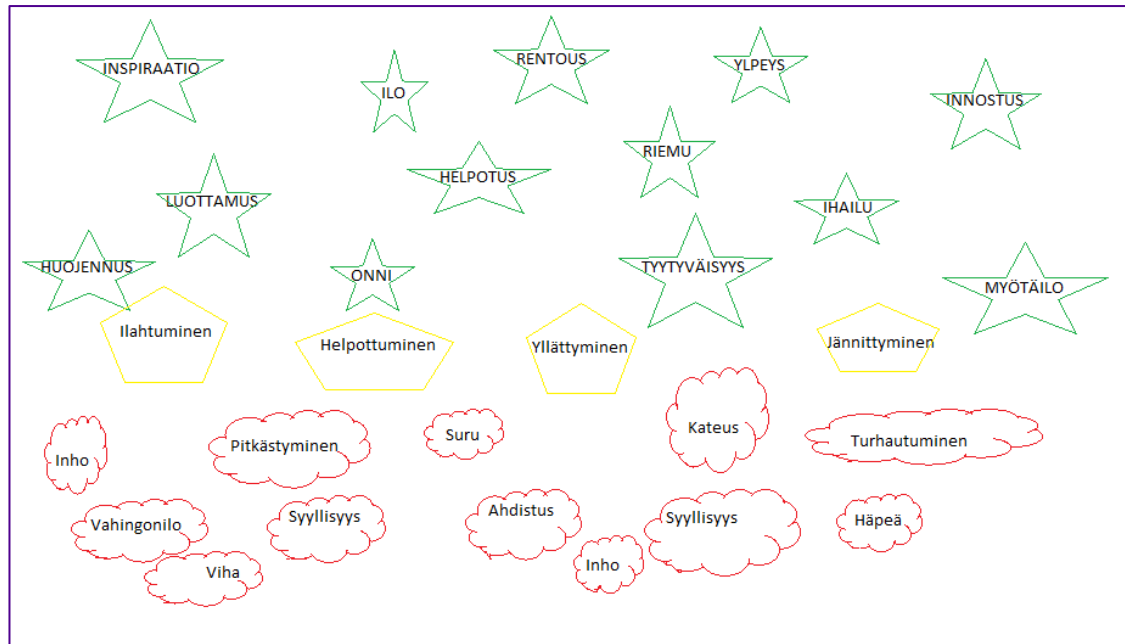
Hoitotyössä koetaan paljon tunteita. Hoitotyön tunnekuorma syntyy potilaiden
haastavista elämäntilanteista ja potilaiden vaikeista tunnekokemuksista esimer-
kiksi vihasta ja aggressiosta. Toivo on yksi hoitotyön voimavara, joka luo rauhaa,
motivaatiota, ajatusta paremmasta tulevaisuudesta sekä mahdollisuutta vaikut-
taa asioihin myönteisesti. Hoitajien toivoa lisäävät onnistuminen hoitotyössä ja
hoitosuhteessa potilaan kanssa sekä työyhteisön tuki ja arvostus. Hoitotyön esi-
henkilöillä on myös merkittävä rooli toivon säilyttämisessä ja lisäämisessä. Toi-
veikkaan ilmapiirin luominen ja sen vahvistaminen lähtee johtajan omasta asen-
teesta ja mielialasta. Yhä enemmän ajatellaan, että työntekijöiden lämmin ja ar-
vostava kohtaaminen, läsnäolo, kuunteleminen ja kiinnostuneisuus tukevat
työssä jaksamista. Nämä tekijät synnyttävät myös hoitajien keskuudessa toivoa,
joka auttaa heitä kuormittavissa ja stressaavissa hoitotyön tilanteissa. (Mäki, Ås-
tedt-Kurki, Roos & Kylmä 2014.)

6 TUNTEET JA TYÖ

6.1. Tunneilmasto hoitotyössä ja työyhteisössä

Tunneilmasto (emotional climate) on termi, joka kattaa kaikki työpaikalla koetut ja ilmaistut tunteet. Tällöin koetut tunteet kohdistetaan työyhteisön jäseniin ja työorganisaatioon. Tunneilmaston tarkoituksena on kertoa, mitkä tunteet ovat työyhteisössä vallalla ja sille tyypillisiä. Se voi olla lisäksi pohjatietona työtyytyväisyydelle, poissaoloille, psykologiselle turvallisuudelle, tiimityön laadulle tai tulostittareille. Tunteet ovat lähtökohtana sille, kuinka luova, aloitekykyinen, kiinnostunut tai työkykyinen työyhteisö on. Tunteiden tukahduttaminen ja negatiivisten tunteiden läsnäolo vaikuttavat työntekijän keskittymiskykyyn, oppimiseen ja taitoon tehdä uusia asioita. Lannistunut tunneilmasto aiheuttaa myös omat haasteensa, sillä sen myötä ilmapiiri voi muuttua jopa pelokkaaksi tai liian hillityksi. Hyvän tunneilmaston piirteitä ovat tunteiden monipuolisuus ja rikkaus, jossa positiivisia tunteita pyritään lisäämään ja negatiivisetkin tunteet yritetään kohdata pelottomasti. (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 56, 31, 84.)

Työhyvinvoinnin näkökulmasta tunneilmaston kehittäminen on yhteydessä työyhteisön suorituskykyyn. Lisäksi tunteiden huomioimisen kehittyminen antaa oikeanlaista ymmärrystä tilanteisiin (Paakkanen ym. 2017, 138). Kun työpaikan tunneilmastoa lähdetään kehittämään, on ensin oltava tietoinen työpaikalla vallitsevista tunteista ja tunnetiloista. Tunneilmapiiriä voidaan tehdä näkyväksi työstämällä esimerkiksi tunnekartastoa työpaikalla vallitsevista tunteista. Kartastossa tunteet on jaoteltu positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin. Kuvassa 2 tunnekartasto on esitelty siten, että punaiset pilvet edustavat negatiivisia tunteita, vihreät tähdet positiivisia. Näiden kahden erottelun väliin jää tunteita, jotka voivat edustaa kumpaakin ryhmää ja ne on merkitty keltaisella. Tunnekartaston avulla saadaan selkeyttä vallitsevista tunteista ja laajennetaan työyhteisön tunnetietoisuutta. Tunnetilojen erottelu toisistaan on hyödyllistä ja oiva työkalu työhyvinvoinnin tarkasteluun sekä lisäämiseen. Tunteita erotellessa ja tunneilmapiiriä seuratessa voi huomata samojen tunteiden esiintymisen toistuvasti kerta toisensa jälkeen. (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 11, 69–70.)



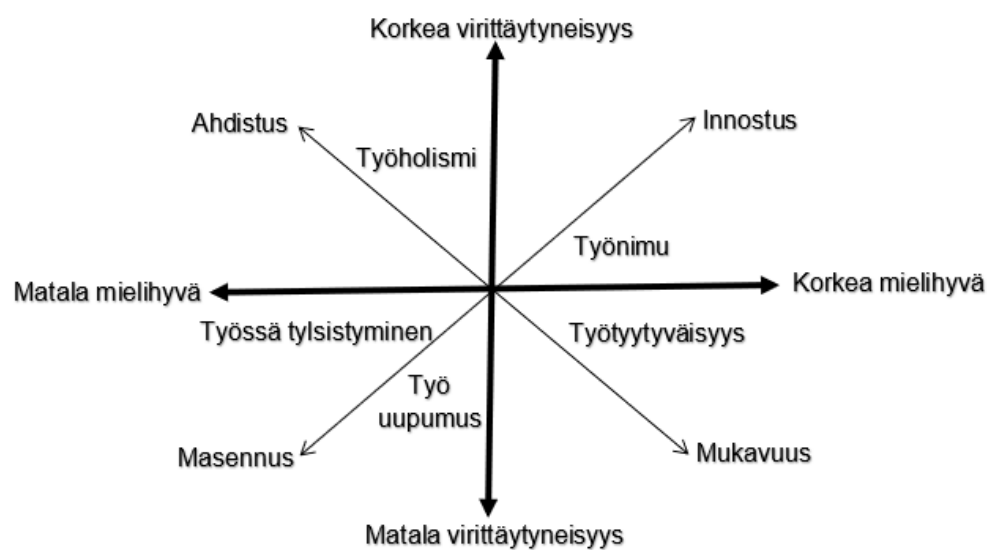
KUVA 2. Esimerkki Tunnekartastosta (mukaillen Rantanen, Leppänen & Kaanpää 2020, 69.)

Tunneilmaston tuntemuksen rinnalla tunnetaitojen kehittäminen työyhteisössä edistää työilmapiiriä. Tunto- tutkimushankkeessa toteutettiin tunneinterventio, jossa tavoitteena oli vahvistaa osallistujien tunnetaitoja. Tunneinterventioon kuului yhteensä kuusi työpajaa, joiden aiheina olivat tunteiden merkitys ja voima työssä, tunneyökalujen opiskelu ja harjoittelu sekä organisaation tunneilmapiirin kehittäminen. Tunneyöpajat toteutettiin pienryhmätyöskentelynä. Tunneintervention tutkimuksen perusteella intervention avulla pystyttiin vaikuttamaan tunteisiin työssä uusien työkalujen sekä konkreettisen harjoittelun avulla. Tunnetaidot korostuivat haastavissa vuorovaikutustilanteissa sekä positiivisen työilmapiirin luomisessa. (Hökkä ym. 2020, 14; Paloniemi ym. 2020,103)

6.2. Tunteet ja työhyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta. Yksi näkökulma työhyvinvointiin on Peter Warrin kehittämä tunneperäisen työhyvinvoinnin malli (kuva 3). Mallissa on kaksi ulottuvuutta: mielihyvä ja tunnetilojen virittyneisyys. Ulottuvuudet kuvataan erisuuntaisina, niin että horisontaalisessa suunnassa on

mielihyvän ulottuvuus ja vertikaalisessa suunnassa on virittyneisyyden ulottuvuus. Mallissa mielihyväakselilla on työhyvinvoinnin kannalta enemmän merkitystä, eikä Warr itse pidä varsinaisesti virittyneisyyttä työhyvinvoinnin osoittimena. Warr kuvaa kolme tunneperäisen työhyvinvoinnin avainkokemusta: 1. mielipaha-mielihyvä, 2. ahdistus-mukavuus, 3. masennus-innostus. Näistä Warr erottaa neljä työhyvinvointia kuvaavaa ydintunnetilaa: ahdistus, innostus, masennus ja mukavuus. Näitä neljää ydintunnetta voidaan mitata muun muassa Warrin kehittämällä 12 osaisella kyselyllä. (Mäkikangas & Hakanen 2017.)



KUVA 3. Malli tunneperäisen työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksista (mukaihen Bakker & Oerlemans 2011; Warr 1990, 2007; Mäkikangas & Hakanen 2017.)

Tunneperäisen työhyvinvoinnin eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä on tutkittu paljon, ja tutkimustulokset ovat tukeneet mallin oletusta siitä, että esimerkiksi työn imu ja työuupumus ovat toisilleen vastakkaisia tuntemuksia. Tämä tarkoittaa, että työntekijä ei koe samaan aikaan työn imua ja työuupumuksen tunteita. (Mäkikangas & Hakanen 2017.) Mielihyvän tunne ja virittyneisyys voivat olla toisilleen vastakkaisia. Esimerkiksi työssä voi olla hyvin aktiivinen, vaikka samaan aikaan koki kielteisiä tunteita työtä kohtaan, tällöin mielihyvän tunne on matala ja virittyneisyys silti korkea. Toisaalta kokiessaan mielipahaa työssä, työntekijä voi myös toimia matalalla myös virittyneisyystasolla. (Hakanen 2011, 21–22.)

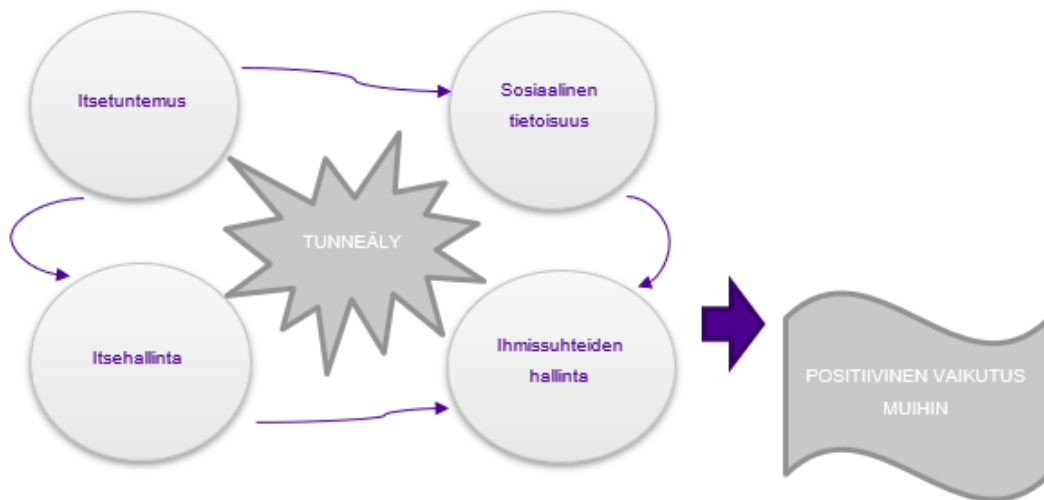
Työn näkökulmasta tunteet vaikuttavat oppimiseen, luovuuteen, päätöksentekoon, yhteistyöhön ja terveyteen. Tunteet antavat esimerkiksi energiaa tavoitteiden saavuttamiseen työpaikalla. (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 33.) Jos työntekijällä on elämässään vaikea tilanne ja tuntee siksi ahdistusta tai turhautuneisuutta, on töissä vaikea olla läsnä, oppia tai työskennellä päämäärien saavuttamiseksi. Tunnetilat vaikuttavat myös päätöksentekoon, joita työssä on päivittäin. Negatiivisessa tunnetilassa ongelmat näyttävät herkemmin, positiivisessa tunnetilassa näyttävät mahdollisuudet. (Paakkanen ym. 2017, 126–128.)

Tunteista puhuminen ja etenkin negatiivisten tunteiden ilmaisu työpaikoilla on ollut edellisten vuosikymmenien aikana vähäistä. Erilaiset työhyvinvointi-, tyytyväisyys- tai työilmapiirin kyselyt ovat olleet niitä välineitä, joiden kautta käytännön työelämässä on tunteista saanut puhua. Tunteista puhuminen on ollut eräänlainen tabu ja niistä puhuminen on pyritty osittain tieteellistämään. Tieteellinen käsitteistö on nostettu organisaatiotutkimuksesta, työn psykologiasta tai sosiologiasta. Tunteiden ilmaisusta on käytetty sanoja kuten affekti, tyytyväisyys tai konflikti. Kun esimerkiksi työpaikalla on kokemus, ettei tunteitaan saa ilmaista, se voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä kokee olevansa poikkeava silloin, kun hän kokee tunteita. (Juuti & Salmi 2014, 24–26.) Työpaikan johdon tunnetaidot ovat suuressa roolissa siinä, millä tavoin työpaikalla tunteitaan voi käsitellä. Tunneälykäs esihenkilö onkin sellainen, joka teoillaan ja taidoillaan osaa luoda työpaikalle oikeudenmukaisen, aikaansaavan ja yhtenäisen ilmapiirin. (Kokkonen 2010, 116.)

Yhteistyö korostuu nyky-yhteiskuntamme työelämässä. Kaikki tunteet vaikuttavat sosiaalisissa suhteissa, positiivisten tunteiden jakaminen antaa voimia ja tukee yhteenkuuluvuuden tunnetta. Negatiiviset tunteet sen sijaan vievät voimia ja ohjaavat ajatuksia jatkuvasti negatiivisten asioiden äärelle. Tunteet tarttuvat helposti ja siksi työpaikoilla on tärkeää kiinnittää huomiota tunteiden huomioimiseen ja niiden johtamiseen. Yksilötasolla yksittäinen työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa paljon työpaikan tunneilmapiiriin, mutta myös organisaatioiden toimintatapojen tulisi kannustaa tunteiden ilmaisuun ja sallia tunteiden läsnäolo. (Paakkanen ym. 2017, 126–128.)

6.3. Tunneällyn merkitys työelämässä

Yhdysvaltalainen psykologian tohtori Daniel Goleman on tutkinut tunneälyä. Tunneällyn olemassaolo alkoi kiinnostaa Golemania hänen havaitessaan asioita, jotka eivät täysin selittyneet henkilön älykkyydosamäärällä. Goleman pohjaa ajatuksiaan Bar-Onin tutkimukseen, jonka tuloksena syntyi vakuuttavat todisteet siitä, että tunneäly ilmenee eri aivoalueilla kuin älykkyydosamäärä. Aivoissa ilmeneekin keskuksia, jotka tukevat tunneälyä ja siten erottelevat inhimilliset taipumukset akateemisesta älystä. Goleman ajattelee, että tunneäly koostuu viitekehystä, johon suurin osa tunneällyn mallin elementeistä sopivat yleensä (kuva 4). (Goleman 2014, 8–10.)



KUVA 4. Golemanin malli Tunneällyn viitekehystä, johon suurin osa tunneällyn mallin elementeistä yleensä sopivat. (Goleman 2014, 8.)

Goleman on kehittänyt oman mallin Saloveyn ja Mayerin teorian pohjalta. Golemanin mukaan tunneäly koostuu viidestä taidosta: Itsetuntemus, itsehallinta, motivoituminen, empatia ja sosiaaliset kyvyt. Itsetuntemus on tietoisuutta omista tunteista ja kykyä käyttää niitä hyväksi päätöksenteossa. Itsehallinta on tunteiden hallintaa siten, että ne eivät haittaa tehtävän suorittamista vaan auttavat siinä. Motivoituminen on kykyä saada voimaa elämän perustarpeista, jotka auttavat päämäärien saavuttamisessa. Empatia on kykyä nähdä asioita toisen ihmisen näkökulmasta ja ymmärtää hänen tunteitaan. Sosiaaliset kyvyt ovat taitoa käsitellä tunteita ihmissuhteissa, sosiaalisten tilanteiden ymmärtämistä sekä sujuvaa vuorovaikutusta. Tunneäly on koko elämän ajan muotoutuva älykkyyden osa-

alue ja sen harjoitteluun on mahdollisuuksia päivittäin. Kun ihminen oppii empatiaa, kuuntelemaan, ymmärtämään mielialaansa ja sietämään haastavia tilanteita, tunneäly paranee. (Goleman 1999, 278, 362.)

Työelämässä tarvitaan tunneälytaitoja muun älykkyyden lisäksi. Asiakaspalvelutyössä, kuten hoitotyö on, omien tunteiden ilmaisemisen lisäksi on tärkeää huomioida myös potilaan tunnetiloja. Tunneäly ei ole kuitenkaan vain toisten ihmisten tunteiden havainnoimista ja ymmärtämistä, vaan tunneälykäs ihminen ymmärtää myös omia tunteitaan paremmin. Tunneälykkyydessä toinen ihminen voi olla parempi havainnoimaan ja ilmaisemaan tunteitaan, toinen taas hallitsee tunteensa eikä välttämättä koe stressiä herkästi. Tunneällyn stressiltä suojaava tekijä on tunteiden tunnistaminen ja säätely, jolloin ihmisellä on työkaluja tunteiden käsittelemiseen. (Esimiesliitto n.d.)

Tunneälykäs toiminta vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin. LeadEmo-hankkeessa havaittiin, että tunneälykkäämpien johtajien työyksiköissä oli parempi ilmapiiri. Lisäksi hankkeessa havaittiin, että tunneälykkään johtajan kanssa keskustelu oli vähemmän stressaavaa ja tunneälykäs johtaja sai myös työntekijän näyttämään tunteitaan. Johtajan tunneälykkyydellä on siis merkitystä työyhteisölle. (Esimiesliitto n.d.; Rajava ym. 2014, 27.)

Muuttuvassa työelämässä tunneälyllä on merkitystä menestymiseen yksilö- ja organisaatiotasolla. Yksilötasolla tunneällyn osa-alueita voi tunnistaa, arvioida ja kehittää. Ryhmätasolla tunneäly vaikuttaa tiimin toimivuuteen ja dynamiikkaan. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät puhaltavat yhteen hiileen ja tällöin tunneällyn merkitys korostuu. Organisaatiotasolla tunneälylle voidaan antaa merkitystä esimerkiksi rekrytointitilanteessa tai työn arvioinnissa. (Goleman 1999, 359–360.)

7 HOITOTYÖN EETTISET PERIAATTEET

Terveydenhuollon eettisten periaatteiden lähtökohtana on ihmisarvo. Yhteisöllisyys ympäröi ihmisen elämää ja sitä tulee vaalia oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Ihminen on kokonaisuus hyvine ja huonoine tekoineen. (ETENE 2001a, 2–3.) Vuonna 1998 perustettu Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE kiinnitti huomiota terveydenhuollon eettiseen näkökulmaan, ja muodosti vuonna 2001 omat terveydenhuollon eettisten periaatteiden ohjeistuksen hoitotyön tueksi ja ohjeistukseksi. Periaatteita ovat ihmisen oikeus hyvään sekä ihmisarvoa kunnioittavaan hoitoon koko elämänsä ajan. Ihmisellä on itsemääräämisoikeus omaan hoitoonsa ja oikeus tulla hoidetuksi oikeudenmukaisesti. Terveydenhuollon ammattilaisten tehtävänä on edistää edellä mainittuja asioita sekä kehittää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. Lisäksi terveydenhuollon tehtävänä on huolehtia hyvästä yhteistyöstä ja keskinäisestä arvonnosta hoitotyössä. Tarkemmin periaatteet on esitelty liitteessä 8. (ETENE 2001b.)

7.1. Tunteet eettisessä kuormituksessa

Hoitotyössä eettisten ongelmien ratkaisu kuuluu työhön päivittäin. Hoitotyön peruskysymykset kiertyvät hyvän ja pahan tai oikean ja väärän suhteesta toisiinsa hoitotilanteissa tai hoitotoimissa. Varsinainen eettinen ongelma tarkoittaa ristiriitaa ihmisen henkilökohtaisten arvojen välillä. Lisäksi eettiset ongelmat esiintyvät yleisesti ihmisten välisissä toimissa tai vuorovaikutuksessa. Ongelmanratkaisutaidolla on merkittävä rooli päätöksenteossa hoitotyössä. (Leino-Kilpi 2014, 61.) Hoitajan eettinen ongelmanratkaisutaito tukeutuu asetettujen eettisten periaatteiden toteuttamiseen, hoidettavan ja työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin terveydenhuollon eettisiä periaatteita (liite 8) peilaten. Myös tutkimuksissa tulee ilmi hoitotyön eettiset haasteet ja siihen liittyvät tunteet. Anne Sandvollin ja kumppaneiden norjalaisessa tutkimuksessa käy ilmi, että hoitokodin hoitajat tuntevat vaikeita tunteita, kun joutuvat esimerkiksi poistamaan asukkaan yleisestä tilasta käyttöksensä vuoksi, vaikka hän kaipaisi sosiaalista seuraa. (Sandvoll ym. 2015.)

Toisessa tutkimuksessa norjalaisessa sairaalassa tutkittiin vastasyntyneiden teho-osastolla työskentelevien hoitajien eettisiä haasteita. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kuutta hoitajaa. Tutkimuksen yhtenä tuloksena ilmeni, että sairaiden vastasyntyneiden elämäntilanne ja siihen liittyvät kysymykset esimerkiksi kivunlievityksestä vaikuttivat hoitajien elämään merkittävästi ja saattoivat aiheuttaa heille esimerkiksi unettomuutta. Hoitajat kuvasivat tuntevansa toivottomuutta ja turhautumista tilanteissa, joissa näkivät lapsen kärsivän kivusta, mutta kivunlievitystä ei saanut antaa. Lisäksi vanhempien kokemat tunteet vaikuttivat hoitajien omiin tunteisiin ja joskus vanhempien tunteita oli vaikea ymmärtää esimerkiksi oman erilaisen ajatusmaailman vuoksi. Hoitajat kokivat positiivisia tunteita, kun näkivät hoidossa olleen lapsen myöhemmin. (Strandås & Fredriksen 2015.)

Monet erilaiset tekijät aiheuttavat siis hoitotyössä eettistä kuormitusta. Eettistä kuormitusta lisäävät muun muassa päätöksenteot vaikeissa tilanteissa tai työhön liittyvät paineet. Eettinen kuormitus hoitotyössä syntyykin siitä, että hoitaja joutuu punnitsemaan omia tuntemuksiaan työtä tehdessään. Molanderin (2011) tutkimuksessa koskien eettistä kuormitusta tutkittiin hoitajien kokemuksia siitä, millä tavoin eettinen kuormitus heidän kohdallaan näyttäytyy hoitotyössä. Tutkimuksessa ilmeni, että hoitajien kokemukset eettisestä kuormituksesta ovat kehollisia tai sanallista huolestuneisuutta siitä, kuinka eettisesti oikein he ovat toimineet työssään esimerkiksi iäkkäiden potilaiden kanssa. (Molander 2011, 216–218, 19.)

7.2. Tunteet ja arvot

Tieteen termipankin mukaan arvottamisen termi kertoo jonkin asian arvokkuudesta ihmiselle. Asian arvo voi olla merkitykseltään erilainen eri kulttuureissa tai yksilön arvot saattavat poiketa ryhmän arvoista. Esimerkkinä voidaan pitää eettistä arvoasetelmaa, jossa pohditaan hyvän tai huonon teon merkitystä. Samoilla käsiteltävillä asioilla voi olla täysin erilainen merkitys sen mukaan, mitä pidetään arvokkaana tai kuka pitää. Yleensä arvottaminen on toimintaa, joka lähtee eettisistä, tiedollisista tai moraalisisista lähtökohdista. (Tieteen termipankki 2016.)

Ihmisen arvot pyrkivät vastaamaan kysymykseen siitä, miten haluaa elää ja mitkä asiat ovat itselle tärkeitä. Tavat ja valinnat, joita ihminen tekee, kertovat ihmisen arvoista. Omien arvojen mukaisesti elämisellä on merkitystä hyvinvointiin ja terveyteen. Tavoitteet eroavat arvoista siten, että ne pyrkivät vastaamaan kysymykseen siitä, mihin ihminen on matkalla. Tärkeää olisi, että tavoitteet olisivat arvojen kanssa yhtenäisessä linjassa. Tällöin ihminen on myös sitoutuneempi tavoitteidensa saavuttamiseen. Arvojen valmistumiseen ei riitä ihmisen ikä, sillä ne muokkautuvat jatkuvasti sen mukaan, millaisia valintoja ihminen tekee. (Alajärvi & Thesleff 2020, 87–88.)

Myllyviidan (2016) mukaan ne teot, jotka ovat omien arvojen mukaisia, lisäävät yleisesti elämän mielekkyyttä. Suorituskeskeiseksi muuttunut elämä aiheuttaa mielihyvän tunteiden ja voimien vähenemistä. Omien arvojen pohtiminen on juuri tällaisessa tilanteessa erityisen tärkeää. Perusajatuksena elämän tulisi olla elämisen arvoista ja ihmisen tulisi arvostaa ajankäyttöä elämässään. Tällöin myös tasapaino olemisen ja tekemisen välillä säilyy. Jos aika ei riitä miellyttävien asioiden tekemiseen, tuleekin pohtia, vastaako ja tukeeko ajankäyttö arvojen mukaista elämää. (Myllyviita 2016, 233.)

Arvojen merkityksen pohtiminen on ihmiselle tärkeää myös jaksamisen näkökulmasta. Kun ihmiselle on selvää, mitkä arvot ovat hänelle tärkeitä, hän kykenee selviytymään esimerkiksi kriiseistä helpommin (Jabe 2010). Hoitotyössä tunteiden arvottaminen ja tunteiden merkitys ovat työntekijälle isossa roolissa, sillä hoitoalalla työskennellään jatkuvassa vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa hyvinkin erilaisissa tilanteissa. Huomionarvoinen asia on kuitenkin se, että hoitotyössä arvot tulevat joko ihmisten ajatusmaailmasta tai ne välittyvät toiminnan perusteella. Tämä voi olla haasteellista, sillä ihmiset ilmentävät omia arvojaan eri tavoilla. Hoitotyötä tekeväälle on tärkeää opetella kyky havainnoida erilaisia arvoja sekä vältellä liiallista luokittelua toiminnasta. (Leino-Kilpi 2014, 62–63.)

7.3. Tunteet ja moraalit

Näkökulmat, jotka ovat yhteisön hyväksymiä ja ylläpitämiä tai hyvät ja pahat teot tai se, miten toista ihmistä tulisi kohdella, kertovat moraalista. Ihmiset arvottavat muiden ihmisten tekojen ohella omia tekojaan moraalien kautta. Yleisesti ihminen on ylpeä hyvistä teoistaan ja häpeissänsä, jopa ahdistunut huonoista teoistaan. Tällaiset asiat ylläpitävät moraalialia. Moraalinen tehtävänä onkin ohjata ihmistä tekemään asioita ”moraalisäännösten” mukaisesti. Moraalialia tunteita ihmisillä ovat esimerkiksi omatunto. Sen tarkoitus ihmisellä on auttaa tunnistamaan oikea ja väärä teko. Tämä ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että teko olisi silti oikea. Moraali vaikuttaa ihmisen kykyyn huolehtia toisesta ihmisestä, oikeudenmukaisuuden tunnistamiseen, reiluuteen ja vastavuoroisuuteen vuorovaikutustilanteissa muiden kanssa. Ihminen myös tarkastelee toisten tekojen moraalialisuutta lähes jatkuvasti. Sosiaalinen elämä on mahdollista moraalialia kautta: ihmisten samankaltaiset elämän arvot, käytännöt ja toiminta sopivat yhteen luultavammin kuin, jos nämä olisivat päinvastaisia. Moraali lisää siis yhteenkuuluvuuden tunnetta ihmisten kesken. (Nummenmaa 2019, 199–202.)

Moraalialia avulla ihminen tunnistaa hyvän teon huonosta, ystävällisen ilkeästä. Ihminen on empaattinen toista kohtaan ja pyrkii tasapuolisuuteen eri ihmissuhteissaan. Lisäksi moraalialia mukautuu sen mukaan, mitä milloinkin pidetään moraalialialiaisesti hyvänä tai pahana ja on siten yhteiskunnallisen käytöksen ytimessä. Ihmisen oman yhteisön tunnekartasto (esimerkki tunnekartastosta kuvassa 4) kertoo, mikä kulloinkin on hyväksyttävää ja mikä ei. Tunteet ovat nopeampiliikkeisempiä kuin järki ja siten voimme tuntea moraalialialiaisesti asian olevan oikein tai väärin ennen kuin järkemme ehtii sanoa asiaan kyllä tai ei. (Nummenmaa 2019, 202–203.)

Molander käsitteli omantunnon käsitettä tutkimuksessaan. Omatunto näyttäytyy hänen mukaansa eri lailla eri ihmisille sen mukaisesti, millainen henkilön tausta on ollut ja kuinka herkkä henkilö on huomioimaan omatuntonsa viestejä. Toisille omatunto kertoo, että hänen tulee toimia paremmin ja tehdä enemmän. Omatunnon tehtävänä on olla mukana ja kulkea rinnalla niissä päätöksissä, joita esimerkiksi hoitotyössä tehdään. Omatunnon vastaisesti toimiminen on Molanderin mukaan haaste mielenterveydelle, sillä omantunnon vastaisesti toimiminen vähentää hyvinvointia. Tutkimustuloksissa tutkittavat henkilöt käsittelivät omatuntoa vapaa-ajallaan pyrkimällä rauhoittamaan itseään, ja pohtimalla tapahtuneita asioita

eri näkökulmista tai perustelemalla itselleen toimintatapaansa tilanteessa. (Molander 2011, 21–23, 222–223.)

Espanjalaisessa yliopistossa tutkittiin, kuinka moraaliset tunteet vaikuttavat hoitajiin kriittisissä ja ensiapua vaativissa tilanteissa ensihoidonyksikössä. Tutkimuksessa haastateltiin 16 sairaanhoitajaa. Tutkimuksessa tulokseksi nousi, että hoitotyössä koetaan moraalisia tunteita. (Jiménez-Herrera ym. 2020.)

Tutkimuksessa esille nousi, että kiitollisuuden ja jalouden tunteet nousevat hoitajilla esille silloin, kun hoitotyön koetaan täyttäneen tavoitteensa ja potilaan tarpeisiin on vastattu asianmukaisesti. Positiivisten tunteiden koetaan antavan voimia ja motivaatiota jatkaa työssä. Lisäksi silloin, kun hoitaja on kokenut osallistuneensa päätöksentekoon ja sen tekoprosessiin, kokee hän olonsa hyväksi, vaikka vaikeuksia olisikin esiintynyt. Sympatian, myötätunnon ja empatian tunteet nousivat tutkimuksessa esiin silloin, kun hoitajat olivat kokeneet toimivansa potilaidensa puolestapuhujina. Hoitajat kokivat, että puolestapuhujan roolissa heidän tehtävänä on olla vahvistava tekijä potilaiden hoidossa. Hoitoon kuitenkin vaikuttaa myös ulkoiset rajoitteet, kuten sairaalassa ilmenevä sisäinen byrokratia tai tiukka hierarkia hoitotyön asiantuntijoiden välillä. Ulkoiset rajoitteet aiheuttavat moraalista stressiä hoitajille, sillä tällöin kokemukset hoidon vahvistavana tekijänä ei välttämättä toteudu. (Jiménez-Herrera ym. 2020.)

Samassa tutkimuksessa käsiteltiin inhon, vihan ja halveksunnan tunteita. Hoitotilanteissa näitä tunteita koetaan silloin, kun hoito ei ollut tarkoituksenmukaista tai hoitotilanteisiin on liittynyt pakottamista ja epäinhimillistä toimintaa. Lisäksi negatiivisia tunteita nousee esille silloin, kun hoitajan näkökulmaa ei ole otettu huomioon päätöksenteossa. Hoitajien näkemys tutkimuksessa oli, että hoidon tulee olla hyvää. Hoitajat saattavat kokeakin lääkkeellisen hoidon menevän kokonaisvaltaisen hoidon edelle. Merkityksellistä oli myös se, että kivunhoidossa ei koettu tasapuolisuutta. (Jiménez-Herrera ym. 2020.)

Häpeä, syyllisyys, nolous ja moraalinen hätä nousivat tuloksissa esille silloin, kun hoitajat tunsivat itsensä suojattomiksi hoitotilanteissa. Tällainen tilanne tulee esiin muun muassa silloin, kun hoitajatiimissä esiintyy ryhmätyön puutetta, jonka

vuoksi potilaalle saattaa aiheutua jopa vahinkoa. Haastateltavat myös kokivat, että ryhmätyön toimimattomuus heikensi työnlaatua. (Jiménez-Herrera ym. 2020.)

Viha, inho ja häpeä ovat moraalisia tunteita, jotka ovat evoluution muokkaamia tunteita. Ne ovat syntyneet avuksi vastaamaan ympäristön asettamiin haasteisiin. Niillä on myös samankaltaisia perustehtäviä kuin pelon tunteella. Sosiaalisten verkostojen laajentuessa oman suvun ulkopuolelle, ihmismielelle tuli tarve valmistaa puolustusjärjestelmä, joka suojelee ihmistä ja yhteisöä ja liittää yhteisön jäseniä toisiinsa. Vihan tehtävänä on suojata ihmistä ja inho suojaa esimerkiksi sairastumiselta. Häpeä on eräänlainen moraalinvartija, joka voi toimia myös rangaistuskeinona. Moraalisten sääntöjen rikkominen aiheuttaa moraalisten tunteiden syntymistä herkemmin kuin moraalisen etiketin ja sääntöjen noudattaminen. (Nummenmaa 2019, 204–208.)

8 TUTKIMUKSEN MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTTAMINEN

8.1. Laadullinen tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää hyödyntämällä. Laadullinen tutkimus soveltuu hyvin tutkimusmenetelmäksi silloin, kun tarkoitus on kuvata ihmisten käsityksiä ja kokemuksia omasta näkökulmasta käsin. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä ihmisten kertomien kokemusten kautta. (Vilkka 2015.) Laadullisesta tutkimuksesta käytetään suomalaisessa metodisanastossa myös termejä kvalitatiivinen, ymmärtävä, pehmeä ja ihmistutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollisuus kahdensuuntaiseen ymmärrykseen: kuinka haastattelija ymmärtää haastateltavaansa, toista ihmistä. Toisaalta se mahdollistaa sen, kuinka haastateltava ymmärtää haastattelijan tuottamaa tutkimusraporttia. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 29,76.)

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan asioita, joilla on tarkoitus syventää ymmärrystä hoitajien kokemista tunteista ja tunteiden kuormittavuudesta erilaisissa hoitotyön tilanteissa. Siinä pyritään selvittämään myös, millä tavoin hoitajat toivoisivat tunteita käsiteltävän työyhteisössä. Näiden lisäksi tutkitaan sitä, millainen merkitys hoitotyön eettisyydellä ja sen kuormituksella on hoitotyötä tekevän yksilön tunteisiin. Tutkimuksella kartoitetaan lisäksi tietoa siitä, millaista johtamista hoitajat toivoisivat saavansa tunteidensa purkamiseen työyhteisöissään.

Ennen kaikkea laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saada sisällöllisesti laadukas aineisto, joten on olennaista miettiä tarkasti, mikä ihmisryhmä soveltuu tutkimukseen parhaiten. (Vilkka 2015.) On luonnollista, että tämän opinnäytetyön tutkimushaastatteluun valikoituivat mukaan hoitotyön ammattilaiset; sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Tällä tavoin opinnäytetyöhön saadaan ajantasaista ja tarkkaa näkökulmaa hoitotyössä ilmenevistä tunteista eri tilanteissa.

8.2. Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Koska teemahaastattelun käyttö soveltuu hyvin ihmisiä koskevien ilmiöiden tutkimukseen, hyödynnettiin sitä tässä opinnäytetyön tutkimuksessa. Teemahaastattelussa on osin ennalta päätetty, mitkä ovat haastattelun lähtökohdat ja mitä osia halutaan tutkia. Lisäksi siinä ajatellaan, että tutkittava on ollut osallisena kyseessä olevaan tutkittavaan ilmiöön. Tutkijan tehtävänä on ollut tutustua teemojen aiheisiin ennalta. Tutkittavan teeman ennakkokäsityksen ja haastattelurungon avulla voidaan edetä suhteellisen vapaasti teemojen sisällä hyödyntäen tarvittaessa lisäkysymyksiä. (Puusa 2020.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jonka keskiössä ovat sovitut, keskeiset asiat. Aineiston keruussa on sallittua hyödyntää vapauksia ilman tarkkaan strukturoituja kriteereitä. Teemahaastattelussa haastattelijat ovat laatineet valmiiksi haastattelurungon (liite 1), jossa on teemoja haastattelua varten. Tarvittaessa haastattelun aikana voi vielä täsmentää kysymyksiä ja kysymysten järjestystä voi muuttaa haastattelua tehdessäkin. Joustavaa haastattelussa on se, että tarvittaessa haastattelijat voi toistaa kysymyksensä tai oikaista syntyneitä väärinkäsityksiä, tehdä ilmaisun sanamuotoja selkeämmiksi ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Haastattelu on ennen kaikkea varsin joustava tapa tehdä aineistonkeruuta. Teemahaastattelun tarkoituksena on etsiä vastauksia asetettuun tutkimusongelmaan. Esimerkiksi hoitotieteessä kyseisen haastattelutyypin käyttö on yleistä juuri sen joustavuuden vuoksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 125–126.)

Haastattelun etuna voidaan pitää sitä, että haastattelusta saadulla aineistoilla voidaan saada monipuolisia vastauksia ja olemassa olevaa tietoa aiheesta voidaan syventää. Lisäksi haastattelun avulla voidaan tutkia aiheita, jotka ovat vaikeita tai jopa arkoja. Aineiston keruu haastattelemalla on lisäksi jouhevaa ja saatua aineistoa voidaan täydentää myös jälkikäteen tarvittaessa. Haasteena haastattelun teolle voivat olla haastateltavan pyrkimys antaa sellaisia vastauksia, jotka ovat sosiaalisesti hyväksyttäviä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 128.)

Teemahaastattelu sopii tämän tutkimuksen menetelmäksi edellä mainituista syistä hyvin, sillä haastatteluissa saattaa nousta esille sellaisia asioita, joita ei voisi strukturoidulla haastattelulla saada. Avoimella haastattelulla saattaisi haastattelu joutua liiaksi harhapolulle varsinaisesta tutkimuksen asetelusta ja tutkimuskysymyksiin vastauksien saamisesta. Teemahaastattelun antama mahdollisuus tehdä haastattelua antaa kuitenkin tarpeeksi tilaa keskustelulle ja samalla keskustelu pysyy asetettujen aiheiden sisällä.

8.3. Teemahaastattelun toteuttaminen yksilöhaastatteluna

Yksilöhaastattelu on sopiva tapa tehdä tutkimusta silloin, kun tutkimuksen aihe on sensitiivinen ja haastattelun aiheesta keskusteleminen on haastavaa ryhmässä. Se sopii myös silloin, jos haastateltava ei halua keskustella aiheesta isommalla joukolla esimerkiksi työyhteisön kanssa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 124.) Yksilöhaastattelussa kerrotut asiat voivat olla yksityiskohdaisempia ja keskustelu voi olla vapaampaa kuin ryhmässä tehdyssä haastattelussa, jossa on useampi haastateltava läsnä samanaikaisesti. Koska haastattelussa pureudutaan tunneasioihin ja tunnekokemuksiin, yksilöhaastattelu antaa tälle enemmän mahdollisuuksia.

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruu aloitettiin tammikuussa 2021. Opinnäytetyön ohjaaja otti yhteyttä kolmeen Kestävä aivoterveys -hankkeessa mukana olevaan Vetrea Terveys Oy:n hoivakotien johtajaan. Haastateltavat valikoituivat tutkimukseen hoivakotien esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyönä. Opinnäytetyön ohjaaja välitti tutkijoille osallistujien yhteystiedot. Kun haastateltavat olivat tutkimuksen tekijöillä tiedossa, heitä lähestyttiin sähköpostitse. Sähköposti sisälsi verkkolinkin Microsoft Forms -kyselyyn, josta haastateltavat pystyivät varaamaan soittoaajan haastatteluajan sopimiseksi. Sähköpostin liitteenä oli myös tutkimustiedote ja tietosuojalomake (liitteet 2 ja 3). Kyselyyn vastasi yhteensä kuusi haastateltavaa ja heihin otettiin yhteyttä puhelimitse haastateltavan toivomana ajankohtana. Koska tarvittavaa määrää haastateltavia ei tavoitettu sähköpostin avulla, tavoiteltiin haastateltavia myös suoraan puhelimitse. Tällä tavalla saatiin varattua lisää aikoja haastatteluihin.

Haastattelut aloitettiin viikolla viisi ja ne tehtiin Microsoft Teams -sovelluksen avulla. Haastattelun alussa haastateltavan kanssa käytiin läpi suostumuslomake (liite 5) ja kerrottiin yleisesti haastattelun teemoista sekä haastattelun kulusta. Haastateltavalle annettiin mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksen kulkuun ja käytäntöihin liittyen. Lisäksi haastateltavalle kerrottiin mahdollisuudesta peruuttaa tutkimukseen osallistuminen niin halutessaan. Haastattelut nauhoitettiin ja ne olivat kestoltaan keskimäärin 38 minuuttia. Haastattelut tallennettiin heti haastattelun jälkeen Microsoft SharePoint -verkkopalvelun salasanasuojattuun kansioon. Haastattelut litteroitiin ja tämä aineisto tallennettiin myös Microsoft SharePoint -verkkopalvelun salasanasuojattuun kansioon aineiston analysointia varten. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 79 sivua. Litteroinnissa käytettiin Arial- fonttia koossa 12. Rivivälinä pidettiin kokoa 1. Haastateltavat työskentelivät muistisairaiden parissa pitkäaikaisosastolla. Haastatteluita tehtiin yhteensä yhdeksän.

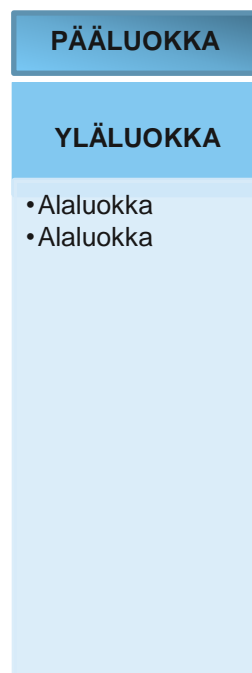
8.4. Sisällönanalyysi

Tässä tutkimuksessa aineisto analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin keinoin, koska valmista aineistoa ei ollut olemassa. Induktiivisen sisällönanalyysin menetelmässä kerätystä haastatteluaineistosta muodostetaan ehyt kokonaisuus, jonka avulla voidaan tehdä johtopäätöksiä ja tuottaa monipuolisia tulkintoja tutkitusta aiheesta. Aineistoa muokataan siten, että analyysillä saadaan ensin osia ja lopulta kokonaisuus selville. Itse analysointivaihe käsittää aineiston tiivistämisen, erittelyn ja luokittelut, kun taas synteessissä luodaan kokokuva aineistoista. Lisäksi synteessissä voidaan esittää uusia näkökulmia tutkitusta kohteesta. (Puusa 2020.) Tarkoituksena on jäsenellä aineisto selkeäksi kokonaisuudeksi siten, että aineiston tuottama informaatio ei kuitenkaan katoa. Analyysin vaiheissa tarkoituksena on myös pyrkiä ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan käsin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Induktiivisessa sisällönanalyysissä aineisto ohjaa analyysiä ja aineistoa jäsenellään yleisistä ilmauksista yksityisempiin käsitteisiin. Tarkoituksena on kirjoittaa

haastattelut auki sanasta sanaan ja etsiä sieltä tutkimuskysymyksiä vastaavat ilmaisut. Muu aineisto jätetään tutkimuksen ulkopuolelle. Analyysi etenee siten, että alkuperäisilmaukset pelkistetään ja niistä luodaan alaluokkia. Alaluokista puolestaan tehdään yläluokkia, lopulta yläluokat voidaan vielä yhdistää pääluokiksi. Luokittelun tulos vastaa tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tämän opinnäytetyön aineiston analyysi aloitettiin, kun haastattelut oli saatu tehtyä ja litteroitua. Aineistosta etsittiin ensin tutkimuskysymyksiä vastaavia alkuperäisilmauksia. Tämän jälkeen alkuperäisilmaukset pelkistettiin ja samaa tarkoittavat pelkistykset yhdistettiin. Pelkistyksistä luotiin alaluokkia ja alaluokista tehtiin tutkimuskysymyksiin vastaavia yläluokkia. Yläluokkien jälkeen muodostettiin vielä pääluokat. Aineiston analyysi päätettiin pääluokittelun jälkeen. Aineiston analysoinnista esimerkkinä taulukko 1, jossa on esitelty yhden yläluokan muodostumiseen johtaneet vaiheet. Muutoin aineiston analysoinnit on kuvailtu taulukkoina, joista esimerkki kuvassa 5. Taulukot ovat Tutkimuksen tulokset-kappaleiden alussa.



KUVA 5. Esimerkki tulososion kappaleiden alussa olevasta taulukosta

TAULUKKO 1. Esimerkki sisällönanalyysistä yläluokan muodostumiseen asti.

ALKUPERÄISILMAUS	PELKISTYS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
<p>No ärsytystä, turhautumista. (H2)</p> <p>No se on just eniten ehkä semmost sitä turhautumista ja ärsytystä, että miks ei pysty niinku parempaan (H7)</p> <p>Just nimenomaan ärsyttää, että ei saa niinku tehtyä, eikä saa mistään ylemmilt tahoilta tavallaan apuu tai tukee semmoseen, et hankittais oikeesti lisää ihmisiä, niin se ärsyttää kyllä. Et sais hoidettua mahdollisimman hyvin asukkaita. (H7)</p>	<p>Eettisten arvojen vastaisesti toimiminen aiheuttaa ärsyyntymisen ja turhautumisen tunteita. (H2)</p> <p>Turhautumisen ja ärsyyntymisen tunteita, kun ei voi tehdä paremmin. (H7)</p> <p>Asukkaiden hoito olisi parempaa, jos olisi enemmän työntekijöitä. Työntekijöiden vähyyys luo ärsytyksen tunnetta (H7)</p>	<p>ÄRSYTYS JA TURHAUTUNEISUUS ARVOJEN VASTAISESTI TOIMIESSA</p>	<p>TUNTEET OMIEN ARVOJEN VASTAISESTI TOIMIMISESSA</p>
<p>Mielestäni olen joutunu ja sitten kyllä ihan suuttumustakin herättää tavallaan semmonen tilanne (H1)</p> <p>No semmosta harmitusta (H2)</p> <p>No sitä riittämättömyyttä. (H4)</p>	<p>Suuttumuksen tunne. (H1)</p> <p>Harmituksen tunne. (H2)</p> <p>Riittämättömyyden tunne. (H4)</p>	<p>SUUTTUMUS, HARMITUS JA RIITTÄMÄTTÖMYYDEN TUNTEET</p>	
<p>Kyllä se on ja varsinki sitä niinku tavallaan huonoa omaatuntoa siitä, että ei oo pystyny siihen mihin haluais, et haluais hoitaa työnsä niinku paremmin, mitä aina välillä pystyy, että..Eikä siihen niinku pysty välttämättä aina ite vaikuttamaan, et se on varmaan niinku se inhottavin. Et vaikka minä oon yrittäny parhaani, niin mulla ei oo ollu välttämättä mahdollisuutta, mahdollisuutta tehdä sitä parastani, että..Se siinä on ja sit just se, että siitä seuraa just sitte, että jään miettimään, että onko nyt kaikki, kaikki tehty ja muistinko kaiken ja sit se jää just herkästi sitte mietittämään myöhemminki, että..Jos työt ennättää tehdä kunnolla ja niin, että itellä on niinku tuntuma siitä, että kaikki on tehty niin pystyy huomattavasti paremmilla mielin lähtemään sitten myös työpaikan ulko-ovesta työpäivän jälkeen pois, että..(H9)</p>	<p>Kun kokee ehtineensä tehdä kaikki työt ja työt on tehty hyvin, tulee parempi mieli kotiin lähtiessä. (H9)</p> <p>Kun ei ole tehnyt haluamiaan töitä ja haluaisi tehdä paremmin, nousee huono omaatunto. (H9)</p> <p>Parhaan yrittämiseen ei ole aina mahdollisuutta itse vaikuttaa. Se on inhottavaa. (H9)</p>	<p>ARVOJEN VASTAISESTI TOIMIMISEN MERKITYS OMATUNNOLLE</p>	

9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tämän tutkimuksen aineisto jäsenyi kolmeen pääluokkaan, joita ovat Tunteet hoitotyössä, Tunteet hoitotyön työyhteisössä sekä Tunteet eettisesti vaikeissa tilanteissa. Muodostetut pääluokat vastaavat asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Yläluokkia aineistosta muodostui 12 ja ne muodostuivat alaluokista. Alaluokkia aineistosta muodostettiin yhteensä 52. Tutkimuksen tuloksissa alaluokkien sisältö on kuvattu yläluokista muodostettujen otsikoiden alle.

9.1. Tunteet hoitotyössä

Oheinen pääluokka muodostui kuudesta yläluokasta: tunteiden vaihtelu, miellyttävät tunteet hoitotyössä, epämiellyttävät tunteet hoitotyön erityistilanteissa, tunteiden säätelytaidot hoitotyössä, tunteiden aiheuttama kuormitus, koettujen tunteiden purkamiskeinot. Alaluokkia koko pääluokalle muodostettiin alkuperäisilmaisujen pohjalta 20. Analyysissa muodostuneiden luokkien muodostuminen on kuvattuna taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Tunteet hoitotyössä

TUNTEET HOITOTYÖSSÄ					
TUNTEIDEN VAIHTELU	MIELLYTTÄVÄT TUNTEET HOITOTYÖSSÄ	EPÄMIELLYTTÄVÄT TUNTEET HOITOTYÖN ERITYISTILANTEISSA	TUNTEIDEN SÄÄTELYTAIDOT HOITOTYÖSSÄ	TUNTEIDEN AIHEUTTAMA KUORMITUS	KOETTujen TUNTEIDEN PURKAMISKEINOT
<ul style="list-style-type: none"> Tunteiden monipuolisuus Ei erityisiä tunteita 	<ul style="list-style-type: none"> Hoitajan kokemat positiiviset tunteet Hoitotyössä koettu onnistumisen tunne 	<ul style="list-style-type: none"> Hoitotyössä koetaan turhautumisen, kiukustumisen, ärsyyntymisen, pelon ja vihan tunteita Hoitotyössä koetut surun tunteet Tunteiden ilmaiseminen hoitotyössä Tunteiden näyttäminen hoitotyön eri osapuolille 	<ul style="list-style-type: none"> Hoitotyössä kaikkia tunteita ei voi näyttää Hoitotyössä tunteita joutuu toisinaan peittelemään Tunteita käsitellään itsekseen 	<ul style="list-style-type: none"> Hoitotyössä koettujen tunteiden merkitys henkiseen kuormitukseen Työssä koettujen tunteiden vaikutus vapaa-ajalla Tunteiden aiheuttama fyysinen kuormitus Tunteiden vaikutus uneen 	<ul style="list-style-type: none"> Jälkipurku Työkavereiden vertaistuki Työmatka Puolison tuki Vapaa-ajan harrastukset

9.1.1 Tunteiden vaihtelu

Hoitotyössä tunteiden vaihtelu työpäivän aikana oli hoitajien mukaan monipuolista. Osa hoitajista koki, että hoitotyötä voi tehdä myös siten, että erityisiä tunteita ei tule koetuksi. Eniten kaikista ilmaissuista tunteista mainittiin ilon tunne, sillä jokainen hoitaja kertoi kokevansa iloa työssään hoitajana. Toiseksi eniten mainittiin surun tunteen esiintyminen työssä.

Tunteiden monipuolisuus

Hoitajat kertoivat, että hoitotyössä koetaan tunteita laidasta laitaan ja erilaisia tunteita esiintyy hoitotyössä monipuolisesti. Tunteiden kirjosta löytyivät sekä miellyttäviä että epämiellyttäviä tunteita, kaikkea ilon ja surun väliltä. Lisäksi he kuvasivat tilanteita, joissa tunteita herää enemmän.

No mun mielestä kyl niinku kaikkia mahdollisia, että iloa ja surua ja joskus sellasta, no ei nyt ihan suoranaist vihaa, mut ärsytystä ja turhautumista on jonkun verran ollu, että riippuu tietys tilanteesta, mutta ainaki näitä. Mut melkein koko skaala, mitä voi ajatella.

Ei erityisiä tunteita

Hoitajat toivat esille vastauksissaan sen, että hoitotyötä voi tehdä ilman, että herää erityisiä tunteita. Hoitajat kuvailivat, että työkokemuksen myötä hoitaja saattaa olla niin karaistunut, että hän voi suhtautua myös surullisiin tapahtumiin neutraalisti. Lisäksi kerrottiin, että esimerkiksi onnistuminen tai suoriutuminen hyvin työssään ei välttämättä tuota erityisiä positiivisia tunteita. Näissä tilanteissa hoitajat kokivat hoitavansa työnsä rutiinilla.

Että sitten tietää onnistuneens mut se ei välttämättä sitten tunnu niinku semmoselle iloselle eikä nyt tietysti niinku surulliselle tai negatiivisellekaan että niitakin tunteita sitten on että tietää suoriutuneensa mutta se ei välttämättä aiheuta sitten semmosta tunnetta minkäänlaista sitten.

9.1.2 Miellyttävät tunteet hoitotyössä

Hoitajat kertoivat vastauksissaan, että ilon tunnetta koetaan päivittäisessä työssä, kuten hoitotilanteissa. Hoitajien mukaan positiivisia ja mukavia tunteita työhön toi onnistuminen hoitotilanteissa ja sitä kautta asukkaiden tyytyväisyys. Miellyttäviä tunteita koettiin erityisesti silloin, kun asiat sujuvat töissä hyvin. Positiivisia tunteita tuotti tilanteet, joissa hoitaja oli kokenut voineensa auttaa potilasta hoitotilanteessa esiintyneistä haasteista huolimatta. Riemun tunnetta hoitotyössä kerrottiin näytettävän toisille siten, että hoitajan suupielet ulottuvat korvasta korvaan leveällä hymyllä.

Hoitajan kokemat positiiviset tunteet

Hoitajat kertoivat, että ilon tunnetta koetaan niin potilaiden kuin työkaverienkin kanssa hoitotyötä tehdessä. Hoitajien mukaan positiivisia tunteita nousee esille päivittäin työtä tehdessä. Ilon tunne ja muut positiiviset tunteet nousivat esiin silloin, kun asiat sujuivat hoitotyössä hyvin. Iloa kerrottiin ilmenevän tilanteissa, joissa potilas on esimerkiksi kommunikoinut muutamalla sanalla, vaikka hän muutoin olisikin lähes puhumaton sairautensa vuoksi. Lisäksi kuvailtiin ilon tunnetta silloin, kun asukas kykeni omatoimiseen suoriutumiseen päivittäisissä toimissaan, kuten pukeutumisessa. Positiivisia tunteita toivat yhdessä tekeminen hoitopaikassa tai se, että hoitaja kykeni irrottautumaan työstään ja lähtemään asukkaan kanssa hoitokodin ulkopuolelle esimerkiksi ostoksille. Tämän koettiin tuovan vaihtelua asukkaan laitosarkeen ja hoitajan työpäivään.

Positiivisiin tunteisiin katsottiin liittyvän myös onnellisuuden ja riemun tunne. Onnellisuutta koettiin sekä asukkaiden että työkaverien kanssa työskennellessä. Ilon tunteiden koettiin esiintyvän enemmän silloin, kun hoitajan oma olotila ja mieli oli hyvä. Tällöin kerrottiin ilon tunteen tuntuvan kokonaisvaltaisemmin.

Niin joulun aikaa, kun me laulettiin joululauluja niin hänelt tuli niinku jostai sieltä alitajunnasta sitä laulua, vaikka muuten ei pysty sanomaan oikeen mitään, et se oli kyllä niin semmonen ihana hetki.

Hoitotyössä koettu onnistumisen tunne

Onnistumisen tunnetta hoitajat kuvasivat nousevan esille silloin, kun hoitajat olivat saaneet työstään hyvää palautetta asukkaalta tai omaisilta. Onnistumisen tunnetta lisäsi myös hoitotilanteiden sujuminen, vaikka niissä olisi ollutkin haasteita. Asukkaiden tyytyväisyys sekä asukkaiden kanssa koetut tilanteet tuottivat onnistumisen tunnetta hoitajille. Lisäksi koettiin, että onnistumisen tunne toi motivaatiota työhön. Hoitajat kertoivat, että potilaalta saatu kiitos ja positiivinen palaute toivat tunteen työssä onnistumisesta ja sen kuvailtiin tuntuvan eniten ja myös parhaimmalta. Kun työn alla olevat työtehtävät saatiin tehdyksi valmiiksi, se toi myös hyvää mieltä hoitajalle.

No kyllä ne varmaan tullee siinä, että vaikka niinku asukaskunta on muistamatonta ja ei aina välttämättä lähekkää ottaan sitä kommunikaatiota sillä tavalla tuottaa tai eivät ossaa tuua ajatuksia ilmi, mut se niinku asukas ite varsinki niinku sannoo, et kiitos, nyt minun on hyvä olla tai niinku onpa kiva, että tulit siihen tai ehkä varsinki semmosissa hetkissä niinku se tuntuu siltä, että on, on onnistunu siinä työssänsä ja tehny sen niinku niin hyvin, kun on pystyny ja se on asukkaista tuntunu hyvältä niin ne on varmaan semmosia niinku parhaita ja niinku eniten tuntuvia semmosia tunteja.

9.1.3 Epämiellyttävät tunteet hoitotyön erityistilanteissa

Epämiellyttävien tunteiden kuvailu oli monipuolisempaa kuin miellyttävien, positiivisten tunteiden kuvailu. Hoitajien kokemukset epämiellyttävien tunteiden ilmemisestä liittyivät pääsääntöisesti hoitotyön erityistilanteisiin. Hoitajat kuvailivat erityisesti saattohoitoon liittyviä tuntemuksiaan ja sitä, millä tavoin he kokivat omien tunteiden näyttämisen hoitotyön eri osapuolille. Lisäksi hoitajien mukaan epämiellyttävistä tunteista puhuminen koettiin helpommaksi niissä tilanteissa, joissa kohteena oli potilas eikä esimerkiksi työkaveri.

Hoitotyössä koetaan turhautumisen, kiukustumisen, ärsyyntymisen, pelon ja vihan tunteita

Hoitajat nostivat esiin hoitotilanteita, joissa olivat kokeneet epämiellyttäviä tunteita. Turhautumisen tunteen koettiin kuormittavan hoitajaa eniten. Syy turhautumisen tunteen erityiseen kuormittavuuteen oli esimerkiksi se, jos hoitotilanteissa potilaalla esiintyi ymmärtämättömyyttä hoitajan ohjausyrityksistä huolimatta. Kiukustumista koettiin, kun työvuorossa oli vähän työntekijöitä.

No, se semmonen turhautuminen kuormittaa kyl kaikist eniten.

vähemmän työntekijöitä niin sillon on niinkun tietysti se se tilanne et sitten helposti on on vähän niinku semmonen voi tuntea sitä kiukustumisen tunnetta.

Ärsyyntymisen tunteen koettiin nousevan esille silloin, kun hoitotyötä ei voitu tehdä laadukkaasti. Syitä hoitotyön laadun huononemiseen kerrottiin olevan esimerkiksi potilaan sekavuus. Hoitajat kokivat, että potilasta kohtaan koetusta ärsyyntymisen tunteesta on helpompaa puhua kuin esimerkiksi työkaverin aiheuttamasta ärsyyntymisen tunteesta.

Et sitä, et ku yrittää ite ajaa jotain asiaa eteenpäin tai saada niinku tehtyä laadukkaasti niin sitte myös kokee sen niinku ehkä jopa semmosella henkilökohtasella tasolla, että tuntuu, et ärsyttää sitte.

Pelon tunnetta koettiin hoitajien mukaan aggressiivista potilasta hoidettaessa, sillä hoitotilanteen sujumista ei tässä tilanteessa välttämättä voi arvioida ennalta. Väkivaltaisten tilanteiden kohtaaminen saattoi tuntua myös hankalalta hoitajista. Vihan tunteita hoitotyössä kuvailtiin olevan vähän tai ei juuri ollenkaan.

No, sit ihan tietysti pelkoohan töissä ei oo nyt ollu hirveesti, mut tääl on joskus..ööö..näitä tämmösii vähän aggressiivisempii miehii ollu, niin niittenkaahan voi tulla ihan semmosii pelkotilanteita, et he käy niinku päälle tai tämmöstä, mut semmosta ei oo nyt ollu mun mielest moneen vuoteen, mut on ollu sellasiaki hetkiä, että ihan pelottaa, että

miten tässä käy. Tietysti muistisairas ei pysty sillälaila, ei niinku ymmärrä enää, että mitä tässä tapahtuu.

Hoitotyössä koetut surun tunteet

Hoitajat kuvailivat surun tunteen nousevan esiin erilaisissa hoitotyön tilanteissa. Hoitajat kertoivat saattohoitotilanteiden aiheuttavan surun tunnetta eniten. Tämän lisäksi surua koettiin, jos potilaan oloa ei ole voitu helpottaa annetusta hoidosta huolimatta. Hoitajat kokivat itsekin tulevansa surullisiksi nähdessään omaisten surua. Surun tunteiden purkaminen koettiin olevan tärkeää.

No surulliset tunteet voi olla niinku silleen että kun tulee esimerkiksi saattohoitotilanteita

Osassa vastauksista hoitajat kuvailivat työkokemuksen helpottaneen surun tunteen käsittelyä, sillä työkokemuksen kautta hoitajat kokivat olevansa karaistuneempia käsittelemään esimerkiksi juuri saattohoitotilanteita. Surun tunteen lisäksi hoitajat kuvasivat heistä tuntuvan raskaalta, kun he huomasivat potilaan sairauden etenemisen ja voinnin huononemisen. Lisäksi surun tunteen kerrottiin saattavan nousta esiin pitkänä työpäivänä.

Jos on oikeen pitkä työpäivä niin kyllä myös ihan siis semmon suru, että tuntuu, että taas pitää niinku painaa, että tietää sen sitten, että miten se vaikuttaa.

Tunteiden ilmaiseminen hoitotyössä

Hoitajat kertoivat, että hoitotyötä tehdessä voimaannuttavista ja positiivisista tunteista puhutaan vähemmän. Kuitenkin voimaannuttavat tunteet vaikuttavat kokonaisvaltaisemmin omaan olotilaan kuin negatiiviset tunteet, joita taas hoitajat kokivat ilmaistavan enemmän hoitotyössä. Pienistäkin asioista saattoi hoitajien mukaan nousta negatiivisia tunteita esille ja niistä kerrottiin puhuttavan positiivisia tuntemuksia enemmän.

Positiivisemmat tunteet, niin niit ei kyllä tarvii peitellä töissä ja oon mä täällä töissä joskus itkenykki jostain asioista, mut en ihan niin sil-

*lee asukkaiden lähellä, mutta työkaverille voi kyllä sitte itkeä jos tun-
tuu siltä.*

*Siis varmaan, varmasti ne negatiiviset on semmoset, kun ne nyt on
semmonen ylipäättäänkin varmaan ihan, mistä vaan tulee puhuttua,
niin helpommin negatiivisesta kun positiivisesta.*

Tunteiden näyttäminen hoitotyön eri osapuolille

Hoitajat nostivat esiin itkemisen näyttämisen omaisille tai työkavereille. Vastauk-
sissa vaihtelivat erilaiset asenteet surun tunteiden näyttämisen puolesta ja vas-
taan. Osa hoitajista kuvasi, että oman surun näyttäminen itkemällä, on sallittua
omaistenkin lähellä. Itku saattoi olla osa saattohoitotilannetta, jossa omaisten su-
run nähdessään hoitajakin oli alkanut kokea surun tunnetta ja häntä oli alkanut
itkettää. Toisaalta kuvattiin samanlaista tilannetta siten, että itkun tunteen alka-
essa hakeuduttiin tilanteesta pois toisaalle, jotta omaiset eivät näkisi hoitajan it-
kevän. Osa koki myös, että asukkaiden lähellä ei olisi suotavaa itkeä, osan mie-
lestä siinä missä naurua, itkuakin oli sallittua näyttää. Hoitajista osalla oli ollut
tilanne, jossa sekä omaiset että työkaverit olivat nähneet hoitajan itkevän. Työ-
kaverien osalta koettiin, että heitä ei haluttu kuormittaa oman itkun ja surun tun-
teiden näyttämällä.

*No en nyt ite rupee yleensä itkemään. Tietyst, jos on ollu pitkään
joku asukas, niin kylhän se herättää tunteita mut tietyst pystyy oleen
siinä ammatillinen, että ei me ny rupee itkemään kenenkään
omaisen kanssa,*

*itelleki on tullu vähä semmone niinku suru puseroon siinä, että..et
sitteku on tavallaan pyrkiny siihen, et no nyt mun pitää olla tässä
hirmu vahva, että kosku niinkun suurimman surun tuntija en ole
minä, vaan se on se omainen, niin sitte toisaalta se, että kyllähän se
on ihan ok myös sitte siinä tilanteessa niinku näyttää sille omaiselle
kin, että..että ei niinku, mutta se on se ensisijainen reaktio on se, et
ei..ei voi näyttää, näyttää tunteita.*

9.1.4 Tunteiden säätelytaidot hoitotyössä

Hoitajat kokivat tunteiden säätelytaitojen olevan osa hoitotyötä ja siten merkityksellinen asia. Hoitajien mukaan kaikkia työssä kokemiaan tunteita ei voi näyttää avoimesti ja ajoittain omia, aitoja tunteitaan joutuu hoitotyössä peittelemään. Negatiivisten tunteiden näyttämisestä hoitajat kertoivat, että niiden näyttäminen ei olisi hoitotyötä tehdessä suvaittavaa. Jokaisella hoitajalla koettiin olevan omanlainen tapansa näyttää tunteitaan. Lisäksi hoitajat kertoivat tavoista, joita heillä on hoitotyössä koettujen ja ohitettujen tunteiden käsittelyyn käytössään työssä ja vapaa-ajalla.

Hoitotyössä kaikkia tunteita ei voi näyttää avoimesti

Hoitajien mukaan tunteiden säätely hoitotyössä oli tärkeää ja sillä oli suuri merkitys. Lisäksi hoitajien mukaan tunteiden säätelyä oli tehtävä usein hoitotyössä. Tunteiden säätelyn merkitys korostui esimerkiksi hankalissa omaiskohtaamisissa tai muutoin hankalissa hoitotyön tilanteissa. Saattohoitotilanteessa saatettiin kokea ensimmäiseksi reaktioksi olla näyttämättä omaa surun tunnetta, sillä ensisijainen surija tilanteessa on omainen eikä hoitaja. Tällöin hoitaja pyrki nieleskelemään ja olemaan mahdollisimman neutraali. Työpaikalla tunteiden säätelytaitojen puute saattaisi hoitajien mukaan merkitä raivoamista tai koko päivän kestoista itkemistä. Tunteidensäätelyllä koettiin olevan merkitystä, koska työpaikalla tällainen käytös ei toimisi. Hoitajan kokemaa heikkoutta tai haavoittuvaisuutta koettiin hyväksi säädellä niin, että omaiset ja potilaat eivät näkisi sitä. Lisäksi kiireestä nousevien tunteiden näyttämistä tuli hoitajien mukaan osata säädellä.

semmoset ns. sit hankalat niinku omaiskohtaamiset ja semmoset niin ne on ehkä semmosia ehkä eniten, eniten semmosia, missä joutuu.

ei siellä voi olla mitenkään raivota tai itkee koko päivää tai muuta että onhan sillä merkitystä.

Hoitotyössä tunteita joutuu toisinaan peittelemään

Hoitajat kokivat, että hoidettavat ovat hyviä tulkitsemaan hoitajalla esiintyvän hermostuneisuuden tai epävarmuuden. Yleisesti hoitajat kertoivat, että hoitajan omia ärsytyksen tunteita ei olisi edes suvaittavaa näyttää potilaille tai heidän omaisilleen. Hoitajien mukaan heidän tulisi osata hillitä negatiiviset tunteensa. Lisäksi hoitajien mukaan oma hermostuminen hoitotilanteissa ei auta asioiden etenemisessä ja omaisia tulee osata rauhoitella ilman, että itse hermostuu. Hoitajien mukaan tunteiden peittelyn vaikeus oli yksilöstä kiinni, toisille se oli vaikeampaa kuin toisille. Hoitajat kokivat, että tunteiden peitteleminen on osa ammatillisuutta.

Jos oikeesti niinku mietitään, vaikka joku tilanne, et rupee ärsyttää iha hirveesti niin, sitte, et kyllähän sun pitää osata ittes niinku hillitä siinä, että se ei ole oikein...oikein alkaa tiuskimaan eikä äyskimään, vaikka sitäkin niinku tapahtuu tiettenki, joskus, kun kaikki olemme vain ihmisiä, mut et pakkohan se on niinkun osata hallita, hallita tiettyjä tunteita.

No joo eihän sitä nyt silleen töissä voi olla ärtyny niinkun asiakkaille et eihän se tavallaan niiden vika oo.

Tunteita käsitellään itsekseen

Hoitajat kertoivat, että heillä oli tapana käsitellä tunteitaan itsekseen niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin. Lisäksi koettiin, että oli yksilöllistä, kuinka tunteitaan käsittelee. Tunteista puhuminen koettiin joissain vastauksissa vaikeaksi. Etenkin negatiivisia tunteita pyrittiin työstämään itsekseen ilman, että ympärillä olevat ihmiset huomaisivat ärsytystä. Tätä tapahtui työpaikalla ja kotona. Hoitajat kokivat, että esimerkiksi oma puoliso tai lapset eivät aistisi omaa mietiskelyä. Ärsytyksen ja harmituksen tunteet kerrottiin käsiteltävän ”hammasta purren ja savun päästelynä korvista ulos”. Itsekseen mietiskelyä hoitajat kokivat tekevänsä arjen keskellä muiden päivittäisten toimien ohella.

Minä sitten niitä sitten vaan arjen arjen täällä keskellä saatan miettiä välillä ja tulee mieleen mieleen sitten että mutta että en usko et näkyy minussa mitenkään sitten.

Eihän kaikkia tunteita vaikka sä tuntisit sitä tunnetta niin niin sehän on tuota ne joutuu tavallaan sisäänsä viemään. Eihän niitä voi niin kun ulospäin

9.1.5 Tunteiden aiheuttama kuormitus

Hoitajien mukaan hoitotyössä koetut tunteet kuormittavat enemmän henkisesti kuin fyysisesti. Toisinaan kuitenkin fyysistä kuormitustakin oli ollut ja sen kerrottiin ilmenevän alavireisyytenä tai väsymyksenä. Lisäksi henkisen kuormituksen koettiin vaikuttavan nukahtamiseen tai unenlaatuun. Töiden tuottaman henkisen kuorman toivottiin voitavan käydä läpi työpäivän aikana, jotta kuormituksen vaikutus vapaa-aikaan olisi vähäisempää.

Hoitotyössä koettujen tunteiden merkitys henkiseen kuormitukseen

Hoitajien mukaan tunteiden peitteleminen hoitotyössä lisäsi hoitajan kokemaa tunnekuormaa. Heidän mukaansa päivällä tunteita voitiin sivuuttaa, vaikka ne taustalla vaikuttivatkin jatkuvasti. Toisaalta vahvasti koettavia tunteita ei voi sivuuttaa täysin. Tällöin saatettiin lähteä pois tunnetta nostattavasta tilanteesta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että tunne poistuisi, vaan tilanteesta poistumisen hoitajat kokivat auttavan siinä, että tunnetta ei tule ilmaistuksi. Hoitajat kokivat, että tunteen voi jättää taka-alalle, jolloin tunne tulee käsitellyksi rauhassa. Tunteiden salliminen ja ylipäättään tunteiden olemassaolon salliminen koettiin tärkeäksi, jotta hoitajan tunnekuorma vähenisi.

Mutta että toisaalta niinku siis joskus on kuormittavaa, ku joutuu peittelemään niitä omia tunteita, mut sitte toisaalta niinku joskus on semmone tilanne, et ei haluakaan näyttää niin sitte on iha helpottavaa myöski poistua siitä tilanteesta, niinku tavallaan, miettimään, tunteeseen niitä tunteita pois siitä, tai et ei niinku ilmase niitä siinä.

Työssä koettujen tunteiden vaikutus vapaa-ajalla

Tunteiden kuormittavuudesta hoitajat kertoivat, että töissä koetut tunteet tulisi voida käydä läpi työpäivän aikana. Jos vahvoja ja negatiivisia tunteita ei saada

työpäivän aikana purettua, ne vaikuttavat vapaa-aikaankin kuormittavina. Tällöin henkinen kuormitus kasvaa ja asioita tulee pohdituksi myös työpäivän jälkeen. Töissä koetut riittämättömyyden ja epätoivon tunteet kuormittavat hoitajia. Tunteiden kuormitusta lisäsi hoitajien mukaan se, että työpäivänä ei ole kokenut voidensa vastata työn odotuksiin tai potilaat ovat olleet levottomia tai rauhattomia. Lisäksi tekemättä jääneet työt, esimerkiksi kiireisen aikataulun vuoksi, aiheuttavat henkistä kuormitusta.

Tai se että jääkö siitä työvuoron tekemisestä sitten kenties sille seuraavalle työvuorolle vielä jotain jotain ni se on tuota myös sitä mikä lisää myös sitä tunnekuormaa.

Hoitajien mukaan työkokemuksen myötä tunteiden tuomaa kuormaa voi olla helpompi hallita. Hyvän työpäivän jälkeen hoitajat kokivat olonsa normaaleiksi. Lisäksi mukavasti sujunut työpäivä näyttäytyikin hoitajien mukaan hyväntuulisuu-tena vapaa-ajalla. Hoitajien mukaan olisi negatiivinen asia, jos huonoa päiväänsä ei saisi näyttää vapaa-ajallaan.

No tietysti niin voi joinaki päivinä, jos on ollu semmonen raskas ja asiat on menny töissä vähä huonommin, niin tietysti se näkyy kotona just ehkä semmosena väsyneisyytenä tai alavireisyytenä. Ja sitte ehkä kotonaki ärsyyntyy sit helpommin, jos töissä on ollu huono päivä. Ja sitte musta on kiva kertoa kans kotona näistä hyvistä päivistä niin sithän mä oon paremmalla tuulella tietysti kotonaki, kun on ollu mukava työpäivä.

Tunteiden aiheuttama fyysinen kuormitus

Raskas työpäivä näyttäytyi hoitajien mukaan kotona myös väsyneisyytenä tai alavireisyytenä. Väsyneisyyden koettiin myös herkistävän esimerkiksi flunssaan sairastumiselle. Lisäksi hoitajat kokivat ärsyyntyvänsä kotonakin helpommin silloin, kun olivat kokeneet työpäivänsä olleen huono. Tällöin hoitajat kertoivat tiuski- vansa tai olevansa jopa vihaisia perheelleen.

Mä just ajattelin, et ku mä olin flunssas, niin must tuntu, et mä olin vaan niin jotenki väsyny, että se flunssa pääsi niinku päälle, et sit ku sai levättyy kotona ihan kunnolla niin ei menny montaa päivää, et oli taas terve, mut ihan tälläst..epäilen, että se johtuu vaan siit väsymyksest.

Tunteiden vaikutus uneen

Hoitajien vastauksissa tunteiden fyysistä kuormitusta koskevista vastauksista eniten merkitystä sai kuormituksen vaikutus nukahtamiseen ja huonoon unenlaatuun. Fyysinen kuormitus näyttäytyi hoitajien kuvauksissa siinä, että rauhoittuminen saattoi olla haastavaa iltavuoron jälkeen. Pitkän työputken jälkeen hoitaja saattoi kokea stressiä, joka vaikutti nukahtamiseen, uneen pääsemiseen ja yön unen laatuun. Tällöin unen koettiin olevan kevyttä tai huonoa, sillä yöllä asiat pyörivät päässä ja tämän vuoksi ei saatu unta. Tähän saattoi hoitajien mukaan vaikuttaa se, että päivällä tunteita oli sivuutettu ja tämän vuoksi illalla oli vaikeaa saada unta.

Sen huomaa, että sit just yöllä ei tuu nukuttuu ja alkaa asiat pyöriä päässä.

No mulla ainakin itellä niin on sit sitä, että no ei ehkä, et sillee osaa ehkä päiväsaikaan just työntää sitten suurimman osan siitä niinkun huonosta fiiliksestä pois. Ainakin yleensä, mut sitte illalla, kun yrittää ruveta nukkumaan, niin on..On vaikeeta saada unta, että..Et sen oon huomannu kyllä, et se vaikuttaa heti.

9.1.6 Koettujen tunteiden purkamiskeinot

Hoitajien mukaan tehokkain käsittelykeino tunteiden purkamiseen olisi se, että hankalat hoitotyön tilanteet käytäisiin heti tilanteen jälkeen lävitse. Useimmiten tällaiset tilanteet hoitajien mukaan olivat liittyneet esimerkiksi saattohoitotilantei-

siin. Tunteiden purkamiskeinoja kerrottiin olevan tilanteiden jälkipurku, työkavereilta saatu tuki, työmatka, puolisolta saatu tuki sekä erilaiset vapaa-ajan harrastukset.

Jälkipurku

Hankalissa hoitotyön tilanteissa koettujen tunteiden purkaminen koettiin tärkeäksi. Hankalat hoitotyön tilanteet liittyivät hoitajien mukaan saattohoitoon tai haastaviin potilastilanteisiin. Hoitajat kokivat tärkeäksi, että haastavat hoitotilanteet käytäisiin läpi pian tilanteiden jälkeen. Hoitajat kertoivat, että saattohoidon jälkeen jälkipurkua saatettiin järjestää. Hoitajien toive kuitenkin olisi, että purkua tehtäisiin myös lyhyiden, nopeasti tapahtuvien tilanteiden jälkeen. Lisäksi tilanteet tulisi käydä läpi heti.

Tommosten hankalien tilanteiden purku, et aika usein just vaikka, jos on ollu hankala saattohoito, niin kylhän niit saatetaan niitä sit jälkikätee sit purkaa, että koska ne on, ne on isoja asioita ja niistä tulee niinku mutta, mut et ehkä niinku ihan vaikka, jos on joku väkivaltanen potilas tai niinku, et ei sen.. tai niinku sillee pienemmästäkin voisi tavallaan olla semmosia purkuja ja sillee, et se ois ihan ookoo eikä joku ois niinku tavallaan sit heti siellä, et tarviiko tästä nyt keskustella, että koska itelle ei välttämättä se kyseinen tilanne vaikka nostata semmosia tunteita, ku jollekki toiselle.

Työkavereiden vertaistuki

Hoitajat kertoivat, että työkavereilta saatu vertaistuki tunteista keskustelussa koettiin tärkeäksi. Lisäksi pysähtyminen työkaverin kanssa auttoi tunteiden purkamisessa työpäivän aikana. Työasioista koettiin olevan mukavaa jutella omien työkavereiden kanssa tietosuojaa noudattaen. Työkavereilta saatu tuki auttoi hoitajien tunteiden käsittelyä, sillä heidän koettiin ymmärtävän syvemmin. Lisäksi hoitajat kokivat tulevansa kuulluksi keskustellessaan työkavereiden kanssa ja samalla tuntemukset ja tunneasiat tulivat hoitajien kokemuksen mukaan paremmin ymmärretyksi. Tietosuojaa noudattaen vertaistukea saatiin myös hoitoalalla työskentelevien lähipiirin ihmisten kanssa. Työkavereiden kanssa usein keskusteltiin työhön liittyvistä asioista, vaikka olisikin yritetty olla puhumatta.

No ainakin työkaverit, heidän kanssa taukotilanteet on semmosia, työpäivän aikana pysähtyminen,

Et sit on, on semmosia ihmisiä, jotka, et kun on samalla alalla töissä niin ymmärtää ehkä sit vielä, vielä syvemmin. Et kun tulee, nousee niitä tunteita, niin sitten on hyvä käydä niitä läpi ja sit et tulee niinku semmone olo, että tulee kuulluksi myös sitte niissä, että..

Työmatka

Hoitajat kokivat, että työmatkalla kotiin voi käsitellä työssä kokemiaan tunteitaan ja työmatka saattoi jo auttaa tunteiden käsittelyssä. Lisäksi hoitajat kertoivat, että työmatka auttoi palautumisessa, sillä työvälilinet, kuten työpuhelin jätettiin työpaikalle, eikä kotona lueta esimerkiksi työhön liittyviä sähköposteja.

Välillä koen ihan pelkän työmatkan kulkemisen semmoseks. Et tavallaan, sen aikana pääsee jo irti siitä työstä parhaimmillaan.

Puolison tuki

Vaikka hoitajat kertoivatkin, että kotona saatettiin tiuskia tai olla jopa vihaisia puolisolalle töiden aiheuttaman tunnekuormituksen vuoksi, nousi puolison antama tuki tunteiden purkamiselle selkeästi esiin. Hoitajat kokivat, että puoliso antaa tukea tunteiden käsittelyyn, mikä auttaa hoitajia työssä kokemien tunteiden käsittelyssä. Lisäksi puolison kerrottiin osaavan lukea hoitajien huolia ja kysyvän tuntemuksista, vaikka hoitaja itse ei osaisi ilmaista tunteitaan. Hoitajat kokivat helpompana purkaa tuntemuksiaan kotona läheisten ihmisten kanssa.

Ussein kyssyyki sitte, että onko ne työasiat kenties, mikä niinku, mikä niinku sitte ärsyttää ja painaa, painaa mieltä, että kyllä se hyvin osataan lukkee huolia ja ajatuksia, vaikkei aina ite sitte. Toki se olis ihanne tilanne, et ite sanos, et nyt on ollu huono päivä, että ärsyttää ja potuttaa, mutta tota kyllä se sitte aika hyvin ilmenee näköjään sitte muillakin tavoilla.

Vapaa-ajan harrastukset

Harrastusten koettiin auttavan työssä koettujen tunteiden käsittelemisessä. Liikunnan luonnossa, urheilun, hyvästä ruoasta nauttimisen, musiikin kuuntelemisen, meditoimisen tai käsitöiden tekemisen kerrottiin auttavan esimerkiksi rauhallisempaan mielentilaan pääsyssä. Harrastusten kerrottiin auttavan tunteiden käsittelyssä tai purkamisessa ja auttavan näkemään asioita eri näkökulmasta.

Mikä nyt on ihan semmonen pakokeinokin tavallaan, niin on urheilu.... niin on kyllä tosi tärkeitä siinä henkisen kuorman purussa, että se on niinku semmone henkireikä, mihin voi sitte tavallaan tyhjentää sen (mielen)..

9.2. Tunteet hoitotyön työyhteisössä

Tämä pääluokka muodostui neljästä yläluokasta: tunteiden näyttäminen hoitotyön työyhteisössä, tunteiden merkitys työyhteisössä, tunteiden purkaminen työyhteisössä sekä tunteiden käsittelyn menetelmät työyhteisössä. Tähän pääluokkaan liittyviä alaluokkia muodostettiin 23. Luokkien muodostuminen on kuvattu taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Tunteet hoitotyön työyhteisössä

TUNTEET HOITOTYÖN TYÖYHTEISÖSSÄ			
TUNTEIDEN NÄYTTÄMINEN HOITOTYÖN TYÖYHTEISÖSSÄ	TUNTEIDEN MERKITYS HOITOTYÖN TYÖYHTEISÖSSÄ	TUNTEIDEN PURKAMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ	TUNTEIDEN KÄSITTELYN MENETELMÄT TYÖYHTEISÖSSÄ
<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisössä tunteet ilmenevät monipuolisesti • Tunteet tarttuvat • Tunteiden näyttämisen hyväksyttävyyttä • Työkaverin kunnioitus tunteiden näyttämisenä • Tunteiden näyttäminen tutuille työkavereille • Uskallus tunteiden näyttämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> • Positiivisten tunteiden merkitys työilmapiiriin • Huonon työilmapiirin merkitys työyhteisön tunteisiin • Negatiivisten tunteiden läpikäynti työyhteisössä • Tunteiden tukahduttaminen työyhteisössä • Oman käytöksen merkitys työyhteisön tunneilmastoon • Tunteiden ilmaisemistaitojen kehittäminen työyhteisössä • Tunteista puhumisen merkitys työyhteisössä • Johtajan tunnetilojen merkitys työilmapiiriin 	<ul style="list-style-type: none"> • Tunteiden käsittely työpäivän aikana • Tunteita käsitellään työyhteisössä puhumalla • Vastaavan hoitajan merkitys tunteiden käsittelyssä • Esihenkilön tuki tunteiden käsittelyssä • Mahdollisuuksia tunteiden purkamiseen tulisi olla enemmän työyhteisössä 	<ul style="list-style-type: none"> • Taudit ja raportit • Palaverit • Työnohjaus • Kehityskeskustelut

9.2.1 Tunteiden näyttäminen hoitotyön työyhteisössä

Hoitajat kokivat, että työyhteisössä tunteet näkyvät monipuolisesti ja tunteiden näkyminen on yleisesti sallittua. Helpommin tuotiin esille negatiiviset tunteet. Tunteiden näyttäminen oli yksilöllistä, toiset näyttivät tunteita avoimemmin kuin toiset. Hoitajat kokivat, että tunteita on helpompi näyttää tutulle työkaverille. Tunteiden näyttämisessä ja ilmaisemisessa toivottiin, että työkaveri otettaisiin huomioon eikä omilla tunteilla loukattaisi työkaveria.

Työyhteisössä tunteet ilmenevät monipuolisesti

Hoitajat kuvasivat, että työyhteisössä näkyvät sekä miellyttävät että epämiellyttävät tunteet. Hoitajat kokivat, että yhdessä iloitseminen ja sureminen tekevät työyhteisöstä vahvemman. Ilon ja onnistumisen tunnetta koettiin esimerkiksi silloin, kun oli onnistuttu hoitotilanteissa hyvin. Surun tunnetta koettiin saattohoitotilanteissa. Hoitajat kokivat, että myös väsymystä näytetään työyhteisössä, mutta väsymyksen tunteen hyväksyminen vaihteli. Osa haastateltavista koki, että työkaverille voi kertoa avoimesti väsymyksestään ja sitä kautta voitiin tehdä muutoksia esimerkiksi työnjakoon. Osa haastateltavista taas kuvasi, että väsymyksen tunnetta ei ole hyvä näyttää potilaille. Hoitajat kokivat, että negatiiviset tunteet näkyvät työyhteisössä herkemmin kuin positiiviset.

Kyllähän siellä laidasta laitaan näkyy niinkun niitä tunteita että tuota välillä on ilon tunteita ja välillä voi olla jotkut asiat tuottaa kyyneleitä ja me tosi paljon nauretaan et se on semmonen huumori kyllä meidän työyhteisössä mitä pidän semmosena voimavarana.

Tunteet tarttuvat

Hoitajat toivat vahvasti esille, että tunteet tarttuvat niin työkavereihin kuin asukkaisiin. Erityisesti koettiin, että pahantuulisuus ja paha mieli tarttuvat herkemmin kuin hyvä mieli. Hoitajien paha mieli ja ärtyneisyys näkyivät asukkaissa levottomuutena ja kireytenä. Hoitajat kertoivat, että asukkaat vaistoavat hoitajien kireyden ja hermostuvat herkemmin. Hoitajat kokivat, että esimerkiksi aamuvuorossa vallinnut huono työilmapiiri siirtyi helposti myös iltavuoroon, kun asukkaat

olivat levottomia. Hoitajat olivat huomanneet, että myös myönteiset tunteet tarttuvat asukkaisiin.

ja sit just ehkä se, että..et helposti niinku, jos on niinku tai lähtee tarttumaan tavallaan se ärsyyntyminen siihen koko vuoroon tai niinku kaikkiin ketä on töissä niin sitte,

Tunteiden näyttämisen hyväksyttävyys

Hoitajat kuvasivat, että tunteet näkyvät työyhteisössä monipuolisesti. Tunteiden näyttäminen oli yksilöllistä ja toiset näyttivät tunteitaan herkemmin. Hoitajat kokivat, että tunteiden näyttäminen oli yleensä hyväksyttyä. Hoitajat pitivät myös tärkeänä sitä, että tunteiden näyttäminen on sallittua niin työntekijöiden kuin asukkaidenkin taholta. Hoitajat kokivat, että tunteiden näyttäminen tulisi olla hyväksyttävää myös työnantajan suunnalta.

Eihän kaikki niinkun näytä kovin paljon tunteita ja osa taas on enemmän tunteellisia.

Kyllä mun mielestä niinkun tavallaan kaikki tunteet hyväksytään tai silleen että saa näyttää.

Työkaverin kunnioitus tunteiden näyttämisessä

Hoitajat kokivat, että tunteiden näyttämiseen työyhteisössä rohkaistaan ja tunteet saavat myös näkyä. Osa myös koki, että tunteita otetaan puheeksi ja niistä myös kysytään. Hoitajat kokivat, että tunteiden näyttämisessä tulee kuitenkin kunnioittaa työkaveria eikä omalla tunteiden näyttämällä saa loukata toista.

No kyllä minun mielestä meillä niinkun saa näyttää niitä tunteita. Mutta siinäkin pitää niinkun taas mieltä sitten onpa se tunne mikä vaan että niinku ite ajattelen että ei niinkun saa kettään niinku loukata.

Tunteiden näyttäminen tutuille työkavereille

Hoitajat kertoivat, että tunteiden näyttäminen tutulle työkaverille oli helpompaa kuin koko työyhteisölle. Hoitajat kokivat, että kaikille työkavereille tunteita ei voinut näyttää yhtä avoimesti, koska ei voinut olla varma toisen reaktiosta. Lisäksi koettiin, että toiset saattoivat loukkaantua helposti. Myös omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvät tunteet jaettiin mieluiten tutun työkaverin kanssa. Hoitajat kertoivat myös, että pienemmässä porukassa tunteiden näyttäminen oli helpompaa.

No se just riippuu tietysti vähä, että kuka on kyseessä, mutta esimerkiksi tää meidän oman osaston tiimi niin, kyllä aika semmosta tunteikasta porukkaa on ja ollaan silleen aika läheisiä niin ihan ilot ja surut kyllä ollaan jaettu ja tämmöset, muistetaan niinku toisiamme ja tuetaan toisiamme. Mut sitte..mm..joidenki hoitajien kaa, kenenkaa ei oo niin paljon tekemisissä, niin ei ehkä samalla tavalla sitte uskalla näyttää tunteita tai purkaa niitä tai ei oikeen tiä miten se toinen sitte reagoi tai onko samaa mieltä tai tällästä..

Uskallus tunteiden näyttämiseen

Vaikka työyhteisössä tunteet saivat yleensä näkyä ja ne hyväksyttiin, osa hoitajista koki myös, että tunteita ei uskalleta näyttää avoimesti. Hoitajat kokivat, että heillä ei ole uskallusta tuoda tunteita näkyviin työssä ja pitivät ne itsellään. Hoitajat kokivat, että tarvitaan varovaisuutta siinä, mitä työkaverille uskaltaa sanoa. Hoitajat kertoivat, että sanottavaa ja tunteita kuitenkin olisi enemmän kuin uskalletaan tuoda esille.

Ei positiivisia eikä negatiivisia kovin, et aika niinku jokinainen yrittää olla mahdollisimman neutraali ehkä.

9.2.2 Tunteiden merkitys hoitotyön työyhteisössä

Tunteilla oli merkitystä työilmapiirin kannalta. Positiiviset tunteet paransivat ja negatiiviset tunteet huononsivat työilmapiiriä. Hoitajat kokivat, että hyvän työilmapiirin kannalta negatiiviset tunteet olisi tärkeää käsitellä. Hoitajat kertoivat, että tunteiden patoaminen luo jännittyneisyyttä työyhteisöön. Hoitajat kokivat myös, että

jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa työilmapiiriin ja tunteista olisi hyvä opetella puhumaan enemmän työyhteisössä.

Positiivisten tunteiden merkitys työilmapiiriin

Hoitajat kokivat, että positiiviset tunteet tekevät työpäivästä ja työilmapiiristä kevyemmän. Nauraminen ja yhteinen muistelu yhdessä koetuista tilanteista loivat positiivista tunnelmaa. Hoitajat kokivat, että positiivisia tunteita voisi näkyä työyhteisössä enemmänkin. He niin ikään kokivat, että positiivisen palautteen antaminen voisi keventää työilmapiiriä. Työyhteisössä oli ollut käytössä positiivisen ajattelun viikko, jossa tarkoituksena oli kirjoittaa positiivisia asioista paperille työkaiverista, asukkaista tai työilmapiiristä.

Se työpäivä oli itseasiassa hyvin hyvin leppoisa sillä lailla kun ajateltiin niitä positiivisia asioita positiivisia asioita aina siinä työn lomassa. Se tuntuukin huomattavasti kevyemmältä se työ sitten ja se sujuu jotenkin sillä lailla niinkun synkroniassa.

Huonon työilmapiirin merkitys työyhteisön tunteisiin

Hoitajat kokivat, että huono työilmapiiri sai aikaan ärsyyntymistä. Lisäksi epävarmuus lisäsi paineen tunnetta ja kiristi tunnelmaa. Hoitajat olivat huomanneet, että työilmapiirin kiristyessä kaikilla oli huonompi olla.

Ja tavallaan se luo semmosta epätietosuuden sitten kun nähhään, että nyt on jotakin, mutta ei tietä, että mitä. Niin se kiristää kaiken kaikkiaan tunnelmaa.

Negatiivisten tunteiden läpikäynti työyhteisössä

Hoitajat kokivat, että negatiivisia tunteita aiheuttavat tilanteet olisi tärkeää käsitellä mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen. Hoitajat kokivat, että avoin keskustelu oli myös negatiivisissa tilanteissa tärkeää.

Ite oon sitä mieltä et niinkun ne asiat pittää nostaa pöydälle, et onpa ne sitten, monestihan se on negatiivisia tämmösiä tunteita ja asioita mitä mistä pittää keskustella.

Tunteiden tukahduttaminen työyhteisössä

Hoitajat kokivat, että jos tunteita ei näytetä ollenkaan, työilmapiiriin jännite kasvoi. Puhumattomuus ja tunteiden näkymättömyys saattoi toisinaan vaikuttaa myös siten, että tunteita oli vaikea näyttää jatkossakaan. Hoitajat kokivat myös, että toisinaan tunteiden näyttämisesä pyrittiin olemaan hyvin neutraaleita. Hoitajat kertoivat, että toisinaan tarvittiin useampi kerta esimerkiksi keskustelulle, jotta tunteista pystyi puhumaan.

No, kyllä niitä tietysti jonkun aikaa aina mieltii, kunnes tulee taas sitte uusia tilanteita, että ei ne ehkä kauheen niinku pitkäkestosesti, mut kyllä se sitte tietysti ehkä työyhteisönä niinku vaikuttaa koko työyhteisöön, et sit jos ollaan hiljaa ja nieleskellään niin kyllä se sit jossai vaiheessa ylleensä purkaantuu sitte jossaki yhteyessä. Tietysti olis paras, ku työyhteisö vois olla avoin keskenänsä ja jotenki ossais ilmasta myös ne semmoset epäkohdat ääneen.

Oman käytöksen merkitys työyhteisön tunneilmastoon

Hoitajat kokivat, että jokainen rakentaa omilla tunnetiloillaan työyhteisön ilmapiiriä ja jokainen voi vaikuttaa omalta osaltaan työilmapiiriin. Hoitajat toivoivat, että jokainen mieltisi omaa toimintaansa silloin, kun itseä ärsyttää. Osa hoitajista koki, että negatiiviset tunteet tulee käsitellä ja purkaa työn ulkopuolella. Hoitajat kertoivat lisäksi, että omalla mielialalla on vaikutusta myös asukkaaseen, sillä omalla hyvällä mielellä voi piristää asukasta. Hoitajat kokivat, että tunteilla on paljon merkitystä työyhteisössä.

Yrittäs jotenki omala toiminnallaki ehkästä sitä, et jos on vaikka huomaa, että voi ei, että mä oon nyt se aiheuttaja, että täällä on kaikki vähän pahalla päällä niin sitte niinku mieltii vaikka ens kertaa varten, et no kannattaako mun nyt täällä tiuskia ja kiroilla toimistossa, ku itteeni vaan nyt ärsyttää, että kun se sitte näkee työpäivän päätteeksi, et se on levinny vähä kaikkiin muihinki niin..

Tunteiden ilmaisemistaitojen kehittäminen työyhteisössä

Hoitajat kokivat, että työpaikalla olisi kehittämisen tarvetta tunteiden ja asioiden käsittelyn taidoissa. Lisäksi tunteista puhumisen tulisi hoitajien mukaan tehdä vielä enemmän normiksi kuin se tällä hetkellä on. Hoitajat kertoivat tunteiden näyttämisen työkavereille olevan vielä haastavaa ja sen vuoksi tunteiden ilmaisua tulisi opetella työpaikalla. Hoitajat kuvailivat sitä, miten potilaaseen kohdistunut ärsytyksen tunnetta saattaa olla helpompi ottaa esille kuin jos kyseessä olisi työkaveri. Negatiiviset tunteet tulisi osata käsitellä työpaikalla. Asioita esille ottaessa tulee pohtia montaa eri asiaa. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, mitä asioita näkee tai kuulee. Lisäksi persoonalla on merkitystä siihen, kuinka ilmaisee itsensä työpaikalla.

Että tietysti ehkä niistä potilastilanteista on sitte taas helpompi puhua, ku siinä ei oo kukkaan työkaveri niinku se ärsytyksen kohe tai, tai se ei niinku riipu työkaverista, tai oo silleen sidonnainen, et sit siinä on se asukas, asukas se joka on saanu sen ärstyksen aikaseksi eikä niinku kukkaan työkaveri oo sen arvostelun, tavallaan kohteena niin niitä, niitä aika hyvin kyllä pystytyään ja ehkä siinä pystytään paremmin myös tekemään sitä, että..

Tunteista puhumisen merkitys työyhteisössä

Hoitajat kokivat, että työn kannalta olisi tärkeää, että tunteista opeteltaisiin puhumaan avoimesti ja kaikki tunteet hyväksyttäisiin olemassa oleviksi. Hoitajat kokivat, että esimerkiksi negatiivisista tunteista on vaikea puhua, jos ne eivät ole sallittuja tunteita työpaikalla. Hoitajat kertoivat, että tunteista puhuminen vaatii uskallusta ja sitä tulisi harjoitella enemmän.

Ehkä sitä oliskin enemmän, että ihmiset oppisivat puhumaan tunteista enemmän. Mutta sen huomaa, että niinkun just niinkun tämmöset surut ja ja ja niin sanotusti negatiivisiksi luetut tunteet niitä sitten on vaikeampi kohdata ja sehän voi vaikuttaa siihen onko kokenut itse sitten ne sallivaksi ne tunteet.

Johtajan tunnetilojen merkitys työilmapiiriin

Hoitajat kuvasivat, että johtajien tunnetiloilla oli paljon vaikutusta työilmapiiriin. Hoitajat kokivat aistivansa helposti johtajan hyvän tai huonon mielialan. Hoitajat kertoivat, että johtajan negatiivinen asenne toi pahaa mieltä työyhteisöön. He myös kokivat, että johtajan hyökkäävä asenne tarttui hoitajiin. Hoitajien mukaan johtajan kuunteleminen ja kiinnostuneisuus sekä johtajan antama positiivinen palaute vaikuttavat työilmapiiriin myönteisesti.

Se näkyy koko yleisessä ilmapiirissä jos meidän esimies on tosi pahalla päällä et kukaan ei uskalla oikein sanoa tai tehdä mitään.

9.2.3 Tunteiden purkaminen työyhteisössä

Tunteiden purkaminen koettiin tärkeäksi, ja siihen oli erilaisia mahdollisuuksia työpäivän aikana. Toisaalta mahdollisuuksia tunteiden purkamiseen toivottiin myös olevan enemmän. Hoitajat kokivat, että työkaverit ovat parhain vertaistuki tunteiden käsittelyssä, koska he tekevät samaa työtä ja ymmärtävät sen luonteen. Hoitajat pitivät myös vastaavan hoitajan ja esihenkilön tukea tunteiden purkamisessa merkityksellisenä.

Tunteiden käsittely työpäivän aikana

Hoitajat kokivat, että työpäivän aikana tulisi olla mahdollisuuksia tunteiden käsittelemiseen. Hoitajat kertoivat, että esimerkiksi mahdollisuus hiljentymiseen ja omien tunteiden tutkimiseen työpäivän aikana, voisi vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. Hoitajat kertoivat, että mahdollisuus tunteiden käsittelemiseen työpäivän aikana tarvitsee organisaation johdolta tukea. Hoitajat kertoivat, että tällä hetkellä työpaikalla tunteiden käsittelemiseen ja tunneilmaston kehittämiseen ei ole käytössä työkaluja.

, että sitä aikaa niinkun itselleen, että pelkästään itselle, että ei ole siinä niin kuin toista ihmistä vaan että saa sen saa tai toisille se voi olla tuskallista, että niinkun joutuu olemaan ihan yksin ja

kokemaan niitä tunteita niinkun tavallaan yksinään mutta se on myös mahdollisuus.

Tunteita käsitellään työyhteisössä puhumalla

Keskustelu tunteiden purkamisen välineenä koettiin tärkeäksi. Tärkeäksi koettiin myös se, että keskustelutukea työkaverin kanssa olisi mahdollisuus saada heti, kun oli kokenut jonkin erityisen tilanteen. Erityisesti saattohoitotilanteissa hoitajat kokivat, että keskustelu työkaverin kanssa olisi tärkeää tilanteen purkamisen kannalta.

Olis mun mielestä, ainaki tämmöset, jos surettaa vaikka jonkun pois meno niin, olis se mun mielestä tärkeätä, et siit vois sit puhuu.

Vastaavan hoitajan merkitys tunteiden käsittelyssä

Hoitajat kertoivat, että vastaava hoitaja oli myös luotettava henkilö, jolle tunteita pystyi purkamaan. Vastaava hoitaja oli myös helposti tavoitettavissa työyhteisössä. Vastaava hoitaja kuunteli hoitajien tarpeita, ja mahdollisuuksien mukaan pyrki toteuttamaan hoitajien toiveita esimerkiksi työnkierrosta.

No sitte on toki, että voi aina käyä tota vastaavalle sairaanhoitajalle tai esimiehelle vähä purkamassa tuntoja.

Esihenkilön tuki tunteiden käsittelyssä

Esihenkilön tuki koettiin tärkeäksi tunteiden käsittelemisen ja purkamisen kannalta. Hoitajat kokivat tärkeäksi, että esihenkilö olisi läsnä työyhteisössä. Tällöin hän aistisi paremmin hoitajien tuntemuksia ja työilmapiiriä. Tärkeäksi koettiin myös, että esihenkilö kysyi hoitajien tunteista. Toisaalta kuvailtiin, että esihenkilön olisi tärkeää osoittaa aitoa kiinnostustaan hoitajien työstä ja heidän tunteistaan, kuin vain kysymällä satunnaisesti kuulumisia ja tuntemuksia. Hoitajat toivoivat, että esihenkilöön olisi sellaiset välit, että hänelle voisi kertoa omista ajatuksistaan voisi rohkeasti.

Ehkä se, että ne suhteet siihen esimieheen olis semmoset, et olis semmonen keskusteluyhteys.

Mahdollisuuksia tunteiden purkamiseen tulisi olla enemmän työyhteisössä

Hoitajat kertoivat, että mahdollisuuksia tunteiden purkamiseen työyhteisössä tulisi olla enemmän ja säännöllisemmin. Hoitajat toivat esille myös, että heillä itselläänkin on vastuuta siinä, haluavatko he jakaa koettuja tunteitaan työyhteisössä.

Siis on, on ehottoman tärkeätä ja just niinku aikasemmin sanoin sitä, et ois tosi hyvä, ku ois niitä purkutilanteita enemmän, et sillä ois niinku enemmän aikaa.

9.2.4 Tunteiden käsittelyn menetelmät työyhteisössä

Hoitajat kokivat, että työnohjaus olisi merkityksellinen tunteiden käsittelyn ja työilmapiirin kannalta. Lisäksi kehityskeskusteluiden ajateltiin olevan yksi mahdollisuus tunteiden käsittelemiseen, mutta niissä keskityttiin enemmän organisaation asioihin. Hoitajat kokivat, että tunteiden käsittelyyn työpäivän aikana tulisi olla mahdollisuuksia, mutta sen mahdollistumiselle tarvittiin johtajan tukea.

Tauot ja raportit

Hoitajien mukaan mahdollisuuksia purkaa tunteitaan oli työkavereiden kanssa tauoilla ja raporteilla työpäivän aikana. Hoitajat kokivatkin, että työyhteisö on paras vertaistuki hoitotyössä koettujen tunteiden purkamiselle. Hoitajat myös kokivat, että toinen hoitaja voi auttaa tunteiden käsittelemisessä. Hoitajat kertoivat, että yhteiset tauot ja rauhallisemmat työtehtävät olivat hyviä hetkiä omien tunteiden purkamiseen työpäivän aikana. Päivittäiset raporttihetket myös koettiin mahdollisuutena, jossa päivän aikana kertyneitä tunteita oli mahdollisuus purkaa avoimemmin.

No kyllä mä luulen, et varmaan tietysti työyhteisö on sinänsä siinä niinku jakamisessa paras vertaistuki, että tietävät, että mistä puhutaan ja heidän kans niistä voi puhua niinku tilanteena itsenään, niit ei tarvii niinku muokata.

Palaverit

Työyhteisön säännölliset viikkopalaverit koettiin yhdeksi mahdollisuudeksi tunteiden käsittelyyn. Palavereissa johtajalla oli tapana kysyä jokaisen tuntemuksista. Toisaalta hoitajat kokivat, että palaverissa tunteet harvemmin lähtivät purkautumaan toivotulla tavalla, ja siihen tarvittaisiin joku, joka aloittaa puhumisen. Lisäksi osa hoitajista toivoi, että tuntemuksista kysyminen olisi yksilöllisempää.

No esimies tekkee joskus sitä, et se kyssyy kaikilta. Et tavallaan niinku kyssyy ihan nimeltä jokkaiselta, et miltä sinusta tuntuu ja miltä sinusta tuntuu, et tavallaan se mahollisuus on. Vois ehkä olla useemminkin, mutta..et mahollisuus on, että sitten jää se, pallo jää tavallaan työntekijällekin välillä, että täytyy myös olla rohke ja tuua esille.”

Työnohjaus

Työnohjausta oli työyhteisöissä ollut vaihtelevasti. Työnohjaus oli koettu tärkeäksi ja säännölliseksi mahdollisuudeksi tunteiden purkamiseen. Osalla haastateltavista oli alkamassa keväällä 2020 työnohjaus, mutta covid-19-pandemian vuoksi työnohjaus oli jouduttu perumaan. Hoitajat kokivat, että työnohjaus olisi kuitenkin ollut tarpeellista. Toisaalta hoitajat myös kertoivat, ettei useiden työvuosien aikana ole koskaan tarjottu mahdollisuutta työnohjaukseen.

Meillä on niinkun tai oli ennen tätä koronaa niin työnohjausta.

Kehityskeskustelut

Hoitajat kertoivat, että säännöllisissä kehityskeskusteluissa tunteita voitaisiin käsitellä enemmän. Hoitajat kokivat, että kehityskeskustelut eivät ole olleet yksilöllisiä ja hoitajaan keskittyviä vaan niissä keskitytään enemmän organisaation tilanteeseen. Hoitajat kokivat, että kehityskeskusteluissa voi antaa kehitysehdotuksia siitä, miten työyhteisön tunneilmastoa voitaisiin kehittää.

Öö..Ainoat mitä meil oikeestaan on, niin on nää sitte tämmöset kehityskeskustelut, mut neki mun mielest tuntuu, et niis jauhetaan tavallaan vähä sellasia turhia asioita ja strategisia asioita niinku

yhtiöön nähden. Et vähä semmonen, sitäköö ei ehkä ajatella niin henkilökohtasesti, ku pitäs tai sillee yksilöllisesti.

9.3. Tunteet eettisesti vaikeissa tilanteissa

Tämä pääluokka muodostui kahdesta yläluokasta: eettisesti kuormittavien tilanteiden aiheuttamat tunteet ja tunteet omien arvojen vastaisesti toimimisessa. Tähän pääluokkaan liittyviä alaluokkia muodostettiin 9. Luokkien muodostuminen on kuvattu taulukossa 4.

TAULUKKO 4. Tunteet eettisesti vaikeissa tilanteissa

TUNTEET EETTISESTI VAIKEISSA TILANTEISSA	
EETTISESTI KUORMITTAVIEN TILANTEIDEN AIHEUTTAMAT TUNTEET	TUNTEET OMIEN ARVOJEN VASTAISESTI TOIMIMISESSA
<ul style="list-style-type: none"> • Eettisesti kuormittavat tilanteet • Kiireen vaikutus tunnekuorman syntymiseen • Eettisesti kuormittavien tilanteiden aiheuttama suru, sääli ja harmitus • Eettisesti kuormittavien tilanteiden aiheuttama riittämättömyys ja epätoivo • Työyhteisön merkitys eettisessä kuormituksessa • Eettisesti kuormittavat tilanteet aiheuttavat ärtymyksen ja vihan tunnetta • Työssä onnistumisen vaikutus eettiseen kuormitukseen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ärsytys ja turhautuneisuus arvojen vastaisesti toimiessa • Suuttumus, harmitus ja riittämättömyys arvojen vastaisesti toimiessa • Arvojen vastaisesti toimimisen merkitys omatunnolle

9.3.1 Eettisesti kuormittavien tilanteiden aiheuttamat tunteet

Hoitajat kertoivat, että eettisesti kuormittavia tilanteita esiintyy työssä lähes päivittäin. Eettisesti kuormittavat tilanteet aiheuttivat enimmäkseen epämiellyttäviä tunteita, ja ne saattoivat kuormittaa myös vapaa-ajalla. Eettisesti kuormittavia tilanteita tuli esille sekä asukkaiden kanssa että työyhteisön erilaisista toimintatavoista johtuen. Onnistumisen hoitotyössä koettiin vähentävän eettistä kuormitusta.

Eettisesti kuormittavat tilanteet

Hoitajat kuvasivat eettisesti kuormittavia tilanteita, joissa he kokivat enimmäkseen epämiellyttäviä tunteita. Hoitajat kokivat, että eettisesti kuormittavia tilanteita oli hoitotyössä päivittäin. Kuormittavat tilanteet liittyivät hoitotyön tekemiseen, esimerkiksi asukkaan pakottamiseen, huonompien hoitotuotteiden käyttämiseen, asukkaan rajoittamiseen tai asukkaan ymmärtämättömyyteen. Hoitajat kokivat eettisesti kuormittavissa tilanteissa erilaisia epämiellyttäviä tunteita.

näitä haasteita riittää just tätä hoitokielteisyyttä sitten nimenomaan näissä tämmösissä pesutilanteissa ja kun vaihdetaan vaatteita ja näin näin että. Ne on aina semmosia haasteita missä varmasti jokaisella hoitajalla nousee niinkun tunteita tunteita sitten.

Kiireen vaikutus tunnekuorman syntymiseen

Hoitajat kertoivat, että kiire on eettinen haaste lähes päivittäin hoitotyössä. Hoitajat kuvasivat, että työssä oleva kiire tuo vahvasti esiin negatiivisia tunteita. Kiireen vuoksi hoitajat kokivat, etteivät ehdi tekemään työtään laadukkaasti ja toivotulla tavalla. Hoitajat kokivat, että kiireessä asukkaan aito kohtaaminen jäi puutteelliseksi ja aikaa oli vain välttämättömien töiden hoitamiseen. Hoitajat kuvasivat, että kiire tuottaa riittämättömyyden, ärsyyntymisen sekä epätoivon tunnetta. Kun aikaa ei ole käytössä riittävästi, asukkaalle oli jouduttu joskus antamaan ylimääräistä rauhoittavaa lääkitystä, jotta hänet saatiin rauhoittumaan.

Just se riittämättömyyden tunne, että tuntuu, että kun et ehdi, niin sitten tavallaan, että pitäis ehtiä ja, että se on nyt vaan minusta kiinni, minä en ehdi vaikka se niin ei olisikaan.

Et itestä tuntuu tosi pahalle se sitten kun mennään niinkun sillä ihan niin sanotulla liukuhihnatyylillä.

Hoitajat kertoivat, että tiukka aikataulu tuottaa stressiä ja lisää hoitajien tunnekuormaa. Hoitajat kertoivat, että tekemättä jääneet työt jäävät usein mietityttämään myös vapaa-ajalla. Hoitajat toivoivat, että aikataulu voisi olla väljempi, jotta

he ehtisivät tekemään työnsä hyvin. Siten oma tunnekuormakin voisi olla pienempi eettisesti vaikeiden tilanteiden näkökulmasta. Hoitajat kokivat, että riittävä hoitajamitoitus helpottaisi tilannetta ja auttaisi tekemään työn paremmin.

No se aikataulu tekee sen että niin tuota, on myös niinkun tuskallista mikä tunnekuormaa lisää.

Eettisesti kuormittavien tilanteiden aiheuttama suru, sääli ja harmitus

Hoitajat kuvasivat, että surullisia tunteita koetaan, kun hoitotilanteessa oli toimittu hoitajan omasta näkökulmasta väärin. Hoitajat kokivat myös surun tunnetta silloin, kun asukkaalla oli huono olla eivätkä he pystyneet auttamaan. Toisinaan myös asukkaan eristäminen muista asukkaista toi surun tunteen pintaan. Hoitajat kertoivat, että pitkässä hoitosuhteessa kuoleman hetkellä voidaan surra myös omaisten kanssa.

Joo varmaan on surullinen toisen puolesta siitä että niinku, vaikka että ei pääse toisten seuraan kun ei ossaa sitä ehkä ennää sannoo.

Hoitajat kuvasivat, että harmistuksen tunnetta tulee esille silloin, kun asukas joudutaan viemään esimerkiksi väkisin pesulle. Harmistuksen tunne tuli myös siitä, jos hyvää hoitoa ei voinut toteuttaa haluamallaan tavalla.

Se niinku harmittaa, et joutuu sillee tekeen väkisin, mut sitte joutuu niinku ittelleen selittelemään, et minkä takii. Et joutuu perustelevaan ittelleenki, et miks mä teen näin. Mut siin on kuitenkin ihan terveydelliset syyt, niin sit se on vaan ajateltava niin.

Säälin tunne nousi esille silloin, kun hoitajat pysähtyivät miettimään vanhuksen elämää hoitoyksikössä. Hoitajat kuvasivat tuntevansa sääliä myös asukkaan ymmärtämättömyyden vuoksi.

sääliks tavallaan käy niitä vanhuksia.

Eettisesti kuormittavien tilanteiden aiheuttama riittämättömyys ja epätoivo

Eettisesti kuormittavat tilanteet aiheuttivat hoitajissa riittämättömyyden ja epätoivon tunteita. Esimerkiksi saattohoitotilanteet, kuoleman ja omaisen tuskan näkeminen lisäsivät riittämättömyyden tunnetta. Lisäksi hoitajat kokivat, että riittämättömyyttä lisää tunne siitä, että pitäisi yrittää vielä enemmän. Riittämättömyys loi puolestaan epätoivon tunnetta. Hoitajat kertoivat, että tilanteet, jossa asukas ei ymmärrä annettuja ohjeita, aiheuttaa epätoivon tunnetta.

Saattohoitotilanteissaki ehkä semmosta riittämättömyyden tunnetta tulee ja sitte niinku ylipäättään semmosella henkilökohtasella tasollaki, että mitenkä niinku kuolema ja tommone menettäminen ja muu, muu on ja sitte niinku just se omaisten niinkun..Omaisten tuskan näkeminen siinä..

Työyhteisön merkitys eettisessä kuormituksessa

Hoitajat kertoivat, että erilaiset tavat tehdä työtä lisäsi heidän eettistä kuormitustansa. Työkaverin tekemät päätökset eivät aina tuntuneet itsestä oikeilta päätöksiltä ja se saattoi nostaa ärsytyksen tunnetta pintaan. Toisaalta hoitajat pohtivat myös, onko itse toiminut tilanteissa aina oikealla tavalla. Hoitajat ajattelivat, että työt tulee hoitaa huolimatta siitä, että työyhteisössä olisi erimielisyyksiä tilanteiden hoitotavoista.

Varsinki haastavia, et joskus on vietävä asukkaita vaan pesulle ja vessaan, vaikka hän ei sitä ite haluais, niin ne sitte ehkä työkavereissaki aiheuttaa eniten semmosta, niinku, että minä en olis välttämättä tehny noin, vaikka toinen teki ja..Ja tekiköhän tuo nyt ihan oikein ja ehkä se on, se on varsinki semmonen, mikä on puhuttanukki viime aikoina kyllä ihan ääneen meitä työporukkanakin.

Hoitajat kokivat, että työssä olevat rutiinit menevät toisinaan asukkaan toiveiden kuulemisen edelle. Kauemmin työssä olleet hoitajat kokivat, että etenkin kokemattomammille hoitajille rutiinit saattoivat tuoda turvallisuuden tunnetta työn te-

koon. Hoitajat kertoivat myös, että kokemattomuus hoitotyössä saattoi johtaa siihen, että hoitaja yritti auttaa kaikkia, mikä vaikutti omaan työssä jaksamiseen. Toisaalta, jos suunnitellusta työstä poikettiin, se toi ymmärtämättömyyttä työka-veria kohtaan.

semmosia tilanteita kanssa, että tavallaan olis mahdollista kuulla myös sitä omaa tahtoo, mutta hoitajat toimii hyvin rutiininomaisesti.

Eettisesti kuormittavat tilanteet aiheuttavat ärtymyksen ja vihan tunnetta

Hoitajat kertoivat tuntevansa toisinaan myös vihaa. Vihaa ja ärtymystä koettiin väkivaltaisissa hoitotilanteissa, tai kun hoitajan oikeus koskemattomuuteen ei toteutunut. Vihan tunnetta lisäsi se, että esihenkilö ei ottanut väkivaltatilanteita riittävästi huomioon, vaan saattoi ajatella tilanteiden johtuvan hoitajista. Vihan tunnetta ilmeni hoitajan kokiessa, ettei hänen työpanostaan huomioitu. Hoitajat kertoivat lisäksi, että oman ajatusmaailman vastaisesti toimiminen aiheutti heille vihan tunnetta. Samalla tavoin tilanteet, joissa hoitajat huomasivat työka-verin puhuvan asukkaalle rumasti. Toisinaan hoitajat olivat huomanneet, että asukkaan huono käytös ei liittynyt hänen sairauteensa, mikä puolestaan nosti hoitajilla esiin ärsytyksen tunnetta.

No sitte ne väkivaltaset tilanteet, niin ne on kyllä semmosia, et tosi niinku turhauttavia ja ihan niinku suoraan sanottuna niinku vihastuttavia, että sitte.. Et, ku se pitäis kuitenkin olla se nolla-toleranssi meillä hoitajilla ja oikeus siihen koskemattomuuteen, niin kyllä ne on aina vähä semmosia, et nousee viha pintaan.

Työssä onnistumisen vaikutus eettiseen kuormitukseen

Hoitajat kuvasivat myös tilanteita, joissa eettinen kuorma väheni. Onnistumisen tunne hoitotyössä oli erityisesti eettistä kuormaa vähentävä tekijä. Onnistumisen tunnetta hoitajat kokivat, kun olivat saaneet luotua asukkaille turvallisuuden tunnetta ja hyvää ilmapiiriä. Hoitajat kokivat myös tyytyväisyyttä, jos he olivat onnistuneet tekemään työnsä siten, että muiden työ ei hankaloitu.

jos asukkaat tuntee turvallisuutta ja näin ni sehän tulee sitten myös että hoitaja tuntee iloa ja onnellisuutta siitä työstä että että on asukkailla saanu hyvän hyvän ilmapiirin.

9.3.2 Tunteet omien arvojen vastaisesti toimimisessa

Hoitajat kertoivat, että he olivat työssään joutuneet toimimaan omien arvojensa vastaisesti. Tällöin he olivat kokeneet epämiellyttäviä, negatiivisia tunteita. Lisäksi hoitajat kokivat, että omien arvojen vastaisesti toimiminen aiheutti heille huonoa omatuntoa. Hoitajien mukaan omien töiden saattaminen loppuun työpäivän aikana helpotti tilannetta. Kun työt oli saatu tehtyä loppuun asti, kokivat hoitajat mielensä paremmaksi työpäivän jälkeenkin.

Ärsytys ja turhautuneisuus arvojen vastaisesti toimiessa

Hoitajat kuvailivat tunteiden nousevan esille etenkin kokiessaan, ettei työtä voinut tehdä paremmin kuin oli tehnyt. Lisäksi hoitajat kokivat työvuorossa olevien hoitajien määrän vaikuttavan ärsytyksen ja turhautumisen tunteiden ilmenemiseen. Hoitajat kertoivat, että hoitajien puute työvuorossa aiheuttaa sen, että asukkaiden hoito ei toteudu hyvin ja asukkaat hoidettaisiin paremmin, jos työntekijöitä olisi tarpeeksi.

No se on just eniten ehkä semmost sitä turhautumista ja ärsytystä, että miks ei pysty niinku parempaan?

Niin kyllä se, kyllä se aina välillä ärsyttää, ettet pysty töitä, töitä kunnolla niinku tekemään.

Suuttumus, harmistus ja riittämättömyys arvojen vastaisesti toimiessa

Eettisten arvojen vastaisesti toimiminen herätti hoitajien kertoman mukaan harmituksen, riittämättömyyden ja suuttumuksen tunteita. Riittämättömyyden tunteen kerrottiin nousevan esimerkiksi siitä, että hoitaja päättää tehdä jonkun potilaan kanssa enemmän kuin toisten. Samalla tämä toiselle potilaalle tehty työ vie aikaa kokonaisuudessaan siitä käytössä olevasta työajasta, joka hoitajilla on työvuoronsa aikana.

Et tavallaan joutuu niinku tekemään semmosta liukuhihnamaista työtä, vaikka ihan jonku iltapesujen kanssa, et ei oikeesti kerkee pysähtyä ja niinku tavallaan kohdata sitä asukasta siinä, vaan et se on sitä, että vessaan ja vaatteet vaihetaan ja pesut tehhään ja seuraava tilalle, et se niinku on, on omien niinku..tai sillee..koen sen omien arvojeni vastaiseksi toiminnaksi, et sitä ihmistä ei keretä kohdata, vaan se on niinku vaan niinku semmone tavallaan pakollinen paha, mikä on hoidettava, et saadaa se niinku se työpäivä hoidettua siinä.

Ja sit jos vaikka niinku toinen hoitaja vetoo kiireeseen tai vetoo siihen, että jos me tehhään näin niin sit meille illalla tulee kiire tai jotenki semmosia tilanteita.

Arvojen vastaisesti toimimisen merkitys omatunnolle

Kun työtä tehdessään joutuu toimimaan eettisten arvojensa vastaisesti, se loi huonoa omatuntoa ja tuntui lisäksi inhottavalta. Huonoa omatuntoa hoitajat kokivat silloin, kun työpäivän aikana ei ole voinut tehdä haluamiaan töitä paremmin kuin on tehnyt. Inhottavalta hoitajat kuvailivat tuntuvan sen, kun työpäivän aikana oli pyrkinyt parhaaseen, mutta se ei ollut riittänyt. Silloin kun hoitajat ovat kokeneet ehtineensä tehdä kaikki vaaditut työt ja ne on saatu tehtyä hyvin, on töistä lähtiessä ollut parempi mieli.

Kyllä se on ja varsinki sitä niinku tavallaan huonoa omaatuntoa siitä, että ei oo pystyny siihen mihin haluais, et haluais hoitaa työnsä niinku paremmin, mitä aina välillä pystyy, että..

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa esitellään tutkimuksen tuloksista tehtyjä johtopäätöksiä tutkimuskysymyksittäin. Johtopäätöksissä tutkimustuloksia peilataan aikaisempiin tutkimuksiin.

10.1. Tunteiden ilmeneminen hoitotyössä

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että erilaisia tunteita koetaan hoitotyössä paljon. Koetut tunteet ovat myönteisiä ja kielteisiä. Työyhteisössä tunteita näytettiin vaihtelevasti, mutta tunteiden näyttäminen oli yleensä sallittua. Tunteiden näyttäminen oli riippuvaista yksilön tavasta näyttää tunteitaan muille. Tunteita olisi tärkeää voida purkaa myös työpäivän aikana. Hammarströmin ja kumppaneiden tutkimuksessa hoitajat kertoivat kokeneensa työssä pettymystä, pelkoa, turhautumista ja toivottomuutta. Toisaalta hoitajat kokivat myös myönteisiä tunteita, esimerkiksi ylpeyttä, luottamusta ja intohimoa, kun potilastyössä onnistuttiin. (Hammarström ym. 2019.) Opinnäytetyössämme hoitajat kuvasivat tuntevansa samantyyppisiä tunteita kuin Hammarströmin ja kumppaneiden tutkimuksessa hoitajat kokivat. Potilastyössä onnistuminen tuotti myönteisiä tunteita myös tämän opinnäytetyön tutkimukseen osallistuneille.

Opinnäytetyön tutkimustuloksista ilmeni, että hoitajat kokevat tunteiden säätelyn olevan tärkeää ja sitä täytyy tehdä työssä usein. Tunteiden säätely korostuu hankalissa tilanteissa potilaan tai omaisten kanssa. Hoitotyössä tunteita ei voi aina näyttää avoimesti ja niitä täytyy toisinaan myös peitellä. Myös työyhteisön tunneilmaston kannalta tunteiden säätely koetaan tärkeäksi. Hammarströmin ja kumppaneiden tutkimuksessa tulee esille, että hoitajat kokevat tunteiden säätelyn olevan tärkeää hoitotyön onnistumisen kannalta. (Hammarström ym. 2019). Lisäksi Anne Sandvollin ja kumppaneiden tutkimuksen tulokset osoittavat, että vaikeat tilanteet hoitotyössä ovat päivittäisiä ja herättävät hoitajissa epämiellyttäviä tunteita. Kuitenkin hoitajat pyrkivät pitämään tunteet itsellään eivätkä näyttäneet niitä potilaille tai työkavereille. (Sandvoll ym. 2015.)

Opinnäytetyön tutkimustuloksista kävi ilmi, että hoitajilla on käytössään erilaisia keinoja tunteiden käsittelyyn työpaikalla ja vapaa-ajalla. Työpaikalla tunteita käsitellään työyhteisössä työkavereiden kesken tai yhteisissä palavereissa. Vapaa-ajalla työssä koettuja tunteita puretaan perheen tai ystävien kanssa keskustelemalla ja erilaisten harrastusten avulla. Työmatkankin koettiin olevan hetki, jolloin työssä koettuja tunteita voidaan purkaa. Hammarströmin ja kumppaneiden tutkimuksen tuloksena on, että hoitajat purkavat tunteitaan mielellään työkaverin kanssa, koska he ymmärtävät parhaiten työn luonteen. (Hammarström ym. 2019.)

Tunteista aiheutuvan henkisen kuormituksen koettiin olevan fyysistä kuormitusta merkittävämpää. Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksissa tuli esille, että henkinen kuormitus näkyy esimerkiksi ärtyneisyytenä tai alavireisyytenä. Fyysinen kuormitus vaikutti nukahtamiseen ja unenlaatuun. Tunteiden aiheuttama kuormitus näkyi myös vapaa-ajalla. Aikaisemmissa tutkimuksissa tulee esille, että hoitotyössä koetut tunteet heijastuvat myös vapaa-aikaan. Tutkimuksissa tulee myös esille, että työssä koetut tunteet vaikuttavat eniten psykologiseen hyvinvointiin. Aikaisempi tutkimustieto tunteiden vaikutuksesta uneen on vaihtelevaa. Donoson ja kumppaneiden tutkimuksessa ei löydetty selkeää yhteyttä koettujen tunteiden ja unen välillä. Strandåsin ja Fredriksenin tutkimuksen tuloksissa koettujen tunteiden vaikutus unen laatuun taas nousee esille. Strandåsin ja Fredriksenin tutkimustulokset kertovat, että hoitotyössä koetut tunteet vaikuttavat myös vapaa-ajalla. (Donoso ym. 2015; Strandås & Fredriksen 2015, 905.)

Opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että työkokemus auttaa hallitsemaan tunteiden tuomaa kuormaa ja tunteita on helpompi hallita. Esimerkiksi saattohoitotilanteissa tunteiden hallinta voi olla helpompaa työkokemuksen myötä. Strådasin ja Fredriksenin tutkimuksen tuloksissa ilmenee, että työkokemuksen kautta hoitajalla voi olla parempia selviytymiskeinoja tunteidensa ja hoitotilanteiden käsittelyyn. Tutkimuksen mukaan voimakkaimmin hoitotyössä koetut tilanteet voivat olla merkityksellisiä lyhyemmän työkokemuksen omaaviin hoitajiin. Kuitenkin merkityksellimmät tilanteet vaikuttavat hoitajaan työkokemuksen pituudesta riippumatta. (Strådas & Fredriksen 2015, 905.)

10.2. Tunteiden ilmeneminen hoitotyön työyhteisössä

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että tunteilla on merkitystä työilmapiirin kannalta. Positiiviset tunteet keventävät työilmapiiriä ja negatiiviset tunteet tekevät työilmapiiristä raskaamman. Työilmapiirin kannalta etenkin negatiivisten tunteiden käsittely on tärkeää. Tunteiden tukahduttaminen lisää työilmapiirin jännitettä. Jokaisella on myös mahdollisuus vaikuttaa työilmapiiriin omalta osaltaan. Aikaisemmasta kirjallisuudesta ilmenee, että tunteiden säätely hoitotyössä on merkityksellistä koko työyhteisön kannalta. Lisäksi tunteiden tukahduttaminen voi kirjallisuuden mukaan aiheuttaa haasteita työyhteisössä, koska tunteiden tukahduttaminen voi tehdä ihmisestä etäisen ja vaikeasti lähestyttävän. Tukahdutetut tunteet voivat tulla esille eri tavalla kuin alun perin oli tarkoitettu. (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 19, 84; Myllyviita 2016, 65.)

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että tunteet tarttuvat herkästi hoitotyön ympäristöön, niin hoitajiin, potilaisiin kuin omaisiinkin. Myös johtajien tunnetiloilla oli vaikutusta työyhteisössä vallitsevaan työilmapiiriin. Tärkeää olisi, että tunteista opeteltaisiin puhumaan avoimesti. Aikaisemmassa kirjallisuudessa tulee myös esille, että tunteet tarttuvat helposti. On tärkeää, että työpaikoilla kiinnitettäisiin huomiota enemmän tunteisiin ja myös johtamiseen tunteiden näkökulmasta. Myös organisaatiossa tulisi sallia tunteiden olemassaolo ja tunteiden ilmaisuun olisi hyvä kannustaa. (Paakkanen ym. 2017.)

Tutkimuksessa nousi esille, että erilaisia mahdollisuuksia tunteiden käsittelyyn tulisi olla myös työpaikalla. Tuloksista ilmenee, että esimerkiksi tauot ja raportit ovat hyviä hetkiä työpäivän aikana käsitellä hoitotyöhön tai potilastilanteisiin liittyviä tunteita. Tulosten mukaan tunteita tulisi käsitellä monipuolisesti ja oikea-aikaisesti. Hoitajien mukaan työyhteisössä on tärkeää opetella tunteiden ilmaisua ja käsittelyä. Hoitajat kokivat, että esihenkilöiltä saatava tuki tunteiden käsittelyyn on heille merkityksellistä. Lisäksi hoitajat toivoivat tukea työterveyshuollosta psykososiaalisen kuormituksen käsittelyyn. Tutkimuksessa ei noussut esille käytössä olevia erityisiä työkaluja tunteiden ilmaisun tai käsittelyn tueksi.

Johtopäätöksessä todetaan, että tunteet ovat läsnä jatkuvasti ja ne vaikuttavat myös hoitotyön työympäristöön ja sen työntekijöihin. Työpaikan tunneilmaston monipuolisuus on merkityksellinen työyhteisön ilmapiiriin kannalta. Kirjallisuudessa esitetäänkin, että tunteiden huomioiminen on tärkeää työssä, sillä ne ovat taustatekijöinä työntekijöiden tapoihin toimia tai suhtautua eri tilanteisiin. Tunteet määrittävät sen, miten ihminen suhtautuu haasteisiin tai toimii kohdatessaan niitä. Lisäksi päivät voivat olla hyviä tai huonoja, jolloin omaan olemiseen vaikuttaa monipuolinen tunteiden kirjo. Hyvänä päivänä työntekijä voi kokea innostuksen ja mielihyvän tunteita, jolloin työt sujuvat hyvin. Huonona päivänä työntekijä saattaa joutua ponnistelemaan lujastikin, etteivät energiaa vievät negatiiviset tunteet häiritse työntekoa. (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 29–30.) Myös tunneällyn kehittämisellä on merkitystä työelämässä. Tunneäly vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen ja dynamiikkaan. Hyvinvoiva työyhteisö haluaa työskennellä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, ja tällöin tunneällyn merkitys kasvaa. (Goleman 1999, 359–360.)

10.3. Tunteiden ilmeneminen eettisesti kuormittavissa tilanteissa

Tutkimustuloksissa eettisesti kuormittaviksi tilanteiksi nousivat muun muassa kiire, saattohoitotilanteet ja se, että hoitaja ei voinut antaa niin hyvää hoitoa kuin haluaisi. Nämä eettisesti haastavat tilanteet nostivat esille epämiellyttäviä tunteita, esimerkiksi surua, ärtyneisyyttä ja turhautuneisuutta. Eettisesti kuormittavien tilanteiden kuormitusta tunteiden osalta vähensi haastavassa hoitotilanteessa onnistuminen. Tutkimuksen tuloksissa nousi esille, että eettisten arvojen vastaisesti toimiminen on lähes päivittäistä hoitotyössä. Hoitajat nostivat tutkimuksessa esille lisäksi, että riittävä hoitohenkilöstö työvuoroissa auttaisi tekemään hoitotyötä eettisesti paremmin. Aikaisemman tutkimuksen tuloksista ilmenee, että kiire luo tunnetta, ettei työtä voi tehdä kunnolla ja eettisesti oikealla tavalla. Kun työtä ei voi tehdä eettisesti hyvin, se tuo voimattomuutta ja syyllisyyden tunnetta. Tutkimuksessa hoitajat yrittivät pitää hyvää ilmapiiriä yllä, mutta olivat liian stressaantuneita pysyäksään positiivisina. Jatkuva eettisten arvojen vastaisesti toimiminen saattaa johtaa myös tunnekyllmyyteen (Storaker, Nåden & Sæteren 2016.)

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia tukee aikaisempi tutkimus. Niissä nousee esille, että hoitajilla ei ole riittävästi aikaa hyvän hoidon toteuttamiseksi, mikä verottaa heidän voimiaan sekä luo huonoa omatuntoa. Omien arvojen vastaisesti toimiminen tuottaa hoitajille epämiellyttäviä tunteita ja vaikuttaa työhyvinvointiin. Siksi olisi tärkeää pohtia henkilöstön resursseja sekä työn organisointiin ja johtamiseen liittyviä kysymyksiä. (Saarnio, Sarvimäki, Laukkala & Isola 2012.)

Hoitaja pyrkii toimimaan omien moraalisten arvojensa pohjalta mahdollisimman tasapuolisesti. Toisaalta häneen vaikuttaa myös yhteiskunnan ja oman yhteisön asettamat moraaliset arvot (Nummenmaa 2019, 202–203.) Hoitajan omien moraalisten arvojen vastainen toiminta aiheuttaa ristiriitaa, kuten Saarnio tutkimusryhmänsä kanssa toteaa. Kun ei ole tarpeeksi aikaa potilaille, se aiheuttaa stressiä ja onkin yleisin stressiä aiheuttava tilanne hoitotyössä. Jos hoitaja ei ole kokenut saavansa antaa tarpeeksi aikaa ja siten hyvää hoitoa hoidettavalleen, se aiheuttaa huonoa omatuntoa hoitajille. (Saarnio ym. 2012, 112–113.) Opinnäytetyön tutkimuksessa omien arvojen vastaisesti toimiminen aiheutti moraalisten tunteiden ilmenemistä, kuten inhoa. Työssä koettu huono omatunto voi vaikuttaa siihen, kuinka vapaa-ajalla voi jakaa huomiota perheelleen. Pitkään jatkuneet haasteet omatunnon ja ristiriitaisten vaatimusten kanssa ovatkin uhka hoitajan jaksamiselle ja työhyvinvoinnille. (Saarnio ym. 2012, 112–113.) Myös tässä opinnäytetyön tutkimuksessa ilmeni, että hoitotyössä koetaan huonoa omatuntoa, kun työtä ei ole voinut tehdä hyvin esimerkiksi kiireen vuoksi.

Hoitajilla esiintyy eettisiä haasteita jokapäiväisessä työssä, sillä heidän tulee jokaisena työpäivänään valita erilaisten arvojen ja toimien välillä. Valintojen tekeminen voi tuottaa epävarmuutta siitä, mikä hoidettavan kannalta on paras valinta ja tämä luo eettisen haasteen hoitajalle. Hoitajat vastaavat eettisesti haastaviin tilanteisiin siten, että he pyrkivät hoitotilanteissa hyviin päätöksiin omien tunteiden ja intuitionsa avulla. (Stråndas & Fredriksen 2015, 908.) Myös tämän opinnäytetyön tutkimustuloksista ilmenee, että eettisesti kuormittavia tilanteita on päivittäin. Omien eettisten arvojen vastaisia päätöksiä tehdään myös usein. Lisäksi tuloksissa tulee esille, että hoitajat pohtivat ja arvioivat niin omia kuin työkaverin tekemiä valintoja eettisesti vaikeissa tilanteissa.

11 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin hoitajien kokemia tunteita hoitotyössä. Lisäksi pyrittiin selvittämään aiheuttavatko tunteet kuormittuneisuutta ja millaisia keinoja tunteiden käsittelemiseen työyhteisössä on olemassa. Tunteet ovat merkittävä osa hoitajien työtä ja niitä koetaan paljon päivittäin. Työpäivän aikana sivuutetut ja ohitetut tunteet voivat näyttäytyä ärtyneisyytenä. Vaikka tunteita näytetään työyhteisössä avoimesti, niistä puhutaan silti melko vähän eikä tunneilmaston johtamiseen ole vielä olemassa selkeitä toimintamalleja.

Erityisesti olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että tunteet tarttuvat herkästi ja niin myönteiset kuin kielteisetkin tunteet vaikuttavat työilmapiiriin. Jokaisen omalla panoksella on merkitystä työilmapiirin kehittymisessä. Työhyvinvoinnin merkitys korostuu, kun puhutaan tunteiden tarttumisesta. Esihenkilön tulisikin olla ajan tasalla siitä, miten oma henkilöstö voi ja mahdollisuus säännölliseen keskusteluun esihenkilön kanssa olisi tärkeää. Säännöllisten keskusteluiden myötä syntyy luottamussuhde, jolloin myös tunteista on helpompi puhua. Esihenkilön aito kiinnostuneisuus ja läsnäolo vaikuttavat työilmapiiriin positiivisesti.

Tutkimus osoitti, että koetut tunteet kuormittavat psyykkisesti ja fyysisesti. Jotta tunteet eivät olisi työpaikalla hallitsemattomia, niiden tunnistamiseen ja käsittelemiseen olisi hyvä saada lisää koulutusta. Työyhteisössä olisi tärkeää yhdessä pohtia, miten tunteita on sallittua näyttää ja miten niitä olisi sallittua purkaa. Tunteiden näyttäminen ja kokeminen on yksilöllistä, toisinaan tarvitaan hiljentymistä ja omien tunteiden kanssa olemista, toisinaan kaivataan työkaverin tukea. Tunteiden tunnistamiseen ja käsittelemiseen olisi hyvä saada koulutusta jo hoitotyön tutkinnon suorittamisen aikana.

Suomessa hoitotyössä koettuja tunteita on tutkittu vielä melko vähän, joten jatkotutkimusta tarvitaan. Tunteiden ilmenemistä voisi tutkia erilaisissa hoitotyön toimintayksiköissä niin avosairaanhoidossa, ennaltaehkäisevissä terveydenhuoltopalveluissa kuin akuuttihoitotyössäkin. Tunteita voisi tutkia myös hoitotyön

johtamisen näkökulmasta. Tutkimustiedon pohjalta voisi kehittää erilaisia malleja tunneilmaston johtamiseen työpaikoilla.

11.1. Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyys tarkoittaa sitä, että tutkimusta tehdessä on noudatettu eettisesti hyvää tutkimuskäytäntöä (Juuti & Puusa 2020). Lisäksi tutkijat säätelevät tutkimustaan lainsäädännön asettamien rajojen puitteissa, jotta hyvän tieteellisen tutkimuksen käytännön kriteerit täyttyvät. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimus on tehty eettisesti luotettavasti, hyväksyttävästi ja tutkimustulokset ovat luotettavia. Yleinen huolellisuus, rehellisyys ja tarkkuus ovat keskeisiä kohtia tutkimuksen teossa. Tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja tutkimusten sekä tulosten arvioinnissa on myös noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. (TENK 2020.) Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa haastatteluiden pohjana käytettiin huolellisesti muodostettua teemahaastattelurunkoa, jonka hyväksyi opinnäytetyön ohjaaja ja Jyväskylän yliopistosta psykologian professori, joka on mukana Kestävä aivoterveys -hankkeessa. Heiltä saatiin ohjausta myös opinnäytetyön sisällöllisiin asioihin ennen haastattelurungon muodostamista.

Tutkijoiden tulee kunnioittaa aiemmin tehtyä tutkimustyötä ja tekstiviittaukset tulee tehdä asianmukaisesti. Tekstiviittaukset kertovat arvostuksesta, jota muiden tekemille tutkimuksille on annettu omassa tutkimuksessa ja tuloksia julkaistaessa. Tiedon hankinta, tutkimus ja arviointimenetelmä tulee mukauttaa hyvän tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisesti ja eettisesti kestäviä menetelmiä hyväksi käyttäen. Viestinnän tulee olla vastuullista ja avointa tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Suunnitelma ja toteutettu tutkimus raportoidaan ja siitä muodostuneet aineistot talletetaan tieteelliselle tiedolle määriteltyjen vaatimusten mukaisesti. (TENK 2020.) Haastateltavat opinnäytetyötutkimukselle saatiin Kestävä aivoterveys -hankkeen yhteistyökumppanin kautta. Haastateltaville lähetettiin sähköpostitse yhteydenottopyyntö, jonka mukana lähetettiin myös tutkimustiedote (liite 2) ja tietosuojailmoitus (liite 3) etukäteen tutustuttavaksi. Ennen haastattelun aloitusta haastateltaville annettiin mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä tutkimuksen kulusta tai dokumenteista.

Tehdyt haastattelut nauhoitettiin Microsoft TEAMS -sovellusta hyödyntäen ja ne tallennettiin salasanasuojattuun Microsoft SharePoint -verkkopalveluun. Haastatteluaineisto kerättiin siten, ettei tutkimukseen osallistunutta henkilöä voida tunnistaa. Lisäksi tutkimukselle tehtiin erillinen aineistohallintasuunnitelma (liite 4) turvallisen ja luotettavan aineistohallinnan tueksi. Ennen haastattelun aloittamista haastateltavalta pyydettiin suostumuslomake (liite 5) haastatteluun. Suostumukset allekirjoitettiin sähköisellä allekirjoituksella vahvan tunnistautumisen avulla. Haastateltavilla oli mahdollisuus peruuttaa osallistumisensa tutkimukseen niin halutessaan syytä kertomatta.

Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on aina läsnä hyvän tieteellisen tutkimuksen käytänteet, sillä tutkimuksessa ensiarvoisen tärkeää on ihmisarvo ja itsemääräämisoikeuden kunnioitus. Anonymiteetti ja luottamuksellisuus ovat ensiarvoisen tärkeitä ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa. (Kvalimotv n.d.) Tässä opinäytetyössä tutkittiin, millaisia haasteita koetut tunteet ja eettinen kuormitus toivat hoitajille heidän tehdessään työtään ja kuinka haasteita voitaisiin käsitellä työyhteisössä. Tutkimuksen aihe oli hyvin sensitiivinen ja arkaluontoinen. Tutkimusta tehdessä olikin ehdottoman tärkeää noudattaa hyvää tieteellistä tutkimuskäytäntöä.

11.2. Tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liitetään kolme näkökulmaa, jotka ovat uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Käsitteitä on vaikea määritellä yksiselitteisesti, mutta jokaista näkökulmaa tarvitaan tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. (Juuti & Puusa 2020.) Tutkimuksen luotettavuuden arviointi kuuluu osana hyvään tutkimuskäytäntöön ja laadukas tutkimus edellyttää luotettavia tutkimustuloksia. Luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset eivät ole riippuvaisia satunnaisista tai epäoleellisista tekijöistä. Luotettavassa tutkimuksessa perustellaan ne asiat, jotka tekevät tutkimuksesta luotettavan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan kyseisen tutkimuksen valossa sekä sen avulla, minkälaisia laadullisia menetelmiä tutkimuksessa on käytetty. (Aaltio & Puusa 2020.)

Tässä opinnäytetyössä haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, jotta tietoa voitaisiin saada luotettavasti. Yksilöhaastattelun luotettavuutta lisäsi se, että haastateltavat toivat omia henkilökohtaisia näkemyksiään haastattelussa esille. Tämä ei välttämättä olisi ollut mahdollista ryhmähaastatteluissa.

Tutkimuksen uskottavuus merkitsee sitä, miten todellisia tutkimuksen tuloksien ajatellaan olevan lukijan näkökulmasta, miten asianmukaisesti aineisto on kerätty ja miten luotettavasti aineiston analyysi on tehty. Tutkimuksen uskottavuutta lisää myös tutkimusten tulosten esitleminen siten, että lukija voi vakuuttua, että ilmiö tai esitetyt asiat ovat tapahtuneet. Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija on valinnut oikeanlaiset lähestymistavat ja menetelmät tutkimusongelman ratkaisemiseksi sekä toteuttamiseksi. Lukija tulee vakuuttaa siitä, että lähestymistavat ja menetelmät on valittu oikeanlaisiksi kuvaamalla tutkimuksen eteneminen vaihe vaiheelta. (Juuti & Puusa 2020.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitajien kokemuksia hoitotyössä koetuista tunteista, joten laadullisen tutkimuksen menetelmä sopi tutkimusmetodiksi määrällistä tutkimusta paremmin. Tämän tutkimuksen tulokset kirjoitettiin auki huolellisesti ja sisällönanalyysi kuvattiin (taulukko 1). Tutkimustulosten esitleydessä käytettiin myös haastattelun alkuperäisilmauksia konkretisoimaan saatua tulosta. Tutkimusmenetelmänä yksilöhaastattelu lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, koska yksilöhaastattelussa asioista ajateltiin voitavan kertoa vapaammin ja henkilökohtaisemmin. Lisäksi teemahaastattelussa käytettiin haastattelurunkoa, jota käytiin läpi teemahaastattelulle tyypillisesti vapaamuotoisemmin.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa siirrettävyys on yksi näkökulma eli voitaisiinko samaan tutkimustulokseen päästä jossakin toisessa ympäristössä ja voisiko siellä aiheita tutkia uudestaan. Havainnollisesti ja yksityiskohteisesti kuvattu tutkimuksen kulku lisää myös luotettavuutta. (Aaltio & Puusa 2020.) Aiemmissä tutkimuksissa on saatu samankaltaisia tuloksia, joten tässä työssä saatujen tulosten siirrettävyyden näkökulmasta tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että haastattelut on tehty parityöskentelynä, jolloin molemmat opinnäytetyön tekijät ovat saaneet käsityksen tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelut litteroitiin puoliksi.

Analyysivaiheessa haastattelut vaihdettiin toisinpäin, jotta tutkijat saivat vielä enemmän ymmärrystä tutkimusaineistosta. Tällä tavoin molemmat tutustuivat koko saatavilla olevaan aineistoon. Analyysin loppuvaihe työstettiin myös yhdessä. Aineiston käsittelystä täytettiin muokkuspäiväkirjaa, jolloin tiedettiin aineistoon tehdyistä muokkauksista.

12 KEHITTÄMISEHDOTUKSET TULOSTEN PERUSTEELLA

Tutkimustulosten perusteella olemme laatineet kehitysehdotuksia tunneilmaston kehittämiseksi hoitotyössä. Kehitettävää on yleisen tietoisuuden lisäämisessä, tunteiden käsittelemisen mahdollisuuksissa sekä tunteiden purkamisen mahdollisuuksissa (taulukko 6).

TAULUKKO 6. Tunneilmaston kehittäminen hoitotyössä

TUNNEILMASTON KEHITTÄMINEN HOITOTYÖSSÄ		
KOULUTUS	KÄSITTELYN MAHDOLLISUUKSIEN LISÄÄMINEN	PÄIVITTÄISET TUNTEIDEN PURKAMISEN MAHDOLLISUUDET
<ul style="list-style-type: none"> • Tietoisuuden lisääminen tunteista ja tunnesäätelystä • Tietoisuuden lisäämisen tunteiden merkityksestä johtajuudessa • Tunnetyöpajat • Tunnekartaston tekeminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työnohjauksen järjestäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteinen keskusteluhetki ennen työvuoron loppumista • Huone, jota voidaan tarvittaessa hyödyntää hiljentymiseen tai vaihtoehtoisesti tunteiden tuuletukseen • Esihenkilön läsnäolo osastolla

Koulutus

Tutkimuksessamme nousi esille, että tunteista puhuminen on vaikeaa. Hoitajat kertoivat, että tunteista puhumista tulisi myös harjoitella enemmän. Lisäksi tutkimuksessamme ilmeni, että tunteiden näyttäminen voi joskus olla hallitsematonta ja siten esimerkiksi työyhteisössä koetut negatiiviset tunteet vaikuttavat työilmapiiriin kielteisesti. Koulutuksella voitaisiin lisätä tietoisuutta tunteiden merkityksestä työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Tutkimuksessamme ilmeni, että johtajien ja esihenkilöiden tunnetiloilla on merkitystä työyhteisön ilmapiirin kannalta, mutta myös tunteiden olemassaolon sallivuuden kannalta. Myös johtajia olisi hyvä kouluttaa tunnetaitojen osalta ja lisätä heidän tietämystään tunteiden merkityksestä johtamisessa.

Tunnekartasto voisi olla työkalu, jolla voitaisiin tarkastella työyhteisössä ilmeneviä tunteita. Tunnekartasto voi ohjata pohtimaan millaisia tunteita työyhteisössä halutaan lisätä ja millaisin keinoin esimerkiksi myönteiset tunteet lisääntyisivät. Tunnekartaston pohjalta voitaisiin laatia myös yhteisiä sääntöjä siitä, miten tunteita on sallittua näyttää työyhteisössä. Hoitajat kokivat, että tunteiden näyttämässä tulee ottaa huomioon työkaveri eikä omalla tunteiden näyttämällä saa loukata toista. Työpaikalla olisikin tärkeää luoda yhteiset säännöt siitä, miten ja milloin esimerkiksi vahvempia tunteita voisi tuoda esille.

Tunto- hankkeessa kehitetty tunnetyöpaja -menetelmä voisi olla myös mahdollisuus opetella puhumaan tunteista työpaikalla. Tunteita käsittelevä työpaja lisäisi tietoa tunteiden merkityksestä työyhteisössä. Tunnepajoja voitaisiin ensin pilotoida työyhteisössä halukkaille työntekijöille, jotta saataisiin kokemusta niiden hyödyllisyydestä juuri hoitotyön työyhteisössä. Kokemusten perusteella työpajoja voitaisiin myöhemmin järjestää kaikille työntekijöille.

Tunteiden käsittelyn mahdollisuuksien lisääminen

Tutkimuksessamme hoitajat toivat esille, että työnohjaus oli koettu hyväksi mahdollisuudeksi tunteiden käsittelemiseen ja siitä koettiin olevan hyötyä. Hoitajilta kysyttiin kehitysideoita tunteiden käsittelemiseen ja he toivat esille, että työnohjaus olisi tunteiden käsittelyssä yksi hyvä mahdollisuus. Säännöllinen työnohjaus hyödyttäisi tunnekuorman purkamisessa ja voisi vaikuttaa työhyvinvointiin. Työnohjauksessa olisi turvallista käsitellä myös työyhteisössä koettuja epämiellyttäviä, negatiivisia tunteita.

Päivittäiset tunteiden purkamisen mahdollisuudet

Tutkimuksessamme hoitajat toivat esille, että tunteiden purkamiseen tulisi olla mahdollisuuksia enemmän ja usein työssä koetut tunteet vaikuttivat myös vapaa-aikaan. Hoitajat kokivat, että työkaverit ovat parhain vertaistuki tunteiden käsittelyssä työpaikalla. Tunnekuorman vähentämiseksi voisi olla hyödyllistä kokoontua pieneksi hetkeksi ennen työvuoron loppumista. Tällöin olisi mahdollisuus ikään kuin koota yhteen työvuorossa tapahtuneet asiat, ja millaisia tunteita työvuoro on herättänyt. Tutkimuksessamme hoitajat toivat esille, että myös raportti on hyvä

hetki purkaa työvuorossa koettuja tunteita, mutta tällöin työvuorossa koetut negatiiviset tunteet voivat siirtyä myös vastaanottajalle. Sitä kautta ne voivat vaikuttaa myös tulevassa työvuorossa.

Tutkimuksessamme tuli myös esille, että välillä pitäisi olla mahdollisuus olla hetki yksin omien tunteidensa kanssa työpäivän aikana. Osastolla voisikin olla jokin rauhallinen huone tai tila, jossa voisi tarvittaessa viettää pienen hetken koettujen tunteiden tasaamiseksi esimerkiksi saattohoitotilanteen tai hankalan potilastilanteen jälkeen. Kun tunteita voi purkaa ja käsitellä myös työpäivän aikana, ne eivät tartu niin herkästi työkavereihin ja asukkaisiin. Siten ne eivät vaikuta myöskään vapaa-aikaan, jolloin palautuminen työstä voi olla parempaa. Tällä tavoin koko työyhteisön työilmapiiri voi olla kevyempi.

Hoitajat toivat esille myös, että esihenkilöllä on tärkeä rooli tunteiden purkamisen kannalta. Lisäksi tutkimuksessamme tuli esille, että esihenkilön yksilöllinen kohtaaminen koetaan tärkeänä. Lisäksi olisi tärkeää, että esihenkilö olisi säännöllisesti läsnä työyhteisössä. Tunteiden purkamisen kannalta olisi merkityksellistä se, että esihenkilö omalta osaltaan loisi tunteiden näyttämisen kannalta sallivan ilmapiirin ja työntekijöihin sellaisen luottamussuhteen, jotta työntekijöiden olisi turvallista kertoa myös kokemistaan tunteista. Työntekijän säännöllinen yksilöllinen kohtaaminen auttaisi luottamuksen syntymisessä ja se auttaisi myös havainnoimaan henkilöstön hyvinvointia.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. Sähköinen kirja. Luettu 4.2.2021. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>
- Alajärvi, P. & Thesleff, P. 2020. Suorituskyvyn psykologia. Tieto- ja taitokirja korkeaa suorituskykyä ja hyvinvointia rakentaville. Lahti: VK-Kustannus Oy.
- Carter, R. 2016. Aivot. Kuvitettu opas aivojen rakenteeseen, toimintaan ja häiriöihin. Niemi, M. (suom.) Helsinki: Readme.fi. Alkuperäinen teos 2009.
- Colibazzi, T., Duan, Y., Gerber, A., Gorman, D., Kangarlu, A., Peterson, B., Posner, J., Russel, J., Wang, Z., Yu, Z. & Zhu, H. 2010. Neural systems subserving valence and arousal during the experience of induced emotions. *Emotion*. American Psychological Association. Vol 10 (3), 377-389. Luettu 28.4.2021. DOI: 10.1037/a0018484
- Donoso, L., Demerouti, E., Hernández, G., Moreno-Jiménez, B., Cobo, I. 2015. Positive benefits of caring on nurses' motivation and well-being: A diary study about the role of emotional regulation abilities at work. *International Journal of Nursing Studies*. Vol 52, 804–816. Luettu 29.7.2020. <https://www.sciencedirect-com.libproxy.tuni.fi/science/article/pii/S0020748915000036?via%3Dihub>
- Esimiesliitto. n.d. Tunneäly on työelämässä vahvuus. Verkkojulkaisu. Luettu 15.12.2020. <http://www.esimiesliitto.com/wp-content/uploads/pe2014-2/files/assets/common/downloads/page0014.pdf>
- ETENE. 2001a. Oikeudenmukaisuus ja ihmisarvo suomalaisessa terveydenhuollossa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:1. Sosiaali- ja terveysministeriö. Elektroninen aineisto. Luettu 5.2.2021. <https://etene.fi/documents/1429646/1559098/2001+julkaisu+Oikeudenmukaisuus+ja+ihmisarvo+suomalaisessa+terveydenhuollossa.pdf/5aba3674-c031-44c7-a20b-074b07b85a9c/2001+julkaisu+Oikeudenmukaisuus+ja+ihmisarvo+suomalaisessa+terveydenhuollossa.pdf>
- ETENE. 2001b. Terveydenhuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. ETENE-julkaisuja I. Elektroninen aineisto. Luettu 15.12.2020. <https://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisuja+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468/ETENE-julkaisuja+1+Terveydenhuollon+yhteinen+arvopohja%2C+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf>
- Frijda, N. 1988. The Laws of Emotion. *American Psychologist* 43 (5), 349–357. Luettu 3.5.2021. <https://oce-ovid-com.libproxy.tuni.fi/article/00000487-198805000-00001?sequence=0&clickthrough=y>

Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Kankaanpää, J. (suom.) Keuruu: Otavan kirjapaino Oy. Alkuperäinen teos 1999.

Goleman, D. 2014. Aivot ja tunneäly. Uusimmat oivallukset. Parainen: Sam-saraa Tasapaino-oppaat.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos, Tampere: Tammerint.

Hammarström L. & Häggström M. & Andeassen-Devik S. & Hellzen O. 2019. Controlling emotion – nurses' lived experiences caring for patients in forensic psychiatry. International journal of qualitative studies on health and well-being. Vol. 14. Luettu 24.4.2020.

<http://web.b.ebscohost.com.libproxy.tuni.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=2ef38460-7930-47c5-ab46-6ff9dd42fd11%40sessionmgr101>

Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen K., Rantanen, J. Tuntohankkeen taustat ja lähtökohdat. Teoksessa Hökkä, P. Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Nordling, A. (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Luettu 2.5.2021. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71958/978-951-39-8284-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Yrityskirjat Oy.

Jiménez-Herrera M, Llauradó-Serra M, Acebedo-Urdiales S, Bazo-Hernández L, Font-Jiménez I & Axelsson C. 2020. Emotions and feelings in critical and emergency caring situations: a qualitative study. BMC Nursing. 60/19. Published online 01.07.2020. Luettu 23.9.2020. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-020-00438-6>

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. Sähköinen kirja. Luettu 4.2.2021. Vaatii käyttöoikeuden. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>

Juuti, P. & Salmi, P. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro OY.

Kokkonen, M. 2010. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. 1. painos. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Kokkonen, M. 2017. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Kvalimotv. n.d. 3.1 Eettiset kysymykset. Luettu 2.5.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. 8.–9. Painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Michaelsen, J. 2011. Emotional distance to so-called difficult patients. Scandinavian Journal of Caring Sciences 26 (1), 90-97. Luettu 29.4.2020.
<https://onlinelibrary-wiley-com.libproxy.tuni.fi/doi/full/10.1111/j.1471-6712.2011.00908.x>

Molander, G. 2011. Hoito- ja hoivatyön eettinen kuormitus ”tulikohan nyt kaikki tehtyä oikein?”. Loppuraportti hanke 109074. Työsuojelurahasto.

Myllyviita, K. 2016. Tunne tunteesi. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mäki, K., Åstedt-Kurki, P., Roos, M., Kylmä, J. 2014. Lähiesimies hoitajan toivon vahvistajana psykiatrisessa hoitotyössä. Hoitotiede Vol. 26 (3). 190-201. Luettu 23.10.2020. https://search-proquest-com.libproxy.tuni.fi/docview/1562002603?accountid=14242&rfr_id=info%3Axri%2Fsid%3Aprimo

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. Sähköinen kirja. Vaatii käyttöoikeuden. Luettu 15.8.2020.
<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524518376>

Nummenmaa, L. 2019. Tunnekartasto. Kuinka tunteet tekevät meistä ihmisiä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Nummenmaa, L. 2010. Tunteiden psykologia. 2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Paakkanen, M., Martela, F., Rantanen, J. & Pessi, A. 2017. Kuinka oppia tunnetaitoja. Teoksessa Pessi, A., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Paavilainen, P. 2020. Toimivat aivot- kognitiivisen neurotieteen perusteita. 2. uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Paloniemi, S., Ikävalko, H., Nordling, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. 2020. Tunneinterventio tunnetoimijuuden vahvistajana. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Nordling, A. (toim.) Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Luettu 2.5.2021.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71958/978-951-39-8284-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. Sähköinen kirja. Luettu 5.2.2021. Vaatii käyttöoikeuden.
<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>

Puusa, A. 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. Sähköinen kirja. Luettu 5.2.2021. Vaatii käyttöoikeuden.
<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>

- Rajava, N., Salminen, M., Saarinen, M., Manka, M-L., Bordi, L., Manka, M., Heikkilä-Tammi, K. 2014. LeadEmo. Edistynyt menetelmä esimiesten tunneosaamisen kehittämiseksi. Hankkeen loppuraportti. Verkkojulkaisu. Luettu 15.12.2020. https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/e2f18c11-leademo-loppuraportti_web.pdf
- Rantanen, J., Leppänen, I. & Kankaanpää, H. 2020. Johda tunneilmastoa. Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Saarnio, R., Sarvimäki, A., Laukkala, H. & Isola, A. 2012. Stress on conscience among staff caring for older persons in Finland. Nursing Ethics 19 (1), 104–115. Luettu 28.4.2020. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0969733011410094>
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus. Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Vaasa 2011. Luettu 7.4.2021. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Sandvoll, A., Grov E., Kristoffersen, K. & Hauge, S. 2015. When care situations evoke difficult emotions in nursing staff members: an ethnographic study in two Norwegian nursing homes. BMC Nursing 14 (40). Luettu 24.4.2020. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-015-0093-7>
- Storaker, Nåden & Sæteren 2016. From painfull busyness to emotional immunization: Nurses´ experiences of ethical challenges. Nursing ethics 24 (5), 556-568. Luettu 10.5.2020. <https://journals-sagepub-com.libproxy.tuni.fi/doi/pdf/10.1177/0969733015620938>
- Strandås, M. & Fredriksen, S-T. 2015. Ethical challenges in neonatal intensive care nursing. Nursing ethics 22 (8), 901–912. Luettu 24.4.2020. <https://search-proquest-com.libproxy.tuni.fi/docview/1752130566/74E5A6F27FC340D8PQ/2?accountid=14242>
- Sydänmaalakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0. Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi. Helsinki: Talentum.
- Tampereen yliopisto, työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. 2020. Uudessa hankkeessa tavoittelemme kestävää aivoterveyttä. Luettu 27.4.2020. <https://research.tuni.fi/tyohyvinvointi/uutinen/uudessa-hankkeessa-tavoittelemme-kestavaa-aivoterveytta/>
- Tieteen termipankki. 2016. Luettu 21.4.2020. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:arvottaminen>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). n.d. Hyvä tieteellinen käytäntö. Luettu 28.4.2020. <https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Tunnekuorma

Millaisia tunteita kohtaat työssäsi hoitajana?

Millaisissa tilanteissa huomaat tunteiden nousevan enemmän pintaan?

Miten kuormittavina henkisesti tai fyysisesti olet kokenut työssäsi tunteita herättävät tilanteet? Kertoisitko tilanteesta enemmän?

Oletko joutunut potilastilanteessa tai niiden jälkeen peittelemään tunteitasi? Millaisia tunteita nämä tilanteet herättivät sinussa?

Millaisia keinoja käytät tunteiden käsittelemiseen ja purkamiseen? Kuvaile, milaista merkitystä tunteiden säätelyllä on työssäsi, onko hoitotyössä tunteiden säätelyllä merkitystä?

Millä tavoin työssä kokemasi tunteet vaikuttavat yksityiselämääsi?

Miten näkisit, että tilannetta voisi korjata tai parantaa?

Eettinen kuorma hoitotyössä (esimerkkejä työelämästä).

Millaisia eettisesti kuormittavia tilanteita kohtaat työssäsi?

Millaisia tunteita tällaiset tilanteet sinussa herättävät?

Oletko joutunut toimimaan omien eettisten arvojesi vastaisesti?

Millaisia tunteita nämä tilanteet ovat sinussa herättäneet?

Työyhteisön tunteet

Miten työyhteisössänne on tapana näyttää tunteita?

Millä tavoin työpaikallasi suhtaudutaan erilaisten tunteiden näyttämiseen, saako tunteita näyttää monipuolisesti?

Millaisia keinoja työyhteisössänne on tunteiden purkamiseen?

Miten työkavereiden tai johtajien tunnetilat vaikuttavat työilmapiiriin?

Miten toivoisit, että tunteita käsiteltäisiin työyhteisössä? Onko tunteiden käsitteleminen työyhteisössä tärkeää?

Millä tavoin työpaikallanne johdetaan tunneilmastoa (=selvennetään käsitettä kysymystä esitettäessä), kehitetäänkö sitä? Millä tavoin?

Miten näkisit, että tilannetta voisi korjata tai parantaa? Onko jotain muuta, mitä haluaisit vielä sanoa tai kertoa?

Liite 2. Tutkimustiedote



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSTIEDOTE
18.1.2021

Hyvä Kestävä aivoterveys –hankkeeseen osallistuja!

Sinut on valittu yhteistyössä esimiehesi kanssa osallistumaan Kestävä aivoterveys –hankkeen eettistä kuormitusta ja tunnekuormaa kartoittavaan haastatteluun. Toteutamme haastattelun osana ylemmän ammattikorkeakoulututkimuskeskuksen opinnäytetyötä.

Hoitotyössä työntekijä kokee tunteita monipuolisesti ilosta suruun ja ahdistuksesta onnellisuuteen. Tutkimuksemme tarkoituksena on tutkia hoitajien kokemaa tunnekuormaa hoitotyössä. Suomessa työelämän tunteita, etenkin hoitajien näkökulmasta, on tutkittu vielä vähän. Tutkimuksemme avulla voimme tuottaa uudenlaista tietoa koettujen tunteiden merkityksestä hoitotyössä. Tutkimuksemme on osa Kestävä aivoterveys-hanketta, jossa Vetrea on mukana yhteistyökumppanina.

Osallistuminen opinnäytetyön tutkimukseen on täysin vapaaehtoista ja voit kieltäytyä tai keskeyttää osallistumisen missä tutkimuksen vaiheessa tahansa (viestin liitteenä Tietosuojailmoitus).

Tutkimuksen aineisto kerätään laadullisena yksilöhaastatteluna. Haastattelu voidaan toteuttaa Sinulle parhaiten sopivana aikana, etähaastatteluna Teams -sovellusta käyttäen tai puhelimitse. Haastattelu tallennetaan ja tallenne kirjoitetaan tekstitiedostoksi. Tallenne ja tekstitiedosto säilytetään salasanasuojatussa tiedostossa Sharepoint-pilvipalvelussa. Haastatteluaineisto arkistoidaan anonymisoituna Tietoarkistoon Kestävä aivoterveys –hankkeen aineistohallintasuunnitelman mukaisesti aikaisintaan 5 vuoden kuluttua hankkeen päättymisestä.

Haastatteluun on hyvä varata aikaa 1–1,5 h. Tutkimuksen tulokset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja nimettöminä sekä esitetään siten, että yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa. Mikäli Sinulla on jotakin kysyttävää tutkimuksesta tai haluat lisätietoja opinnäytetyöhön liittyen, vastaamme mielellämme.

Ystävällisin terveisin,
Outi Ilosalo, terveydenhoitaja, YAMK-opiskelija ja Elisa Uosukainen, terveydenhoitaja, YAMK-opiskelija

outi.ilosalo@tuni.fi, puh. 0505174093
elisa.uosukanen@tuni.fi, puh. 0443241987



Liite 3. Tietosuojailmoitus



Opinnäytetutkimuksen tietosuojailmoitus 19.11.2020 1 (1)
EU:n tietosuoja-asetus (106/679), art. 12–14

Rekisterin nimi	En ole robotti/ Pitkäaikaisosastolla työskentelevien hoitajien tunnekokemuksia.
Päiväys	18.1.2021
Rekisterinpitäjä(t)	Outi Ilosalo (outi.ilosalo@tuni.fi) Elisa Uosukainen (elisa.uosukainen@tuni.fi)
Ohjaaja tai oppilaitoksen yhteyshenkilö	Opinnäytetyön ohjaaja Mirva Kolonen (mirva.kolonen@tuni.fi , 050 405 7806)
Henkilötietojen käsittelytarkoitus ja käsittelyperuste	Henkilötietojen käsittelyperusteena on tutkittavan suostumus. Osallistujilta kerätään erillinen suostumuslomake tietojen käsittelyyn. Suostumuksen voi peruuttaa milloin tahansa ilmoittamalla tästä rekisterinpitäjälle (opinnäytetyön tekijät). Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta ennen suostumuksen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.
Henkilötietojen säilytysaika	Opinnäytetyö tehdään osana Kestävä Aivoterveys -hanketta ja henkilötiedot tuhoetaan viimeistään hankkeen päättyessä 31.8.2023 mennessä. Siltä osin kuin ohjaajalla on pääsy aineistoon opinnäytetyön ohjaamista ja tarkastamista varten, ohjaajat ja tarkastajat käsittelevät henkilötietoja ainoastaan niin kauan kuin on tarpeellista työn hyväksymistä varten. Kestävä aivoterveys -hankkeen anonymisoitu haastatteluaineisto arkistoidaan aikaisintaan 5 vuoden kuluttua hankkeen päättymisen jälkeen Tietoarkistoon.
Rekisterin tietosisältö ja tietolähteet	Rekisterissä käsitellään seuraavia henkilötietoja tietoryhmittäin: <ul style="list-style-type: none"> - Nimitiedot - Yhteystiedot (puhelinnumero, sähköpostiosoite) - Haastattelun tietosisältö Tiedot kerätään tutkittavilta itseltään.
Rekisteröidyn oikeudet	Tietosuojalainsäädännön mukaisesti tutkimukseen osallistujalle kuuluu oikeus saada pääsy tietoihin, oikaista tietoja, oikeus tietojen poistamiseen (oikeus tulla unohdetuksi), rajoittaa tietojen käsittelyä ja vastustaa henkilötietojen käsittelyä. Jos haluat käyttää jotain oikeuttasi, ota yhteys rekisterinpitäjään.
Oikeus valittaa viranomaiselle	Tutkimukseen osallistujalla on oikeus tehdä valitus henkilötietojen käsittelyä valvovalle viranomaiselle, jos epäilet henkilötietojasi käsiteltävän vastoin tietosuojalainsäädäntöä: tietosuoja.fi, puh: 0295666700, sähköposti: tietosuoja@om.fi
Henkilötietojen vastaanottajat	Henkilötietoja käsittelevät ainoastaan opinnäytetyön tekijät (rekisterinpitäjät). Opinnäytetutkimuksen ohjaajalla voi olla pääsy aineistoon opinnäytetyön ohjaamista ja tarkastamista varten. Tällöin käsittelyperusteena on yleisen edun mukainen opetustehtävä. Opinnäytetyön valmistuttua rekisterinpitäjyys siirtyy TAMK:lle. Henkilötietoja ei luovuteta muille tahoille.
Rekisterin suojauksen periaatteet	Manuaalinen aineisto säilytetään lukitussa tilassa/kaapissa. Digitaalinen aineisto suojataan käyttäjätunnuksella ja salasalla tai kaksivaiheisella käyttäjän tunnistuksella (MFA). Aineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot. Tämän opinnäytetyön haastatteluaineisto tullaan säilyttämään salasanasuojatussa Sharepoint-pilvipalvelussa, johon käyttöoikeudet ovat opinnäytetyön tekijöillä, opinnäytetyön ohjaajalla Mirva Kolosella (projektipäällikkö, Kestävä Aivoterveys -hanke), Kirsi Toljamolla (projektikoordinaattori, Kestävä Aivoterveys -hanke) sekä Sari Räisäsellä (TT, dosentti, Kestävä Aivoterveys -hanke)

Liite 4. Aineistonhallintasuunnitelma

1(2)

AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA
OPINNÄYTETYÖ
Outi Ilosalo
Elisa Uosukainen

1

Sisällöt	Kysymykset
Aineiston yleiskuvaus	<p>Tutkimuksen aineisto perustuu haastattelusta saatuun aineistoon. Aineisto kerätään nauhoittamalla haastattelut Microsoft TEAMS -sovelluksella. Nauhoitteet säilytetään salasanasuojatussa kansiossa Microsoft Sharepoint -pilvipalvelussa.</p> <p>Haastattelusta saatu aineisto tullaan tallentamaan mp4-tiedostomuotona haastatteluille varattuun kansioon.</p> <p>Aineistoa kertyy tapauskohtaisesti, joten aineiston kokoa on etukäteen vaikea arvioida. Pilvipalveluun tallentaminen salasanasuojattuun kansioon mahdollistaa isojenkin tiedostojen tallentamisen. Haastattelu tullaan litteroimaan. Litteroinneista saatu aineisto tallennetaan myös edellä mainittuun pilvipalveluun.</p> <p>Kaikki tutkimukseen käytetty materiaali säilytetään Microsoft Sharepoint -pilvipalvelussa salasanasuojatussa kansiossa. Siten varmistetaan, että aineisto säilyy salassa ja turvattuna ulkopuolisilta.</p> <p>Haastateltavilta tullaan pyytämään suostumus tutkimukseen vielä erillisenä suostumuslomakkeella. Suostumuslomake allekirjoitetaan sähköisesti suojatun sähköpostin avulla. Tässä hyödynnetään Kestävän aivoterveys -hankkeen projektikoordinaattori Kirsi Toljamo, joka välittää suostumukset tutkimukseen osallistuville ja takaisin tutkimusta tekeville.</p>
Eettisten periaatteiden ja lainsäädännön noudattaminen	<p>Tutkimushaastatteluun osallistuneen henkilötietoja käsitellään hoitajan tunnekuorman liittyvässä opinnäytetutkimuksessa. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.</p> <p>Henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus. Suostumuksen voi peruuttaa milloin tahansa ilmoittamalla tästä rekisterinpitäjälle. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta ennen suostumuksen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.</p> <p>Tutkimukseen osallistuvilta haastateltavilta kerätään vain yleisiä tietoja: työnimike, kuinka kauan tehnyt hoitotyötä. Muita henkilötietoja ei tulla keräämään. Kysytyt tiedot säilytetään tietosuojaa noudattaen.</p> <p>Haastateltavilta tullaan pyytämään suostumus tutkimukseen vielä erillisenä suostumuslomakkeella.</p> <p>Opinnäytetutkimuksen ohjaajalla voi olla pääsy aineistoon opinnäytetyön ohjaamista ja tarkastamista varten. Tällöin rekisterinpitäjänä on Tampereen yliopisto ja käsittelyperusteena yleisen edun mukainen opetustehtävä.</p> <p>Tutkimusaineiston käyttöoikeus on tutkimusta tekeville.</p>
Dokumentointi ja metadata	<p>Opinnäytetyön loppuraportissa esitellään, miten aineistoa on käsitelty ja miten sitä on säilytetty.</p> <p>Datan käsittelystä raportoidaan päiväkirjaa tekemällä. Päiväkirjaan tulee merkitä tarkasti kuka, milloin ja miten haastatteluaineistoa on käsitelty. Päiväkirja on tiedosto, jota säilytetään Microsoft Sharepoint -pilvipalvelussa salasanasuojatussa kansiossa.</p> <p>Kaikki tutkimushaastattelusta saatu aineisto ja litteroinnit tullaan tuhoamaan viimeistään 31.8.2023 Kestävän aivoterveys -hankkeen päättyessä.</p>

(jatkuu)

AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

2

OPINNÄYTETYÖ

Outi Ilosalo

Elisa Uosukainen

Tallentaminen ja varmuuskopiointi	<p>Tämän opinnäytetyön haastatteluaineisto tullaan säilyttämään Microsoft Sharepoint -pilvipalvelussa salasanalla lukitussa kansiossa, johon käyttöoikeudet ovat opinnäytetyön tekijöillä, opinnäytetyön ohjaajalla Mirva Kolosella (projektipäällikkö Kestävä Aivoterveys -hanke), Kirsi Toljamolla (projektikoordinaattori Kestävä Aivoterveys -hanke) sekä Sari Räisäsellä (tT, dosentti, Kestävä Aivoterveys -hanke). Digitaalinen aineisto suojataan käyttäjätunnuksella ja salasanalla tai kaksivaiheisella käyttäjän tunnistuksella (MFA). Aineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot.</p> <p>Datan käytöstä tehdään päiväkirjaa, johon tulee merkitä tarkasti kuka ja milloin haastatteluaineistoa on käsitellyt.</p> <p>Haastatteluista saatu materiaali ja litterointi tuhoetaan sekä pilvipalvelusta että ulkoiselta muistitikulta viimeistään 31.8.2023 Kestävän Aivoterveyshankkeen päättyessä.</p>
Aineiston avaaminen, julkaiseminen ja arkistointi tutkimushankkeen päättyttyä	<p>Tutkimusaineistosta avoimesti saataville voidaan asettaa sisällönanalyysi ja tutkimustulokset.</p> <p>Tutkimusaineisto suunnitellaan arkistoitavan Tietoarkistoon koko hankkeen päättyttyä. Kestävä aivoterveys -hankkeelle tehty haastatteluaineisto arkistoidaan aikaisintaan 5 vuoden kuluttua hankkeen päättymisen jälkeen Tietoarkistoon.</p> <p>Opinnäytetyö kokonaisuudessaan tallennetaan Theseus-tietokantaan opinnäytetyön valmistuttua.</p>
Aineistonhallinnan vastuut ja resurssit	<p>Opinnäytetyöntekijät vastaavat aineistonhallintaan liittyvistä tehtävistä ja toimivat keräämänsä aineiston rekisterinpitäjinä yhteisvastuullisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan.</p> <p>Aineistonhallinnasta ei aiheudu taloudellisia kustannuksia.</p>

Liite 5. Suostumuslomake



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



SUOSTUMUSLOMAKE

Hoitajan kokema tunnekuorma

Suostumus tutkimukseen osallistumiseksi

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tieteelliseen tutkimukseen ja olen saanut kirjallista tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä tutkijalla (-joille) kysymyksiä.

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä peruuttaa suostumus ja keskeyttää tutkimus väliaikaisesti syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisina.

Annan suostumukseni tutkimukseen.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Puhelinnumero

sähköpostiosoite



Liite 6. Tutkimustaulukko

1(4)

Tutkimuk- sen tekijät	Tutkimuksen nimi	Tutkimusme- netelmä	Tutkimuksen tarkoitus	Keskeiset tulokset
Strandås Ma- ria, Fred- riksen Sven-Tore Norja/ 2014	Ethical challenges in neonatal intensive care nursing	Laadullinen tut- kimus, jossa tie- donkeruussa on käytetty puo- listrukturoitua syvähaastatte- lua. Aineisto on analysoitu feno- menologisher- meneuttisella analyysillä. Tutkimuksessa on haastateltu kuutta hoitajaa.	Tarkoituksena oli selvittää minkä- laisia eettisiä haasteita sair- aanhoitajat koh- taavat kriittisesti sairaiden vasta- syntyneiden päi- vittäisessä hoita- misessa.	Hoitajat kohtaavat eettisiä haasteita työssään Erilaiset tilanteet lasten ja perhei- den kanssa nosti- vat sekä myönteisi- ä että kielteisiä tunteita pintaan Ristiriidat työyhtei- sössä aiheuttivat epämiellyttäviä tun- teita
Hammar- ström Lars; Häggström Marie; Devik Siri Andreas- sen; Hellzen, Ove Ruotsi/ 2019	Controlling emotions —nurses’ lived experiences caring for patients in forensic psychia- try	Laadullinen tut- kimus, jossa tie- toa kerättiin nar- ratiivisella haas- tattelulla. Ai- neisto analysoi- tiin fenomenolo- gishermeneutti- sella analyysillä. Tutkimuksessa haastateltiin 13 hoitajaa.	Tarkoituksena kuvata sairaan- hoitajien mielen- terveyspotilaiden kohtaamisesta oikeuslääketie- teellisessä sair- aanhoidossa. Näkökulmana eettisesti haas- tavien tilanteiden vaikutus sair- aanhoitajien päivittäiseen työ- hön.	Hoitajat kohtaavat erilaisia tunteita po- tilastyössä, myön- teisiä ja kielteisiä Hoitajat voivat ko- kea moraalista ah- distusta hoitaes- saan oikeuspsyki- atrisia potilaita Sairaanhoitajilla on erilaisia selviy- tymisstrategioita tunteita nostatta- viin tilanteisiin, tunteiden säätely koettiin tärkeäksi työssä onnistumi- sen kannalta.

(jatkuu)

2(4)

<p>Storaker Anne, Nåden Dagfinn, Sæteren Berit</p> <p>Norja/ 2017</p>	<p>From painful busyness to emo- tional immunization: Nurses' experi- ences of ethi- cal challenges.</p>	<p>Laadullinen tut- kimus, jossa ai- neisto kerättiin haastatteluin. Aineiston ana- lyysissä käyteti- in hermeneuti- sta lähestymis- tapaa. Tutki- muksen tulos- ten analyysi tehtiin Kvalen ja Brinkmanin analyysiä käyt- täen. Tutkimuk- sessa haasta- teltiin yhdeksää hoitajaa.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on saada sy- vempää käsi- tystä siitä, mi- ten sairaanhoi- tajat kohtaavat eettiset haas- teet päivittäi- sessä työssä.</p>	<p>Jokapäiväiset eetti- set haasteet johtivat negatiivisten tunne- kokemusten kautta tunnekyllmyyteen hoitotyössä</p> <p>Hyvä johtajuus on tärkeää eettisesti haastavissa tilan- teissa</p> <p>Työkavereiden kanssa keskustelu tilanteista koettiin tärkeäksi</p>
<p>Saarnio Reetta, Sarvimäki Anneli, Lauk- kala He- lena, Isola Arja</p> <p>Suomi/ 2012</p>	<p>Stress on con- science among caring for older persons in Finland</p>	<p>Määrällinen tut- kimus, jossa käytettiin suo- menkielistä ver- siota SCQ-mit- tarista. Tiedot analysoitiin SPSS for Win- dows 16.0-käyt- töjärjestelmää käyttäen. Tutki- mukseen vas- tasi 350 hoita- jaa (80,3 %)</p>	<p>Tarkoituksena oli tutkia oman tunnon stressiä ikäntyneiden parissa työsken- televillä hoita- jilla.</p> <p>Tarkoituksena oli myös ko- keilla suomen- kielistä versiota SCQ-mittarista.</p>	<p>Hoitajilla ei ollut ai- kaa tarjota hyvää hoitoa, mikä vaikutti heidän omaantun- toonsa</p> <p>Huono omatunto kii- reen vuoksi anne- tusta huonommasta hoidosta ja ristiriidat työn vaatimuksissa ovat riski jaksami- selle ja työhyvin- voinnille</p> <p>Hoitajat kokivat, että vaativa työ vie ener- giaa eikä he välttä- mättä jaksaneet an- taa haluamallaan ta- valla huomiota esim. perheelleen</p>

(jatkuu)

3(4)

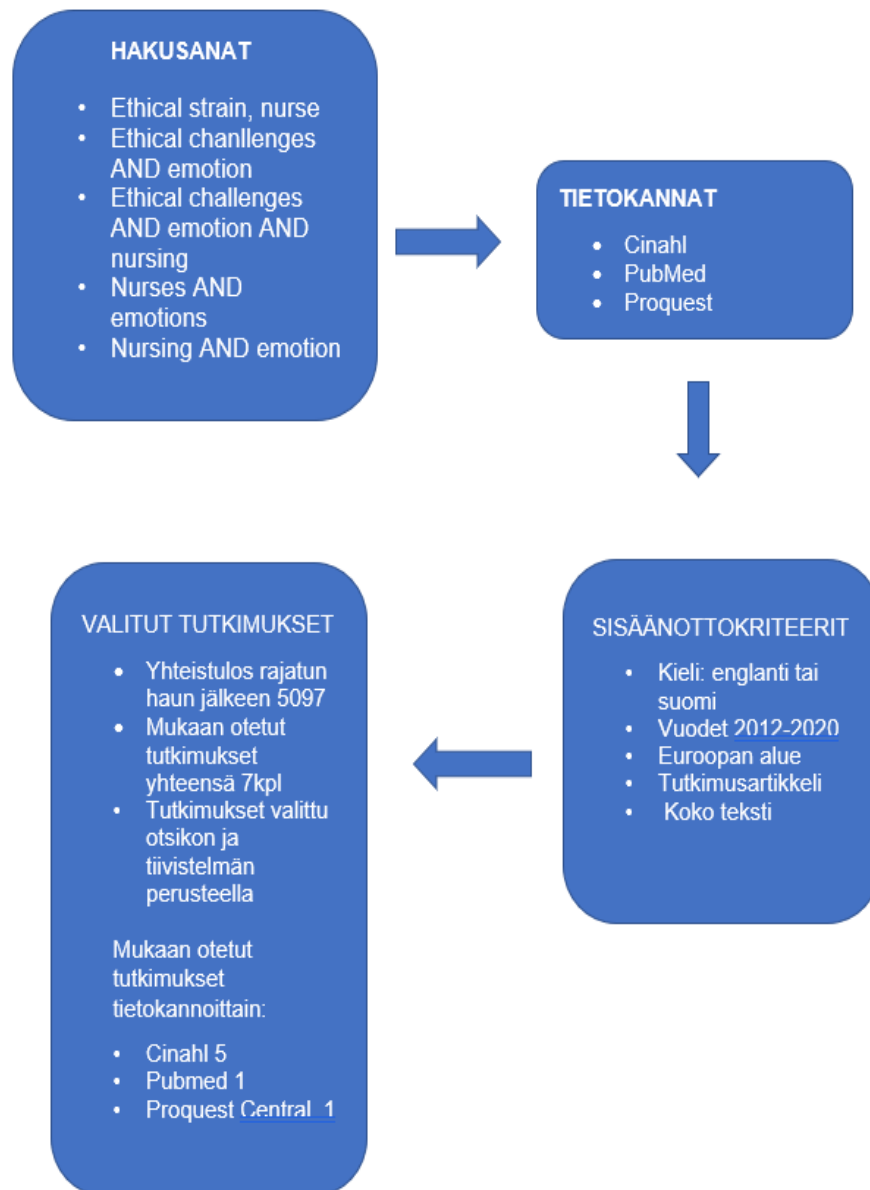
<p>Sandvoll Anne Marie, Grov Ellen Karine , Kristoffersen Kjell, Hauge Solveig</p> <p>Norja/ 2015</p>	<p>When care situations evoke difficult emotions in nursing staff members: an ethnographic study in two Norwegian nursing homes</p>	<p>Etnografinen tutkimus, johon osallistui 45 hoitajaa. Tutkimuksessa hoitajat kirjoittivat ylös tuntemuksiaan kuuden kuukauden ajan. Lisäksi kymmentä hoitajaa haastateltiin kenttätutkimuksen lopussa. Aineisto analysoitiin aineistonanalyysillä kolmivaiheisesti.</p>	<p>Tarkoituksena tutkia hoitajien näkemyksiä työstään ja tutkimuksen edetessä tarkoitukseksi tuli myös kuvata millaisia vaikeita tunteita hoitajat kokevat työssään.</p>	<p>Potilaiden käyttäytymisen aiheuttamat vaikeat tunteita</p> <p>Tunteita oli vaikea näyttää ja sanoittaa</p> <p>Omista tunteista huolimatta koettiin velvollisuudeksi tarjota potilaille hyvää hoitoa</p>
<p>Donoso Luis Manuel Blanco, Demerouti Evangelia, Hernández Eva Garrosa, Moreno-Jiménez Bernardo, Cobo Isabel Carmona</p> <p>Espanja/ 2015</p>	<p>Positive benefits of caring on nurses' motivation and well-being: a diary study about the role of emotional regulation abilities at work</p>	<p>Määrällinen tutkimus, jossa 53 sairaanhoitajaa täytti kyselylomakkeen ja tekivät päiväkirjamerkintöjä viiden päivän ajan. Yhteensä 265 havaintoa. Aineisto analysoitiin MLwiN 2.28-ohjelmistoa käyttäen.</p>	<p>Tarkoituksena oli tutkia, onko päivittäisillä emotionaalisilla vaatimuksilla hoitotyössä vaikutusta sairaanhoitajien päivittäiseen motivaatioon työelämässä ja vapaa-ajalla koettuun hyvinvointiin.</p> <p>Tarkoituksena oli myös selvittää voiko positiiviseen vaikutukseen liittyä tunteiden säätelykyky</p>	<p>Emotionaalisesti haastava työ voi vaikuttaa positiivisesti työhön ja kotielämään, erityisesti nukkumiseen</p> <p>Parempi tunteiden säätely heijastui motivaationa työssä sekä parempana hyvinvointina kotielämässä</p> <p>Työssä koetut emotionaaliset haasteet voivat auttaa kehittämään ammatillisesti</p>

(jatkuu)

4(4)

<p>Jiménez-Herrera María F. Llauradó-Serra Miteia, Acebedo-Urdiales Sagrario, Bazo-Hernández Leticia, Font-Jiménez Isabel, Axelsson Christer</p> <p>Espanja / 2020</p>	<p>Emotions and feelings in critical and emergency caring situations: a qualitative study</p>	<p>Laadullinen tutkimus, johon osallistui 16 hoitajaa. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluita. Aineisto analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysillä.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia sairaanhoitajien kokemia moraalisia tunteita hätätilanteissa.</p>	<p>Sairaanhoitajat kokivat ahdistusta ja moraalista stressiä, kun joutuivat toimimaan eettisten arvojen vastaisesti</p> <p>Positiivisia tunteita ja tyytyväisyyttä tulee, kun tavoitteet saavutetaan ja potilaan tarpeisiin on voitu vastata</p> <p>Moraalista ahdistusta koetaan, kun ulkoiset rajoitteet tai byrokrania on vastoin omia eettisiä toimintaperiaatteita</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Liite 7. Tiedonhakuprosessi



Liite 8. Hoitotyön eettiset periaatteet

Terveysthuollon eettiset periaatteet (mukailien ETENE 2001b.)

