

Tartu Ülikool  
Meditsiiniteaduste valdkond  
Peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut  
Õendusteaduse õppetool

**Katry Kesas**

**EESTI INTENSIIVRAVIÕDEDE KOGEMUSED ERINEVATE TUNNUSTAMISE  
VIISIDEGA NING NENDE OLULISUS INTENSIIVRAVIÕDEDELE –  
KVALITATIIVNE UURIMUS**

Magistritöö

Tartu 2025

Juhendaja: Taivi Mutso, RN, MSc (õendusteadus)

Retsensent: Rainer Mällo, RN, MSc (õendusteadus)

Magistritöö on lubatud kaitsmisele juhendaja otsusega 07.05.2025.

Otsus on protokollitud õendusteaduse õppetoolis.

## LIHTLITSENTS MAGISTRITÖÖ REPRODUTSEERIMISEKS JA ÜLDSUSELE KÄTTESAADAVAKS TEGEMISEKS

Mina, Katry Kesas,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose **Eesti intensiivraviõdede kogemused erinevate tunnustamise viisidega ning nende olulisus intensiivraviõdedele – kvalitatiivne uurimus**, mille juhendaja on Taivi Mutso, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Katry Kesas*

*07.05.2025*

## TÄNUSÕNAD

Soovin tänada kõiki, kes mind magistritöö kirjutamisel aidanud on. Tänan südamest oma juhendajat Taivi Mutsot, kes jagas väärtuslikku nõu ning motiveeris raskuseid ületama. Suur tänu Eesti Anesteesia- ja Intensiivravi Ühingule kutse levitamise eest. Tänan oma peret ja lähedasi, kes olid mulle magistritöö kirjutamisel toeks. Tänan ka kolleege, kes uuritavate leidmisele kaasa aitasid ning toetasid mind magistritöö kirjutamise perioodil.

Südamlik tänu ja lugupidamine kõikidele uurimistöös osalenud intensiivraviõdedele, kes olid nõus enda kogemust jagama. See uurimistöö valmis tänu teie panusele.

## KOKKUVÕTE

Eestis on õdede puudus olnud pikaajaline probleem, millele lähitulevikus lahendust ei paista. Õdede puudus on tingitud nii vähesest juurdekasvust, õendustöötajate vajaduse kasvust kui ka õdede töökohalt lahkumisest. Intensiivraviõdede töölt lahkumine on lisaks eelnevale sageli seotud stressirohke tööiseloому ja emotsionaalse kurnatusega. Piisav õdede arv ning motiveerivad töötingimused on olulised ennetamiseks õdede läbipõdemist ning tagamiseks kvaliteetset õendusabi. Uurimistöö autorile teadaolevalt pole intensiivraviõdede tunnustamist seni uurimistöodes kajastatud ning pole teada, missuguseid tunnustamise viise intensiivraviõded kogevad ning vajavad. Intensiivraviõdede kogemused erinevate tunnustamise viisidega annavad teadmisi senisest tunnustamise praktikast ning intensiivraviõdede ootustest tunnustamisele. Uurimistöö eesmärk oli kirjeldada intensiivraviõdede kogemusi seoses erinevate tunnustamise viiside kasutamisega ning sellega seotud vajadusi.

Uurimistöös osales 10 intensiivraviõde kolmest Eesti haiglast, kellel olid kogemused tööalase tunnustamisega intensiivraviõdena. Andmeid koguti perioodil november 2024 kuni jaanuar 2025 poolstruktureeritud intervjuudega. Intervjuud salvestati ning transkribeeriti sõna-sõnalt veebipõhise programmi abil. Andmeanalüüsi tulemusel moodustus 17 alakatgoriat ning viis ülakatgoriat.

Uurimistöö tulemustest selgus, et intensiivraviõdede kogemused tunnustamisega sõltuvad nii organisatsiooni kui osakonna juhtimisstrateegiast, rahalistest võimalustest, tööalasest toest kui ka igapäevasesest suhtlusest ja suhetest kolleegide, patsientide ja lähedastega. Oluline on juhtide ja kolleegide tugi nii tööülesannete täitmisel kui emotsionaalse pagasiga toimetulekul. Tunnustamisviisidena peeti oluliseks erialase arengu toetamist ning töökorralduslikke regulatsioone ja hüvesid rahuldamiseks baasvajadusi nagu einestamine, tualetis käimine, puhkus ning töö- ja eraelu tasakaal. Intensiivraviõded ootavad oma töö tunnustamist, kuid tunnustamisviisid ei tohiks olla seotud ainult tööülesannetega. Tähtis on tunnustamisel lähtuda personaalsetest eripäradest ja vajadustest. Intensiivraviõdede jaoks on sageli raske tunnustust vastu võtta või tööiseloому tõttu keeruline ise teisi tunnustada. Tulemustele tuginedes võib öelda, et tunnustamist on vaja soodustada ning tunnustamisstrateegiad arendada, et tõsta intensiivraviõdede töö kvaliteeti, motivatsiooni ja tööga rahulolu ning vähendada seeläbi töölt lahkumist.

**Märksõnad:** intensiivraviõde, kogemus, tunnustamine, tunnustamisviis, tunnustamisstrateegia

## SUMMARY

The shortage of nurses in Estonia is a long-standing problem with no solution in sight for the foreseeable future. This shortage is due to a lack of new recruits, an increase in the need for nursing staff, and nurses leaving the workplace. In addition to the above, for ICU (intensive care unit) nurses, leaving the workplace is often associated with a stressful work life and emotional exhaustion. Sufficient numbers of nurses and motivating working conditions are essential to prevent nurse burnout and ensure quality nursing care. To the best of the author's knowledge, the recognition of ICU nurses has not been reported in research to date, and it is not known which forms of recognition ICU nurses experience and need. The results of the research will examine the present recognition strategies and expectations of ICU nurses with regard to recognition. The aim of the research was to describe the experiences of ICU nurses in relation to the use of different forms of recognition and the needs associated therewith.

The research involved 10 ICU nurses from three hospitals in Estonia who had experience of professional recognition as ICU nurses. Data was collected through semi-structured interviews from November 2024 to January 2025. The interviews were recorded and transcribed verbatim using a web-based programme. The data analysis resulted in five categories and 17 sub-categories.

The results of the study revealed that ICU nurses' experiences of recognition depend on the management strategy of the organisation as a department, financial resources, professional support as well as daily communication and relationships with colleagues, patients, and family members. The support of managers and colleagues is important, both in carrying out work tasks and coping with emotional baggage. Support for professional development was seen as an important form of recognition, as were organisational arrangements and benefits to meet Basic needs such as meals, toilet facilities, rest, and work-life balance. ICU nurses expect to be recognised for their work, but the ways in which they are should not be solely linked to their job duties. It is important that recognition is based on individual characteristics and needs. It is often difficult for ICU nurses to accept recognition or recognise others because of the nature of their work. Based on the results, there is a need to promote recognition and develop recognition strategies to increase the quality of work as well as the motivation and job satisfaction of ICU nurses and thereby reduce the number of people leaving their jobs.

**Keywords:** ICU (intensive care unit) nurse, experience, recognition, recognition method, recognition strategy

## SISUKORD

TÄNUSÕNAD

KOKKUVÕTE

*SUMMARY*

1. SISSEJUHATUS	6
2. ÕDEDE KOGEMUSED ERINEVATE TUNNUSTAMISE VIISIDEGA VARASEMATES UURIMISTÖÖDES	8
2.1. Intensiivraviõed ja tunnustamine	8
2.2. Erinevad tunnustamise viisid õdede seas	9
2.3. Kolleegide ja patsientidega seotud tunnustamine	10
2.4. Tunnustamisega seotud ootused ja personaalsed vajadused	11
2.5. Tunnustamise tagajärjed intensiivraviõdedele	13
3. METOODIKA	14
3.1. Metodoloogilised lähtekohad	14
3.2. Uuritavad ja nende värbamine	14
3.3. Andmete kogumine	15
3.4. Andmete analüüs	16
3.5. Uurimistöö usaldusväärsus	18
4. TULEMUSED	19
4.1. Tunnustamine intensiivraviõdede seas	19
4.2. Erinevate tunnustamisviisidega seotud kogemused ja hoiakud	19
4.3. Inimgruppidega seotud tunnustamine	26
4.4. Individuaalsed eripärad tunnustamisel	30
4.4. Intensiivraviõdede ootused tunnustamisele	33
4.6. Tunnustamise tagajärjed intensiivraviõdedele	37
5. ARUTELU	40
5.1. Uurimistöö olulisemad tulemused	40
5.2. Eetilised aspektid	46
5.3. Kitsaskohad	47
5.4. Uurimistulemuste rakendatavus ja uued uurimisprobleemid	49
6. JÄRELDUSED	50
KASUTATUD KIRJANDUS	51
LISAD	55
Lisa 1. Tartu Ülikooli inimuuringute eetikakomitee kooskõlastus	55
Lisa 2. Uuringus osalemise kutse	57

Lisa 3. Intervjuu kava	58
Lisa 4. Informeeritud nõusoleku vorm	59
Lisa 5. Tartu Ülikooli inimuuringute eetikakomitee kooskõlastus uurimistöö jätkutaotlusele	62

## 1. SISSEJUHATUS

Eestis on üha süvenemaks probleemiks tervishoiutöötajate, eriti õdede, puudus ning antud probleemile lähitulevikus lahendust ei paista (Riigikontroll, 2022). Seda soodustab asjaolu, et õppima asuvate õdede arv ei kata ära tegelikku vajadust (OSKA, 2020; Themast jt, 2015) ning vajadus õendustöötajate järele kasvab tulevikus veelgi tulenevalt rahvastiku vananemisest ning tervishoiuvaldkonnas ennetustegevuse suurenemisest (OSKA, 2020). Samuti on Eesti õendustöötajate valdkonnast lahkumiste põhjusteks madal töötasu, pensionile minek, vähene tunnustamine ning suur töökoormus (Themast jt, 2015).

Tervise Arengu Instituudi andmetel suurendab intensiivraviõdede töökoormust ületunnitöö tegemine. Seda ilmestab anesteesia-intensiivraviõdede ametikohtade täituvus, mis 2023. aastal oli 672,2 kohta lepingulise koormuse järgi, kuid tegelikult täidetud ametikohti oli 639,1 (Tervise Arengu Instituut, 2024). Ületundidest tulenev täidetud ametikohtade arv oli aastal 2023 54,8 (Tervise Arengu Instituut, 2024). Intensiivraviosakondades on eelkõige ravikulude kalkuleerimiseks, aga ka õdede töökoormuse hindamiseks kasutusel Therapeutic Intervention Scoring System (TISS) (Kaufmann ja Briegel, 2000). Selle abil kajastatakse intensiivravi osakonnas läbiviidud tegevusi ning hinnatakse patsiendi terviseseisundi raskusastet (Tervishoiuteenuse osutamise..., 2024). Keskmise õe optimaalne töökoormus valve jooksul on võrdeline 46 TISS punktiga (Miranda jt, 1996). Tartu Ülikooli Kliinikumi 2. intensiivravi osakonna 2024. aasta aruande (Padar ja Sulev, 2024) näitel jäi aastatel 2021-2023 keskmine TISS punktide arv õe kohta vahemikku 56-57,3 punkti. Kuigi TISS punktisüsteem pole kõige parem parameeter töö intensiivsuse määramiseks, on see lihtsasti kättesaadav vahend, mille tulemused on erinevate tervishoiuasutuste vahel võrreldavad.

Intensiivraviõdede töölt lahkumine on sageli seotud stressi ja emotsionaalse kurnatusega (Petrosino jt, 2024; Stewart jt, 2024). Petrosino jt (2024) leiavad, et tervishoiu valdkonna juhtidel on oluline roll tõenduspõhiste sekkumiste rakendamisel parendamiseks töökliimat, mis omakorda avaldab positiivset mõju stressitasemele ja emotsionaalsele seisundile. Nende uurimistööst selgub, et intensiivraviõded, kes tunnevad end tööl rahuloleva ja väärtustatuna lahkuvad väiksema tõenäosusega ametikohalt. On teada, et efektiivne tunnustamine vähendab töötajate töökohalt lahkumist ning aitab meelitada uusi töötajaid tööle (Beck-Krala jt, 2017). Mitmed autorid leiavad, et indiviidi tasandil suurendab pidev tunnustamine positiivset töökogemust ning seeläbi ka tööga rahulolu (Joseph jt, 2023; Stewart jt 2024), pakub töötajale tagasisidet tehtud töö eest, annab tööle tähenduse (Joseph jt, 2023; Lefton, 2012) ning parandab töösooritust (Beck-Krala jt, 2017; Joseph

jt, 2023). Pidev tunnustamine ning erinevate tunnustamisviiside kasutamine on seotud läbipõlemise ennetamisega ning aitab vähendada kaastundeväsimust (Kelly ja Lefton, 2017). Õed peavad oluliseks erinevaid tunnustamise viise ning need võivad indiviiditi erineda (Joseph jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Varasemalt on leitud, et oma töö tunnustamisega on rahulolematud 40% Eesti tervishoiutöötajatest (Themas jt, 2015).

Turvalise õendusteenuse osutamiseks ning õdede läbipõlemise ennetamiseks on oluline tagada piisav õdede arv ning motiveerivad töötingimused õdedele (Eesti Õdede Liit jt, 2020). Selleks on vajalik vähendada õdede lahkumist tervishoiusüsteemist ning hoida üleval tööga rahulolu. Uurimistöö tulemused annavad teadmisi tunnustamise korraldusest, tunnustamisvajadusest ning selle olulisusest intensiivraviõdedele. Samuti sisendi õendusjuhtidele, tervishoiu organisatsioonidele ja kutseliitudele, et parendada intensiivraviõdede tunnustamise viise ning rakendamist Eestis. Sellest tulenevalt on käesoleva magistritöö eesmärk kirjeldada intensiivraviõdede kogemusi seoses erinevate tunnustamise viiside kasutamisega ning sellega seotud vajadusi.

## 2. ÕDEDE KOGEMUSED ERINEVATE TUNNUSTAMISE VIISIDEGA VARASEMATES UURIMISTÖÖDES

### 2.1. Intensiivraviõded ja tunnustamine

**Intensiivraviõde** (*critical care nurse*) on intensiivravi osakonnas töötav õde (Stewart jt, 2024). Eesti kontekstis kasutatakse valdavalt mõistet anesteesia-intensiivraviõde. Anesteesia-intensiivraviõde osutab koostöös arstiga teenuseid nagu erinevate protseduuride assisteerimine; anesteasiat vajava patsiendi hindamine ja jälgimine ning anesteesia vahetu teostamine, intensiivraviõdenduse osutamine kirurgilistele ja kriitilises seisundis patsientidele, elustamine kliinilise surma korral ning selle õpetamine personalile (Õendusala erialade arengukavad, 2007). Kuigi nimetatud õigusakt on kehtetu, defineerib Eesti Anesteesia- ja Intensiivraviõdede Ühing anesteesia-intensiivraviõde mõistet jätkuvalt selles tähenduses (Eesti Anesteesia- ja Intensiivraviõdede Ühing, 2024). Eestis saab õde, kes on läbinud õe erialase koolituse õppekava või terviseteaduse magistriõppekava intensiivõdenduse erialal, registreerida ennast intensiivraviõdena või anesteesia-intensiivraviõdena Terviseameti andmebaasis. Õe tööülesanded on siiski seotud enamasti osakonna profiiliga, kus õde töötab. Magistritöös käsitletakse intensiivraviõdena õdesid ja ämmaemandaid, kes töötavad intensiivraviosakonnas õe ametikohal.

**Tunnustamine** (*recognition*) tähendab imetluse ja austuse näitamist kellelegi tema saavutuste eest (Cambridge Dictionary, 2024). Tunnustamise (*rewarding*) tähendus on ka tunnustuse andmine (Merriam-Webster, 2024a). Seejuures on tunnustus (*reward*) miski, mida antakse vastutasuks hea, aga ka halva teo eest või see pälvitakse teenistuse või saavutuse eest (Merriam-Webster, 2024b). Töökohal indiviidide ja meeskondade töösoorituse juhtimisel võib tunnustamise jaotada kaheks – rahalised (põhipalk, lisatasud, muud hüved nt. ametiauto või arvuti) ja mitterahalised (positiivne tagasiside, esiletõstmine, hindamine, erialane areng, töö- ja eraelu tasakaal, kaasatus, töökeskkond) tunnustamisviisid (Armstrong 2010). Töötajad hindavad üha enam lisaks palgale ka erinevaid väärtuspakkumisi tööandja poolt (OSKA, 2020). Tunnustamise võib olla ka organisatsiooni juhtimistöörüist töötajate motivatsiooni tõstmiseks, töösoorituse ning üldiste töötulemuste parandamiseks (Alahiane jt, 2023; Armstrong, 2010). Magistritöös käsitletakse mõistet tunnustamine intensiivraviõdede lähtekohast, nii nagu nemad on seda tajunud töökohal oma erialaste pingutuste eest.

Intensiivraviõdede tunnustamise kogemusi ei ole autorile teadaolevalt uuritud ning seetõttu ei leitud ka uurimistöid, mis nähtust iseloomustaksid. Küll aga on uuritud tegureid, mis avaldavad

mõju töötajate heaolule ja rahulolule töökohal (Kelly ja Lefton 2017; Lovejoy jt, 2021; Petrosino jt, 2024; Sexton jt, 2021; Stewart jt, 2024; Sypniewska, 2023; Trépanier jt, 2021). Õdede tunnustamise kogemuse kirjeldamiseks on varasemalt kaasatud uurimistöösse esmatasandi ja erasektori õdesid (Abhicharttibutra jt, 2023; Alahiane jt, 2023; Seitovirta jt, 2017) või on õdede töö tunnustamist käsitletud õendusjuhtimise seisukohast (Joseph jt, 2023; Lefton, 2012)

## **2.2. Erinevad tunnustamise viisid õdede seas**

Õed peavad oluliseks erinevaid tunnustamise viise (Abhicharttibutra jt, 2023; Joseph jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Soomes Seitovirta jt (2017) poolt läbi viidud uurimistöös selgus kuus erinevat tunnustamise tüüpi, mida õed oluliseks pidasid. Välja toodi rahaline kompensatsioon (seal hulgas palgatõus; lisatasu öösel töötamise, juhendamise eest), hüvitised nagu spordiklubide liikmesoodustused või allahindlused erinevatelt teenustelt, töö sisuga seotud muudatused (sh töökeskkonna parandamine, kaasaegne aparatuur, piisav tööjõud), isiklik areng, töö ja eraelu tasakaal, psühholoogiliste vajadustega seotud tunnustamine (isiklik lähenemine, tähelepanu) ning toetav ja läbipaistev juhtimisstiil (Seitovirta jt, 2017).

Üheks enam levinud tunnustuseks, mida õed oma töö eest saavad, on töötasu. Töötasu hõlmab endas nii põhipalka kui erinevaid lisatasusid töösoorituse eest. Lisatasusid makstakse öösel töötamise, juhendamise (Seitovirta jt, 2017), ületunnitöö, töökoormuse ja professionaalse taseme alusel (Abhicharttibutra jt, 2023). Samuti on õed kirjeldanud tunnustamisena palgatõusu (Abhicharttibutra jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Kuigi mõnikord ei ole palgatõus seotud õe individuaalse töösooritusega, vaid tööstaažiga, on seda siiski kogetud tunnustamisena. Rahalist tunnustamist on kogetud eriolukordades, näiteks Covidi kriisi ajal, lisatasude näol. (Abhicharttibutra jt, 2023.) Õded peavad oluliseks ka ühisüritusi kolleegidega. Ühisüritused ja ühine tähtpäevade tähistamine aitab kaasa ühtsuse ja sidemete loomisele meeskonnas (Abhicharttibutra jt, 2023).

Organisatsiooni juhtimiskultuur ning osakonna õendusjuhi juhtimisstiil, võimalused alluvate tunnustamiseks ning piisava tööjõu olemasolu mõjutavad seda, missuguseid tunnustamise viise õdede tunnustamise puhul kasutatakse (Joseph jt, 2023). Organisatsioonipoolsed tunnustamisviisid võivad varieeruda väga laias ulatuses alates väärrika töötasu maksmisest kuni personaalse lähenemiseni. Õed on kogenud tunnustamisena kingituste saamist organisatsiooni poolt erinevate tähtpäevade nagu sünnipäevade, juubelite, pika teenistusaja (Abhicharttibutra jt, 2023; Seitovirta jt, 2017) lapse sünni ja haigestumise korral (Abhicharttibutra jt, 2023). Kogetud

on ka treeningutoetuste ja tasuta einete tagamist haigla poolt ning transpordiga seotud kulutuste hüvitamist tööandja poolt (Abhicharttibuira jt, 2023). Lisaks persoonile suunatud materiaalsele hüvedele võib tunnustamine avalduda ka kaudselt. Õdede kaasamine otsuste tegemisse ja aruteludesse ning nende arvamuselga arvestamine on samuti tunnustamine (Heather, 2019; Joseph jt, 2023; Sypniewska jt, 2023).

Tunnustamisviisiks võib olla panustamine töötajatesse, töökeskkonda, kaasaegsetesse töövahenditesse (Abhicharttibuira jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Õed peavad tunnustamisviisiks erialase arengu võimalust (Seitovirta jt, 2017). Töötajate erialase arengu toetamine, sh koolituskulude katmine, soodustab töötajate karjäärilidelil tõusmist (Abhicharttibuira jt, 2023; Sypniewska jt, 2023). Tööandjal on oluline teadvustada, milliseid oskuseid võiks nende töötajatel tulevikus vaja minna, et aidata kaasa organisatsiooni või osakonna arengule ja eesmärkide saavutamisele (Sypniewska jt, 2023). Seetõttu tuleks regulaarselt hinnata töötajate koolitusvajadust. Kuna karjäärilidelil tõusmine on sageli seotud palgatõusuga, isiklike ja erialaste eesmärkide saavutamiseelga, aitab töötajate oskuste ja teadmiste arendamine tõsta ka töötajate rahulolu. (Abhicharttibuira jt, 2023; Sypniewska jt, 2023.) Õed hindavad võimalust ise erialasse panustada läbi teadmiste jagamise teistega ning avaldada mõju praktikale ja patsiendihooldusele (Seitovirta jt, 2017).

Üha enam on hakatud väärtustama töö- ja puhkeaja tasakaalu. Uue põlvkonna töötajad hindavad enam era- ja tööelu tasakaalu (OSKA, 2020; Abhicharttibuira jt, 2023; Alahiane jt, 2023), et neil oleks võimalik oma pere ja lastega aega veeta ning nende eest hoolitseda (Abhicharttibuira jt, 2023). See väljendub üha vähenevas huvis ööpäevaringse graafikujärgse töö vastu (OSKA, 2020). Paindliku tööaja pakkumine on töötajale oluline ning võib kaasa aidata paremate töötulemuste saavutamisele (Abhicharttibuira jt, 2023; Alahiane jt, 2023; Mathieu jt, 2019). Seejuures on leitud, et töötajad, kes töötavad normtundide piires, kogevad vähem tunnustamist töökohal, kuna sageli tunnustatakse töötajat just lisapingutuste eest (Alahiane jt, 2023).

### **2.3. Kolleegide ja patsientideelga seotud tunnustamine**

Õdede jaoks tähendab tunnustamine seda, et kolleegid peavad neid väärtuslikuks ja oluliseks meeskonnaliikmeks ning ühiskond märkab nende töö panust (Seitovirta, 2017; Themas jt, 2015). Oluliseks peetakse hea töösoorituse tagasisidestamist kolleegide ja juhtide poolt (Trépanier jt, 2021). Tööandjalt oodatakse tuge, mis on seotud töö sooritamise aspektideelga – vajalikud vahendid, oskused ja teadmised (Mathieu jt, 2019; Seitovirta jt, 2017). Tunnustamisena on kogetud

patsientide ja lähedaste, meeskonnaliikmete (sh arstide), õendusjuhtide ja muu taseme juhtide poolne tähelepanu, tagasiside ja õdede panuse hindamine (Seitovirta jt, 2017).

Toetava töökeskkonna loomisele ja erinevate keeruliste olukordadega toimetulekule aitavad kaasa head suhted meeskonnaliikmetega ning üksteise abistamine nii professionaalsete kui isiklike probleemide lahendamisel (Abhicharttbutra jt, 2023; Mathieu jt, 2019). Kolleegidelt oodatakse lisaks üksteise abistamisele oma oskuste ja teadmistega ka emotsionaalset tuge. Emotsionaalse toe alla kuuluvad üksteise murede kuulamine, võimalus oma emotsioone ventileerida ning sõnaline tugi keerulistel perioodidel (Mathieu jt, 2019). Sotsiaalne tugi avaldab positiivset mõju tunnustamisele, kollegiaalsetele suhetele töökohal (Trépanier jt, 2021) ja töösooritusele (Mathieu jt, 2019). Kuigi tuge ja abi kolleegidelt peetakse oluliseks, on leitud, et toetus juhi poolt on töötajale mõjusam kui kolleegide poolt (Mathieu jt, 2019). Head suhted patsientide ja õdede vahel ning tagasiside patsientide poolt innustavad õdesid olema enda töös head (Abhicharttbutra jt, 2023).

#### **2.4. Tunnustamisega seotud ootused ja personaalsed vajadused**

Erinevad tunnustamise viisid võivad indiviiditi erineda (Joseph jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Tunnustamisviiside valik sõltub tunnustatava inimese isiklikest omadustest nagu tajutav tugi kolleegide ja juhtkonna poolt, uhkus, motivatsioon ning pühendumine (Joseph jt, 2023). On leitud, et meessoost õdesid tunnustatakse töökohal vähem kui nende naissoost kolleege (Alahiane jt, 2023).

Üha enam pööratakse tähelepanu erinevatele vanusegruppidele. Millenniumi põlvkond (sündinud 1981-2000) on põlvkond, kes praegusel ajal on oma karjääri alustamas või juba alustanud ning neil on oluline roll õdede tööjõupuuduse leevendamisel. On leitud, et millenniumi põlvkonna esindajatel on juba tööle asudes kõrged ootused tunnustamisele, toetusele ja nende väärtustamisele tööandja poolt. Tunnustamisena oodatakse personaalset tähele panemist, pidevat väljaõpet ja jooksvat tagasisidet oma tööle või saavutusele. See omakorda aitab tõsta nende tööle pühendumist ning töökohale jäämist. (Özçelik, 2015.) Nii alustavate (OSKA, 2020) kui kogunud õdede (Seitovirta jt, 2017) seas on hinnatud võimalus kasutada lisapuhkust. Selle abil saab saavutada töö- ja eraelu tasakaalu (Seitovirta jt, 2017). Töötajatele ette nähtud lisapuhkuste pikkus on piirkonniti erinev (Abhicharttbutra jt, 2023; Eesti Haiglate Liit jt, 2023). Kogunud õed peavad seejuures oluliseks ka tasustamata lisapuhkuse kasutamise võimalust töö- ja pereelu ühildamiseks (Seitovirta jt, 2017).

Selleks, et õendusjuhid saaksid efektiivselt ning mitmekülgsest erinevaid tunnustamisviise oma töötajate peal rakendada, on tarvis juhtkonna toetust, tunda oma töötajaid ja nende eripärasid (Joseph jt, 2023). Õed hindavad läbipaistvat juhtimisstiili (Seitovirta jt, 2017). Tunnustamine peab olema järjepidev ning töötajat edasiviiv. Oluline on õdede võrdne kohtlemine juhi poolt tunnustamisel (Seitovirta jt, 2017), tööülesannete jagamisel ja nende õiguste tagamisel (Abhicharttibutra jt, 2023). Juhi roll on luua keskkond ja tingimused, kus õed tunneksid end väärtustatuna (Heather, 2019).

Organisatsiooni tasandil aitab pidev tunnustamisvajaduse märkamine ning tähenduslik tunnustamine parendada töökeskkonna kultuuri, kliimat (Joseph jt, 2023) ja sotsiaalset õhkkonda (Mathieu jt, 2019; Trépanier jt, 2021). Selleks, et tööandjad oleksid motiveeritud töötama oma alluvate terviseedenduse ja heaolu nimel, on vaja tuge ka riiklikul tasandil (Lovejoy jt, 2021). Mujal maailmas, kus tervishoiusüsteem ja rahastamine erineb Eesti omast, on õdede seas hinnatud tunnustamise viisiks tervisekindlustuse pakkumine tööandja poolt õdedele ja nende pereliikmetele, aga ka VIP ruumide pakkumine ja ravijärjekorras ettepoole tõstmine õdede või nende pereliikmete haigestumise korral (Abhicharttibutra jt, 2023).

Tunnustamisviiside valik sõltub lisaks organisatsiooni juhtimis- ja töökultuurile ka töökeskkonna kliimast ning tööga rahulolust (Joseph jt, 2023). On oluline, et organisatsioonid tagaksid õdedele tervisliku töökeskkonna, tasakaalustatud töökoormuse, piisava personalihulga ja autonoomsuse, et õed tunneksid end tunnustatud ja toetatud oma töökohal (Alahiane jt, 2023). Tööandja roll on tagada töötajale tööks vajalikud juhised ning pakkuda vajadusel abi tööülesannete lahendamisel (Mathieu jt, 2019).

Töö intensiivraviosakonnas võib olla ettearvamatu ja intensiivne, mistõttu jäävad sageli intensiivraviõdede esmased vajadused, mis aitavad säilitada nende vastupidavust töökohal, tagaplaanile või sootuks rahuldamata. Enesehoolitsusega seotud tegurid nagu toitumine, piisav vedelikutarbimine ja puhkus võivad olla intensiivraviõdedel töökohal kättesaamatud ilma organisatsioonipoolse toetuseta, mis reguleeriks töökorraldust ja -tavasid (Stewart jt, 2024). Oluline on nii organisatoorne lähenemine intensiivraviõdede heaolu parendamisel (Alahiane jt, 2023; Patrician jt, 2022; Stewart jt, 2024) kui ka individuaalne lähenemine (Patrician jt, 2022).

## 2.5. Tunnustamise tagajärjed intensiivraviõdedele

Enamasti kasutatakse intensiivraviõdede heaolu tõstmiseks psühholoogilist ja isiklikku lähenemist, kuid organisatoorne lähenemine, kus intensiivraviõde on kaasatud otsuste tegemisse, parandab märgatavalt õdede heaolu (Seitovirta jt, 2017; Stewart jt, 2024). Tunnustamine tõstab õdede heaolutunnet (Alahiane jt, 2023; Patrician jt, 2022; Sexton jt, 2021) ja motivatsiooni (Alahiane jt, 2023). Intensiivraviõdede heaolu toetamine suurendab nende tööle jäämise tõenäosust, aitab kaasa kvaliteetse patsiendikeskse teenuse tagamisele (Alahiane jt, 2023; Sexton jt, 2021; Stewart jt, 2024) ning ennetada läbipõlemist õdede seas (Patrician jt, 2022; Sexton jt, 2021). Juhi kohalolu, töötajate vastu huvi tundmine, nende tagasisidestamine, tunnustamine ja saavutuste märkamine mõjutavad nii töötajate heaolu kui ka pakutava teenuse kvaliteeti (Abhicharttibutra jt, 2023; Sexton jt, 2021; Sypniewska jt, 2023). See aitab õdedel tulla toime töökoormusega ja probleemilahendustega töökohal (Abhicharttibutra jt, 2022). Tunnustamist on seostatud tegurina, mis aitab vähendada tööst tingitud stressi (Seitovirta jt, 2107; Trépanier jt, 2021), töökiusu (Trépanier jt, 2021) ja tööga seotud ärevust (Alahiane jt, 2023). Töötajate panuse tunnustamata jätmine võib viia töötaja töökohalt lahkumiseni (Alahiane jt, 2023; Sypniewska, 2023; Özçelik, 2015).

Tunnustamine, teiste isikute poolne austus, sellega kaasnev ühtekuuluvustunne ning uhkus iseenda saavutuste üle tõstavad õdede enesekindlust (Patrician jt, 2022). See omakorda suurendab töötaja tööga rahulolu (Patrician jt, 2022; Seitovirta jt, 2017; Sypniewska, 2023; Özçelik, 2015). Lisaks võib kõrgem töötasu piirkondades ja osakondades, kus pole piisavalt õdesid, võib tõsta töötajate rahulolu ning leevendada tööjõupuudust neis piirkondades (Abhicharttibutra jt, 2023).

### **3. METOODIKA**

#### **3.1. Metodoloogilised lähtekohad**

Uurimistöö on empiiriline, kvalitatiivne ning kirjeldav. Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega ning andmeanalüüsi meetodiks valiti induktiivne sisuanalüüs. Kvalitatiivne uurimismeetod sobib intensiivraviõdede kogemuse uurimiseks, sest see uurib inimese kogemuse tähendust selle loomulikus keskkonnas (Pope ja Mays, 2006), hõlmates endas ka emotsionaalseid väärtusi, mida ei saa numbriliselt väljendada (Gray jt, 2017). Uurimistöö lähtub kirjeldavast fenomenoloogiast ning kirjeldab uuritavat nähtust uuritavate vaatenurgast parandades seeläbi üleüldist arusaamist uuritavast nähtusest. Uurimistöö eesmärgi täitmiseks sobib fenomenoloogiline lähenemisviis, milles uuritakse läbi elatud kogemusi tuginedes uuritavate poolt öeldule, analüüsides seejuures nii verbaalseid kui mitteverbaalseid tegureid ning need antakse edasi uurija tõlgenduste kaudu. (Gray jt, 2017.)

#### **3.2. Uuritavad ja nende värbamine**

Uuritavateks valiti Eesti intensiivraviosakondades töötavad intensiivraviõded kuna intensiivraviosakondades on suur töökoormus, läbipõlemise oht ning töö iseloom erineb erakorraliste ning keeruliste terviseseisundite tõttu teiste statsionaarsete osakondade töö iseloomust. Sellest tulenevalt võib intensiivraviosakondades tunnustamisest saadav kasutegur olla suurem kui teistes osakondades. Lähtuvalt uurimistöö eesmärgist püstitati uuritavate valimisel järgmised valikukriteeriumid:

- 1) uuritaval on kehtiv töösuhe intensiivraviosakonnas töötava õena;
- 2) uuritaval on kogemused tööalase tunnustamisega intensiivraviõdena ning ta on nõus oma kogemusi vabatahtlikult jagama;
- 3) uuritav on nõus jagama oma kogemusi eesti keeles.

Uurimistöö kooskõlastati Tartu Ülikooli inimuuringute eetikakomiteega (Lisa 1). Kooskõlastuse saamise järgselt tutvustas autor Eesti Anesteesia- ja Intensiivraviõdede Ühingu sekretärile uurimistöö eesmärgi ja uurimistulemuste oodatavat kasu, kes edastas kutse (Lisa 2) oma liikmetele.

Uuritavad said oma osalemissoovist teada anda telefoni ja e-kirja teel. Pärast seda võeti uurija poolt uuritavatega e-kirja teel ühendust ning lepiti kokku intervjuu toimumise aeg ja koht.

Intervjuu viidi läbi kas privaatse kohtumisena või Zoomi teel. Esialgse hinnangu järgi oli plaanis uuringusse kaasata 10-15 uuritavat, sõltuvalt andmete küllastumisest. Intervjuudes osalemise soovi avaldas esialgu 5 intensiivraviõde, kellega intervjuud koheselt läbi viidi. Pärast kutse jagamist sotsiaalmeedias võttis uurijaga ühendust veel 7 intensiivraviõde, kellest neljaga viidi koheselt intervjuud läbi ning ühega lepiti kokku hilisem intervjuu toimumise aeg. Kaks intensiivraviõde loobusid uurimistöös osalemise soovist. Kokku viidi läbi 10 intervjuud, millest 1 toimus Zoomi veebikeskkonnas. Intervjueeritavad töötasid intensiivraviõdena SA Tartu Ülikooli Kliinikumis, AS Ida-Tallinna Keskhaiglas ning SA Pärnu haiglas. Uuritavate töökogemus jäi vahemikku 11 kuud kuni 15 aastat.

### **3.3. Andmete kogumine**

Andmeid koguti poolstruktureeritud intervjuudega ajavahemikul november 2024 – jaanuar 2025. Poolstruktureeritud intervjuude läbiviimisel kasutati intervjuu kava (Lisa 3). Intervjuu kava aitab uurijal koguda andmeid uurimistöös eesmärgist lähtuvalt, aitab hoiduda teemast kõrvale kaldumisest ning tagab selle, et kõigilt uuritavateelt kogutakse sarnasel alusel uuritavat nähtust puudutavat teavet (Kallio jt, 2016). Intervjuu kava koostati lähtuvalt varasemate uurimistööde tulemustest (Beck-Krala jt, 2017; Joseph jt, 2023; Kelly ja Lefton, 2017; Lefton, 2012; Seitovirta jt, 2017; Themis jt, 2017) ja uurimistöös eesmärgist. Uuritavaid julgustati rääkima oma kogemusest avatult ning detailselt, andes neile vajadusel aega mõttepausideks ning suunates vestlust järgides uurimistöös kava.

Uurija viis läbi prooviintervjuu vabatahtliku intensiivraviõdest kolleegiga, et hinnata ajakulu ning tehnoloogiliste vahendite toimimist. Prooviintervjuu abil saab hinnata ka uurimismeetodi ja küsimuste sobivust ja asjakohasust nähtuse uurimiseks (Moser ja Korstjens, 2018). Prooviintervjuu kolleegiga andis tagasisidet küsimuste arusaadavuse, asjakohasuse ja intervjuu kestuse kohta. Uurija analüüsis prooviintervjuu abil enda intervjueerimisoskust. Nii uurija kui intervjueeritav ei pidanud vajalikuks intervjuu kava muuta. Intervjueeritava soovil kogutud andmeid uurimistöös ei kasutatud.

Intervjuusid viidi läbi ning andmeid koguti kuni andmete küllastumiseni. Kogutud andmete analüüsi teostati paralleelselt andmete kogumisega, seeläbi oli võimalik kontrollida andmete küllastumist (Elo ja Kyngäs, 2008). Andmed on küllastunud, kui kogutud andmed on mitmekesised, uut analüüsivat teavet ei lisandu, saadud andmed moodustavad mustreid ja kategooriaid ning kirjeldab maksimaalset informatsiooni uuritavast nähtusest (Moser ja Korstjens,

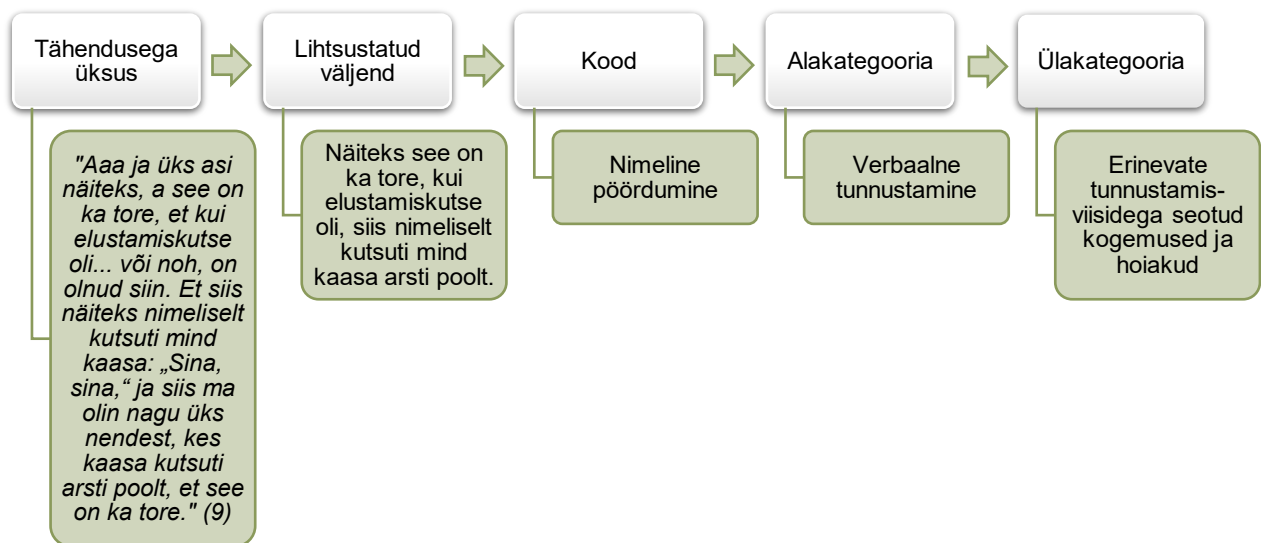
2018). Intervjuu läbiviimiseks lepiti uuritavaga kokku intervjuu toimumise aeg ning kohtumine veebi teel või privaatselt. Ühe intervjuu läbiviimiseks planeeriti 45-60 minutit. Lühim intervjuu kestis 7 minutit ning pikim 51 minutit, keskmine intervjuu pikkus oli 22 minutit. Intervjuu läbiviimise eelselt veendus uurija, et uuritav mõistis uurimistöe olulisust. Selleks paluti uuritaval lühidalt reflekteerida informeerimise ja teadliku nõusoleku vormi (Lisa 4) sisu. Lisaks rõhutas uurija uuringus osalemise vabatahtlikkust ning võimalust võtta oma osalemissoov tagasi kolme päeva jooksul intervjuu toimumisest. Seejärel allkirjastati dokument uurija ja uuritava poolt. Paberkanalil allkirjastatud nõusoleku vorme hoitakse vastutava uurija töökohas, tema kabineti töölaual lukustatud sahtlis Tartu Ülikooli peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituudis kuni 2030. a mai lõpuni. Digiallkirjastatud nõusoleku vormi hoitakse kuni 2030. a mai lõpuni Tartu Ülikooli OneDrive pilvesalvestusruumis.

### **3.4. Andmete analüüs**

Intensiivraviõdede vaatekohti tunnustamise meetoditest ja nende olulisusest pole Eestis varem uuritud. Andmeanalüüsi meetodina kasutati induktiivse sisuanalüüsi meetodit, mida peetakse sobivaks kui uuritava nähtuse kohta on vähe teadmisi või puuduvad need üldse (Elo ja Kyngäs, 2008). Meetodi valikul lähtuti uuritavast teemast ning uurimismeetodist. Tuginedes Elo ja Kyngäs (2008) käsitlusele, iseloomustab induktiivset sisuanalüüsi liikumine üksikult üldisemale ning analüüsiprotsess koosnes kolmest faasist: ettevalmistus, organiseerimine, tulemuste esitamine.

Ettevalmistuse faasis helisalvestised transkribeeriti Olev ja Alumäe (2022) veebipõhise kõnetuvastusprogrammi abil. Transkribeerimine toimus esimesel võimalusel pärast intervjuu läbiviimist, kuid mitte varem kui kolme päeva jooksul intervjuu toimumisest. Tuginedes Moser ja Korstjens (2018) metoodikale kuulati helisalvestist läbi ning märgiti üles ka mitte-verbaalsed tähelepanekud (nagu hääletooni muutus, pikad pausid), et tekst oleks ka hilisemal lugemisel uurijale mõistetav. Samuti kontrolliti üle heli- ja tekstifaili kattuvus. Transkribeerimise järgselt helisalvestised kustutati. Transkribeerimise käigus eemaldati isikute, osakondade, asutuste ja kohanimed, et koostatud tekstifailide põhjal poleks võimalik isikut tuvastada. Kavas välja toodud küsimused, mis puudutasid uuritavate tööstaja ja töökohta, esitati vaid uuritavate tausta kirjeldamiseks ning eraldati transkribeerimise käigus eraldi faili tabelisse tagamaks uuritavate konfidentsiaalsuse. Teksti puhastamise järel saadi 53 lehekülge A4 formaadis *Times New Roman* fondiga 12 kirjasuuruse ja 1,5 reavahega teksti. Transkribeeritud andmeid hoitakse kuni 2030. a mai lõpuni Tartu Ülikooli OneDrive pilvesalvestusruumis.

Transkribeerimise järgselt, organiseerimise etapis, töödeldi tekstifail korduvalt erinevatel ajahetkedel läbi, et saavutada täielik ning sügav mõistmine uuritavast nähtusest. Lugemise käigus märgiti üles kõik uurimisküsimuste kontekstis olulised olevad teksti osad ja väljendid – tähendusega üksused (*meaning unit*) ning nende põhjal loodi lihtsustatud väljendid (*condensed meaning unit*), mille põhjal loodi omakorda koodid (*code*) lähtuvalt uurimistöö eesmärgist. Selle abil jäeti andmestikust järele vaid uurimistöö kontekstis oluline sisu. Uuriija lõi analüüsi tulemusel koodide liigitamisel alakategooriad (*subcategory*) ja ülakategooriad (*category*). Organiseerimise etapi ilmestamiseks on esitatud näide koodi ja kategooriate loomisest (Joonis 1).



**Joonis 1. Näide andmete organiseerimisest**

Tulemusi esitati analüütilise tekstina, kasutades lisaks tabeleid ja tsitaate intervjuudest, mis illustreerivad tulemusi ning aitavad jälgida analüüsiprotsessi. Tsitaadid esitati kaldkirjas ning märgistati kodeeritult (1-10), pikad tsitaadid lühendati (/.../).

### 3.5. Uurimistöö usaldusväärsus

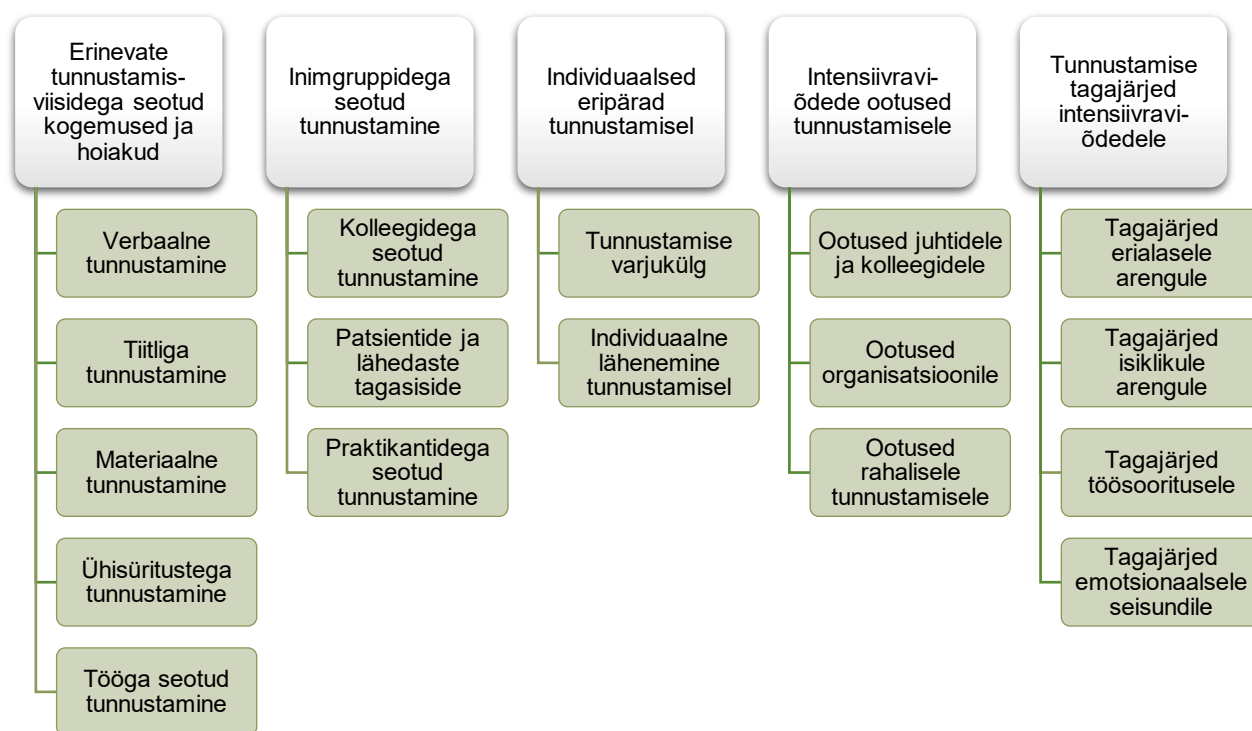
Usaldusväärsus tagati läbimõeldud uurimismetoodikaga. Kogutud andmeid töödeldi induktiivse sisuanalüüsi meetodil toetudes Elo ja Kyngäs (2008) metoodikale. Usaldusväärsete uurimistulemusteni jõudmiseks tagati andmete analüüsimise ja kategoriseerimise loogika ning selleks tegi uurimistöö läbiviija koostööd uurimistöö juhendajaga. Uurimistöös kasutati tõenduspõhiseid allikaid, millele viidati korrektselt. Andmeid esitati analüütilise tekstina, kasutades lisaks tabelleid ja tsitaate intervjuudest, mis illustreerivad tulemusi ning aitavad tõsta uurimistöö usaldusväärust. Uuriija oli tulemuste tõlgendamisel objektiivne, hinnanguvaba ning analüüsis end kui intervjuueerijat iga intervjuu toimumise järel. Isiklik analüüs oli vajalik, et eristada isiklikud mõtted ja hoiakud kogutud andmetest.

Uuriija teadvustas, et otsekontakt uuritavatega ning uuriija isiklik töösuhe intensiivraviõena võib mõjutada tulemuste objektiivsust. Intervjuude läbiviimisel hoidus uuriija hinnangute andmisest ning uuritavate suunamisest. Seda toetas ka uuriija intervjuu läbiviimise oskuse harjutamine prooviintervjuuga ning intervjuu toimumine ettevalmistatud intervjuu kava järgi. Intervjuude läbiviimisel ei suunanud uuriija uuritavaid vastamisel. Sõltuvalt uuritava eneseväljendusest esitati andmete kogumisel vajadusel täpsustavaid küsimusi ning peegeldati kuuldut uuritava poolt: „Ütlesite, et ..., kas saaksite öelda, mida selle all mõtlesite?“, „Kas ma saan õigesti aru, et ...?“, „Palun täpsusta seda.“

## 4. TULEMUSED

### 4.1. Tunnustamine intensiivraviõdede seas

Andmete analüüsi tulemusel kujunes viis ülakategooriat: 1) erinevate tunnustamisviisidega seotud kogemused ja hoiakud; 2) inimgruppidega seotud tunnustamine; 3) individuaalsed eripärad tunnustamisel; 4) tunnustamise tagajärjed intensiivraviõdedele ja 5) intensiivraviõdede ootused tunnustamisele. Kategooriate kujunemine on esitatud joonisel (Joonis 2).



*Joonis 2. Intensiivraviõdede tunnustamist iseloomustavad üla- ja alakategooriad*

### 4.2. Erinevate tunnustamisviisidega seotud kogemused ja hoiakud

Intensiivraviõdede erinevate tunnustamisviisidega seotud kogemusi ja hoiakuid koondav ülakategooria moodustus viiest alakategooriast: 1) verbaalne tunnustamine; 2) tiitliga tunnustamine; 3) materiaalne tunnustamine; 4) ühisüritustega tunnustamine ja 5) tööga seotud tunnustamine (Tabel 1).

**Tabel 1. Erinevate tunnustamisviisidega seotud kogemuste ja hoiakute ülakategooriat kirjeldavad koodid ja alakategooriad**

<b>Koodid</b>	<b>Alakategooriad</b>
Suusõnaline tunnustamine Märkamine Kiitmine Tänamine Kõigile oluline Nimeline pöördumine Kirjalik tunnustamine Osakonnasisene avatud suhtlus Töötajate ära kuulamine Oma vigade tunnistamine Personali arvamuse küsimine ja sellega arvestamine	Verbaalne tunnustamine
Tiitlile nominatsioon/selle pälvimine Aukirjad Erinevad tiitlid motiveerivad olema parem „Parima“ tiitli valimine pole oluline Tunnustamine tööstaži ning suurte juubelite puhul	Tiitliga tunnustamine
On kogetud rahalist tunnustamist Preemia maksmine Öötundide, pühade ja kriiside tasustamine Palgatõus osakonda panustamise eest Rahaline tunnustamine keerulise perioodi eest on tore Rahaline tunnustamine peab erinema tavapärasest praktikast Raha on lühiajaline motivaator Rahaline tunnustamine on oluline ja meeldejääv Rahaline tunnustamine pole oluline või väärtuslik Lisaülesannete tasustamine lisatasudega motiveerib Oodatust madalam rahaline tasu Organisatsiooni või osakonna poolt saadud dokument, hea sõna või ese Töötajate sünnipäevade meeles pidamine	Materiaalne tunnustamine
Organisatsiooni poolt korraldatud ühisüritused Olulised on osakonnavälised ühisüritused Kolleegidega väljaspool tööaega aja veetmine Ühisüritused muudavad meeskonna ühtsemaks	Ühisüritustega tunnustamine
Lisaülesanded Karjääriredelil tõusmise võimaluse pakkumine Töötajatele huvi pakkuvate asjade leidmine Koolitaja rolli pakkumine organisatsiooni poolt Koolitustel ka konverentsidel osalemise võimalus Tunnustamine töö või idee eest Töö ja panuse märkamine Igapäevane töö osa Paindlik tööaeg ja tööaega puudutavad kokkulepped	Tööga seotud tunnustamine

**Verbaalse tunnustamisena** kirjeldasid intensiivraviõed suusõnalist tunnustamist, kus üksteist tunnustatakse eelkõige vahetult situatsiooni järel või valve lõpus. Kogetud on nii üksteise märkamist, kiitmist kui ka tänamist. Intensiivraviõed peavad oluliseks meeskonnaliikmete head suhtumist üksteisesse ning vahetut suhtlemist töö käigus. Nad leiavad, et sõnaline tunnustamine on oluline kõigile meeskonnaliikmetele, sest töötatakse ühtse meeskonnana. Sõnalist tunnustamist

kogetakse valdavalt kolleegide poolt, kellega kõrvuti töötatakse ning seda peetakse mõjusaks tunnustamisviisiks.

*„Ja siia alla ei kuulu ainult, siis mitte nagu meie õed omavahel... /.../ Ta on ikkagi jah, tunnustamine rääkides seda, et ma ma nagu hindasin sinu panust. Täna. Noh et sa olid töö minuga koos. Et noh ma ei ole üksi, et meil on tiimitöö, eksle.“ (4)*

*„See on minu jaoks nagu hea suhtlemine, suhtumine. /.../ Et minu jaoks on nagu see sõna või see on nagu olulisem. /.../ Ma ei tea. Siuke täitsa möödamannes hea sõna on mulle, on mulle just praegu väga oluline. /.../ Et tegelikult inimene ju vajab seda – head sõna.“ (2)*

Kirjaliku tunnustamisena kirjeldasid intensiivraviõed kolleegide poolset tunnustamist läbi anonüümse tagasiside vormi. Selline võimalus on loodud tööandja poolt, et kolleegidel oleks võimalus üksteist tunnustada kasutades selleks spetsiaalselt loodud linki *Google Drive* platvormil, kuhu pääseb ligi nii tööarvutist kui isiklikest seadmetest. Seejuures on tunnustajal võimalik jääda tagasisidet kirjutades anonüümseks. Intensiivraviõed, kelle osakonnas selline võimalus kasutusel oli, pidasid seda võimalust meeldivaks. Samuti on intensiivraviõed kogunud kirjalikku tagasisidet läbi osakonnale saadetud e-kirjade või haigla kodulehel täidetud vormi, mis kajastub nimelise pöördumisena siseveebis. Selliseid tunnustamise viise on kasutanud eelkõige osakonnas viibinud patsiendid ja nende lähedased. Tunnustavalt mõjub ka suusõnaline nimeline pöördumine näiteks meeskonna komplekteerimisel kriitilises olukorras.

*„Siis on meil ka tehtud selline anonüümne positiivse tagasiside vorm onju, mis on ka tegelikult hea, et... et... kuu kuu noh lõpus võetakse need kokku ja siis saadetakse inimestele nagu kuu jooksul jooksul on keegi tema tööd tunnustanud või mingil määral on ta silma jäänud.“ (1)*

*„Anonüümse kiitmise vorm ka ju. Ja see on ka tore, minu arust.“ (9)*

*„Siis on ju osakonnajuhataja, saadab meile selle tänu meili, näiteks, kui keegi on otseselt osakonda siis saatnud või osakonnapõhiselt saatnud, siis...“ (10)*

*„...see on ka tore, et kui elustamiskutse oli... /.../ Et siis näiteks nimeliselt kutsuti mind kaasa: „Sina, sina,“ ja siis ma olin nagu üks nendest, kes kaasa kutsuti arsti poolt, et see on ka tore.“ (9)*

Intensiivraviõed nimetasid tunnustamiseks osakonnasisest avatud suhtlust, töötajate ära kuulamist, personali arvamuse küsimist ja sellega arvestamist õendusjuhi poolt otsuste langetamisel. Tunnustamisena võib mõjuda ka oma vigade tunnustamine.

*„Minu jaoks on see üks... nagu ma ei tea, kas on õige öelda, et aga just see murede ärakuulamine, et see on ka nagu sinuga arvestame, sinust hoolimine... Mõnes mõttes tunnustamine see, et räägime asju läbi nagu osakonnas kas muresid või rõõme või...“ (6)*

*„...või siis teine asi on see, mis meie organisatsioonis toimub on see, et ei küsita korralikult. Et et ma arvan, et mingeid otsuseid oleks saanud paremini võtta vastu, kui oleks nagu personali käest ka küsitud. Et meil telliti uus protseduuride laud, kus /.../ me saime oma nõu anda, et mis, mida tahaks ja kuidas see võiks välja näha. Aga see lõppes sellega, et lõppprojekti keegi meile ei näitand. Nüüd on meil laud pandud ja tegelikult. Et ta ei ole nagu mugav kasutada.“ (8)*

Intensiivraviõed on kogenud erinevate aukirjade, tänukirjade ning **tiitlitega tunnustamist** nii osakonna, organisatsiooni kui ka avalikul tasandil. Tunnustamiseks ei peetud mitte ainult tiitli pälvimist, aga ka õdede panuse märkamine ning tiitlile nomineerimine on mõjunud tunnustamisena.

*„Väärt kolleegi tiitel minule mõjus nagu väga. Nagu mõtlesin, et no mis asja nagu?! Et see, see oli nagu naljakas, et aga see nagu motiveerib mind olla, olema võib-olla ka parem, võib-olla natukene.“ (6)*

*„Ja, ja aga muidu jah, et mingi aasta õde või midagi sihukest. /.../. Et mitte sa ei pea seda nagu saama, aga sa saad seal, sind mainitakse nagu ära, et keegi nagu anonüümselt ütleb, et, et sina oled seda väärt, et see on juba juba iseenesest väga tunnustav.“ (7)*

Hoolimata sellest, et tiitliga tunnustamine võib motiveerida õdesid olema oma töös parem, leidus ka neid, kes ei pidanud tiitliga tunnustamist oluliseks. Õdede sõnul pole „parima“ valimine alati põhjendatud ning puuduvad kriteeriumid, mille alusel valikut teha.

*„Aga samas osakonnasiseselt, see et nagu kuu parim töötaja – see pole nagu teema. „(2)*

*„Aga selline sunniviisiline, me peame esitama nagu parimaid või haigla jaoks, et see ühel hetkel läheb see hierarhiline, see kõige-kõige-kõigeks, see läheb abstraktseks. Miks peaks minu tööd teadma teised väljaspool seda? Et kuidas saab minu tööd võrrelda mingi osakonna tööga? Meil on nii erinevad töö sisud.“ (5)*

Kogetud on ka tööandja poolset tunnustamist pikaaegse tööstaaži ning juubelite puhul. Leiti, et tööstaaži eest jagatud tunnustus pole motiveeriv, sest mõjuta töötaja heaolu. Samas leidsid väiksema töökogemusega õded, et tuleks tunnustada väiksema tööstaaži eest, kuna ühel ametikohal viibimise aeg on jäänud lühemaks.

*„SEE tunnustus, kui mulle antakse niimoodi, et „oh sa oled nüüd 10 aastat töötanud. /.../ Saan nagu väikse preemia ja mis see aitab nagu? Minu heaolule see mitte kuidagi ei mõju ka see ju. /.../ See tunnustus minu jaoks ei ole tunnustus, mis motiveeriks.“ (5)*

*„Ma arvan, et kindlasti tunnustamine ka väiksema töötaja eest. Selline kolm, viis aastat. /.../ ...praegu on nagu selline tendents, et inimesed püsivad kaks-kolm aastat koha peal võib-olla ja liiguvad edasi.“ (8)*

**Materiaalset tunnustamist** on kogetud lisatasude, preemiate ja kõrgema koefitsiendiga palga maksmise, aga ka öötundide, pühade, kriiside ja keerulisemate perioodide tasustamise näol. Intensiivraviõdede sõnul peab rahaline tunnustamine erinema tavapärasest praktikast. Seda eelkõige seetõttu, et lisatasude maksmisega harjutakse kiirelt ning töötajate ootused kasvavad. Üks intensiivraviõde kirjeldas ka näitena olukorda, kus lisatasude maksmise lõpetamisega oli raske leppida, sest töötajad olid juba ette arvestanud suuremate töötasudega.

*„... kui meil on nagu terve kuu jooksul hästi tihedad tööpäevad onju, hästi palju tööd ja siis palgapäeval tunnustatakse mingisuguse ma ei tea ütleme 100 euroga. Aga noh, järgmine kuu on samamoodi, mis tähendab seda, et siis järgmine kuu jälle tahetakse, mis tähendab seda, et mida regulaarsemaks see muutub, seda suuremad on ka inimeste ootused. Niimoodi, et inimestel võib-olla läheb juba meelest ära, see, et, mille pärast tunnust.. tunnustati. Sellepärast see peab ikkagi olema natuke erinev muust, muudest toimingutest.“ (1)*

*„Või et nagu koroonajal oli, /.../ rahad jooksid nii, et... see oli uskumatu, kuidas riigil oli raha või kust see nagu tuli... Ja see lõppes ära ja kõigil oli niimoodi, et mis mõttes, enam ei saagi oma listasusid või?“ (4)*

Rahalise tunnustamise tähtsus on indiviiditi erinev. Intensiivraviõded kirjeldasid rahalist tunnustamist oodatud, meeldiva ja meelde jäävana. Siiski kirjeldati seda ka kui ebaefektiivset tunnustamist viisi, selle motiveeriv mõju on lühiajaline. Sageli sõltub lisatasude maksmine osakonna ja organisatsiooni rahalistest võimalustest, mitte intensiivraviõde panusest töösse või organisatsiooni.

*„Eks see rahaline jääb ju kõige rohkem meelde, lõppude lõpuks onju, aga... Aga see vist oleneb sellest summast ja sellest, mille eest sa saad...“ (9)*

*„Tegelikult on ju preemiad üks tunnustamisviis. Samamoodi tegelikult, ega siin töökohas ka, et ega see kui ongi väga hull aeg või periood olnud ja sa saad mingit motivatsiooni- või mingit lisatasu, siis no minu noh, see on õiglane. Et võiks või peakski olema nagu, et, et noh, see raha ei*

*motiveeri nagu pikalt mingit väga ränka tööd tegema, aga lühiajaliselt ma arvan, et see paneb nagu natuke meid ka rõõmsamana.*“ (3)

*„No selles ma ei ole kindel, et seal nüüd tunnustatakse mind. See on lihtsalt, et osakonnal jääb üle see... (raha)“* (6)

Projektides osalemise ning osakonda panustamise eest on oluline töötajaid ka väärikalt tunnustada. Sageli motiveerib lisatasude maksmine intensiivraviõdesid täitma lisaülesandeid töörühmades osalemise, koolituste läbiviimise või mõnes projektis osalemise kaudu. Seejuures on üks intensiivraviõde kogenud, et tahtliku pingutusega lisatööülesannete näol ei mõju rahaline tunnustamine väärtuslikuna, sest selle nimel on teadlikult töötatud. Intensiivraviõdede sõnul on nad saanud oodatust madalamat tasu koolituste läbi viimise ja projektidesse panustamise eest.

*„Noh, see on ka see, et selle nimel saab ju teha, aga, aga see pole päris...“* (5)

*„Pidin, vaata, konverentsile tegema selle ettekande. /.../ Kuigi see rahaliselt ma ei saaks öelda, et see väga kompenseeritud oli rahaliselt. Pigem nagu naljanumber./.../ ...et sa saad lihtsalt parkimise tasu tagasi lihtsalt ainult...“* (10)

Tunnustamisena kirjeldasid intensiivraviõded meenete, dokumentide või eseme saamist organisatsiooni või osakonna poolt. Ühe intensiivraviõde kogemusel, kes on ise organisatsiooni poolt meeneid saanud, ei ole organisatsiooni poolt saadud meened olulised. Kirjeldata ka töötajate sünnipäeva meeles pidamist.

*„Tunnustamine on siis kas näiteks osakonna või siis nagu nagu näiteks haigla või organisatsiooni poolt mingi tunnustus. Kas mingi eseme, dokumendi või lihtsalt heade sõnade näol vahepeal.“* (8)

*„Neid on ka olnud täiesti sellised, noh nagu ikka, asutuse meened on. Siuksed mitte midagi erilist.“* (5)

*„Ja siis nojah, sünnipäevad, sünnipäevad osakonnas, et kingitakse ikka lilleke ja...“* (8)

Intensiivraviõded kirjeldasid tunnustamisena osakonna poolt korraldatud **ühisüritusi**, mis leiavad aset väljaspool töökeskkonda. Intensiivraviõdede kogemusel on tunnustamine kolleegidega ühiselt aja veetmine väljaspool tööaega. Ühisürituste kasutegurina nägid õed seda, et need muudavad meeskonda ühtsemaks, aitab kaasa meeskonnatunde tekkimisele ning mõjub tunnustamisena kolleegide poolt.

*„...minu jaoks on see ka tunnustus, kui osakond paneb näiteks selle matka kokku või midagi sellist /.../ okei, ma maksan mingit omaosalust, aga see ikkagi keegi korraldab, keegi teeb, et see on nagu minu väärtustamine või üldse kollektiivi väärtustamine.“ (6)*

*„Et, et see on ikkagi see, et ma väärtustan, et sa oled mulle võrdväärne kolleeg, /.../ ma tahan sinuga koos ka näiteks väljaspool olla, /.../ ma pean sust nagu lugu või on, see on selline. Et et lisaks noh liidab kokku, et kindlasti väljas käimine on ka selline grupisisene, üksteise tunnustamine, just see, et ma tulengi selle grupiga välja.“ (4)*

*„Et see, ma arvan ka hästi palju loob seda meeskonnatunnet ja sa tead, et sa võid teisele inimesel loota. Võib-olla nagu arvestad teistega rohkem.“ (10)*

**Tööga seotud** tunnustamise puhul kirjeldasid intensiivraviõed kogemusi lisa tööülesannetega, koolitaja rolliga ning koolitustel ja konverentsidel osalemise võimalust. Tunnustamiseks peeti lisaks tavapärasele tööülesannetele töötajatele huvi pakkuvate asjade leidmist vahetu juhi poolt. Enamasti oli tööülesannete ja erialase arenguga seotud võimaluste pakkujaks õendusjuht, aga ka osakonnajuhataja või kolleeg väljaspool osakonda.

*„Pakutakse mingeid lisa... töövõimalusi või projektis osalemise võimalusi või kuskil konverentsile näiteks minemine, vaata. Kuhu kõik ei saa...“ (9)*

*„Ja siis ka see, seda võetakse vahetevahel vist tunnustusena, sind kutsutakse mingit teemat mingil kursusel läbi viima. Ehk siis sa oled nagu tunnustatud spetsialist mingis valdkonnas.“ (5)*

*„See on aga see, et võib-olla mul on rohkem võimalus pääseda koolitustele mis siis on natuke ka kallimad, rohkem tähenduslikumad /.../ minusse nagu investeeritakse aega ja raha teistmoodi.“ (8)*

Intensiivraviõdede sõnul oodatakse tunnustamisena tööd toetavaid asju, mille abil saab end erialaselt arendada või panustada eriala arengusse. Tunnustamiseks peeti ka karjääriredelil tõusmise võimaluse pakkumist, isegi juhul kui seda pakkumist ei võeta vastu. See näitab intensiivraviõdedele, et nende panust on märgatud.

*„Kindlasti nagu koolituse tegemise ajal sa juba puutud nii paljude materjalidega kokku, et... Ja noh, sa näed ise, et see vajadus on olemas. Siis ongi, et sa nagu tahaks juurde uurida ja teha, onju.“ (10)*

*„Noh, kindlasti, kui mulle pakutakse mingisugust kõrgemat töökohta, siis see mõjuks nagu. Isegi kui ei taha seda see mõjuks ka nagu tunnustusena.“ (6)*

Kuigi lisaülesannete pakkumise abil on võimalik tõsta õdede enesekindlust ning parendada töösooritust, võib intensiivraviõdede sõnul selline viis muutuda ühel hetkel koormavaks ja väsitavaks, sest lisaks põhitööle tuleb pühenduda ka lisatööle.

*„...see tegelikult oli kunagi. See pani liikuma, see näitas sulle, et sa nagu...Sa oled nagu tunnustatud spetsialist, /.../ Aga... aga see on tegelikult tohutu koormus, ühel hetkel.“ (5)*

Õdede sõnul peaks tunnustamine olema igapäevane töö osa: igapäeva töö tähele panemine, positiivne vastukaja nende tööle või ideele ning panuse märkamine kolleegide ja juhtide poolt.

*„Kui kõik ütlevad selle eest, et Sa oled lihtsalt väga hea oma töös. Ja selle sulle antakse nagu midagi, mingi tunnustamine suurem, et sa ei teinud midagi ekstra. Et sa teed igapäevaselt hästi asju, vot siis sellel tunnustusel on minu jaoks nagu isegi suurem väärtus.“ (5)*

*„Tähendabki seda, et kui kui, kui ma tunnen, et mind või minu tööd on märgatud. Et keegi ütleb, et, et sa oled teinud midagi hästi, et kas siis niiviisi ütlemise vormis või siis mingi konkreetse tunnustuse näol.“ (7)*

Intensiivraviõdede sõnul on tunnustamine nende soovidega arvestamine graafiku koostamisel ning paindliku tööaja pakkumine. Oluliseks peeti töötaja ja tööandja vahelisi kokkuleppeid, mis puudutavad tööaega ning mille osas on läbirääkimisi peetud juba tööle asumise eel või elumuutuste järel.

*„...et ülemus arvestab minu soove, millal ma ei saa tööl olla.“ (4)*

*„Et et noh, miks ma tahan näiteks töökohas töötada, on see seesama just, et see graafikute paindlikkus.“ (6)*

*„Kui sul tuleb inimene tööle, siis lepatakse mingites asjades kokku. Sul sünnib laps või mul... Sul nagu muutub kodune olukord, sa kolid 5 km või 50 km kaugemale... Vaata, see on nagu win-win olukord. Kui sina annad mulle, siis mina annan ka sulle.“ (2)*

### **4.3. Inimgruppidega seotud tunnustamine**

Ülakategooria inimgruppidega seotud tunnustamine moodustus kolmest alakategooriast: 1) kolleegidega seotud tunnustamine; 2) patsientide ja lähedaste tagasiside ning 3) praktikantidega seotud tunnustamine (Tabel 2).

**Tabel 2. Inimgruppidega seotud tunnustamise ülakategooriat kirjeldavad koodid ja alakategooriad**

Koodid	Alakategooriad
Tunnustamist on kogetud kolleegide, õendusjuhi, osakonnajuhataja, vastutava õe, hooldajate, arstide, õpilaste, patsientide ja lähedaste poolt	Kolleegidega seotud tunnustamine
Tunnustaja puhul pole oluline amet	
Oluline on kolleegide poolne tunnustamine	
Tunnustamine arstide poolt	
Juhi tunnustus on meeldiv ja suurema väärtusega	
Oluliseks peetakse tunnustust enda eeskuju poolt	
Tunnustamine on üksteise aitamine, märkamine, toetamine, usaldamine ja julgustamine	
Üksteisega arvestamine	
Koos õppimine	
Oma patsiendi usaldamine kolleegile	
Toetav töökeskkond	
Tunnustamine on situatsioonide arutelude käigus tekkinud meeskonnatunne	
Tunnustust meeldib saada kelleltki, kes on ise samas situatsioonis	
Töötajad, kes üksteist paremini tunnevad, tunnustavad rohkem	
Osakonnasisese tunnustamisega ollakse rahul	
Osakonnasiseselt innustatakse üksteist tunnustama	
Patsiendipoolne tunnustamine on tore	Patsientide ja lähedaste tagasiside
Patsientide kiitus tekitab hea tunde	
Sageli kiidavad ja tunnustavad patsiendi lähedased	
Lähedaste poolt toodud läbimõeldud kingitus	
Patsiendipoolne tänu	
Patsient ootab õde uuesti tööle	
Tunnustamine kingituste abil kriisiolukorras on tore	
Tunnustust oodatakse ühiskonna poolt õdede, hooldajate ja arsti ametite hindamise näol	
Õdede usaldamine oma valdkonna spetsialistina patsientide poolt	
Praktikantide tagasiside juhendamisele ja kiitmine motiveerib juhendama	Praktikantidega seotud tunnustamine
Praktikantide tunnustamine innustab neid osakonda tööle tulema	

Intensiivraviõded kirjeldasid, et **kolleegidega seotud tunnustamise** kogemist erinevate erialade esindajate ja isikute – õendusjuhi, osakonnajuhataja, vastutava õe, hooldajate, arstide, õpilaste, patsientide ning lähedaste poolt. Enamasti pole oluline kõrgemal positsioonil (juhtkond, õendusjuht, osakonnajuhataja) asuva isiku tunnustus, sellest tähtsam on tunnustus kolleegide poolt, kellega kõrvuti töötatakse, hoolimata ametist. Siiski leidis õdesid, kelle kogemusel oli just juhtiva töötaja või arsti tunnustus motiveeriv ning suurema väärtusega. Seda kas siis õdede tunnustamisena oma ala spetsialistina või töösoorituse eest kiitmise näol. Oluliseks peeti tunnustust autoriteetse isiku poolt, kelleks võib olla nii juht kui ka samal tasemel töötav kolleeg, kes on enda töös hea.

*„Mis tegelikult võib täiesti olla, kas lihtsalt tavalise kolleegi poolt või õendusjuhi poolt või, või mingi vastutava õe poolt või, või arsti poolt või põetaja poolt ka täiesti.“ (7)*

*„Ma mõtlengi, et tegelikult ei tohiks vahet olla, aga võib-olla vahepeal kui näiteks kasvõi arst nagu kiidab, siis see võib olla nagu toredam tunne.“ (9)*

*„Noh, ma ei tea, see ei ole vist ilmselt nii oluline, et meil on päris haigla, haigla juht ja esimees tuleksid iga kord käppa suruma, et te olete nagu tublid või mingit juttu. Et see.. Ta jääb nii kaugel, vaata, ta ei puutu nagu teemasse. /.../ Pigem see on nagu pigem siseringis on see tunnustus oluline, päris kõrgemalt positsioonilt... Ta ei oma väga tähtsust.“ (4)*

*„Või siis ka näiteks mõnikord on ka just nagu selliste inimeste poolt, kes on nagu sulle sellised natuke autoriteetsemad onju. Või noh keda... Ma ei taha öelda, et sa ei austa inimesi.. Vaid, et keda sa nagu rohkem austad või, kelle tööd. Kui noh see, selline inimene nagu kas siis võib-olla naeratab või siis ka niimoodi tunnustavalt vaatab, et siis vahepeal on ka selline pilk nagu, mis võib öelda.“ (1)*

Tunnustamisena kirjeldasid intensiivraviõed vastuteeneid ja heategusid kolleegide vahel, kus üksteistega arvestatakse. Aidatakse, julgustatakse ja toetatakse üksteist, märgatakse teiste vajadusi ning vajadusel õpitakse koos uues ja keerulises olukorras. Sellised olukorrad võivad olla näiteks kolleegile maha ununenud töövahendite toomine õendustoimingu ajal või keerulise situatsiooni puhul koos tegutsemine. Teisest küljest võib tunnustamisena mõjuda see kui kolleeg usaldab puhkepausile minnes enda patsiendi selleks ajaks teise õe hoole alla.

*„Et muidugi verbaalselt ka, see on ka hästi oluline, kui keegi ütleb aitäh. Ja kas, kas on abi vaja või lähed pakud ka abi.“ (4)*

*„Seesama seal EKMO ja dialüüsigaga patsient, see näitas nii hästi, et sul on kogu aeg keegi olemas, sul keegi kogu aeg. Keegi ei tea, kõik tulevad, toetavad, õpivad. Et sa oled nagu toetatud. /.../ Aga kui ma tahan nagu öelda, et siis see oli nagu SEE koht, kus ma reaalselt tundsin, et ma ei karda enam midagi siin.“ (5)*

*„Noh, eks meil on ikka see, et, kui sa lähed, et ma teen kohvipausi, kui ma lähen pissile, keegi valvab sinu patsienti. Siis noh, ega siis ka vaadatakse ringi, et oleneb, kes töö on, kellele ma ütlen. /.../ et see on ikkagi nagu minu vastutus ja ma tean, et et ma võin usaldada ka nagu näiteks seda teist inimest. Eks ole, võin usaldada nad (pt-d) sinuga, et nad on heades kätes.“ (4)*

Intensiivraviõdede sõnul võib ka toetav töökeskkond ning situatsioonide arutelude järel tekkinud meeskonnatunne mõjuda tunnustamisena. Intensiivraviõdede kogemusel on meeldiv saada tunnustust kelleltki, kellega koos situatsioonis töötatakse, kuna ta mõistab olukorra sisu kõige paremini.

*„...noh kui me arutame mingeid situatsioone, et läbi mille ma saan aru, et et ma olen tunnustatud oma positsioonil selles meeskonnas.“ (6)*

*„Et see töökeskkond peab olema selline, mis sind motiveerib just nimelt sellel keskkonnale, õhkkonnale tuleks nagu tähelepanu pöörata. /.../ Et me võiksime seda tunnustust mitte jagada selliste aastaste mingite asjadega, vaid et see tunnustamine võiks olla nagu selline... Pehmem ja igapäevasem osa.“ (5)*

*„Seda saab sageli öelda keegi sellest samast meeskonnast, kellega sa midagi teinud.“ (5)*

Intensiivraviõed tõdesid, et enamasti tunnustavad kolleegid, kes üksteist paremini tunnevad kas siis tööalasel või väljaspool tööaega sõlmitud suhete kaudu. Nad kirjeldasid osakonnasisest üksteise tunnustamist ja tunnustamisviiside kasutamise julgustamist kolleegide poolt meeldetuletuskirjade näol. Mitmed intensiivraviõed olid rahul osakonnasisese tunnustamisega ning pidasid seda piisavaks.

*„Kellega ma nagu rohkem läbi saan, ma arvan, tunnustab seda natuke rohkem, et võib-olla näeb mu tahet nagu osakonda nagu positiivselt panustada.“ (8)*

*„Ma otseselt küll meie osakonnas ei tunne millestki nagu rohkem puudust, et meil on... Tore on see, et vaata, veel vahepeal tuletatakse meelde, et kasutage.“ (6)*

**Patsientide ja lähedaste tagasiside** on intensiivraviõdede sõnul tore ja tekitab hea tunde. On kogetud sagedast patsientide ja lähedaste poolset tunnustamist osakonda toodud läbimõeldud kingituste ja kirjalike ning suuliste tänuavalduste kaudu nii patsiendi osakonnas viibimise ajal kui selle järel. Tunnustamisena mõjub ka see kui patsient, kellega õde on valve jooksul tegelenud, ootab teda uuesti tööle.

*„Tihti kiidavad ja tegelikult tunnustavad ka needsamad lähedaste.. lähedased, patsientide lähedased ju. Et aga seda ma nagu selles töös väga hullult nagu pole oodanud. Põhjus on ilmselt see, et inimesed on siin suht šokis isegi sellest olukorrast ja hea, kui nad nagu suudavad oma lähedasega tegeleda, kui mind tänada siin.“ (3)*

*„Patsientidepoolne on ka alati selline tore. /.../...kui terveks saavad ja tõesti tulevad mitu kuud hiljem koogikesega. Et, aitäh /.../ ühesõnaga, et siia enam sattuda rohkem ei tahaks, aga et see on kole koht, et nad saavad nagu aru, et kui raske on. /.../ Nii vaimselt, kui füüsiliselt on meie töö, et nad nii oskavad seda nagu hinnata. See on kas tõesti hästi tore.“ (4)*

*„Ma arvan, päris suur tunnustus on see ka, kui need patsiendid ise tulevad ja näitavad ennast, et näete, et mul on kõik hästi.“ (10)*

*„Näiteks patsient, tunnustab, et ta ütleb, et kas homme ka tulete või või ei tule, et siis see on ka nagu tunnustus.“ (5)*

Intensiivraviõdede kirjeldusel oli *Covidi* kriisi ajal tervishoiutöötajate tunnustamine kingituste näol, mis aitasid kaasa vastupidavusele, toredad. Siiski oodatakse enam ühiskonna poolt õdede, hooldajate ja arstide ametite hindamist igapäevaselt, ka kriisivälistel aegadel. Intensiivraviõded tajuivad tunnustamisena seda, kui neid hinnatakse oma valdkonna spetsialistina patsientide poolt ning neid usaldatakse oma tööülesannetes.

*„Aga no näiteks see, et tegelikult seal covidi ajal... vaata, kui tehti neid igasuguseid kingitusi. See oli ka päris tore tegelt, selline tunnustamine.“ (6)*

*„Et ka inimesed järjest rohkem oskavad hinnata seda, et, et see õde ei ole mingisugune, tõesti mingi ullikene seal. /.../ Ta ostabki sulle mingit adekvaatset nõu anda, eks ole. Ta tulebki toime. Et ta on ikkagi spetsialist oma alal...“ (4)*

**Praktikantidega seotud tunnustamise** puhul tõstab praktikantide poolt saadud tagasiside ja kiitmine intensiivraviõdede motivatsiooni juhendada. Samuti on võib hoopis praktikantide tunnustamine intensiivraviõdede poolt innustada neid osakonda tööle tulema ning seeläbi saavad intensiivraviõded endale head kolleegid.

*„... vaata praktikant annab ka sulle tagasisidet. Et see on ka tegelikult tore, kui kui öeldakse, et sa nagu oled hea juhendaja olnud või noh selles mõttes sealt tuleb tagasisidet selle kohta. Motiveerib edasi juhendama.“ (10)*

*„... just selline näide, et praktikanti oled väga kiitnud, tema on ise sind väga kiitnud ja, ja oledki öelnud, et näed, et „tule tööle!“ Ja nüüd, nüüd ongi, et tuli tööle. /.../, et tänu tunnustamisele sa võib-olla saad endale toreda kolleegi.“ (10)*

#### **4.4. Individuaalsed eripärad tunnustamisel**

Ülakategooria individuaalsed eripärad tunnustamisel moodustus kahest alakategooriast: 1) tunnustamise varjukülg ja 2) individuaalne lähenemine tunnustamisel (Tabel 3).

**Tabel 3. Individuaalsed eripärad tunnustamisel ülakategooriat kirjeldavad koodid ja alakategooriad**

Koodid	Alakategooriad
Teiste tunnustamine on keeruline kiire töötempo tõttu	Tunnustamise varjukülg
Teiste tunnustamine nõuab aega ja julgust	
Soov ise rohkem teisi tunnustada	
Etteantud kriteeriumite põhjal tunnustuse saamine võib näida taotluslik	
Tajutakse tunnustamise siirust	
Tunnustamine ei ole pealiskaudne kiitmine	
Manipuleeriv	
Liigne ning ühe ja sama asja eest tunnustamine	
Liigne tähelepanu	
Piinlik	
Oskamatus tunnustust vastu võtta	Individuaalne lähenemine tunnustamisel
Kohustus töösoorituses rohkem pingutada	
Positiivne tagasiside	
Hästi tehtud töö tähele panemine	
Personaalne tähele panemine	
Oluline on tunnustata vaid tunda	
Oluline on isiksuste märkamine ja nendega arvestamine	
Oodatakse ja hinnatakse pehmete oskuste tähele panemist	

**Tunnustamise varjukülgedele** all kirjeldasid õed tunnustamise keerukust kiire töötempo tõttu. Tunnustamine nõuab aega ja julgust ning seetõttu pole seda lihtne tööülesannete kõrvalt teha. Arstidele oli tunnustuse jagamine keeruline, sest tunti positsioonivahet õdede ja arstide vahel. Intensiivraviõed soovivad siiski ise rohkem teisi tunnustada.

*„...seda on väga keeruline teha, seda tunnustamast. Et isegi kolleegile on väga keeruline, võib olla väga kiirel päeval öelda midagi head. Või, rääkimata sellest, et sa lähed arvuti taha ja siis kirjutad selle mingi asja valmis, et kui sa võib-olla muud päevatöödki ei saa valmis tehtud.“ (10)*

*„Vaata, tunnustamine nõuab ka natuke julgust /.../ natuke aega tahab, eks ju. /.../ Et ja siis vahest on seega tunnustamisel, et kuidagi hirm on.. vaata näiteks ametipulgalt kõrgemate, et kuidas, et, et kuidas näiteks arst suhtub, kui sina kiidad teda, eks ju“? (6)*

*„Võib-olla ma peaksin ise ka rohkem tunnustama. Või noh, ma tunnen, et ma nagu seda... just seda anonüümselt nagu tagasisidet... Ma olen mitu korda mõelnud, et ma kirjutan ja ma ei tee seda, kuigi, nagu ma olen tahtnud kirjutada.“ (9)*

*„Võib-olla, et ma üks asi on see, et ma tahaks, et ma ise julgeksin olla rohkem märkav /.../ teisi tunnustama...“ (5)*

Tunnustuse saamine pole intensiivraviõdede sõnul alati loomulik. Mõnikord on pingutatakse tunnustuse saamise nimel etteantud kriteeriumite järgi ning sel juhul on tunnustuse saamine taotluslik – see on pälvitud konkreetsete tegude eest ning see oli eesmärgipärane. Intensiivraviõed

tajuvad, kui tunnustamine on siiras. Tunnustuse vastuvõtmist on kogetud keerulisena pealiskaudsuse ja manipulatiivse käitumise tõttu.

*„Kui ma pean selleks nagu eraldi välja paistma oma tööga näiteks midagi pingutama, /.../ Et ma pean olema väga tubli. /.../ ma peaksin kõikidega ÜLIsõbralikult läbi saama. Mul ei peaks ühtegi konflikti olema näiteks. Või et ma peaksin nagu väga palju pingutama, lisatöid tegema, et ma teen kogu aeg isavalveid. Et siis ma olen tubli. Et, et selles nagu tänada, siis minu arust see ei ole nüüd see. See on nagu ma otsin tunnustust...“ (5)*

*„Mõnikord jällegi kui noh sa ei tunneta nagu selles... ma ei tea tunnustuses mõnikord nagu siirust, et siis nagu see jätab su sisse ikkagi sellise kahtleva noodi, et, et nagu okei...“ (1)*

*„Kui seda öeldakse umbmääraselt... Noh, sihuke kõneviisil, et „kuule, väga tubli oled enamasti“. No umbes selline, siis see ei ole.“ (5)*

*„Vot siis ei mõju, kui ma tunnen, et inimene nagu mingi mõttega mind kiidab. Ma ka muutun nagu kahtlustavaks või niiviisi, et vahest tundub mõni kiitus nagu mitte päris aus või natuke manipuleeriv ja see mulle ei meeldi.“ (6)*

Intensiivraviõdede sõnul võib tunnustamine kaotada oma väärtuse, kui tunnustatakse liiga sagedasti või korduvalt sama asja eest. Tunnustamisega kaasnevat liigset tähelepanu ei peetud samuti meeldivaks. Tajuti, et tunnustuse vastuvõtmine võib olla piinlik, põhjustada kohmetust ning ei osata tunnustust oma iseloomuomaduste tõttu vastu võtta.

*„Ma kuidagi, kui seda liiga paljuks läheb, siis kaotab oma väärtuse.“ (7)*

*„Kui see tuli (kolleegide tähelepanu) juba seitsmendat või kaheksandat korda, siis no ilmselt tüüpiline eestlane, siis tundub, et liiga palju tähelepanu tuli ehk. Nii palju ka ei ole vaja.“ (4)*

*„Ma ei ole tahtnud teist korda samas kohas nagu suurt tunnustust saada. See tundub imelik mulle endale. /.../ See, nagu mind ei motiveeri.“ (5)*

*„Võib-olla nagu on tunnustatud, aga võib-olla ma ei oska seda nagu tunnustamisena võtta. Mina ise võtan nagu väga halvasti kiitust nagu vastu...“ (1)*

*„Ma isegi ei oska olla ka selline, kes oskab komplimente vastu võtta. Ma ei tea, kas on eestlaslik või lihtsalt minulik, et... mul on nagu, ei peaks olema piinlik. Aga tegelikult peaks rõõmu tundma, aga mulle, ma ei oska sellest niimoodi nagu... Mulle tundub, nagu see, et „oh, mis te nüüd!““ (5)*

Intensiivraviõdede kogemusel võib tunnustamine mõjuda kohustusena oma töösoorituses rohkem pingutada ning kolleegidele pidevalt eeskujuks olla.

*„... kui sind tunnustatakse, kui tarka, siis see pingutab, paneb sind rohkem pingutama. Et see tunnustus minu jaoks toob kaasa ka... /.../ vanasti vähemalt ta tõi kaasa nagu kohustuse olla, hea. Et sa pead olema tubli.“ (5)*

*„/.../ siis ma mõtlen, et kuule, kui ma olin tiitliga pälvitud, siis pean tegema seda, kuidas ma nagu alt vean? Et see nagu kindlasti mõjutab positiivselt, et nagu sunnib rohkem pingutama.“ (6)*

Intensiivraviõdede kogemusel võib **individuaalne lähenemine tunnustamisel** väljenduda intensiivraviõde personaalsel tähele panemisel, nende hästi tehtud töö ja ideede tähele panemisel ja positiivsel tagasisidestamisel teiste poolt.

*„Et minuga arvestatakse. Panusega. Ma ei ole selle peale isegi mõelnud, päriselt! Tunnustamine? No see käib ikka nagu, et keegi märkab sind nagu ja sinu tegevust.“ (2)*

*„Ma ise arvan, et tunnustamine on see, kui... Kui minu tehtud kas siis töö või mõte või idee leiab nagu positiivset vastukaja eee... teiste poolt.“ (1)*

Intensiivraviõdede sõnul on oluline tunnustajal tunnustatavat tunda, märgata ametiala esindaja taga isiksust ja sellega arvestada. Kuigi töötatakse intensiivraviõdena, on igaühel oma karakter ja iseloomulikud jooned, mis neid teistest eristavad. Lisaks erialaste oskuste esile tõstmisele oodati ka pehmete oskuste, nagu suhtlemisoskus või kannatlikkus, märkamist..

*„/.../ See on sinu kui isiksuse nägemine. Sulle antakse aega, olla sina ise puhata, mingeid muid asju, et sa ei ole nagu ainult see.... Töötaja... Teenusepakkuja. /.../ Et kui märgatakse sind ennast, mitte seda, mis seal sooritus on, jah. Et see ongi SINU nägemine. /.../ ...me õpetame, et õppekavas järjest tuleb sisse patsiendikesksus ja isiksuse nägemine, siis on hästi. Aga me ei tohiks ära unustada ka seda, et kui me töötame kellegagi, siis nemad on ka isiksused.“ (5)*

*„Mulle meeldib meie see, kirja teel see kolleegide tagasiside, positiivne tagasisidestamine. /.../ Või näiteks nagu mulle tuleb vahest kirju, et sa teed tuju rõõmsaks.“ (6)*

#### **4.4. Intensiivraviõdede ootused tunnustamisele**

Ülakategooria intensiivraviõdede ootused tunnustamisele moodustus kolmest alakategooriast: 1) ootused juhtidele ja kolleegidele; 2) ootused organisatsioonile ning 3) ootused rahalisele tunnustamisele (Tabel 5).

**Tabel 4. Intensiivraviõdede ootused tunnustamisele ülakategooriat kirjeldavad koodid ja alakategooriad**

Koodid	Alakategooriad
Tunnustamine on väga oluline juhtide töö osa Abi ja toe pakkumine Tunnustamine õendusjuhilt Rohkem tunnustamist Tunnustamine konkreetsete asjade eest Töötajate tunnustamine, kes jäävad märkamatuks, kuid väärivad seda	Ootused juhtidele ja kolleegidele
Soovitakse rohkem võimalusi õendusjuhtidele töötajate tunnustamiseks Isiklike vajaduste rahuldamise võimalus Soodustused ja hüved organisatsiooni poolt ( <i>ka reisid</i> ) Tervist toetavate võimaluste pakkumine Psühholoogiline tugi tööandjalt Boonuspääsmed või kinkekaardid, mille abil saab end erialaväliselt arendada Töötaja elukohaga arvestavad boonussüsteemid Lisapuhkus Organisatsiooni poolt organiseeritud ja/või rahastatud ühisüritused	Ootused organisatsioonile
Väärikas palk Palatiõe ja intensiivraviõe töötasu erinemine Riigipoolne tunnustamine rahastuse näol Tunnustamisega kaasnev rahaline boonus	Ootused rahalisele tunnustamisele

**Ootuseid juhtidele ja kolleegidele** kirjeldasid intensiivraviõded enamasti igapäevatööga seondult. Intensiivraviõded pidasid tunnustamist oluliseks juhtide igapäevatöö osaks, kuna töötajad ootavad tunnustust otseselt juhilt. Oodatakse, et õendusjuht pakub enda abi ja tuge intensiivraviõdedele tööloigus. Kuigi intensiivraviõdede sõnul kiidetakse ja tunnustatakse üksteist igapäevaselt, oodatakse siiski enam üksteisele hea sõna ütlemist ja toe pakkumist.

*„Väga oluline töö osa, väga oluline nagu õendusjuhi või üldse nagu juhtide, juhtide töö osa.“ (7)*  
*„...õendusjuhi poolne tunnustus väljenduks, minu arvates ,pigem võib-olla selles, /.../ et ta näitaks, et on olemas ja ta tahab nagu meid aidata. Et, et siis see paneb ka meid nagu rohkem... Tõstab motivatsiooni ja sa oled võib-olla tublim.“ (4)*

*„Aga võib-olla tõesti jah, et lihtsalt, et inimesed oleksid kuidagi rõõmsamad ja meeldiks rohkem, rohkem nagu oma tööd teha ja siis sealhulgas ka teistele nagu hea sõna öelda.“ (7)*

Ootuseid tunnustamisele väljendati ka vajadusena kogeda ise rohkem tunnustamist ning saada tunnustust konkreetsete tegude eest. Intensiivraviõdede kogemusel jäävad paljud kolleegid tunnustusetu, kuigi on seda väärt.

*„Võib-olla siis lihtsalt rohkem rohkem nagu seda... Senisest rohkem mingit tunnustust või tunnustust mingisuguste kindlate konkreetsete asjade eest.“ (7)*

*„Aga ma tahaks nagu siukest avalikumat rohkem nagu nendele ka, kes... kes võib olla väga, ei ole nähtavad, aga on muidu väga tublid.“ (5)*

*„Et alati on nagu hea tunnustada saada ja siis vahepeal, kui keegi teine ei saa, aga ta on ka seda väärt, et siis on niisugune tunne, et ah, võiks juba järgmine aasta kiiremini tulla, et ta nagu... Tema ju väärrib ka nagu neid asju.“ (7)*

Intensiivraviõdede **ootused organisatsioonile** olid seotud nii rahastamise, töökorralduse kui ka igapäevaelu reguleerivate otsustega organisatsiooni poolt. Intensiivraviõded väljendasid soovi, et juhtidel oleks rohkem võimalusi tunnustamiseks, sest sageli nõuab töötajate tunnustamine rahalisi ressursse. Samuti oodatakse töökorralduslikke regulatsioone puhkepauside võimaldamise näol, et õed saaksid einestada või muid oma isiklike vajadusi rahuldada ilma patsientide pärast muretsemata.

*„Et kui on, mille eest nagu tunnustada, et siis võiks olla ka siis õendusjuhtidel võimalus nagu erinevaid inimesi rohkem tunnustada...“ (7)*

*„Et võetaksegi nagu inimest. Sul on kindlalt puhkepausid, onju. Kindlad söögiajad, mitte nii, et sa nagu, kui on see võimalus lõpuks, siis ma saan minna patsiendi kõrvalt... Või umbes, et noh, ma kiirelt-kiirelt siis jooksen vetsu umbes, et noh... Ja siis ma lähen teen kähku tööd edasi.“ (10)*

Tunnustamist oodati organisatsiooni- ja osakonnasiseselt. Seda eelkõige soodustuste ja hüvede näol, mis kataksid töötajate igapäevaseid vajadusi, edendaksid tervislikke eluviise, toetaks töötajate füüsilist ja vaimset tervist ning pakuks võimalusi end erialaväliselt arendada. Selliste tunnustamisviiside puhul peeti oluliseks, et need arvestaksid töötaja elukohaga hõlbustamaks ajaplaneerimist.

*„...olekski tore, kui oleks tasuta lõunad /.../ või tasuta parkimine või... Ma ei tea, tasuta kohvi või noh... Sellised asjad, mida meile nagu nii hädasti vaja. Need, kes me hoolitseme teiste inimeste heaolu eest, teiste inimeste nagu tervise eest. Et et meie enda tervise ei oleks tagaplaanil. /.../ Pluss mingi psühholoogiline tugi näiteks. Et ongi, ma ei tea, nõme öelda, kohustuslik, et sa käidki mingi aja tagant lihtsalt rääkimas, välja ventileerimas, mingeid olukordi võib olla, mis on olnud.“ (10)*

*„Mingid boonuspääsmed mingitele kursustele.. Väga populaarsed on nagu mingisugused psühholoogilised või... Või siis ka ükskõik mingisugune maalikursus või siis selline... Mis toob nagu kasu teistmoodi ja sa saad ennast ka nagu arendada. /.../ ...tahaks, et need oleksid ka kõik just nagu sellised \*linn\* linnas ütleme... Sest noh kui need on kaugel, siis see tähendab seda, et ma pean seda planeerima. Mul ei ole vaba aega võib-olla...“ (1)*

Intensiivraviõed kirjeldasid oodatud tunnustamisviisina lisapuhkuse või puhkusepäevade pakkumist ning reise ja ühisürituste korraldamist ja pakkumist töandja poolt. Ühisürituste rahastamise osas olid intensiivraviõed eriarvamustel - leiti, et neid peaks rahastama osakond ning oldi ka arvamusel, et osakonna poolt võiks olla ürituse korraldamine ning töötajate poolt osalustasu.

*„Võib-olla see praeguse seisuga ma tunnen, et võib-olla selline lisapuhkuseväärtus on asi, mis võib-olla tõuseb kunagi.“ (8)*

*„Vist oli see puhkusepäevad... see on ka üks võib-olla tore tunnustamine.“ (9)*

*„Need tunnustamisviisid või noh, töötaja nagu tähelepanemise viisid, meil on vist tõesti palju olemas, et kui ma saaks kastist välja mõelda, siis ma tahaks mingit kuurort... mingisuguseid reise ja asju saada töökohast, et ma olen ikka hästi töötanud, et võiks ju siis olla kuskile nagu minek või...“ (6)*

*„Võib-olla need ühisüritused. Et noh, nende eest on ka veits imelik nagu, et ise ise pead neid tahtma ja olema motiveeritud neid korraldama ja siis pead maksma ka nende eest. Võib-olla... Et võiks olla pigem töandja poolt korraldus, nende rahastamine.“ (10)*

Intensiivraviõdede **ootused rahalisele** tunnustamisele olid eelkõige seotud töö iseloomuga. Intensiivraviõed väljendasid soovi saada väarikat töötasu, mis oleks vastavuses töö sisuga. Leiti, et töötasu maksmise ja rahalise tunnustamise eest ei vastuta ainult organisatsioon, kus töötatakse, oluline on ka riigi panus tervishoiusüsteemi ja selle rahastamisse. Rahalist tunnustamist oodati tunnustamisega kaasnevana lisaks tiitli pälvimisele või hea töö eest märkamisele.

*„Aga ma tunnen seda, et tavaõe ja intensiivraviõe tasu peaks olema erinev. See võiks olla... Aga see vist väga ei ole meil? Ta võiks erineda... Ma arvan mingi 25-30% kindlasti. Sest see on väga... See töö on ikka väga erineva... selle panusega.“ (2)*

*„Mulle nagu tundub, et kui selline süsteem väga kaua veel jätkub, et inimesed siis lihtsalt ongi.. Nad ongi läbi põlenud. /.../ Et aga mulle tundub, et praegune, see kõik see rahastuse süsteem soodustab nagu seda. /.../ Ja seda enam, et töötajaid on puudu ja siis kuidagi teed ikkagi ületunde, sa oled üleväsinud ja et see kõik see ratas, mis meil siin keerleb.“ (7)*

#### 4.6. Tunnustamise tagajärjed intensiivraviõdedele

Ülakategooria tunnustamise tagajärjed intensiivraviõdedele moodustus neljast alakategooriast:

1) tagajärjed erialasele arengule; 2) tagajärjed isiklikule arengule; 3) tagajärjed töösooritusele ja 4) tagajärjed emotsionaalsele seisundile (Tabel 5).

**Tabel 5. Tunnustamise tagajärjed intensiivraviõdedele ülakategooriat kirjeldavad koodid ja alakategooriad**

Koodid	Alakategooriad
Motiveerib juurde õppima ja arenema Kasvab soov erialasse panustada	Tagajärjed erialasele arengule
Annab kindlustunde Muudab enesekindlamaks Annab juurde julgust Toob esile paremad küljed Muudab üksteise suhtes tähelepanelikumaks Liidab kolleege	Tagajärjed isiklikule arengule
Avaldab töösooritusele positiivset mõju Kiitmise tulemusel käiakse parema meelega tööl Inimene teeb parema meelega tööd ja pingutab rohkem Suurendab töömotivatsiooni ja kvaliteeti Paneb töösse paremini suhtuma	Tagajärjed töösooritusele
Väheneb läbipõlemise tunne Vähendab tööstressi Kõigi jaoks vajalik Annab energiat Annab positiivse elamuse	Tagajärjed emotsionaalsele seisundile

Intensiivraviõded kirjeldasid tunnustamise **tagajärgi erialasele arengule** kui motivatsiooni juurde õppida ja areneda ning soovi erialasse panustada. Tunnustamise mõjul kasvab õdede sisemine tung omal käel uut infot otsida ning leida võimalusi praktika parendamiseks.

*„... see on vahepeal olnud ka edasi liikuv jõud. /.../ Sulle öeldakse, et sa oled hea, sa oled tark või misiganes siis täidab seda rolli. Ja sa saad aru, et pagan, see niimoodi ei ole. Et ma tegelikult tean ikkagi vähem, kui ma arvasin või kui vajatakse, et siis tegelikult see motiveerib sind nagu juurde õppima, motiveerib juurde arenema.“ (5)*

*„Võib-olla tahad nagu natuke rohkem ekstra endast anda /.../ Sealhulgas ka siis neid enda erialasiseseid asju kuidagi tahad rohkem ajada või mingeid asju nagu paremaks teha, kus sa näed, et mingid lüngad on. Et et jah, kindlasti see aitab sellele kaasa.“ (7)*

Intensiivraviõdede kogemusel on tunnustamisel positiivsed **tagajärjed isiklikule arengule**. Tunnustamine annab õdedele kindlustunde, muudab neid enesekindlamaks ja julgemaks oma töös.

Samuti toob see esile intensiivraviõdede paremad küljed nii iseenda kui teiste ees ning muudab kolleege üksteise suhtes tähelepanelikumaks ning liidab kolleege.

*„Selles mõttes, et tahad teha, tunned, et sa oled nagu õigel teel, et teed õiget asja.“ (7)*

*„Ma ütlen nii palju, et see tunnustamine on tähtis. /.../ ja kui seda noh piisavalt palju teha, näiteks need, kes ei võta vastu, siis mõnikord nemad ka hakkavad uskuma, et nad ongi head.“ (1)*

*„Annab mingit julgust ja motivatsiooni juurde küll, jah.“ (9)*

*„Ja võib-olla see tunnustamine toob ka esile selle, et me hakkame oma paremaid külgi paremini näitama. Sest neid nähti korra.“ (5)*

*„... püüad teha paremini, hästi olla tähelepanelikum. /.../ äkki mu kolleegil abi vaja, /.../ näiteks ma ei tea, kas või tutikuid, et aga mul on käed puhtad, tal on kindad käes, et ma saan viia talle selle. Et „kuule, tahad tõin sulle noh, juurde igaks juhuks lisa,“ sihuke tähelepanelikkus.“ (4)*

Tunnustamise **tagajärjed töösooritusele** olid intensiivraviõdede sõnul töösooritusele positiivse mõjuga – seda parendavad. Kogeti, et tunnustamise mõjul käidi meelsamini tööl, tehti parema meelega tööd, pingutati rohkem, kasvas töömotivatsioon ja kvaliteet. Intensiivraviõdede kogemusel paneb tunnustamine neid töösse paremini suhtuma.

*„Ma arvan, et avaldab ikka positiivset (tunnustamine töösooritusele) mõju selles mõttes, et kui inimene on rõõmus, siis ta teeb tööd ka nagu parema meelega. /.../ Tuleb parema meelega tööle kindlasti.“ (3)*

*„Ma arvan, et tegelikult mõjutab (töösooritust) küll, igasugune tunnustamine või kiitmine mõjutab igal erialal ilmselt sellepärast, et see tõstab motivatsiooni. /.../ ega üle selle tõuseb ka tegelikult kvaliteet.“ (4)*

*„Ja võib-olla ka ikkagi sihuke optimistlikum suhtumine töösse või üldse nagu oma tegemistesse...“ (7)*

**Tagajärjed emotsionaalsele seisundile** puudutasid intensiivraviõdede heaolutunnet töökohal. Intensiivraviõded täheldasid, et tunnustamise mõjul väheneb läbipõlemise tunne ning tööga seotud stress.

*„Et kui sul ongi võib-olla juba sul on mingisugune läbipõlenud tunne või et sa kuidagi... No nagu meil siin on, et intensiivravi, siis need valved võivad olla täiesti nagu erinevad. Et ja, ja siis keegi ütleb sulle ikkagi mingisuguse hea sõna või midagi, et see vägagi motiveerib.“ (7)*

*„Sa ei lähe nagu siuksesse stressiseisundisse, siis kui ma midagi tegema hakkam, mille eest on mulle äga hästi öeldud, et „sa saad sellega hästi hakkama“...“ (2)*

*„Stressi maha võtta võib-olla ka. Et võib-olla võtab see. Ma tahaks, et inimesed nagu ei kardaks seal töö juures olla.“ (5)*

Intensiivraviõdede sõnul on tunnustamine vajalik kõigi jaoks. See annab energiat ning sõnalise julgustamise ja tunnustusega on lihtne pakkuda positiivset elamust töötajale.

*„Kõik vajavad mingil määral tunnustamist.“ (5)*

*“...tegelikult selline tunne nagu energiat nagu tuleks juurde...” (7)*

*„No ma arvan ikkagi kõige rohkem nagu sihukese nagu positiivse elamuse ja hea tuju annab see sõnaline või nagu see rääkimine ja julgustamine ja tunnustamine, võib-olla siis ikkagi.“ (9)*

## 5. ARUTELU

### 5.1. Uurimistöö olulisemad tulemused

Uurimistöö tulemuste abil on võimalik vaadelda intensiivraviõdede kogemusi seoses erinevate tunnustamise viiside kasutamisega ning sellega seotud vajadusi. Uuritavate kogemused tunnustamisega on mitmekülgsed. Kogetud on erinevaid lähenemisi tunnustamisel nii kolleegide, organisatsiooni kui patsientide ja lähedaste poolt. Kogutud andmete põhjal võib kinnitada, et intensiivraviõded peavad tunnustamist oluliseks igapäevatöö osaks, mis pakub positiivset emotsiooni, tõstab motivatsiooni ning soovi erialaselt areneda. Varem on samuti leitud, et tunnustamine avaldab positiivset mõju nii töösooritusele kui ka tööga rahulolule (Joseph jt, 2023; Stewart jt 2024). Lisaks on leitud, et oma tööga rahul olevad ja end väärtustatuna tundvad õded lahkuvad väiksema tõenäosusega töölt (Petrosino jt, 2024).

Intensiivraviõded kirjeldasid **erinevate tunnustamisviisidega seotud kogemusi ja hoiakuid**. Intensiivraviõded kirjeldasid üksteise märkamist, kiitmist, tänamist ja tagasisidestamist kolleegide poolt. Toodi välja, et tunnustamine nende poolt, kellega koos situatsioonis töötati, on suurema mõjuga. Intensiivraviõded pidasid kolleegidevahelist üksteise tunnustamist oluliseks, sest töötatakse meeskonnas. Uurijale teadaolevat ei ole varasemates uurimistöödes õded kolleegide vahetut tagasisidestamist, kiitmist, tänamist ja märkamist tunnustamisena kirjeldanud. See võib tuleneda nii varasemate uurimistööde vähesest hulgast, kvalitatiivsete uurimistööde puhul intervjuude ülesehitusest, aga ka kultuurilistest teguritest, mille tõttu õded pole seda varasemates töödes märkimisväärseks pidanud.

Intensiivraviõded nimetasid tunnustamisena osakonnasisest avatud suhtlust, töötajate ära kuulamist, personali arvamuse küsimist ja sellega arvestamist. Õdede kaasamist otsuste tegemisse ja aruteludesse ning nende arvamusega arvestamist on kirjeldatud ka varasemates uurimistöödes (Heather, 2019; Joseph jt, 2023; Sypniewska jt, 2023). Uurija leiab, et töötajate arvamuse kuulamine võib olla tõhus juhtimistööriist, mida tunnustamisena kasutada, kuna ei nõua rahalist ressursi ning aitab kaasa usaldusväärse suhte loomisele alluva ja juhi vahel.

Uuritavad kirjeldasid tunnustamisena tiitlile nomineerimist ja tunnustamist nii töösoorituse kui tööstaaži ja juubelite eest. Mujal läbi viidud uurimistööde tulemuste põhjal on samuti õded kogenud kingituste saamist organisatsiooni poolt tähtpäevade puhul (Abhicharttibutra jt, 2023; Seitovirta jt, 2017), kuid mitte enda seast parimate valimist, millega on kokku puutunud uurimistöös

osalenud intensiivraviõded. Õdede suhtumine erinevate tiitlite jagamisse jagunes kaheks: seda kas peeti oluliseks või mitte. Väiksema tööstaažiga õded pidasid oluliseks ka väiksema tööstaažiga tunnustamist, sest noorte töötajate seas pole niivõrd oluline lojaalne töösuhe kuivõrd töö sisu. Võib eeldada, et pika tööstaaži eest tunnustamine suurendab veel enam lõhet noorte ja kogenud õdede vahel, sest sageli on erialane pädevus seotud mitte staaži vaid isiku sisemise motivatsiooni ja huviga.

Intensiivraviõdede poolt kirjeldatud kogemustest selgus, et materiaalse tunnustamisena on kogetud lisatasude maksmist ning kingituste saamist organisatsiooni poolt. Erinevate lisatasude maksmist on kirjeldatud ka varasemates uurimistöodes (Abhicharttibutra jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Lisatasudena kirjeldasid intensiivraviõded palgatõusu, öösel töötamise, juhendamise, ületunnitöö eest tasumist ning töökoormusega ja professionaalse tasemega seotud tasusid. Samu kogemusi on kirjeldanud ka varasemates uurimistöodes osalenud õded (Abhicharttibutra jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Erinevalt käesoleva uurimistöö tulemustest, on varasemalt kogetud professionaalse tasemega seotud tasude maksmist (Abhicharttibutra jt, 2023). Uurijale teadaolevalt on Eestis alates 2024. aastast palgataseme erinevus õdede ja eriõdede vahel, kes töötavad eriõde kvalifikatsiooni nõudval ametikohal (Eesti Haiglate Liit jt, 2023). Uurimistöös osalenud intensiivraviõded pidasid enamasti lisatasude mõju lühiajaliselt motiveerivaks. Varasemates uurimistöodes ei kirjeldanud õded lisatasude saamise mõju motivatsioonile. Mis võib olla seotud sellega, et lisatasude makstakse konkreetsetel, õdedele teada olevatel, alustel (Abhicharttibutra jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Tunnustamisviisina ei nimetanud ükski uurimistöös osalenud õde põhipalga maksmist. Põhipalga maksmist tunnustamisviisina kirjeldasid Abhicharttibutra jt (2023) Tais läbi viidud uurimistöös osalenud õded. Kuna Tais on õde keskmine palk kaks korda suurem riigi keskmisest palgast, võib sellest tulenevalt tavapärase töötasu üksi mõjuda juba tunnustamisena.

Intensiivraviõded kirjeldasid tunnustamisena ühisüritusi ja kolleegidega aja veetmist väljaspool töökeskkonda ja tööaega. Tuli ette, et intensiivraviõded on pidanud osakonna poolt korraldatud üritustel tasuma osalustasusid või osalema korraldusmeeskonnas. Ühisürituste eest tasumise osas jäädi eriarvamusele. Ühisürituste tasustamise kohta ei õnnestunud varasemates uurimistöodes seisukohti leida. Intensiivraviõded kirjeldasid, et ühisüritused ja ühine tähtpäevade tähistamine aitab kaasa ühtsuse ja sidemete loomisele meeskonnas. Samale järeldusele jõudsid ka Tais läbi viidud uurimistöös osalenud õded (Abhicharttibutra jt, 2023). Uurija on nõus kirjanduses leituga, et ühisüritused ja ühine tähtpäevade tähistamine aitab kaasa ühtsuse ja sidemete loomisele

meeskonnas (Abhicharttibutra jt, 2023). Seetõttu tuleks ühisürituste korraldamist organisatsioonides soosida.

Uurimistöö tulemustes tõid intensiivraviõed välja kogemusi tööga seotud tunnustamisega. Õdedele pakutakse erinevaid võimalusi end arendada kas siis koolitustel osalemise, koolitajaks olemise või lisaülesannete kaudu. Õed, kellele selliseid võimalusi pakuti, olid ka ise motiveeritud juurde õppima ja arenema. Soomes läbi viidud uurimistöös osalenud õed hindasid samuti võimalust ise erialasse panustada (Seitovirta jt, 2017). Samas leidsid uurimistöös osalenud õed, et lisaülesanded võivad muutuda koormavaks, kuna neid täidetakse põhitöö kõrvalt. Varasemates uurimistöödes on leitud, et töötajate huvide kaardistamine ning neisse panustamine aitab kaasa ka organisatsiooni arengule (Sypniewska jt, 2023). Mistõttu on oluline regulaarselt töötajate huvisid ja koolitusvajadust kaardistada ning arengut toetada. Seda näiteks läbi arenguestluste. Töötajate erialase arengu toetamine soodustab töötajate karjääriredelil tõusmist (Abhicharttibutra jt, 2023; Sypniewska jt, 2023). Kuigi Eestis puudub õdede karjäärimudel, võib see avaldada mõju tulevaste õendusjuhtide, õenduse õppejõudude ja eriõdede pealekasvule. Käesolevas uurimistöös ei toonud intensiivraviõed välja kaasaegsetesse töövahenditesse panustamist, mida on varasemates uurimistöödes märgitud (Abhicharttibutra jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Võib eeldada, et intensiivraviosakondades kasutatakse laialdaselt kaasaegseid tehnikaid ja pidevalt uusi töövahendeid, mistõttu intensiivraviõed peavad neid tavapärasteks.

Tunnustamiseks peeti ka tööaega puudutavaid kokkuleppeid ning paindliku tööaja võimaldamist, et intensiivraviõdedel oleks võimalik töö- ja eraelu ühildada. Sarnaste tulemusteni on jõutud ka varasemates uurimistöödes, kus leiti et see võib lisaks aidata kaasa paremate töötulemuste saavutamisele (Abhicharttibutra jt, 2023; Alahiane jt, 2023; Mathieu jt, 2019). Uue põlvkonna töötajad soovivad üha vähem töötada graafikujärgselt (OSKA, 2020), mis omakorda võib pärssida uute õdede pealekasvu. Intensiivraviõed soovisid, et nende tööd ja panust pandaks tähele ning pidasid tunnustamist oluliseks igapäevatöö osaks. See võib viidata asjaolule, et senise tunnustamisega ei olda rahul. Varasemalt on leitud, et oma töö tunnustamisega on rahulolematud 40% Eesti tervishoiutöötajatest (Themas jt, 2015). Lisaks on leitud, et normtundide piires töötavat töötajat tunnustatakse vähem, sest enamasti tunnustatakse lisapingutuste eest (Alahiane jt, 2023). Seetõttu on oluline töötaja igapäevase panuse ja vajaduste märkamine ning pidev tunnustamine.

Intensiivraviõed kirjeldasid kogemusi **inimgruppidega seotud tunnustamisega**. Tunnustamist on kogetud erinevate ametialade esindajate, patsientide ja lähedaste ning praktikantide poolt. Kolleegidepoolseks tunnustamiseks peeti üksteise toetamist tööülesannete täitmisel. Enamiku

intensiivraviõdede arvates pole tunnustaja amet oluline. Siiski leidis üks õde, kelle jaoks oli arstipoolne ning üks õde, kelle meelest oli autoriteetse isiku poolne tunnustus mõjusam. Samas on leitud, et juhupoolne tunnustamine toetuse näol on töötajale mõjusam kui kolleegidepoolne (Mathieu jt, 2019). Intensiivraviõdede hindasid tunnustamist nende poolt, kellega kõrvuti situatsioonis ollakse, sest ta mõistab olukorra sisu kõige paremini. Üksteise toetamine aitab kaasa toetava töökeskkonna kujunemisele (Abhicharttibutra jt, 2023; Mathieu jt, 2019). Varasemalt on leitud, et töötajad vajavad üksteiselt ka emotsionaalset tuge, mis aitaks toime tulla nii tööalaste kui eraeluliste probleemidega (Abhicharttibutra jt, 2023; Mathieu jt, 2019). Head kollegiaalsed suhted avaldavad positiivset mõju töösooritusele (Mathieu jt, 2019). Lisaks kolleegide toele töökohal (Abhicharttibutra jt, 2023; Mathieu jt, 2019), oodatakse tööülesannete täitmiseks vajalikku tuge, mis on seotud töövahendite, oskuste ja teadmistega, tööandjalt (Mathieu jt, 2019; Seitovirta jt, 2017).

Patsientide ja lähedaste poolne tagasiside väljendus tänu või kingituste näol. Intensiivraviõded kirjeldasid, et nendepoolset tänu ei osata oodata, kuna intensiivraviosakonda sattumine on perekonnale kurnav. Uurimistöös osalenud intensiivraviõded kirjeldasid õe ameti hindamise ja õdede usaldamise olulisust patsientide poolt. Varasemalt on õded kirjeldanud tunnustamisena nende panuse märkamist ühiskonna poolt (Seitovirta jt, 2017). See toob esile asjaolu, et üldsust on vaja jätkuvalt teavitada õe rollist ja pädevustest. Praktikantidepoolne tunnustamine võib olla intensiivraviõdedele oluline seetõttu, et juhendatakse tavapärase töökoormuse kõrvalt, juhendamistasud on madalad ning sageli puudub intensiivraviõdedel ettevalmistus praktikantide juhendamiseks.

Uurimistöö tulemustest selgus, et tunnustamist mõjutavad tunnustatava isiku **individuaalsed eripärad**. Intensiivraviõded kirjeldasid, et sageli on neil raske tunnustamist vastu võtta või ise teisi tunnustada. Intensiivraviõdede kogemusel on neil keeruline töö iseloomu tõttu teisi tunnustada. Samuti kirjeldas üks intensiivraviõde, et arste on raske tunnustada kuna tajutakse ametipositsioonide erinevust. Intensiivraviõded kirjeldasid ka olukordi, kus nad on tajunud, et tunnustamine pole olnud siiras või tunnustuse väärtuse kahanemist liigsel tunnustamisel. Mitme intensiivraviõde kogemusel ei oska nad ise kohmetust tundmata tunnustust vastu võtta. Lisaks võib intensiivraviõdede kogemusel tunnustamine töösoorituse eest mõjuda kohustusena töösooritustel pingutada ja käituda teistele eeskujuna. Varasemates uurimistöodes pole õded sellised varjukülgi kirjeldanud. See võib tuleneda tunnustamisstrateegiade erinevast korraldusest või pole õded tunnetanud seda märkimisväärsena.

Intensiivraviõed kirjeldasid nende ametinimetuse taga oleva isiku nägemise olulisust ning pehmete oskuste tähele panemist. Tunnustamisviiside valikul peaks arvestama inimese isiklike omadustega (Joseph jt, 2023), mistõttu ei ole kõigi puhul ühetaoline lähenemine efektiivne. Seejuures on juhi ülesanne säilitada tasakaal ning luua keskkond, kus kõik tunneksid ena väärtustatuna (Heather, 2019), sest õed peavad oluliseks võrdset kohtlemist (Seitovirta jt, 2017). Sellise tasakaalu leidmine võib olla juhile väljakutseks, mistõttu on oluline organisatsioonisiseste tunnustamisstrateegiate väljatöötamine.

Intensiivraviõdede **ootused tunnustamisele** olid suunatud kolleegidele, juhtidele, organisatsioonile ja rahalisele tunnustamisele. Oodati abi ja tuge nii juhtidelt kui kolleegidelt. Samuti ootasid intensiivraviõed igapäevaselt rohkem tunnustamist ning ka nende kolleegide tunnustamist, kes seda väärivad kuid on jäänud seni märkamatuks. Varasemalt on leitud, et hetkel tööturule alustaval põlvkonnal on juba tööle asudes kõrged ootused tunnustamisele, toetusele ja nende väärtustamisele tööandja poolt (Özçelik, 2015).

Ootused organisatsioonile hõlmasid eelkõige töö- ja puhkeaja korraldamist, aga ka töötajate heaolusse panustamist. Intensiivraviõed väljendasid puhkepauside, einestamise võimaluse või tualeti kasutamise võimaluse puudumist neile sobival ja vajalikul ajahetkel, kuna arvestama peab osakonna töökorralduse ja kolleegide võimalustega patsientide jälgimisel. Stewart jt (2024) uurimistööst selgus, et ettearvamatu ja intensiivse töö tõttu jäävad sageli intensiivraviõdede esmased vajadused, mis aitavad säilitada nende vastupidavust töökohal, tagaplaanile või sootuks rahuldamata. Nad leidsid, et toitumine, piisav vedelikutarbimine ja puhkus võivad olla intensiivraviõdedel töökohal kättesaamatud ilma organisatsioonipoolse toetuseta, mis reguleeriks töökorraldust ja -tavasid. Selline olukord, kus intensiivraviõdede enda baasvajadused on rahuldamata, võib avaldada mõju ka nende töösooritusele ning patsiendiohutusele. Lisaks tööpäevasiseste puhkepauside võimaldamisele ootavad uurimistöös osalenud intensiivraviõed lisapuhkusi ning tööväliste ürituste korraldamist tööandja poolt. Lisapuhkused on õdede seas on hinnatud võimalus (OSKA, 2020; Seitovirta jt, 2017), mis aitab kaasa töö- ja eraelu tasakaalu saavutamisele (Seitovirta jt, 2017).

Uurimistulemustest selgus, et intensiivraviõed ootavad soodustusi ja hüvesid, mis edendaks tervislikke eluviise, toetaks töötajate füüsilist ja vaimset tervist. Samuti kõrgemat töötasu, mis vastaks töö iseloomule. Samas tõdes üks intensiivraviõde, et töötasu maksmine ei sõltu ainult organisatsioonist vaid ka poliitilistest otsustest. Lisaks tervishoiusüsteemi rahastamisotsustele, on vaja tuge riiklikul tasandil ka tööandjate motiveerimisel töötamaks oma alluvate terviseedenduse

ja heaolu nimel (Lovejoy jt, 2021). Mujal maailmas, kus tervishoiusüsteem ja rahastamine erineb Eesti omast, on õdede seas hinnatud tunnustamise viisiks tervisekindlustuse pakkumine tööandja poolt õdedele ja nende pereliikmetele, aga ka VIP ruumide pakkumine ja ravijärjekorras ettepoole tõstmine õdede või nende pereliikmete haigestumise korral (Abhicharttibutra jt, 2023). Küll aga võiks töötajate heaolusse panustada läbi tervislike eluviiside harrastamise toetamise. Töötajate heaolusse panustamise abil on võimalik suurendada töötajate tööga rahulolu (Patrician jt, 2022; Seitovirta jt, 2017; Sypniewska, 2023; Özçelik, 2015) ning seeläbi vähendada töökohalt lahkumist (Alahiane jt, 2023; Sypniewska, 2023).

Uurimistulemustest selgus, et tunnustamise **tagajärjed intensiivraviõdedele** on positiivsed. Tunnustamine avaldab mõju intensiivraviõdede arengule läbi soovi ise juurde õppida ning erialasse panustada. Varasemates uurimistöodes on õed kirjeldanud erialase arengu olulisust nende jaoks (Seitovirta jt, 2017). Teotahteliste ning kaasaegsete teadmistega õdede abil on võimalik ellu viia muutusi ning rakendada tegevusi praktika parendamiseks. Intensiivraviõded kirjeldasid, et tunnustamise tulemusel on neil kasvanud enesekindlus ning meeskonnatunne. Meeskonna ja ühtekuuluvustunnet mõjutavaks teguriks pidasid Patrician jt (2022) oma uurimistöös lisaks tunnustamisele ka teiste isikute poolset austust. Uurimistöös osalenud õed austust eraldi välja ei toonud, kuid intervjuude käigus kirjeldasid intensiivraviõded omavahelisi suhteid pigem positiivsetena.

Samuti kogesid uurimistöös osalenud intensiivraviõded, et tunnustamise mõjul tehti parema meelega tööd, pingutati rohkem, kasvas töömotivatsioon ja kvaliteet ning paranes suhtumine oma töösse. Tunnustamisega seotud töömotivatsiooni tõusu on kirjeldanud ka teised uurijad (Alahiane jt, 2023). Siiski tuleb siin silmas pidada, et tunnustamine pole ainus tegur, mis töömotivatsioonile mõju avaldab. On leitud, et tunnustamine mõjutab töötajate heaolu (Sexton jt, 2021; Sypniewska jt, 2023) Töötaja heaolu toetamine aitab kaasa kvaliteetse patsiendikeskse teenuse tagamisele kuna avaldab positiivset mõju töö kvaliteedile (Alahiane jt, 2023; Sexton jt, 2021; Stewart jt, 2024). Uurimistöös osalenud intensiivraviõded täheldasid, et tunnustamise mõjul suureneb neil heaolutunne ning väheneb läbipõlemise tunne ja tööga seotud stress. Sarnaste tulemusteni on jõutud ka varasemates uurimistöodes, kus on tunnustamist seostatud tegurina, mis aitab vähendada tööst tingitud stressi (Seitovirta jt, 2017; Trépanier jt, 2021), töökiusu (Trépanier jt, 2021) ja tööga seotud ärevust (Alahiane jt, 2023). Ka siin tuleb silmas pidada, et stressi ja ärevust mõjutavaid tegureid on lisaks tunnustamisele veel mitmeid.

## 5.2. Eetilised aspektid

Uurimistöö kavandamisel, andmete kogumisel ning läbiviimisel lähtuti Hea Teadustava (Tartu Ülikooli Eetikakeskus, 2017) põhimõtetest. Autor hoidus plagiaadist viidates korrektselt allikatele, hoidus autoripoolsetest tulemuste kallutamisest ning lähtus uurimistöö eesmärgist. Uurimistöö usaldusväarsuse tagamiseks kasutati tõenduspõhiseid allikaid, millele viidati korrektselt. Intervjuud viidi läbi tuginedes intervjuu kavale, mis koostati varasema kirjanduse alusel. See määras intervjuude fookuse ning võis suunata intervjuueeritavaid oma vastustes. Poolstruktureeritud intervjuud olid siiski pidepunktiks intervjuude läbiviimisel kogumaks andmeid sarnastel alustel ning hoidumaks temast kõrvale kaldumise eest (Kallio jt, 2016). Intervjuu kava aitas vältida uurimistöösse mittepuutuvate küsimuste esitamist ja andmete kogumist. Usaldusväärsete uurimistulemusteni jõudmiseks tagati andmete analüüsimise ja kategoriseerimise loogika ning selleks tegi autor koostööd uurimistöö juhendajatega. Autor oli tulemuste tõlgendamisel objektiivne ja hinnanguvaba.

Uurimistöö läbiviimiseks taotleti kooskõlastust Tartu Ülikooli inimuuringute eetikakomiteelt. Uuritavateni jõudmiseks pöördui uuritavateni läbi Eesti Anesteesia- ja Intensiivraviõdede Ühingu. Korduvat kutset jagati avalikult autori Facebooki kontol, mida levitati edasi avalikult erinevate isikute poolt kutset enda Facebooki konto seinal jagades. Sel viisil oli võimalik jõuda vaid nendeni, kes kuulusid ühingusse ja/või omasid Facebooki kontot. Samas võimaldas seesugune lähenemine kasutada kutse levitamisel lumepalli efekti, mis on tõhus viis jõudmaks väikese populatsioonini ning võimaldab populatsiooni esindajatel kutset enda ringkonnas levitada (Kalton ja Anderson, 1986).

Uuritavate maksimaalse vabatahtlikkuse tagas autor korrektselt vormistatud kutse edastamisega uurimistöös osalemiseks, milles sisalduv informatsioon oli tõene ja arusaadav ning mille alusel uuritav sai soovi korral ise autoriga ühendust võtta. Intervjuudes osalemine oli rangelt vabatahtlik. Uurimistöö autor ega uurimistöös osalejad ei saanud otsest isiklikku kasu. Uuritavatel oli võimalik uurimistöös osalemisest taganeda kolme päeva jooksul pärast intervjuu toimumist. Ükski uuritav seda võimalust ei kasutanud. Ühel juhul lükkus intervjuu toimumine edasi uuritava isiklikest põhjustest tulenevalt.

Intervjuud viidi läbi privaatse kohtumisena uuritava poolt valitud asukohas või virtuaalkeskonnas Zoom. Zoomi kaudu intervjuu läbiviimine võis mõjutada uuritava eneseväljendust ning usaldusväärse suhte loomist uuritava ja intervjuueerija vahel. Läbi veebikeskkonna ei saa suhtlusel

kasutada kehakeelt samal määral kui kontaktis olles. Uuritavaga kontakti loomise eesmärgil viidi intervjuu läbi videosilla vahendusel. Samuti ei ole võimalik uurimistöö läbiviijal tagada uuritavale privaatsust ja konfidentsiaalsust tema asukohas. Selle ennetamiseks palus uurimistöö läbiviija valida uuritaval valida temale sobiv aeg ja asukoht intervjuu läbiviimiseks. Autor valis Zoomi intervjuu läbi viimiseks asukoha, kus oli tema poolt tagatud privaatsus ja konfidentsiaalsus uuritavale. Intervjuude fookus oli uuritavate kogemustel, arvamustel ja vaadetel.

Privaatsuse ja konfidentsiaalsuse eest vastutas autor. Selleks ta kaitses ja kaitseb edaspidigi uuritava isikuandmeid, säilitab ja menetleb neid korrektselt, tagas suhtlemise ning intervjuude läbiviimise privaatsuse ning kasutas talle usaldatud infot diskreetselt. Intervjuu läbiviimise eelselt selgitas autor uuritavale uurimistöö eesmärgi, andmete kogumise, töötlemise ja säilitamise meetodit ning andis uuritavale võimaluse esitada lisaküsimusi, mis puudutas uuringus osalemist. Seejärel allkirjastati (Zoomi keskkonnas läbiviidud intervjuu puhul digiallkirjastati) autori ja uuritava poolt nõusolekuvorm. Digitaalselt allkirjastatud nõusolekuvorm edastati krüpteeritud kujul ning neid säilitatakse uurimistöö juhendaja Tartu Ülikooli kasutajakontoga turvatud pilvesalvestusruumis OneDrive kuni 2030. a mai lõpuni. Paber kandjal allkirjastatud nõusoleku vorme hoitakse uurimistöö juhendaja lukustatud sahtlis Tartu Ülikooli peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituudis kuni 2030. a mai lõpuni. Andmed koguti isikustamata kujul. Kogutud andmeid kasutati ainult uurimistöö kirjutamiseks ning tulemused esitati üldistatud kujul. Siiski on võimalus, et tulenevalt väikesest intensiivraviõdede hulgast Eestis, on mõningad tulemused kolleegidele äratuntavad kuna tunnustamine on seotud organisatsioonikäitumisega.

### **5.3. Kitsaskohad**

Uurimistöös osalesid intensiivraviõded kolmest Eesti haiglast. Uurimistöös osalejate värbamine osutus oodatust keerulisemaks. Algselt oli autoril plaan kaasata uuritavate värbamise kõik Eesti haiglad, kus osutatakse III astme intensiivravi, kuid arvestades magistriröö mahtu ja haiglate hulka, otsustati mitmekesisuse tagamiseks uuritavaid uurimistöös osalema kutsuda läbi Eesti Anesteesia- ja Intensiivraviõdede Ühingu (EAIÜ). Selleks edastati uurimistöös osalemise kutse EAIÜ sekretärile 2024 aasta septembris. EAIÜ jagas kutset oma Facebooki lehel oktoobris 2024. Selle järel võttis autoriga uurimistöös osalemise sooviga ühendust kolm intensiivraviõde. Vähesese huvi tõttu esitas autor 2024 aasta novembris Tartu Ülikooli inimuringute eetikakomiteele jätkutaotluse, mille järel saadi kooskõlastus (Lisa 5) jaanuaris 2025 levitamaks uurimistöös osalemise kutset ka autori isiklike sotsiaalmeedia kanalite (Facebooki ja Instagrami) kaudu. Vahepeal võttis autoriga ühendust veel kaks intensiivraviõde sooviga uurimistöös osaleda. Pärast

uurimisöös osalemise kutse jagamist autori Facebooki kontol, võttis autoriga ühendust seitse intensiivraviõde, kellest viiega sõlmiti kokkulepped intervjuude toimumise osas. Kaks intensiivraviõde loobusid intervjuus osalemise soovist. Intervjuusid viidi läbi ajavahemikus november 2024 - jaanuar 2025. Hiljem avaldas veel kaks intensiivraviõde soovi uurimistöös osaleda, kuid andmebaasi küllastumise tõttu nendega kokkuleppeid ei tehtud ning intervjuusid läbi ei viidud.

Vähese osalemishuvi põhjuseks võib olla uurimistöös osalemise kutse jagamine EAIÜ Facebooki lehel ja Facebooki algoritmid, tänu millele ei jõudnud kutse paljude intensiivraviõdedeni ning EAIÜ Facebooki lehekülje jälgijateni. Autori hinnangul aitab isiklik pöördumine ja uurimisteema seos konkreetse isikuga tekitada potentsiaalsetel uuritavatel huvi uuritava teema vastu ning soovi uurimistöös osaleda. Seda kinnitas ka uuritavate huvi tõus kutse jagamisel autori isikliku Facebooki lehekülje kaudu.

Uurimistöökitsaskohaks kujunes erinevate asutuste esindajate vähesus uuritavate seas. Uuritavaid oli kokku kolmest erinevast haiglast, enim SA Tartu Ülikooli Kliinikumist. Selle põhjuseks võis olla autori kehtiv töösuhe nimetatud organisatsiooniga. Autori arvates võis kollegiaalne suhe tekitada uuritavates huvi antud teema vastu. Samuti võis tööalane seos uuritavatega tekitada neis usaldusväarsust ja julgust oma kogemusi jagada. Tulevased uuringud, mis on läbi viidud enamate organisatsioonide esindajatega, võivad anda rohkem üldistatavaid ja mitmekesisemaid tulemusi.

Varasemates uurimistöodes on õdede tunnustamisega seotud kogemuste kirjeldamiseks andmeid kogutud vaid individuaalintervjuude kaudu (Abhichartibutra jt, 2023; Seitovirta jt, 2017). Siiski võiks kaaluda tunnustamist uurivate uurimistöode andmekogumisel fookusgrupi intervjuusid, kus grupidünaamika mõjul saab soodustada õdede kogemuste jagamise soovi, mis avaksid uuritavat teemat erinevate külgede alt. Uurimistöös piirduti individuaalintervjuudega tuginedes varasemalt läbi viidud intervjuude eeskujule, autori vähesele intervjuueerimiskogemusele ning tagamaks intensiivraviõdede konfidentsiaalsus.

Kitsaskohana toob autor välja vähese intervjuueerimis- ning uurimistööläbiviimise kogemuse. Intervjuu läbiviimisel võis algajana olla riske usaldusväärse suhte loomisel ja uuritavate kallutamisel. Seejuures oli autor nendest riskidest teadlik ning viis läbi eelnevalt prooviintervjuu vabatahtliku osalejaga. Samuti püüdis autor intervjuueerimise käigus jääda neutraalseks ning tugines intervjuu kavale. Autor jälgis intervjuude läbiviimise ajal enda hääletooni, sõnakasutust ja kehakeelt. Lisaks analüüsis autor enda tegevust intervjuude läbiviimise järel ning arendas seeläbi

oma intervjuuerimiskust. Intervjuude läbiviimise ajal autor vajadusel sõnastas ümber ning peegeldas uuritavale öeldut, veendumaks, et väiteid ühtmoodi mõistetakse. Siiski vajab intervjuude läbiviimine rohkem kogemust kogumaks enam andmeid ka neilt, kes on loomult tagasihoidlikumad ja napsõnalisemad. Uuriija varasemad vähesed kogemused võisid mõjutada tulemusi. Selle vähendamiseks kaasati analüüsi protsessi uurimistöö juhendaja. Mõni intervjuu kujunes emotsionaalseks ning intervjueeritava emotsionaalsus kandus autorini ka helifailide tekstiks transkribeerimise järel. Selleks, et vältida uuritavate emotsionaalsest eneseväljendusest ja kogemusest tulenevat tulemuste kallutatust, pidas autor andmeanalüüsi käigus vajadusel pausi, töötles tekste korduvalt läbi ning tugines andmeanalüüsil uurimistöö eesmärgile.

#### **5.4. Uurimistulemuste rakendatavus ja uued uurimisprobleemid**

Teadmised intensiivraviõdede kogemustest erinevate tunnustamise viiside olulisusest annavad sisendi õendusjuhtidele, tervishoiu organisatsioonidele ja kutseliitidele, et parandada intensiivraviõdede tunnustamise viise ning rakendamist Eestis. Seeläbi on võimalik vähendada õdede lahkumist tervishoiusüsteemist ning hoida üleval töömotivatsiooni. Uurimistöö tulemuste tutvustamine erinevate tervishoiu organisatsioonide esindajatele on oluline hetkel kasutusel oleva tunnustamisviiside mõistmiseks ning tunnustamisstrateegia planeerimise toetamiseks. Uuritavate poolt jagatud kogemused saavad olla aluseks tunnustamisstrateegiate väljatöötamisel keskastme juhtide ja organisatsiooni poolt. Tunnustamisstrateegia väljatöötamiseks tuleb kaardistada hetkeolukord ning seda vajadusel korrigeerida.

Selleks, et kasutusel olevaid tunnustamisstrateegiaid kaardistada, oleks vajalik läbi viia suurema valimiga uuring ning uurida erinevates valdkondades töötavaid õdesid. Samuti tuleks hinnata, kas ja mil määral erinevad erinevates valdkondades töötavate õdede tunnustamisega seotud kogemused ning vajadused. Autorile teadaolevalt ei ole õdede tunnustamist kirjeldavat küsimustikku loodud. Laiaulatuslikuma ning üldistatavate tulemustega uurimistöö läbiviimiseks on vajalik koostada tunnustamisstrateegiaid iseloomustav küsimustik. Uurimistöö tulemused viitasid meeskonnatöö ning erinevate ametiala esindajate poolse tunnustamise tähtsusele intensiivraviosakondades, mistõttu leiab autor, et tulevastest sarnastes uurimistöödes võiks kaaluda erinevate erialade esindajate kaasamist.

## 6. JÄRELDUSED

Intensiivraviõed on kogenud ja kokku puutunud erinevate tunnustamise viisidega. See, missuguseid tunnustamise viise intensiivraviõed kogevad, sõltub nii organisatsiooni kui osakonna juhtimisstrateegiast, rahalistest vahenditest kui ka juhtide panusest alluvate igapäevatöösse ja erialasesse arengusse. Samuti avaldab tunnustamisele mõju igapäevane suhtlus kolleegide, patsientide ja lähedastega ning kolleegide omavaheliste suhete dünaamika. Heade kollegiaalsete suhete ja meeskonnatunde loomisele aitavad kaasa toetav töökeskkond ning tööga mitte seotud ürituste korraldamine tööandja poolt.

Intensiivraviõed peavad oluliseks juhtide ja kolleegide tuge nii tööülesannete täitmisel kui emotsionaalse pagasiga toimetulekul. Tunnustamisel tuleb tähelepanu pöörata õdede koolitamisele ning erialase arengu toetamisele. Et intensiivraviõed saaksid pakkuda kvaliteetset õendusabi, on oluline tagada nende enda baasvajaduste rahuldamise võimalus läbi töökorralduste ja -tavade reguleerimise. Uurimistulemustest selgus, et intensiivraviõed ootavad oma töö tunnustamist, kuid tunnustamisviisid ei tohiks olla seotud ainult tööülesannetega. Nii alustavad kui staažikad intensiivraviõed peavad oluliseks tunnustamise viisiks lisapuhkuste ning paindliku tööaja pakkumist, et saavutada tasakaal töö- ja eraelu vahel. Tähtis on tunnustamisel lähtuda personaalsetest eripäradest ja vajadustest, kuid kohelda seejuures kõiki võrdselt.

Uurimistulemustest järeldub, et üksteist hästi tundvad meeskonnaliikmed tunnustavad rohkem. Intensiivraviõdedel on sageli ise keeruline tunnustust vastu võtta. Samuti on keeruline tööiseloomu või individuaalsete eripärade tõttu teiste tunnustamine. Tunnustamist on vaja aga soodustada ning tunnustamisstrateegiad arendada. Tunnustamise abil on võimalik tõsta intensiivraviõdede töö kvaliteeti, motivatsiooni ning tööga rahulolu.

## KASUTATUD KIRJANDUS

- Abhichartitubtra, K., Wichaikhum, O. A., Nantsupawat, A., Kunnaviktikul, W., & Turale, S. (2023). Perspectives of nurses regarding total rewards and their preferences in Thailand: A qualitative descriptive study. *International Nursing Review*, 70, 229-238. . <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/inr.12784>
- Alahiane, L., Zaam, Y., Abouqal, R., & Belayachi, J. (2023). Factors associated with recognition at work among nurses and the impact of recognition at work on health-related quality of life, job satisfaction and psychological health: a single-centre, cross-sectional study in Morocco. *BMJ Open*, 13, e051933. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051933>
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward* 3rd edn. Kogan Page Limited, London, United Kingdom.
- Beck-Krala, E., Tarczoń, E., & Maslyk, T. (2017). Employee satisfaction with tangible and intangible rewards in health care sector. *Polish Journal of Management Studies*, 16(2), 17-27. <https://doi.org/10.17512/pjms.2017.16.2.02>
- Eesti Haiglate Liit, Eesti Arstide Liit, Eesti Kiirabi Liit, Eesti Tervishoiutöötajate Kutseliit, Eesti Õdede Liit, & Eesti Kliiniliste Psühholoogide Kutseliit. (2023). Kollektiivleping.
- Eesti Õdede Liit, Eesti Ämmaemandate Ühing, & Eesti Õendusjuhtide Ühing. (2020). *Eesti õenduse ja ämmaemanduse arengustrateegia 2021–2030*.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Gray, J. R., Grove, S. K., & Sutherland, S. (2017). *Burns and grove's the practice of nursing research-E-book: Appraisal, synthesis, and generation of evidence. Elsevier Health Sciences*.
- Joseph, L. M., Kelly, L., Hovda Davis, M. B., Zimmermann, D., & Ward, D. (2023). *Creating an Organizational Culture and Climate of Meaningful Recognition for Nurse Managers*.

*Journal of Nursing Administration*, 53(7-8), 370-377.

<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001302>

Kallio, H., Pietila, A., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide.

*Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954–2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>

Kaufmann, I., & Briegel, J. (2000). Therapeutic Intervention Scoring System (TISS) - a method for calculating costs in the intensive care unit (ICU) and intermediate care unit (IMCU). *Critical Care* 4 (Suppl 1), P243. <https://doi.org/10.1186/cc962>

Kelly, L., & Lefton, C. (2017). Effect of meaningful recognition on critical care nurses' compassion fatigue. *American Journal of Critical Care*, 26(6): 438-444.

<https://doi.org/10.4037/ajcc2017471>

Lefton, C. (2012). Strengthening the workforce through the meaningful recognition. *Nursing Economy*, 30(6), 331-338.

Lovejoy, M., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. F. (2021). Work Redesign for the 21st Century: Promising Strategies for Enhancing Worker Well-Being. *Am J Public Health*, 111(10), 1787-1795. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2021.306283>

Mathieu, M., Eschleman, K.J., & Cheng, D. (2019). Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace. *Journal of occupational health psychology*, 24(3), 387-409. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000135>

Miranda, D. R., Rijk, A., & Schaufeli, W. (1996). Simplified therapeutic Intervention scoring system: the TISS-28 items – results from a multicenter study. *Critical Care Medicine*, 24(1), 64-73. <http://doi.org/10.1097/00003246-199601000-00012>

Moser, A., & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part3: Sampling, data collection and analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18. <https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375091>

- Olev, A., & Alumäe, T. (2022). "Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service". *Baltic J. Modern Computing*, 10(3), 409–421.  
<https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>
- OSKA. (2020). *Eesti tööjõuturg täna ja homme 2019-2027. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest. OSKA uuringuaruanne*. Kutsekoda.
- Padar, M., & Sulev, S. (2024). *Anestesioloogia ja intensiivravi kliiniku 2. intensiivravi osakonna 2024. aasta aruanne*. Tartu Ülikooli Kliinikum.
- Patrician, P.A., Bakerjian, D., Billings, R., Chenot, T., Hooper, V., Johnson, C.S., & Sables- Baus, S. (2022). Nurse well-being: A concept analysis. *Nurs Outlook*, 70(4), 639650.  
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.03.014>
- Petrosino, F., Bartoli, D., Trotta, F., Di Nome, S., Di Sarli, M. G., Frammartino, R., & Giancane, F. (2024). Nurses quality of life, sleep disturbance, and intention to leave critical care units: A cross-sectional moderated mediation analysis. *Intensive and Critical Care Nursing*, 81, 103602. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2023.103602>
- Pope, C., & Mays, N. (2006). *Qualitative research in health care*. Blackwell Publishing, Malden, Massachusetts, USA.
- Riigikontroll. (2022). *Eesti tervishoiu suundumused. Riigikontrolli aruanne Riigikogule*. Tallinn.
- Rizzo, H. (2019). *Reward and recognition strategies to improve employee engagement* (Order No. 13865445). Available from Publicly Available Content Database. (2226110489). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/reward-recognition-strategies-improve-employee/docview/2226110489/se-2>
- Seitovirta, J., Vehviläinen-Julkonen, K., Mitronen, L., De Grieter, S., & Kvist, T. (2017). Attention to nurses' rewarding - an interview study of registered nurses working in primary and private healthcare in Finland. *Journal of Clinical Nursing*, 26(7-8), 1042-1052. <https://doi.org/10.1111/jocn.13459>

- Sexton, J. B., Adair, K. C., Profit, J., Bae, J., Rehder, K. J., Gosselin, T., Milne, J., Leonard, M., & Frankel, A. (2021). Safety Culture and Workforce Well-Being Associations with Positive Leadership WalkRounds. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 47(7), 403-411. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2021.04.001>
- Stewart, C., Bench, S., & Malone, M. (2024). Interventions to support critical nurse wellbeing: A scoping review. *Intensive and Critical Care Nursing*, 81, 103613. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2023.103613>
- Sypniewska, B. A., Baran, M., & Klos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3), 1-32. <http://dx.doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Tervise Arengu Instituut. (2024). Tervisestatistika ja terviseuringute andmebaas, tabel THT001: Tervishoiutöötajad, täidetud ametikohad ja ületunnid ameti järgi. Vaadatud 04.04.2025. [https://statistika.tai.ee/pxweb/et/Andmebaas/Andmebaas\\_\\_04THressursid\\_\\_05Tootajad/THT001.px/table/tableViewLayout2/](https://statistika.tai.ee/pxweb/et/Andmebaas/Andmebaas__04THressursid__05Tootajad/THT001.px/table/tableViewLayout2/)
- Tervishoiuteenuse osutamise dokumenteerimise tingimused ja kord. (2024). RT I, 04.10.2024, 18. <https://www.riigiteataja.ee/akt/107072011010?leiaKehtiv>
- Themas, A., Aksen, M., Vahaste-Pruul, S., Themis, E., & Varblane, U. (2015). Tervishoiutöötajate lahkumise põhjused. Tartu: Tartu Ülikool.
- Trépanier, S. G., Peterson, C., Fernet, C., Austin, S., & Desrumaux, P. (2021). When workload predicts exposure to bullying behaviours in nurses: The protective role of social support and job recognition. *Journal of Advanced Nursing*, 77(7), 3093-3103. <https://doi.org/10.1111/jan.14849>
- Özçelik, Gaye. (2015). Engagement and Retention of the Millennial Generation in the Workplace through Internal Branding. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 99-107. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p99>

## LISAD

### Lisa 1. Tartu Ülikooli inimuringute eetikakomitee koostööstus

#### Tartu Ülikooli inimuringute eetika komitee

Protokolli number: 391/T-19

koosolek: 17.06.2024

#### Komitee koosseis:

##### Esimees

Aime Keis Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, meditsiinieetika nooremlektor

##### Aseesimees

Kristi Lõuk Tartu Ülikool, humanitaarteaduste ja kunstide valdkond, projektijuht / doktorant

##### Liikmed

Katrin Kaarna Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, kliiniliste uuringute keskuse juhataja

Kalle Kisand Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, laborimeditsiini professor

Piret Koosa Eesti Rahva Muuseum, teadur

Malle Kuum Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, farmakoloogia lektor / farmakoloogia teadur

Marje Oona Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, peremeditsiini kaasprofessor

Maire Peters Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, geneetika kaasprofessor

Raivo Puhke Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, funktsionaalse morfoloogia lektor

Atko-Sulhan Remmel Tartu Ülikool, humanitaarteaduste ja kunstide valdkond, religiooniuuringu kaasprofessor

Anna-Liisa Tamm Tartu Tervishoiu Kõrgkool, füsioteraapia ja tervisekaitse osakonna juhataja

Maarja Torga Riigikohus, tsiviilkolleegiumi nõunik

#### Otsus: Koostööstada uurimistö

**Uurimistö nimetus: Eesti intensiivraviõdede kogemused erinevate tunnustamise viisidega ning nende olulisus intensiivraviõdedele – kvalitatiivne uurimus**

**Vastutav uurija (asutus):**

**Taivi Mutso** (Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut)

**Komitee poolt läbivaadatud dokumendid:**

1. Uurimistöö avaldus kooskõlastuse saamiseks Tartu Ülikool inimuuringute eetika komiteelt, 21.08.2024
2. Lisa 1. CV Taivi Mutso
3. Lisa 2. CV Katry Kesas
4. Lisa 3. Uuritava informeerimise ja teadliku nõusoleku vorm, 15.07.2024
5. Lisa 4. Uuringus osalemise kutse, 30.06.2024
6. Lisa 5. Intervjuu kava

**Uurimistöö lõpp: 31.05.2025**

**Komitee esimees:** Aime Keis */allkirjastatud digitaalselt/*

**Komitee sekretär:** Kaire Kallak */allkirjastatud digitaalselt/*

**Väljastatud:** */viimase digitaalallkirja kuupäev/*

## Lisa 2. Uuringus osalemise kutse

Austatud intensiivraviõde!

Kutsun Teid osalema intervjuupõhises uuringus **Eesti intensiivraviõdede kogemused erinevate tunnustamise viisidega ning nende olulisus intensiivraviõdedele – kvalitatiivne uurimus**, mille eesmärk on kirjeldada intensiivraviõdede kogemusi seoses erinevate tunnustamise viiside kasutamisega ning sellega seotud vajadusi. Teadmised intensiivraviõdede kogemustest erinevate tunnustamise viiside olulisusest annavad sisendi õendusjuhtidele, tervishoiu organisatsioonidele ja kutseliitudele, et parendada intensiivraviõdede tunnustamise viise ning rakendamist Eestis.

Olete kutsutud osalema kui töötate käesoleval ajahetkel intensiivraviõdena ning Teil on kogemusi tunnustamisviisidega intensiivraviosakonnas, mida olete valmis jagama.

Uuringus osalemine on vabatahtlik ning tähendab Teie jaoks orienteeruvalt 45-60 minutulist privaatselt kohtumisenä Teie poolt valitud asukohas või virtuaalkeskonnas Zoom toimuvat individuaalintervjuud.

Kui soovite uuringus osaleda, võtke palun ühendust uurimistöö läbiviijaga e-posti aadressil [katry.kesas@ut.ee](mailto:katry.kesas@ut.ee) või telefonil +372 53982774.

Lugupidamisega,

Katry Kesas

magistrant, uurimistöö läbiviija, õendusteaduse õppetool

Peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut

Meditsiiniteaduste valdkond

Tartu Ülikool

### **Lisa 3. Intervjuu kava**

Kus te töötate?

Kui pikk on teie tööstaaž intensiivraviõena?

Palun kirjeldage, mida tähendab teie jaoks tunnustamine?

Milliseid tunnustamise viise olete ise kogunud? Palun tooge mõni näide.

Palun kirjeldage, kuidas mõjutab teie hinnangul tunnustamine teie töösooritust?

Palun kirjeldage, milliseid tunnustamise viise kõige rohkem oma töökohal vajate? Miks?

Mida te sooviksite veel lisada?

#### **Lisa 4. Informeeritud nõusoleku vorm**

Austatud intensiivraviõde!

Teid on kutsutud osalema uuringus „**Eesti intensiivraviõdede kogemused erinevate tunnustamise viisidega ning nende olulisus – kvalitatiivne uurimus**“, mis toimub perioodil august 2024 kuni mai 2025. Uuringu eesmärk on kirjeldada intensiivraviõdede kogemusi seoses erinevate tunnustamise viiside kasutamisega ning sellega seotud vajadusi. Teadmised intensiivraviõdede kogemustest erinevate tunnustamise viiside olulisusest annavad sisendi õendusjuhtidele, tervishoiu organisatsioonidele ja kutseliitudele, et parendada intensiivraviõdede tunnustamise viise ning rakendamist Eestis.

Uuringus osalemine on vabatahtlik ning tähendab Teie jaoks orienteeruvalt 45-60 minutilist privaatset kohtumist Teie poolt valitud asukohas või virtuaalkeskkonnas Zoom toimuvat individuaalintervjuud. Uuringusse kaasatakse maksimaalselt 20 uuritavat. Intervjuude fookus on Teie kogemustel, arvamustel ja vaadetel. Uurimistöö kavandamisel, andmete kogumisel ning läbiviimisel lähtutakse Hea Teadustava põhimõtetest. Privaatsuse ja konfidentsiaalsuse eest vastutab uurija. Selleks kaitseb ta uuritava isikuandmeid, säilitab ja menetleb neid korrektselt, tagab suhtlemise ning intervjuude läbiviimise privaatsuse ning kasutab talle usaldatud infot diskreetselt. Suhtlemine uurimistöö läbiviijaga toimub läbi uurimistöö läbiviija parooliga kaitstud meiliaadressi või telefoni teel. Nimetatud sidevahenditele on ligipääs ainult uurimistöö läbiviijal. Andmeid kogutakse privaatset kontaktintervjuudega Tartus või veebiintervjuudega Zoomi teel uuritavale sobilikul ajal ja kohas. Intervjuu läbiviimise juures ei viibi kõrvalisi isikuid. Juhul kui uuritav on motiveeritud uurimuses osalema, kuid ta asub väljaspool Tartut ning ei kasuta infotehnoloogiavahendeid, on uurija valmis vastastikusel kokkuleppel sõitma uuritavaga kohtuma temale sobivas kohas. Intervjuu helisalvestatakse (Zoomi keskkonnas tehtavad intervjuud videosalvestatakse) ja säilitatakse uurimistöö teostaja Tartu Ülikooli kasutajakontoga turvatud pilvesalvestusruumis OneDrive selle transkribeerimiseni. Intervjuu transkribeeritakse (kirjutatakse sõna-sõnalt ümber) võimalikult kiiresti pärast intervjuu toimumist ning andmed viiakse anonüümsele kujule. Intervjuu helifaili kustutab uurimistöö läbiviija transkribeerimise järgselt, hiljemalt aprilli lõpp 2025. Kogutud andmed viiakse isikustamata kujule ning kogutud andmeid kasutatakse ainult kavandatava uurimistöö kirjutamiseks, tulemused esitatakse üldistatud kujul.

Kui soovite uuringus osaleda, tuleb teil allkirjastada käesolev teadliku nõusoleku vorm. Te võite ilma põhjuseta oma nõusoleku tagasi võtta kuni 3 päeva jooksul pärast intervjuu toimumist. Paber kandjal allkirjastatud nõusoleku vorme hoitakse vastutava uurija töökohas, tema kabineti töölaual lukustatud sahtlis Tartu Ülikooli peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituudis kuni 2030. a mai lõpuni. Kui intervjuu toimub Zoomi keskkonnas digiallkirjastatakse nõusolekuvorm uurija ja uuritava poolt. Digitaalselt allkirjastatud nõusolekuvormid edastatakse krüpteeritud kujul ning neid säilitatakse vastutava uurija Tartu Ülikooli kasutajakontoga turvatud pilvesalvestusruumis OneDrive kuni 2030. a mai lõpuni. Pärast intervjuude lõppu helisalvestised transkribeeritakse ja andmed viiakse anonüümsele kujule. Uurimuses kogutud intervjuude tekstid analüüsitakse ja tulemused esitatakse üldistatud kujul, teksti väljavõtted esitatakse diskreetselt ning uuritavate kaitse põhimõtteid järgides. Kogutud andmestikku kasutatakse üksnes käesolevas uuringus ning selle põhjal avaldatud artiklites. Kõik uuringuga seotud intervjuude tekstid kogutakse elektroonsel kujul ja neid hoitakse potentsiaalsete tulevaste publikatsioonide tarbeks kuni 2030. a mai lõpuni vastutava uurija kasutajakontoga turvatud Tartu Ülikooli OneDrive pilvesalvestusruumis, misjärel vastutav uurija kõik andmed kustutab. Uuringu on kooskõlastanud Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee.

**Kui Teil on uuringu kohta küsimusi, palume pöörduda uurimistöö läbiviija poole: Katry Kesas, [katry.kesas@ut.ee](mailto:katry.kesas@ut.ee), +372 53982774.**

**Kui Teil tekib küsimusi uuringus osaleja õiguste kohta, siis pöörduge palun Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee poole e-posti aadressil [etikakomitee@ut.ee](mailto:etikakomitee@ut.ee); telefonil 737 6215. Kaebustega isikuandmete töötlemise osas pöörduge palun Tartu Ülikooli andmekaitse spetsialisti poole e-posti aadressil [andmekaitse@ut.ee](mailto:andmekaitse@ut.ee).**

## NÕUSOLEKU KINNITUS

Mind, ..... on informeeritud uuringust „**Eesti intensiivraviõdede kogemused erinevate tunnustamise viisidega ning nende olulisus – kvalitatiivne uurimus**“ ja ma olen teadlik läbiviidava uurimistöö eesmärgist ja andmete kogumise viisist, andmete analüüsimise ja säilitamise ning uurimistulemuste esitamise põhimõtetest. Kinnitan oma nõusolekut uuringus osalemiseks allkirjaga. Tean, et uuringu käigus tekkivate küsimuste kohta annab mulle täiendavat informatsiooni uuringu läbiviija Katry Kesas.

Uuritava allkiri

.....

Kuupäev, kuu, aasta .....

Uuritavale informatsiooni andnud isiku nimi ja allkiri

.....

Kuupäev, kuu, aasta .....

## Lisa 5. Tartu Ülikooli inimuuringute eetikakomitee kooskõlastus uurimistöö jätkutaotlusele

### Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee

Protokolli number: 396/M-2

koosolek: 16.12.2024

#### Komitee koosseis:

##### Esimees

Aime Keis Tartu Ülikool, eetikakomitee esimees

##### Aseesimees

Kristi Lõuk Tartu Ülikool, humanitaarteaduste ja kunstide valdkond,  
projektijuht / doktorant

##### Liikmed

Diva Eensoo Tervise Arengu Instituut, teadur

Katrin Kaarna Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, kliiniliste uuringute  
keskuse juhataja

Kalle Kisand Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, laborimeditsiini  
professor

Piret Koosa Eesti Rahva Muuseum, teadur

Malle Kuum Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, farmakoloogia lektor /  
farmakoloogia teadur

Marje Oona Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, peremeditsiini  
kaasprofessor

Maire Peters Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, geneetika  
kaasprofessor

Raivo Puhke Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, funktsionaalse  
morfoloogia lektor

Atko-Sulhan Rimmel Tartu Ülikool, humanitaarteaduste ja kunstide valdkond,  
religiooniuuringute kaasprofessor

Anna-Liisa Tamm Tartu Tervishoiu Kõrgkool, füsioteraapia ja tervisekaitse osakonna  
juhataja

Anni Tamm Tartu Ülikool, sotsiaalteaduste valdkond, arengu- ja  
koolipsühholoogia lektor / arengupsühholoogia teadur

Maarja Torga Riigikohus, tsiviilkolleegiumi nõunik

## **Otsus: Kooskõlastada uurimistöö jätkamine**

**Uurimistöö nimetus: Eesti intensiivraviõdede kogemused erinevate tunnustamise viisidega ning nende olulisus intensiivraviõdedele – kvalitatiivne uurimus**

### **Vastutav uurija (asutus):**

**Taivi Mutso** (Tartu Ülikool, meditsiiniteaduste valdkond, peremeditsiini ja rahvatervishoiu instituut)

### **Komitee poolt läbivaadatud dokumendid:**

1. Jätkutaotluse kaaskiri
2. Uurimistöö avaldus kooskõlastuse saamiseks Tartu Ülikool inimuuringute eetika komiteelt
3. Facebookis ja Instagramis kasutatav kutse

**Uurimistöö lõpp: 31.05.2025**

**Komitee esimees:** Aime Keis */allkirjastatud digitaalselt/*

**Komitee sekretär:** Kaire Kallak */allkirjastatud digitaalselt/*

**Väljastatud:** */viimase digitaalallkirja kuupäev/*