

TÖÖKIUSAMISEST TEADUSUURINGUTE PILGU LÄBI

Merle Raun

13.12.2023



Merle Raun, PhD

- LevelLab OÜ tegevjuht
- Personaliuuringud, rakendusuuringud, ärianalüüs
- Konsultant, Coach
- Töökiusamise koolitused ja lepitusmenetlused
www.tookiusamine.ee

Teemad

- Töökiusamise tähendus - kuidas töökiusamist ära tunda
- Kui suur probleem see on Eestis ja mujal?
- Mis töökiusamist põhjustab?
- Ennetus: millele tähelepanu pöörata?



- Maailma juhtiv teadlaste ja praktikute ühendus, kes tegeleb töökiusamise ja ahistamise uurimisega
- Asutati 2008
- 200 liiget, 30 riigist
- Konverentsid iga 2 aasta järel
- Koolitused, suvekoolid, uudiskirjad jm

TÖÖVÄGIVALD

VAIMNE VÄGIVALD

võimu tahtlik kasutamine teise isiku või grupi vastu, mis võib põhjustada vaimset, füüsilist, hingelist, moraalsset või sotsiaalset kahju

TÖÖKIUSAMINE

AHISTAMINE,
ÄHWARDAMINE

RÜNNAK,
KALLALETUNG

FÜÜSILINE VÄGIVALD

füüsilise jõu kasutamine isiku vastu põhjustades sellega füüsilist kahju

Töökiusamise põhitunnused

- 1. Korduvad tegevused pika aja jooksul**
- 2. Toimepanija tegutsemine on teadlik ja tahtlik**
 - ✓ Välised tõendid kiusamise kohta
 - ✓ Põhineb ohvri tajul
- 3. Ohvril ja kiusajal on erinev võimupositsioon**
 - ✓ Otsene: ametlik tugevam positsioon organisatsiooni hierarhias
 - ✓ Kaudne: kiusajaid on mitu, kiusaja on mitteametlik liider, kiusajal on juhi toetus vm.

Töökiusamine

Vaenulik ja ebaeetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on kaitsetus olukorras

(Einarsen, Skogstad, 1996)

- ❖ **Horisontaalne**
kolleegide vaheline
- ❖ **Vertikaalne**
juhid ja alluvad
- ❖ **Kolmas osapool**
kliendid,
koostööpartnerid

Näiteid

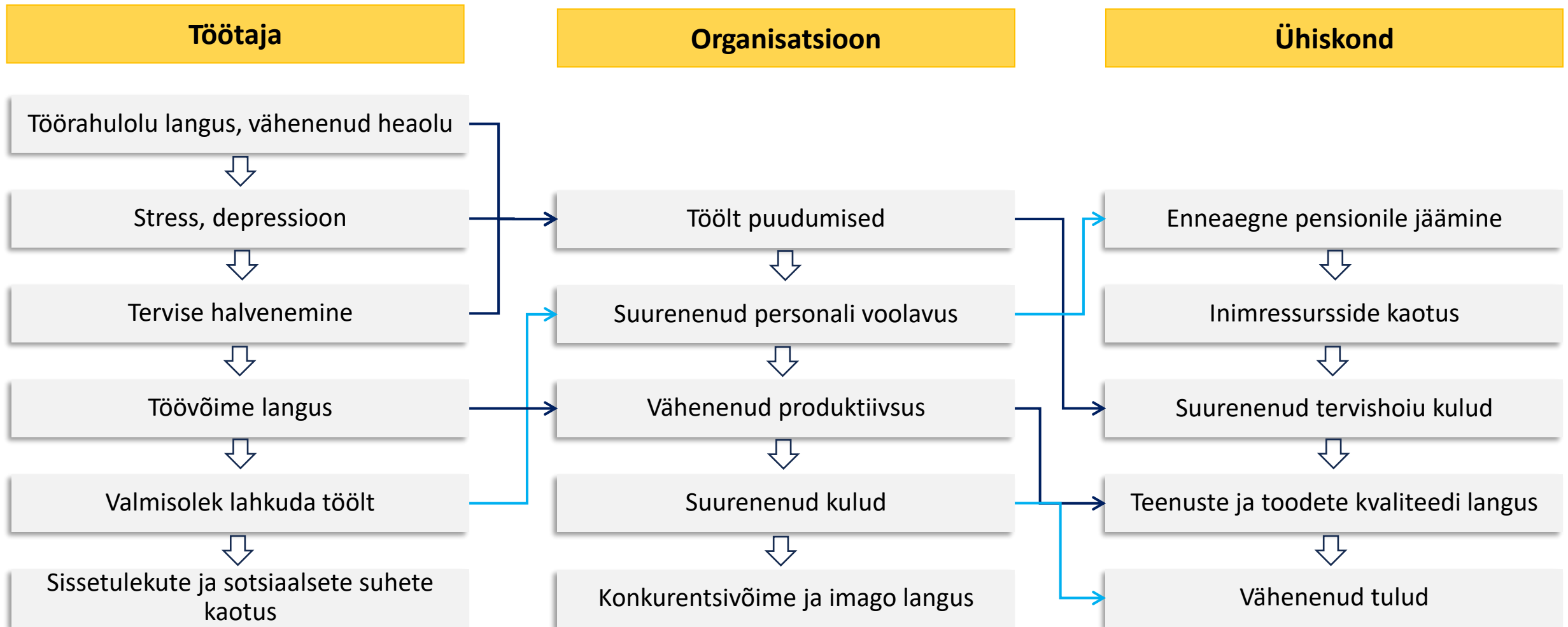
Isikliku maine kahjustamine	laimu levitamine, avalik alandamine, halvustamine, naeruvääristamine, sarkasm, solvamine, ...
Ametipositsiooni kahjustamine	mõttetud või teostamatud tööülesanded, võimatud tähtajad, liigne kontroll, pidev kriitika, solvavad karistused, sobimatu järelevalve, ...
Suhtlemise piiramine	ignoreerimine, tööks vajaliku info varjamine, eiramine, isoleerimine, ...
Psüühilise tervise kahjustamine	karjumine, sõimamine, vägivallega ähvardamine, ...
Küberkiusamine	isiklike või piinlike fotode või videote avalik postitamine, väär info levitamine, sõim, privaatsete andmete avaldamine, vaenulikud kommentaarid, ...

Mis ei ole töökiusamine?

Põhjendatud ja ettevõtte jaoks vajalikud juhtimistegevused, mis on läbimõeldult ellu viidud:

- Konstruktivne tagasiside
- Eriarvamuste väljendamine
- Töökohustuste täitmise nõue ja kontroll
- Õigustatud etteheited
- Tööandja otsused, millel on piisav juriidiline ja majanduslik alus

Peamised töökiusamise tagajärjed



Töökiusamise esinemine Eestis

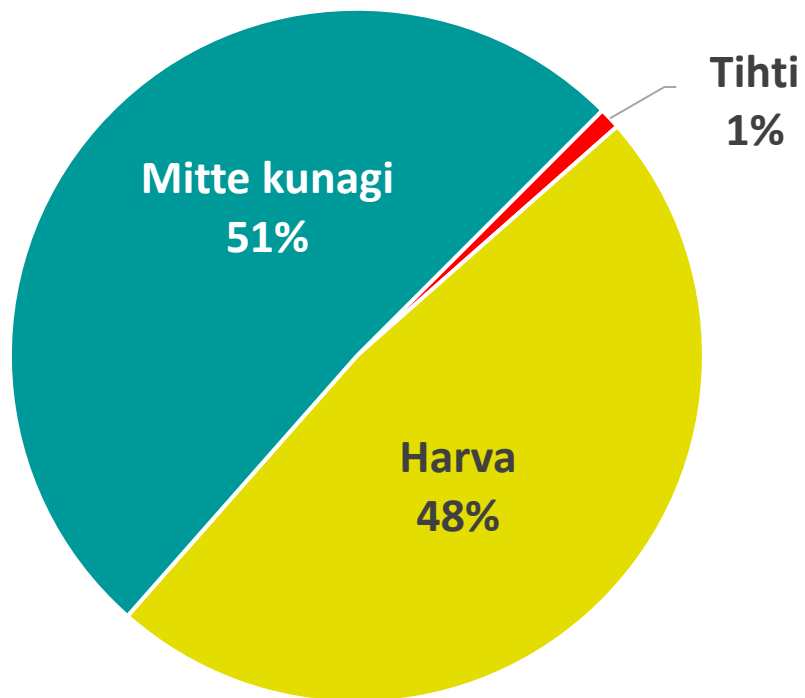
- Negatiivseid tegevusi tööl on kogunud (Negative Acts Questionnaire (NAQ) Einarsen and Raknes):
 - **10%** - 2010.a. (N= 1941)
 - **9%** - 2019.a. (N= 1707)
- **1%** nimetas ennast ise töökiusamise ohvriks igapäevaselt
- Haridus, tervishoid, avalik sektor
- Eesti kuulub riikide gruppi: keskmine teadlikkus, osalised ennetustegevused, vähene sotsiaalne dialoog

Sagedasemad tegevused Eesti uuringu järgi:

1. Kaitsetu ülemäärase töökoormuse tõttu – 8,4%
2. Ei anta tööks vajalikku infot – 7,4%
3. Tööd kontrollitakse liigselt – 5,8%
4. Ülesanded on ebamõistliku või võimatu eesmärgiga või tähtajaga – 4,5%

Juhtimisvaldkonna uuring, 2021

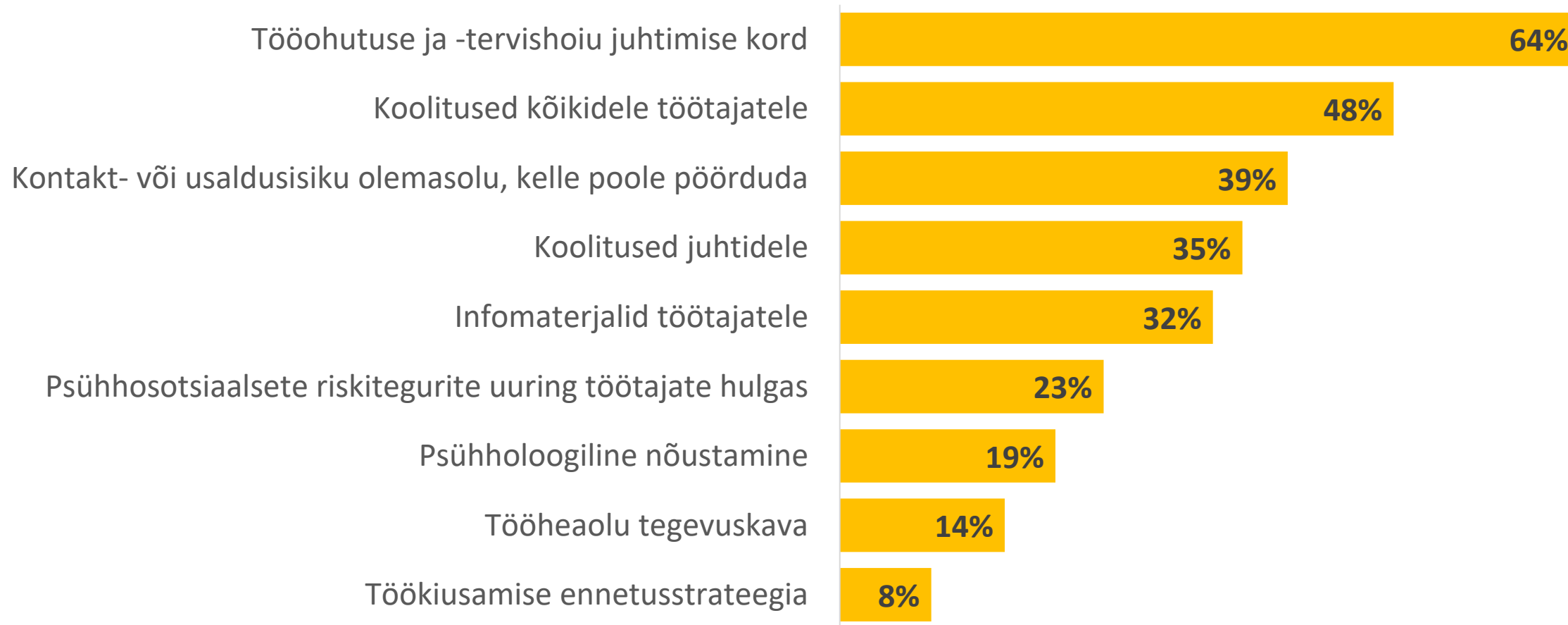
töökiusamist, ahistamist, diskrimineerimist
on juhtide hinnangul esinenud



EESTI JUHTIMISVALDKONNA UURING 2021

Maaja Vadi, Tartu Ülikool
Merle Raun, LevelLab
Tauno Õunapuu, LevelLab
Krista Jaakson, Tartu Ülikool

Psühhosotsiaalsete riskide vähendamine Eesti organisatsioonides (Juhtimisvaldkonna uuring 2021)



Töökiusamise riski suurendavad:

- Ebaturvaline töökeskkond
- Sagenenud konfliktid
- Usaldamatuse õhkkond
- Motivatsiooni langus
- Kõrge stressitase

Töökiusamise **juhtumitest teatamist** võib kriisi tingimustes vähendada:

- Hirm kaotada tööd
- Infopuudus ja ettevõttepoolse toetuse puudus
- Teadmatus, kuidas ennast kaitsta

Põhjused ja ennetus

JUHTIMINE JA ORGANISATSIOONIKULTUUR



Organisatsioonikultuuri roll

Organisatsioonikultuur, mis tolereerib negatiivseid tegevusi, on peamine põhjus töökiusamise tekkimiseks

Või siis vastupidi – organisatsioonikultuur saab aidata töökiusamist ennetada

Tasakaalus organisatsioon

Ülesandele orienteeritud

- selged rollid ja ülesanded
- selged eesmärgid
- hästitoimiv kommunikatsioon
- efektiivsed tööprotsessid
- muudatuste juhtimine

Suhetele orienteeritud

- avatud suhtlus
- koostöö
- sotsiaalne toetus
- sidusus

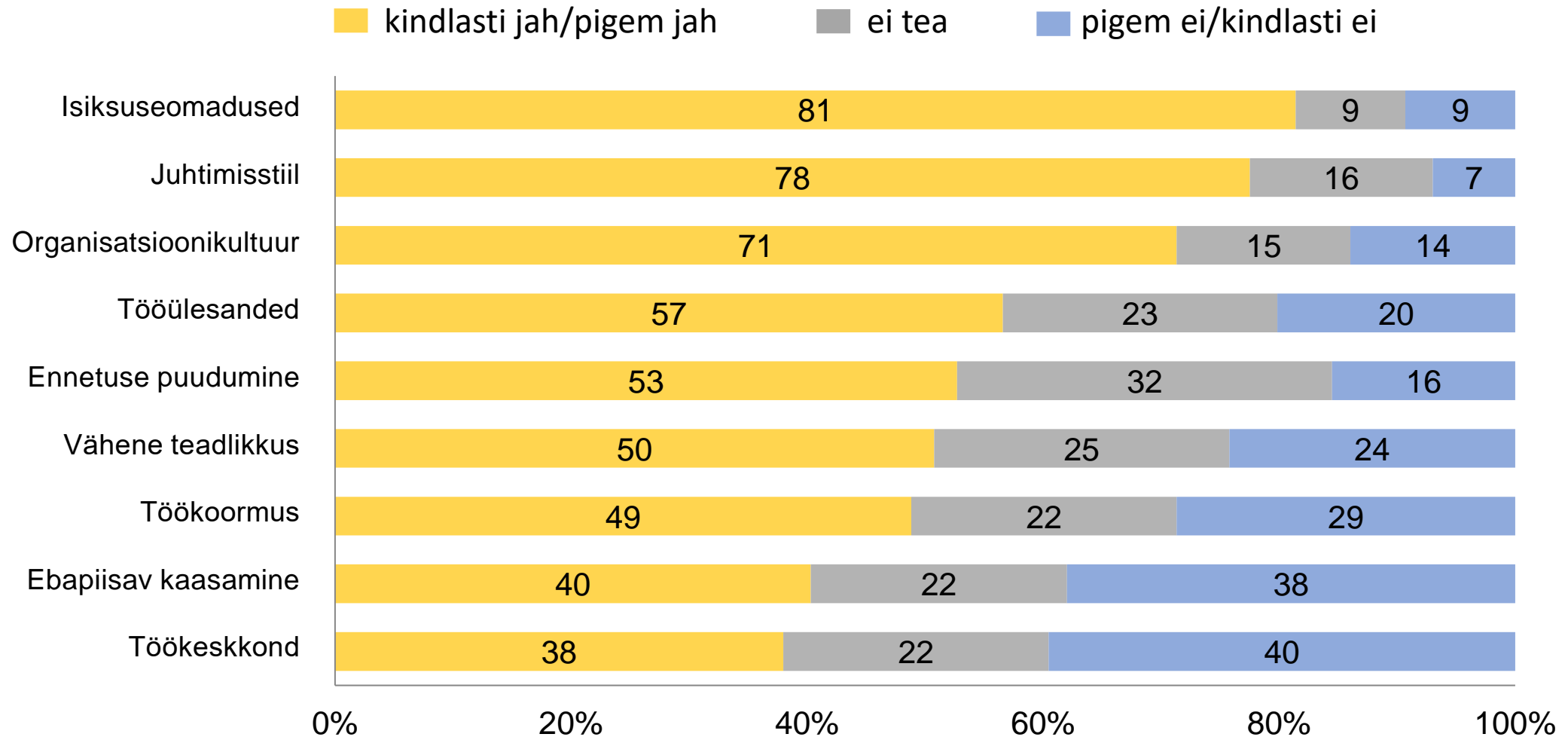
“Kui töötatakse ilma ühise eesmärgita, siis on töökiusamisjuhtumite tekkimise võimalus palju suurem, sest probleemsete teemade puhul on keerulisem leida rahuldavaid lahendusi.”

Juhtimisest tulenevaid põhjuseid

- Autokraatlik juhtimisstiil
- Passiivne juhtimisstiil (*Laissez-faire*)
- Soosimine
- Mikromanageerimine
- Koostööreeglite puudumine

Mis on töökiusamise põhjused?

Intervjuud Eesti kesk- ja tippjuhtidega, 2015 (N=210)



“Paljudel juhtudel on negatiivne käitumine osa organisatsiooni elust”

“Probleem võib olla lihtsalt selles, et töötajad on valmis oma töö nimel kannatama.”

“Suhted sõltuvad juhi käitumisest, sellest, kuidas nad kohtlevad alluvaid.”

KOKKUVÕTTEKS

- Töökiusamine on probleem kogu organisatsiooni jaoks.
- Ennetus sõltub enim juhtimisest ja organisatsioonikultuurist. Kui need on korras, siis töökiusamise tekke risk on väike.
- **Parim ennetus tähendab:**
 - ühised eesmärgid ja hea muutuste juhtimine
 - juhtide positiivne eeskuju ja õige juhtimisstiili valik

AITÄH!