

Kas kiirabibrigaadi juhtimine on kunst või teadus?

Monika Ild

2019

-
- ▶ 2017a. kaitsesin Tallinna Ülikoolis magistritööd teemal:

„Eestvedamisstiilide seosed meeskonnatöö efektiivsuse ja tunnetatud konfliktide tasemega kiirabitöötajate meeskondades“.



Tervishoid- meeskond- juhtimine

- ▶ Tervishoid Eestis on viimasel ajal teinud läbi suured muutused, rõhk on asetatud juhtimisele, väärtustama on hakatud rohkem töötajat
- ▶ Tervishoiuorganisatsioon on ettevõtte, kus hea tulemuse saavutamise aluseks on meeskonnatöö
- ▶ Meeskonnasisesed omavahelised suhted, erimeelsused, konfliktid ja hoiakud kujundavad kogu organisatsiooni sisekultuuri



Tervishoid- meeskond- juhtimine

- ▶ Uuringud näitavad seost eestvedamisstiili ja ettevõtte efektiivsuse ja edukuse vahel. Samuti on oluline seos eestvedamisstiilil töötajate käitumise, reeglitest kinnipidamise ja motivatsiooniga (Mulki, 2009).
- ▶ Klinitistidel nähakse tulevikus väga olulist rolli ühiskonna jaoks erinevate vaadete esindatuse osas, mis omakorda suurendab vajadust eestvedamise ja juhtimise oskuste arendamises. (McKimm, Swanwick, 2011).



Eesmärk

- ▶ Uurida eestvedamisstiilide seoseid meeskonnatöö efektiivsuse ja tunnetatud konfliktide tasemega kiirabitöötajate meeskondades
- ▶ Kuidas on seotud efektiivne meeskonnatöö ja tunnetatud konfliktide tase



Eestvedamine

- ▶ Juhi oskus veenda töötajaid läbi mõjuvõimu, positsiooni ja olukordade ning panna töötajad liikuma etteantud kindlas suunas (Bass, 2008)



Perspektiivne- ja pragmaatiline eestvedamisstiil

Perspektiivse ehk ümberkujundava eestvedamisstiiliga juhid muudavad organisatsiooni visiooni, strateegiat ja kultuuri keskendudes eelkõige ideedele ja ühtsetele väärtustele (Bass, 1995)

Pragmaatilise eestvedamise aluseks on juhtide ja töötajate vaheline tehingu- või vahetusprotsess (Türk, 2001)



Meeskond

- ▶ Grupp, mis koosneb kahest või enamast inimesest, kes läbi vastastikuse mõju ja suhtluse liiguvad ühiste väärtustatud eesmärkide poole (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell ja Lazarra, 2015).
- ▶ Meditsiinivead, mis saaksid olla välditavad tulevad olematust meeskonnatööst ja ebafunktsionaalsusest (Lerner, Magrane & Fieldman, 2009).



Meeskonna efektiivsus

- ▶ Tervishoius töötava **meeskonna efektiivsus** sõltub järgmistest määravatest teguritest:
 - ▶ sotsiaal- poliitilisest kontekstist, milles meeskond asub;
 - ▶ organisatsioonist, kus meeskond töötab;
 - ▶ ülesannete ülesehitusest;
 - ▶ meeskonna protsessidest ja meeskonna psühhosotsiaalsest tunnusest

(Van Dijk-de Vries, Duimel- Peeters, Muris, Wesseling, Beusmans & Vrijoef, 2016)



Konflikt

- ▶ Konflikti peetakse nii sotsiaalse elu, kui ka organisatsioonis toimuva vältimatuks osaks ning on olnud oluline teema organisatsiooni uuringutes.
- ▶ Konfliktid, mida ei ole korralikult juhitud, süvenevad. Samas on organisatsioonidel võita sellest, kui konflikte hallatakse tõhusalt. See on oluline, sest head töösuhted aitavad organisatsioonis eesmärke paremini saavutada (Odetunde, 2013).



Valim

- ▶ Tallinna Kiirabi kiirabibrigaadides töötavad liikmed
- ▶ Andmeanalüüsiks sai kasutada 94 ankeeti
- ▶ Naised moodustasid vastanutest 47,8% (45) ja mehed 52,1% (49)
- ▶ Vastajate keskmine üldine tööstaaz oli 13 aastat; keskmine tööstaaz praeguses organisatsioonis oli 5,2 aastat
- ▶ 35,1% (33) vastanutest olid I liikmed (arstid/brigaadijuhid), 32% (30) II liikmed (õde, EMT) ja 30,8% (29) III liikmed (kiirabitehnik, EMT)



Protseduur

- ▶ Enne põhiküsitlust viidi läbi pilootküsitlus kuue inimesega
- ▶ Küsimustikku sai täita paber kandjal ja internetipõhises küsitluskeskonnas Ankeet.ee
- ▶ Uurimustulemuste analüüsiks kasutati Statistica 13.2 programmi
- ▶ Andmete analüüsiks kirjeldavat statistikat, skaalade reliaabluse hindamiseks Cronbach'i α , Pearsoni korrelatsiooni analüüsi, klasteranalüüsi.



Meetod

1. Podsakoff et al., (1990), Perspektiivse- ja pragmaatilise eestvedamise küsimustik
2. Jehni (1995), Tööalaste suhete ja ülesannetega seotud konflikti skaala
3. Van Dijk- de Vries et al., (2016), Integreeritud efektiivse meeskonnatöö enesehindamisskaala.



Hüpotees 1

Perspektiivne eestvedamisstiil on positiivselt seotud efektiivse meeskonnatööga

Tomlinson (2012) leidis, et perspektiivne eestvedamine ja rollide jagamine meeskondades annab töötajatele rohkem tegevust ja eesmärgid saavutatakse paremini.



Tulemused

- ▶ I hüpotees - Perspektiivne eestvedamisstiil on positiivselt seotud efektiivse meeskonnatööga: kinnitust ei leidnud. Korrelatsioon ei olnud statistiliselt oluline.
- ▶ Sellest võib järeldada, et ümberkujundava eestvedamisstiiliga juhil ei ole täiel määral seost meeskonnatöö efektiivsusega kiirabibrigaadide meeskondades.



Hüpotees 2

Pragmaatiline eestvedamisstiil on positiivselt seotud tunnetatud konflikti tasemega meeskondades

Pragmaatilise eestvedamise puhul kaasab juht otsuste tegemisse üksikud organisatsiooni töötajad, kuid ei pruugi nende arvamust arvestada ja lõpliku otsuse langetab juht ainuisikuliselt, mis omakorda võib tekitada töötajas kõrvalejäetud tunde ja tekitada konflikte mitte kaasarääkimise osas (Swid, 2014).



Tulemused

- ▶ II hüpotees – Pragmaatiline eestvedamisstiil on positiivselt seotud tunnetatud konfliktide tasemega: leidis osaliselt kinnitust.
- ▶ Sellest võib järeldada, et töötaja tunnustamisel nii hea kui halva töösoorituse eest on seos tunnetatud konfliktide taseme vähenemisega. Töötaja tunnetab heakskiitu, mis omakorda tõstab kindlustunnet ning arusaamatused ja konfliktid jäävad olemata.



Hüpotees 3

Konfliktide tunnetatud tase on negatiivselt seotud efektiivse meeskonnatööga

Giebels ja Janssen (2005) leidsid oma uurimuses, et konfliktid meeskondades on olenemata konflikti tüübist stressirohked ning viivad meeskonnatöö tõhususe langusesse.



Tulemused

- ▶ III hüpotees – Tunnetatud konfliktide tase on negatiivselt seotud efektiivse meeskonnatöoga: leidis kinnitust.
- ▶ Skaalade vahel esines statistiliselt oluline negatiivne seos. Millest võib järeldada, et kõrgema tunnetatud konfliktide tasemega on meeskonnatöö ebaefektiivsem.



Uurimisküsimused

- ▶ Milline seos on pragmaatilisel eestvedamisstiilil efektiivse meeskonnatöoga?
- ▶ Kuidas on seotud perspektiivne eestvedamisstiil tunnetatud konfliktide tasemega?



Tulemused

- ▶ I uurimisküsimus - Milline seos on pragmaatilisel eestvedamisstiilil efektiivse meeskonnatöoga?
Tingimusteta karistamise(NCPB) alaskaalal oli negatiivse seose meeskonna protsesside(MP) ja meeskonna psühhosotsiaalsete tunnuste(MPST) alaskaalaga.
- ▶ Seetõttu võib öelda, et tingimusteta karistamine halvendab meeskonnatöö tõhusust. Tingimuslik tasustamine(CRB) ja tingimusteta tasustamine(NCRB) oli positiivselt seotud meeskonna psühhosotsiaalsete tunnustega



Tulemused

- ▶ II uurimisküsimus – Kuidas on seotud perspektiivne eestvedamine tunnetatud konfliktide tasemega- statistiliselt olulist seost ei leitud
- ▶ Statistiliselt oluline negatiivne seos tekkis visiooni selge väljendamise ja töökonflikti alaskaalade vahel
- ▶ Juhi selge väljendus ja meeskonnale tulevikuplaanide tutvustamine aitab vähendada lahkarvamusi töö suhtes, mida töötaja peab tegema



Tulemuste kokkuvõte

- ▶ antud valimi põhjal saab öelda, et kiirabibrigaadide meeskondades tekib omavaheline koostöö kiirabibrigaadi liikmete vahel, samas otsese juhi eestvedamisstiili ja meeskonnatöö efektiivsuse vahel tugevat seost ei ole
- ▶ karistamine halvendab meeskonnatöö tõhusust ja kutsub esile konflikti nii töös, kui ka meeskonnas
- ▶ juhi selge väljendus ja meeskonnale tulevikuplaanide tutvustamine aitab vähendada lahkarvamusi töö suhtes
- ▶ konfliktid, mis on tekkinud tehtava töö osas või ideede erinevusest ning meeskonna omavahelistest lahkarvamustest viivad alla ka meeskonnatöö saavutused



Tulevik...

▶ Kellele?

▶ Miks?

▶ Millal?

