

Tööõnne uurija Tiina Saar avaldab Aivar Mäe skandaali taustal, kuidas iga juht saab hoida ära selle, et töötajad ei tunneks end ahistatuna

Vahetult enne jaanipäeva lahvatanud ahistamisskandaal päädis eile Aivar Mäe lahkumisega Estonia teatri juhi kohalt, mis justkui võiks kriisile punkti panna ja tuua teatrisse rahu tagasi, kuid tööõnne uurija Tiina Saar seda ei usu.

“Ilmselt maja sees muudab see paljut, aga selles on nii palju halli ala ja inimesed tahavad teada tõde või saada selgust või teada, mis siis on see sotsiaalne norm,” selgitas ta täna hommikusel Terevisioonis. Saare sõnul on need teemad Eestis alles nii värsked ja inimeste kogemused niivõrd erinevad, et keegi ei ole veel valmis ütleva, kuhu täpselt piirid tuleks tõmmata.

Lõuna-Carolina ülikooli professor Aro Velmet nõustub Terevisioonis Saarega ja usub, et avalikkuses saab seda teemat veel mõnda aega arutada. “Kuid iseenesest otsusena tundub minu jaoks see samm õige, sest kui mõtleme, mida seksuaalne ahistamine endast kujutab, siis selle puhul on kolm olulist komponenti, millest üks on kaastöötajate seksuaalsel tasandil alandamine või nende enesevääriskuse allatõmbamine, mida on tajutud ebameeldivana,” lisab ta. “See loob halva keskkonna, mis tekitab üleüldise tunde, et midagi on õhus ja täpselt selle keskkonna klaarimiseks on (Aivar Mäe – toim.) otsus hästi hea.”

Velmet võrdleb olukorda taksosõiduga, mille puhul klient eeldab, et ta jõuab turvaliselt punktist A punkti B ning ei pea muretsema, et taksojuht hakkab nilbitsema. “Samamoodi on probleem, kui lähed kuskile tööle ja pead mõtlema sellele, kas ülemus hakkab midagi ütleva või kas võid minna koosolekule tundega, et oled töötajana väärtustatud. See ei peagi olema nii, et sulle konkreetselt midagi tehakse, aga kui tead, et selline õhkkond hõljub selles asutuses, on vaja juhtimiskultuuris midagi muuta.”

Ühiskondlik debatt peab jätkuma

Nii Saar kui Velmet usuvad, et vaatamata sellele, et nõukogu jättis raporti arutamata ja kindlas seisukoha võtmata, peab ühiskondlik debatt jätkuma. “Tegelikult ei saaks sellist asja ühes organisatsioonis iial juhtuda, kui see juht on selline juht, kellel on silmad ja kõrvad mitte ainult peas, vaid üle kogu keha ja ta päriselt hoolib sellest, mis toimub, ja see tähendab, et ta **peab küsima ka peegeldust**,” möönab Saar. “**Üks asi töökultuuri kvaliteedi kraadimiseks ongi see, et tuleb uurida ja ka anonüümselt aeg-**

naistekas.delfi.ee

28.08.2020 10:05

Keilit Aedma

37000

Estonia teater

Aivar Mäe

ajalt küsida, kuidas töötajad mind tajuvad ja seda, mis tuleb väga tõsiselt võtma.”

Velmet lisab, et praeguse olukorra üks suur probleem on see, et seda tuleb lahendada politsei, kohtu ja suure avaliku debati teel. “See protsess on kõikide osapoolte jaoks traumeeriv ja võib põhjustada ohvrite taas ohvristamist, sest nende lood avalikustatakse meedias, siis tulevad sellele kommentaarid, nad peavad käima politseis ütlusi andmas — see kõik on emotsionaalselt väga kurnav ja ei peaks tegelikult üldse nii käima,” usub ta, lisades, et tegelikult tuleks alustada hoopis sellest, kuidas muuta organisatsioonikultuuri laiemalt, et rasketest teemadest rääkida oleks normaalne.

Kuidas käituda, kui tunned end ahistatuna?

Tööõnne uurija paneb inimestele südamele, et me kõik tuleme väga erinevatest kodudest ja meie kogemused on seega samuti väga erinevad ning need mõjutavad meie käitumist väga olulisel määral. “Kust see vägivald on meile üldse tulnud? Võime mõelda kasvatuskultuurile,” teab ta. “Mina ka näiteks ajalooõpetaja tiris juukseidpidi klassist välja ja see võiks justkui olla norm, et lasen endaga ka hiljem nii käituda, sest minuga on kunagi nii juhtunud. Sellega peab olema väga delikaatne, sest inimestel on elus kogemusi, kus nende isiklike piire on väikesest peale nii tugevalt lõhutud, et nende jaoks on norm kandunud teise kohta.”

Saare sõnul võiks esimene indikaator, mis probleemi lahendada ajendab, olla, hinge tekkiv veider tunne. “Kuidagi mingisugune kohmetus — seda tunnet võib täiesti usaldada,” selgitab ta.

Velmet soovib olla ettevaatlik erinevate õpetussõnadega, kuidas sellistes olukordades peaks käituma. “Näeme meedias hästi palju seda, et selliste lugude puhul eeldatakse, et ohver peaks olema kuidagi perfektne. Mingisugune ideaalne ohver, süütu lambukene, kes pole kunagi midagi valesti teinud,” räägib ta. “Siis esitatakse hästi palju küsimusi, et miks ta ei läinud personaliosakonda, miks ta sellest varem ei rääkinud, vaid ootas mitu kuud. Aga need ongi keerulised olukorrad ja me keegi ei oska sellistes olukordades ette näha, kuidas käituma peaks. Seetõttu peaksime olema hästi helded oma kaasinimeste suhtes.”