

TALLINNA TERVISHOIU KÕRGKOO



Õenduse õppetool

Õe õppekava

Lauriin Loosaar

UUTE ÕDEDE KIUSAMINE JA SELLE ENNETAMINE TÖÖKOHAL

Lõputöö

Tallinn 2026

Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödest, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud. Luban Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolil avalikustada oma lõputöö PDF-versiooni raamatukoguprogrammis.

Lõputöö autori allkiri

Lauriin Loosaar

/allkirjastatud digitaalselt/

/kuupäev digitaalallkirjas/

Lubatud kaitsmisele.

Juhendaja: Ene Vadi, MA

/allkirjastatud digitaalselt/

/kuupäev digitaalallkirjas/

KOKKUVÕTE

Lauriin Loosaar (2026). Tallinna Tervishoiu Kõrgkool, õenduse õppetool. Uute õdede kiusamine ja selle ennetamine töökohal. Lõputöö koosneb 26 leheküljest ning ühest lisast kahel leheküljel. Lõputöös on kasutatud 40 kirjandusallikat.

Käesolev lõputöö on teoreetiline uurimus, mis põhineb kirjanduse ülevaatel. Lõputöö eesmärgiks oli kirjeldada uute õdede töökiusamise avaldumisviise, põhjuseid, tagajärgi ja ennetamist. Teadusartiklite otsimiseks kasutati kolme andmebaasi PubMed, SageJournals ja ScienceDirect ning otsingumootorit Google Scholar. Kirjandusallikate valikul lähtuti järgnevatest piirangutest: ilmumisaasta alates 2016. aastast, täisteksti kättesaadavus, eelretsenseeritus ja teemakohasus.

Uute õdede töökiusamine avaldub enamasti olukordades, kus kogenumad kolleegid kasutavad oma positsiooniga seotud võimu ära. Lisaks esineb vajaliku info varjamist, sotsiaalset tõrjumist ja vestlustest kõrvalejätmist. Kiusamist põhjustavad kogunud õdede hirm oma positsiooni nõrgenemise ees, negatiivsed hoiakud uute õdede suhtes ning vajadus säilitada kontrolli ja end töökeskkonnas kehtestada. Kiusamise põhjuseks on ka tööturu kõikumine ja uute õdede vähenenud võimekus konfliktolukordadega toime tulla. Uute õdede kiusamist soodustavad töökoha kultuurilised normid ning puudulik kommunikatsioon kolleegidega. Kiusamine mõjutab negatiivselt uute õdede vaimset ja füüsilist heaolu, professionaalset identiteeti, tööalast toimetulekut ja õendusabi kvaliteeti.

Efektiivsed töökiusamise sekkumised on mitmetasandilised programmid, mis tagavad võimalikult suure osalejate arvu. Ennetamiseks on oluline kiusamise nulltolerants, selged aruandlussüsteemid, õdede ja õendusjuhtide koolitused. Töökohad peavad pakkuma kursusi, mis käsitlevad kiusamise ennetamist. Samuti tuleb luua töövahendid kiusamise raporteerimiseks ja töökoha kultuuri hindamiseks. Juhid peavad looma turvalise töökeskkonna, kus uued õded tunnevad, et neid toetatakse. Selleks tuleb seada nii kogunud kui ka uutele õdedele selged ootused. Kiusamist ennetavad koolitusprogrammid peaksid algama juba õdede õpingute ajal ning jätkuma töökohal. Need sisaldavad e-õpet, simulatsioone ja kogetu reflekteerimist. Ennetuses on oluline arendada uute õdede individuaalseid omadusi, näiteks emotsionaalset vastupidavust ja konfliktidega toimetuleku oskuseid.

Võtmesõnad: õde, uus õde, töökiusamine, töökiusamise ennetamine.

SUMMARY

Lauriin Loosaar (2026). Tallinn Health University of Applied Sciences, Chair of Nursing. The Bullying of Newly Employed Nurses in the Workplace and How to Prevent it. The thesis consists of 26 pages and one two-page appendix. A total of 40 literary sources were used.

This thesis is a theoretical study based on a literature review. The aim of the thesis was to describe the manifestations, causes, consequences and prevention of workplace bullying among new nurses. Three databases PubMed, SageJournals and ScienceDirect and the search engine Google Scholar were used to search for scientific articles. The following limitations were applied when searching for literature sources: publication year from 2016 onwards, availability of full text, peer-review and relevance to the topic.

Workplace bullying of new nurses mostly manifests in situations where more experienced colleagues abuse the power associated with their position. In addition, there is concealment of necessary information, social exclusion and being left out of conversations. Bullying is caused by experienced nurses' fear of weakening their position, negative attitudes towards new nurses and the need to maintain control and establish themselves in the work environment. Causes also include fluctuations in the labor market and the ability of new nurses to cope with conflict situations. Furthermore, employees conform to the cultural norms of the workplace, and communication with colleagues may be insufficient. Bullying negatively affects new nurses' mental health and physical well-being, professional identity, job performance, and quality of nursing care.

Effective workplace bullying interventions are multi-level programs that ensure broad participation. Prevention requires zero tolerance for bullying, clear reporting systems, and training for nurses and nursing leaders. Workplace should offer dedicated courses on bullying prevention and develop practical tools for reporting incidents and evaluating organisational culture. Managers should create a safe work environment where new nurses feel genuinely valued and supported. This is achieved by setting clear expectations for both experienced and new nurses. Prevention training programmes should begin already during nursing studies and continue in the workplace. These programmes include e-learning, simulations, and structured reflection. At the same time, it is essential to strengthen new nurses individual qualities, particularly their emotional resilience and ability to manage conflict situations.

Keywords: nurse, new nurse, workplace bullying, prevention of workplace bullying.

SISUKORD

KOKKUVÕTE.....	3
SUMMARY	4
SISUKORD.....	5
SISSEJUHATUS.....	6
1. METOODIKA.....	9
2. UUTE ÕDEDE TÖÖKIUSAMISE AVALDUMINE, PÕHJUSED JA TAGAJÄRJED	11
2.1. Uute õdede töökiusamise avaldumine ja põhjused.....	11
2.2. Uute õdede töökiusamise tagajärjed.....	12
3. UUTE ÕDEDE TÖÖKIUSAMISE ENNETAMINE.....	15
3.1. Organisatsiooni tasandil uute õdede töökiusamise ennetamine	15
3.2. Töökiusamist ennetavad koolitusprogrammid	17
3.3. Õdede isiklike omaduste arendamine töökiusamise ennetamiseks	18
4. ARUTELU	20
JÄRELDUSED.....	22
KASUTATUD KIRJANDUS	23

LISAD:

LISA 1. Infootsingu raport

SISSEJUHATUS

Psühholoog Heinz Leymann käsitles töökiusamise mõistet teaduslikust aspektist esmakordselt 1980. aastal. Ta defineeris töökiusu kui pidevat konflikti, kus ohvrit kiusatakse ühel või mitmel korral nädalas vähemalt kuue kuu vältel. (Leymann, 1990). Tervishoius mõistetakse töökiusamisena kolleegide, juhtkonna või patsientide poolset negatiivset käitumist, kus kiusatavat rünnatakse või ahistatakse otseselt või kaudselt (Obeidat jt, 2018; viidanud Serafin ja Czarkowska-Pączek, 2019). Teiste töökohtadega võrreldes on õenduses kõige rohkem töökiusamist (Rittenmeyer jt, 2013; viidanud Alshawush jt, 2021). Liu jt (2019) andmetel on ülemaailmselt 61,9% tervishoiutöötajatest kogunud töökiusu. Eesti õdede seas läbiviidud uuringust selgus, et 200 küsitlusele vastanud õest oli 38,5% kogunud töökiusu (Pähn, 2018).

„Õed söövad oma noori“ (ingl *nurses eating their young*) on endiselt aktuaalne väljend, millega puutuvad uued õed kokku juba enne tööle hakkamist. See laialt levinud nähtus kahjustab õdede töökohakultuuri, sest võimaldab kiusajatel pidada uute õdede halba kohtlemist iseenesest mõistetavaks sisseelamisrituaaliks, millega uued õed peavad lihtsalt leppima. (Krut jt, 2021). Seetõttu tunnevad paljud uued õed, et töökohta organisatsioonikultuuriga on keeruline kohaneda (Aebersold ja Schoville, 2020). Uute õdede kiusamine avaldub peamiselt korduvate ja töökultuuris sageli aktsepteeritud käitumisena, mis on suunatud algajate nõrkusele ning kohanemisraskustele (Gillespie jt, 2024). Uute õdede töökiusamisel on laiaulatuslik mõju nende vaimsele ja füüsilisele tervisele. Samuti mõjutab kiusamine patsiendihoolduse tulemusi, psühhosotsiaalset töökeskkonda, osakonna mainet ja õenduse kutset tervikuna. (Luca jt, 2024).

Uuringud on näidanud, et suur osa õdede vastu suunatud vägivalda juhtumitest jääb teatamata, sest uued õed arvavad, et töökiusu teatamist ei võeta tõsiselt (de Raeve jt, 2023). Õed kardavad, et töökiusu alla sattumine näitab neid ebakompetentsena. Vägivallast mitte teatamist soodustab ka Euroopas puuduv ühtne vägivallast teatamise süsteem. Euroopa riikides on teadlikkus õdede töökiusamisest suhteliselt madal. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse analüüside tulemustest ilmneb, et mitmed riigid pole kaasanud seadusesse kohustuslikku töökiusu ennetamist ja psühhosotsiaalsete ohtude hindamist töökohas. (Babiarczyk jt, 2020).

Alshawush jt (2021) uuringu põhjal on uued õed ja õendustudengid kiusamise suhtes haavatavamad kui staažikad õed. Ebapiisav toetus kolleegidelt, juhendajatelt või juhilt võib põhjustada uue õe lahkumise töölt esimese aasta jooksul. Uued õed vajavad mitmekülgeid toetusmeetmeid, et tulla toime töökiusuga. (Alshawush jt, 2021).

Lõputöö kuulub uurimissuundadesse inimkesksus tervishoius ning töö- ja organisatsioonikultuur. Varasemalt on sarnasel teemal kirjutatud Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli üliõpilaste seas kolm lõputööd: „Kiusamisvaba töökeskkonna strateegia loomine Kuressaare haigla õendustöötajatele“ (Aus, 2025), „Õdedevaheline töökiusamine ja selle ennetamine“ (Fadejeva ja Kiss, 2021), „Töökiusamine ja selle esinemine ühe Eesti tervishoiuteenuseid pakkuva asutuse näitel“ (Viiraja, 2018). Käesolev lõputöö erineb eelnevatest sellepoolest, et autor käsitleb kiusamist uute õdede aspektist.

Uurimisprobleem: Nii vaimse kui ka füüsilise töökiusamise tagajärjeks võib olla õdede töölt puudumine, ametikohalt lahkumine ning ravivigade tekkimine (Yoo ja Ahn, 2020). Töökiusamine tekitab uute õdede seas vaimseid pingeid, mis mõjutavad negatiivselt nende tööga rahulolu ning suurendavad soovi töölt lahkuda (Azizi-Qadikolaee jt, 2023). Kuigi probleem on laialt teadvustatud, puudub õenduses ühtne ja tõendus põhine arusaam, millised ennetusmeetmed on kõige tõhusamad uute õdede töökiusamise ennetamiseks (Jang jt, 2022).

Uurimistöö **eesmärgiks** on kirjeldada uute õdede töökiusamise avaldumisviise, põhjuseid, tagajärgi ja ennetamist.

Eesmärgist lähtuvalt on püstitatud järgmised uurimistöö **ülesanded**:

1. Kirjeldada uute õdede töökiusamise avaldumisviise, põhjuseid ja tagajärgi.
2. Kirjeldada uute õdede töökiusamise ennetamist.

Kesksed mõisted:

Õde (*nurse*) – on tervishoiutöötaja, kes osutab õendusabi igas vanuses nii haigetele kui ka tervetele inimestele. Õde tegeleb tervise edendamisega, haiguste ennetamisega ning haigete, puudega ja surevate inimeste hooldusega. (Nursing and ..., 2022).

Uus õde (*new nurse*) – on õendusala kõrgharidusega tervishoiutöötaja, kellel on vähem kui 24 kuud töökogemust (Berkow jt, 2009; viidanud Hawkins jt, 2019).

Töökiusamine (*workplace bullying*) – on iga-nädalane, vähemalt kuue kuu jooksul toimuv väärkohtlemine, mis on suunatud peamiselt ühe inimese vastu ühe või mitme inimese poolt.

See põhjustab kiusatavale vaimset, füüsilist ja sotsiaalset stressi. (Leymann, 1990).

Töökiusamise ennetamine (*prevention of workplace bullying*) – on tegevus, mille eesmärgiks on ära hoida ja minimeerida töökiusamist ning sekkuda selle esinemisel, et tagada töötajate tervis ja heaolu (Escartín, 2016).

1. METOODIKA

Antud uurimistöö on teoreetiline uurimus, mis põhineb kirjanduse ülevaatel ning keskendub teaduspõhiste kirjandusallikatele. Snyderi (2019) järgi on kirjanduse ülevaate eesmärk koguda, analüüsida ja sünteesida varasemaid teadusuuringuid, et tuvastada uurimislüngad ning luua alus edasiseks teadustööks. Käesolevas lõputöös on kasutatud narratiivset kirjanduse ülevaate meetodit. See meetod võimaldab lähtuvalt uurimisülesannetest kirjeldada ja tõlgendada teadusallikaid, koostamaks põhjalik ülevaade uuritavast teemast (Snyder, 2019).

Uurimistöös kasutatud kirjandusallikaid otsiti kolmest ingliskeelsest andmebaasist – PubMed, SageJournals, ScienceDirect – ning kahest otsingumootorist – Google, Google Scholar. Google'i otsingumootorit kasutati mõistete definitsiooni leidmiseks (leiti üks allikas). Kasutatud artiklite kirjandus nimekirjast leiti viis kirjandusallikat: Laschinger ja Nosko (2015), Leymann (1990), Liu jt (2019), Sauer ja McCoy (2016) ning Yoo ja Ahn (2020). Artiklite otsimiseks kasutati ingliskeelseid otsisõnu, mis olid järgnevad: *new nurse* (uus õde), *new nurse bullying* (uute õdede kiusamine), *new graduate nurses* (uued kooli lõpetanud õed), *nurses eating their young* (õed söövad oma noori), *bullying prevention* (kiusamise ennetamine), *bullying solution* (kiusamise lahendused), *bullying reasons* (kiusamise põhjused), *assertiveness training* (kehtestava käitumise koolitus) ning lisaks kasutati otsisõnade omavahelisi kombinatsioone. Töö autor koostas infootsingu raporti (vt lisa 1). Kokku on kasutatud 33 teadusartiklit, millest õendusteaduslikke on 27.

Uurimistöö usaldusväärsus tagatakse eelretsenseeritud täistekstidele tuginemisega. Artiklite valimisel viidi läbi esialgne otsing pealkirjade ja lühikokkuvõtete järgi, kontrollides otsisõnade esinemist. Järgmiseks tutvuti põhjalikult sobivate artiklite täistekstidega. Uurimisteemale sobivad tekstid tõlgiti. Lisaks artiklid analüüsiti, refereeriti ning struktureeriti vastavalt püstitatud uurimisülesannetele. Töös on lähtutud Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli 2023. aasta kirjalike tööde koostamise ja vormistamise juhendist. Antud töös ei esine plagiaati ning kõik refereeringud on korrektselt viidatud. Kõik kasutatud kirjandusallikad on korrektselt viidatud ja kantud kirjanduse nimekirja. Enamik lõputöös kasutatud allikaid on ilmunud aastatel 2016–2026. Kaks allikat on ilmunud varem kui 2016. Leymanni (1990) artiklit kasutati töökiusamise definitsiooni selgitamisel, sest antud tõlgendust kasutatakse uurimistöodes ka tänapäeval. Laschingeri ja Nosko (2015) artiklit kasutati, juhtimaks tähelepanu, et töökiusamine mõjutab negatiivselt nii õdede vaimset kui ka füüsilist tervist. Inglisekeelsete teadusartiklite tõlkimiseks kasutati tehisintellekti Grok.

Lõputöö koostamisel on lähtunud neljast meditsiinieetika printsiibist: isikuautonoomia, heategemine, mittekahjustamine ja õiglus (Soosaar, 2016: 50). Töös kirjeldatud uuringutes on austatud osalejate isikuautonoomiat, tagades nende teavitatud nõusoleku ning vabatahtliku osalemise. Uurimistöö ei kahjusta ühtegi huvigruppi, ei sea kedagi negatiivsesse valgusesse ega põhjusta kahju kellegi vaimsele või füüsilisele tervisele. Antud uurimistööst saavad kasu kõik tervishoiusüsteemis töötavad või alles õppivad õed, kuna uurimus aitab tõsta teadlikkust töökiusamisest ning selle ennetamisest. Lõputöös refereeritud uuringud on temakohased, nende valim on esinduslik ning rahastamine läbipaistev.

2. UUTE ÕDEDE TÖÖKIUSAMISE AVALDUMINE, PÕHJUSED JA TAGAJÄRJED

2.1. Uute õdede töökiusamise avaldumine ja põhjused

Töökiusamine avaldab negatiivset mõju õdede vaimsele ja füüsilisele tervisele (Sauer ja McCoy, 2016). Erinevad vägivaldavormid, sealhulgas verbaalsed ja füüsilised rünnakud, on õdede seas laialt levinud. Eriti haavatavad on naissoost õed, kes langevad enamasti vägivalda ohvriks. Uute õdede kiusajad võivad olla patsiendid ja nende perekonnad ning teised tervishoiutöötajad. (de Raeve jt, 2023).

Uued õed arvavad, et töökiusamine toimub põhiliselt sellepärast, et nad alluvad töökoha kultuurilistele normidele ning toimub vähene avatud kommunikatsioon kolleegidega. Tervishoiuasutustes on saanud normaalsuseks ebaviisakas suhtlusstiil ja lisaülesannete andmine, mis ei pruugi olla osa õdede töökohustustest. Seniks kuni õed ei astu kiusatava kaitseks välja või ei räägita kiusajaga, siis need olukorrad jäävad korduma ning kiusaja ei arva, et ta midagi valesti teeks. (Gillespie jt, 2024).

Uute õdede kiusamine avaldub peamiselt korduvate ja töökultuuris sageli aktsepteeritud käitumisena, mis on suunatud algajate nõrkustele ning kohanemiskustele (Gillespie jt, 2024). Kogenud õed kasutavad sageli enda võimu, näiteks andes uutele õdedele raskemas seisundis patsiendid ning keerulisemad tööülesanded. Samas ise võtavad lihtsamad kohustused ning ei paku abi uutele õdedele keerulisemates olukordades. Ebaõiglane tööjaotus ja aitamise keeldumine põhjustavad uutes õdedes stressi ning üksijäetuse tunnet. (Gillespie jt, 2024; Smith jt, 2020). Uute õdede töökiusamine avaldub ka staažikamate õdede ebaviisakate, üleolevate ja hirmutekitavate märkustena (Gillespie jt, 2024). Sellised märkused muudavad uued õed aga ebakindlateks ja kõhklevateks (Green ja Luong, 2023). Lisaks uute õdede avalikule alandamisele ja sarkastilistele kommentaaridele esineb sageli teadlikku info varjamist, sotsiaalset tõrjumist ning vestlustest kõrvalejätmist. Neid käitumismustreid esineb õenduses tihti ning selletõttu peetakse neid töökultuuri normaalseks osaks ja nendele ei pöörata tähelepanu. (Cao jt, 2025).

Bambi jt (2018) uuringust selgus, et töökiusamist ja negatiivse käitumise riski tekitavad õenduses kaks erinevat muutujat. Need hõlmavad organisatsioonilisi ja psühhosotsiaalseid tegureid, nagu tööturu kõikumised ja sotsiaalne keskkond, mis mõjutavad kõiki õdesid. Näiteks tööturu ebastabiilsus võib sundida õdesid sageli töökohta vahetama, mis suurendab nende

stressitaset. (Bambi jt, 2018). Uute õdede kiusamist soodustavad ka territoriaalsus ja grupimõtlemine, mille käigus kogenud kolleegid tajuvad algajaid ohuna oma positsioonile või töökoha kultuurile. Selletõttu püüavad nad algajaid isoleerida või nende teadmisi ja edu alla suruda. Stress, muutustele vastupanu ning omavahelise suhtluse puudumine eskaleerivad olukorra, kus uued õded muutuvad kergesti kiusamise sihtmärgiks. (Green ja Luong, 2023).

Gillespie jt (2024) rõhutavad samuti, et uute õdede töökiusamise põhjused tulenevad kultuurilistest ja organisatsioonilistest teguritest. Kogenud õded tajuvad uusi õdesid kui ohtu või peavad neid ebakompetentseteks, millega kaasneb nende alandamine ja ignoreerimine. Suurema tööstaažiga õded kasutavad kiusamist kontrolli säilitamiseks stressirohkes töökeskkonnas. Uued õded tunnevad, et neid halvustatakse, sest nad on kaasaegsemate teadmistega. See aga peegeldab staažikamate õdede hirmu muutuste eest või vajadust ennast kehtestada. (Gillespie jt, 2024).

Gillespie jt (2024) uuringu järgi leidsid uued õded, et töökohal ei ole ootused tööülesannetele selgelt väljendatud. See aga põhjustab töökiusamist, mis väljendub kogenud kolleegide halvustavates märkustes uute õdede produktiivsuse kohta. Näiteks vihjasid staažikamad õded, et uued õded ei peaks pause tegema, vaid võiksid ise leida lisategevusi, rõhutades nii pidevalt tegutsemise olulisust. Kogenud õdedelt abi küsides kogesid uued õded aga abipalve ignoreerimist või nende olemasolu eiramist. Uuringust selgus ka, et uutele õdedele anti liiga keerulisi tööülesandeid. Näiteks pandi kaks uut õde vastutama kahe patsiendi eest, kes vajasis pidevat jälgimist ja iga tund ravimite manustamist, samal ajal kui staažikad kolleegid võtsid endale lihtsamad kohustused. Ebaõiglane tööjaotus tekitas uutes õdedes tunde, et neid koheldakse ebaausalt. Sellised teguviisid vähendasid ka nende psühholoogilist turvalisust ja suurendasid tööstressi. (Gillespie jt, 2024).

2.2. Uute õdede töökiusamise tagajärjed

Kolleegide vaheline ehk horisontaalne vägivald loob õdede seas vaenulikkust ja pingelist töökeskkonda. Tihti on staažikamad õded uute õdede peamisteks kiusajateks. See aga tekitab uutes õdedes kolleegidest distantseerumist, kättemaksusoovi, vältimist ning soovi töölt lahkuda. (Bambi jt, 2018). Yoo ja Ahn (2020) rõhutavad samuti, et töökiusamine võib kiusatavas tekitada soovi töölt puududa või lahkuda. Õdede töökohalt lahkumise peamine põhjus on ebatervislik töökeskkond, sealhulgas töökiusamise kogemine (Yoo ja Ahn, 2020).

Õdede kiusamisega võib kaasned ka hilinevad või tegemata jäänud patsiendihooldus, mis võib põhjustada ravivigast (Sauer ja McCoy, 2016). Samadele järeldustele jõudsid ka de Raeve jt (2023), leides, et vägivaldsed juhtumid töökohal võivad langetada õendusabi kvaliteeti ja tuua kaasa õdede lahkumise erialaselt töölt. Töökius võib tekitada kiusatavas ka mitmesuguseid negatiivseid tundeid, näiteks alaväärsust ja läbikukkumist, mis raskendab professionaalse identiteedi kujunemist (Gillespie jt, 2024).

Töökiusamine mõjub kahjulikult õdede tervisele, tuues kaasa südamepekslemise, peavalud, väsimuse ja psühhoemotsionaalsed probleemid (Laschinger ja Nosko, 2015). Pikaajaline töökiusu kogemine võib põhjustada traumajärgse stressihäire sümptomeid ja ainete kuritarvitamist (Maran jt, 2024). Karatuna jt (2020) järgi avaldab kiusamine negatiivset mõju õdede psühholoogilisele ja füüsilisele heaolule. Nad tuvastasid seose kiusamisega kokkupuutumise ning ärevuse, läbipõlemise sümptomite, depressiooni, psühholoogilise düstressi, madala töömeeleolu, posttraumaatilise stressihäire ning mitmesuguste vaimse ja füüsilise tervise kaebuste vahel. Füüsilisteks tagajärgedeks olid sageli peavalu, tahhükardiat, väsimust, unehäireid, pseudoneuroloogilisi ja seedetrakti kaebuseid. (Karatuna jt, 2020).

Kiusatavad õed kogevad mitmeid negatiivseid emotsioone, nagu viha, hirm, frustratsioon ning abitus. Nende tunnetega toimetulekuks kasutavad nad erinevaid strateegiaid, kuid enamik neist on seotud negatiivsete toimetulekuvõisidega, nagu vaikimine, talumine, enesepiiramine ja kiusaja eiramine. Uuringust selgus, et kiusamine kahjustab õdede psühholoogilist ja professionaalset identiteeti ning viib madalamate õppimis- ja töötulemusteni. Uued õed ootavad rohkem tuge juhtidelt, juhendajatelt ja koolilt. Töökoht peaks looma tugisüsteemi, kaitsma nende õigusi ja huve, parandama kiusamise jälgimist ja raporteerimise mehhanismi. (Cao jt, 2025). Teisalt jäävad paljud kiusamise juhtumid raporteerimata, sest uued õed kardavad staažikamate õdede kättemaksu ja alandamist ning nad ei usu, et see midagi muudaks (de Raeve jt, 2023).

Gillespie jt (2024) leidsid, et õdede hinnangul on vägivaldsete juhtumite osakaal töökohal suurenenud. Seetõttu tunnetavad nad, et töökiusamine on paratamatus ja nad on sunnitud seda kui üht oma töö osa aktsepteerima. Kiusamiskäitumine kahjustab aga õdede enesekindlust ja usku, et nad saavad oma tööga tõhusalt hakkama. Mõnedel uutel õdedel kujunevad välja kiusamisega toimetuleku käitumised, mis ei mõju nende vaimsele tervisele ega tööalastele suhetele hästi. Nendeks on vältivad strateegiad, näiteks kiusaja vältimine või konfliktide eest põgenemine. (Gillespie jt, 2024). Karatuna jt (2020) järgi kasutavad kiusamise ohvrid

sagedamini emotsioonikeskseid toimetulekuviise. Kõige levinum on vältiv käitumine, mis väljendub mitte millegi tegemises, olukorrast eemaldumises, tööle keskendumises, rohkem töötamises, vaikimises, kiusamise talumises ja selle normaliseerimises. Emotsionaalse toe otsimine kolleegidelt, perelt ja sõpradelt on samuti levinud. Lisaks esineb ennasthävitavaid toimetulekuviise, nagu distantseerumine ja viha suunamine teistele kolleegidele. (Karatuna jt, 2020).

Teisalt võivad uued õed kujundada kiusamist kogedes proaktiivseid strateegiaid, nagu kiusajale otsene vastasseis, uutele kolleegidele toetuse pakkumine või kiusamise raporteerimine. Uued õed soovivad teistel õdedel kasutada järgmisi strateegiaid: positiivse käitumisega eeskujuks olemine, kiusamise korral kohe reageerimine, positiivse töökeskkonna hoidmine ning kiusamise teema laialdane käsitlemine õe õppekavades. (Gillespie jt, 2024). Samadele tulemustele jõudsid ka Green ja Luong (2023). Kiusamist kogunud õed soovivad lahendusteks positiivsete käitumismustrite eeskujuga kasutamist, kiusamisele kohest reageerimist, positiivse töökeskkonna kultuuri edendamist ning kiusamise käsitlemist kõrgkoolide õppekavades (Green ja Luong, 2023).

Luca jt (2024) andmetel avaldab õdede vaheline töökius negatiivset mõju ka õendusjuhtidele. Nad kirjeldasid oma uuringus õendusjuhtide reageeringuid. Juhid, kes olid kiusamist märganud, tundsid ärritust, viha, kahetsust, ebaõnnestumise tunnet ja hirmu kiusaja „varjatud iseloomu“ ees. Lisaks tundsid nad frustratsiooni, et ei suutnud tuvastada ohvreid, kes vaikides kannatasid. Juhid väljendasid ka üllatust kiusamise ja vägivalda rohkuse üle tervishoiuasutustes. (Luca jt, 2024).

3. UUTE ÕDEDE TÖÖKIUSAMISE ENNETAMINE

3.1. Organisatsiooni tasandil uute õdede töökiusamise ennetamine

Organisatsiooni tasandil efektiivsed sekkumised on mitmekülgsed programmid, mis hõlmavad organisatsiooni erinevaid riskivaldkondi ning tagavad võimalikult suure osalejate arvu. Ühe sihtrühma või madala osalusega sekkumised on vähem tulemuslikud, kui need, mis kaasavad enamiku töötajatest või kogu organisatsiooni. Oluliseks eduteguriks on juhtkonna tugev toetus, mis ei taga üksnes vajalikke ressursse, vaid näitab töötajatele organisatsiooni pühendumist. Edu tagab ka sekkumiste kohandamine konkreetsele üksusele või organisatsioonile, arvestades töökiusamise mitmekesisust ning töökoha ainulaadset struktuuri ja organisatsioonikultuuri. Oluline on töötajate aktiivne kaasamine kogu protsessi ning nende osalemine sekkumiste kavandamisel ja rakendamisel. See suurendab töötajate teadlikkust töökiusamisest ja positiivset suhtumist selle ennetamisse, tagades sekkumiste parema vastavuse organisatsiooni probleemidele. (Blackwood jt, 2026).

Töökiusu ja -vägivalla vähendamiseks on vaja tegutseda korraga mitmel tasandil. Riiklikul tasandil tuleks jälgida olemasolevaid seadusi. Kui riiklikul tasandil ei ole midagi ette võetud, siis tõenäoliselt olukord ei parane. Üks võimalus oleks luua riiklikud vaatluskeskused õdede vastu suunatud vägivalla kohta, mis aitaksid koguda andmeid probleemi ulatuse kohta. Organisatsioonide tasandil on vaja jätkata vägivalla tõkestamist ja õdede toetamist. (de Raeve jt, 2023).

Uute õdede jaoks on eriti oluline luua turvaline töökeskkond juba sisseelamisperioodil. Juhid ja juhendajad peaksid tagama, et uued õed saaksid töötada esialgu madalama stressitasemega osakondades ning saaksid piisavalt töökaaslaste toetust. Sisseelamisprogrammid, mis keskenduvad töökeskkonnale, mitte ainult õe rolli kohandamisele, vähendavad potentsiaalselt töökohal kiusamist ning aitavad luua positiivsemat ja toetavamamat töökeskkonda. (Alshawush jt, 2021; Pasila jt, 2017). Veelgi enam, uute õdede suhtes tuleb olla avatud, positiivne ning sõbralik. Kolleegid peaksid olema uutele õdedele toeks, julgustama abi otsimist keerulistes olukordades ning suhtlema avatult ja läbipaistvalt, et vältida arusaamatusi. Lisaks peaksid juhid seadma selged ootused kogunud õdedele, rõhutades nende olulisust uute õdede abistamisel heatahtlikul ja hoolival viisil. (Gillespie jt, 2024).

Kiusamise ennetamisel on töökeskkonnal määrav tähtsus. Nulltolerants kiusamise suhtes, selged aruandlussüsteemid ning juhtide koolitused loovad keskkonna, kus kiusamist ei aktsepteerita. Kindla struktuuriga aruandlus ja ametlikud juhtimisprotokollid on osutunud olulisteks vahenditeks, et vähendada kolleegide vahelist töökiusu. (Babiarczyk jt, 2020). Tervishoiuasutused peavad tegelema töökoha kultuuriliste erinevuste ja struktuursete puudustega. Tuleks luua kindlad reeglid, pakkuda koolitusi kiusamise ennetamiseks ja negatiivsete olukordadega toimetulemiseks. Lisaks tuleb luua töövahendid kiusamisjuhtumite raporteerimiseks ning töökoha kultuuri hindamiseks. Näiteks võib avada telefoniliini, mis on anonüümsete teavituste jaoks, ning viia läbi regulaarseid töökoha heaolu küsitlusi. (Gillespie jt, 2024). De Raeve jt (2023) rõhutavad, et oluline on julgustada õdesid vägivaldajuhtumeid raporteerima ilma, et nad tunneksid hirmu kättemaksu, alandamise või ohvritunde ees. Kui kiusamisest raporteerimine ei muutu organisatsioonikultuuri loomulikuks osaks, jätkavad kiusajad oma tegevust kartmata karistust. (de Raeve jt, 2023).

Õdede kiusamise probleemi tõhusaks lahendamiseks peaksid tervishoiuasutused kasutusele võtma erinevad strateegiad, et need aitaks rakendada sekkumisi ja tagaksid nende tõhusust. Üheks võimaluseks on luua ja rakendada standardiseeritud küsimustikku, mis hindab õdede kiusamist haiglates. Sarnaselt haiglate patsiendirahulolu hindamise süsteemiga sunniks see haiglaid probleemiga aktiivselt tegelema. See võib tähendada nulltolerantsi kehtestamist või juba olemasolevate reeglite tõhusamat rakendamist. Õiged strateegiad tagavad kiusamise taseme languse töökohal. (Castronovo jt, 2016).

De Raeve jt (2023) rõhutavad, et igapäevases töökeskkonnas peaksid kõik tervishoiutöötajad toetama üksteist ning vähendama ja ennetama töökiusu. Samade tulemusteni jõudsid ka Gillespie jt (2024). Õed peaksid oskama kiusamist ära tunda ning olema toetavad uute õdede suhtes, kes on kiusamise suhtes kõige haavatavamad. Samuti on oluline, et negatiivset käitumist ei õigustataks ega leitaks vabandusi, vaid pakutaks stressi vähendamiseks teraapiat ning suurendataks meeskonna omavahelist suhtlust. (Gillespie jt, 2024). Lisaks peaksid õendusjuhid suhtlema uute õdedega, kes on kogunud kiusamist töökohal, et mõista paremini nende negatiivseid tundeid ning leida parimad lahendused. Ühelt poolt peaks tegelema probleemi põhjustega ja tekitajatega. Teiselt poolt tuleks pakkuda uutele õdedele psühholoogilist nõustamist, et nad saaksid tulla toime kiusamise tagajärgedega. (Cao jt, 2025).

Tõhus töökiusamise ennetamine eeldab juhtidelt teadlikkust töötajate iseloomujoontest, pidevat grupidünaamika jälgimist, riskirühma kuuluvate töötajate tähelepanu all hoidmist ning

ohumärkide varajast märkamist (Luca jt, 2024). Sobivateks jälgimisviisideks on iga-aastane töötajate arenguestlus, osakonna koosolekud ning juhtunud situatsioonide arutelu (ingl *debriefings*). Juhtide kogemuse põhjal hõlmavad kiusamisvastased meetmed individuaalseid vestlusi või kõigi osapoolte kaasamist, ohvrite toetamist ja julgustamist kogemusest rääkimisel. Lisaks meeskonnasiseste vastasseisude lahendamisele ning teadlikkuse tõstmisele hetkeolukorrast tuleks suurendada ka kiusajate arusaama oma tegude tagajärgedest. (Luca jt, 2024).

3.2. Töökiusamist ennetavad koolitusprogrammid

Gillespie jt (2017) uuringust selgus, et uute õdede kiusamise ennetamine nõuab süstemaatilist ja mitmekülgset lähenemist, mis algaks juba õpingute ajal ja jätkuks töökohal. Haridusprogramm, mis sisaldab veebipõhist õpet, rollimänge, arutelusid ja kognitiivseid harjutusi, valmistab õendustudengeid ette võimalikeks kiusamisolukordadeks ning aitaks murda „õded söövad oma noori“ tsüklit enne tööle asumist. Sellest uuringust selgus, et mitmeosaline programm, mis oli suunatud kiusamisele, andis positiivseid tulemusi ja mõjutas õdede teadlikkust kiusamisest. Programm koosneb veebipõhistest PowerPointi esitlustest, klassiruumis läbiviidud hindamistest, praktikapõhisest arutelust, rollimängudest simulatsioonis ning Facebooki veebilehel harjutuste tegemisest. Veebipõhist esitlust peaksid õed vaatama iga aasta uuesti nagu teisi kohustuslikke koolitusi. Esitlus annab ülevaate õdede vastu suunatud töökiusamisest, agressiooni tüüpidest, konkreetsetest kiusamise näidetest, terminoloogiast, kiusamise tagajärgedest ning soovitud kiusamise ennetamiseks ja vähendamiseks töökohal. (Gillespie jt, 2017).

Hogani jt (2018) uuringus viidi läbi uutele õdedele mõeldud koolitusprogramm, mis hõlmas veebipõhiseid interaktiivseid mooduleid. Need sisaldasid simuleeritud töökiusamise ja -vägivalla teemaliste filmiklippide vaatamist kliinilistest olukordadest. Sellele järgnes praktiline rollimängude läbiviimine, et harjutada tõhusaid reageerimisviise, ning kogemuste reflekteerimine. Pärast klippide vaatamist paluti õppuritel ka nähtut reflekteerida ning analüüsida tekkinud emotsioone. Õppejõud tõid välja mitmesuguseid praktilisi strateegiaid juhtumi lahendamiseks ning tutvustasid erinevaid toetusvõimalusi nii õenduskoolides kui ka kliinilistes praktikabaasides. Järgmiseks jätkati rollimänguga, mille käigus harjutati väikestes gruppides kiusamisega toimetuleku oskusi. Õppe olulisteks komponentideks olid rollimängule eelnev juhendamine ning sellele järgnev juhendatud refleksioon. (Hogan jt, 2018). Sellised

koolitused tõstavad nii uute kui ka kogunud õdede võimekust, et tunda ära sobimatu käitumine ning osata lahendada konflikte (Palumbo, 2018).

Koolitusprogrammid on olulised kiusamise teadlikkuse tõstmiseks, ohtude varajaseks äratundmiseks ning ennetustrateegiate õpetamiseks. Kiusamise kõige tõhusamad praktikad hõlmavad kursusi töökoha vägivalla ennetamiseks ja enesekaitseks. (de Raeve jt, 2023). Süstemaatiline koolitamine ja kogunud töötajate käitumise jälgimine vähendavad uute õdede isoleerimist ning nende eest info varjamist (Cao jt, 2025). Lisaks aitavad üleminekuprogrammid, mis koosnevad mentorlusest ja regulaarsetest aruteludest, algajatel kiiremini kohaneda töökeskkonnaga ja vähendavad nende lahkumist töökohalt (Alshawush jt, 2021).

Õenduskoolid peaksid pakkuma kiusamise ennetamise kursusi juba üliõpilastele. Üliõpilastele saab õpetada kiusamise olemust, kuidas kiusajaga suhelda ning kuidas kiusamisega toime tulla. Need teemad saab põimida kõikidesse õppeainetesse. (Gillespie jt, 2024).

3.3. Õdede isiklike omaduste arendamine töökiusamise ennetamiseks

Töökiusamise ennetuse üks oluline osa on õdede psühholoogiline vastupidavus ning selle arendamise programmid ja harjutamine. Need annavad uutele õdedele vahendid, kuidas kiusamisega toime tulla ilma töölt lahkumata. (Baek ja Lee, 2022). Samuti tuleb tegeleda õdede isiksuseomadustega, mis mõjutavad sotsiaalset suhtlust (nt madal enesehinnang ja nartsissistlikud jooned). Kiusajad tuleb suunata programmidesse, mis aitavad kiusamist ennetada. (Escartín, 2016). Efektiivsetes kiusamisvastastes programmides rakendatakse asjakohaseid strateegiaid, mis motiveerivad meeskonda positiivset töökeskkonda hoidma (Castronovo jt, 2016).

Õdede vaimset vastupidavust tuleb suurendada koolituste ja emotsionaalse toetamisega. Näiteks võiks toimuda koolitused psühholoogidelt, mis hõlmaks teemasid, nagu suhtlemine, eneseväärtustamine, konfliktide lahendamine ja arutelu oskus. (de Raeve jt, 2023). Roe jt (2026) rõhutavad, et õdedele tuleks õpetada selget ja efektiivset kommunikatsiooni. On oluline teadvustada, et õdede kasutatavad sõnad ja suhtlusviisid võivad märkimisväärselt mõjutada kolleegide emotsioone, enesehinnangut ning üldist heaolu. Efektiivse kommunikatsiooni teadmisi ja tehnikaid tuleks õpetada õenduskoolide õppeprogrammides ning enesearengu kursustel, et uutel õdedel oleksid oskused, millele nad saavad kiusamisolukordades toetuda.

(Roe, 2026). Samuti saaksid õenduskoolid panustada kiusamise ennetamisse, tõstes õpingute ajal teadlikkust probleemi olemasolust. Tuleb õpetada, kuidas žestid, hääletoon ja sõnakasutus mõjutavad kolleegide vahelist suhtlust. Koolitusi tuleks ilmestada päriselu näidete ning juhendajate poolsete kogemustega. (Gillespie jt, 2024).

Kiusamisega tõhusaks toimetulekuks soovitatakse koolitusprogrammidesse lisada rollimängud, mis aitavad läbi mängida tüüpilisemad kiusamisjuhtumid kliinilises keskkonnas ning annavad uutele õdedele praktilised strateegiad tulevastes olukordades reageerimiseks. Lisaks aitavad konfliktide lahendamise harjutused arendada suhtlemisoskust, võimaldades konstruktiivselt läheneda rasketele olukordadele kolleegide ja juhendajatega. Samuti peaks läbi viima töötubasid, mis täiendaksid eelnevaid tegevusi, näiteks emotsionaalse regulatsiooni ja stressijuhtimise alal, et tagada uute õdede psühholoogiline vastupanuvõime kiusamisolukordades. (Hu jt, 2025).

Hogan jt (2018) uuringust selgus, et segaõpe (e-õpe, interaktiivsed moodulid, rollimängud, juhendatud refleksioon) on tõhus vahend, et arendada töökooha vägivallaga toimetuleku oskusi. Uued õed märkisid, et koolitus andis praktilisi juhiseid, kuidas käituda patsiendi või tema lähedastega konflikti olukorras. Samuti saadi teada, kuidas agressiivsele isikule läheneda ning olukorda turvaliselt juhtida. Olulisteks oskusteks peeti kehakeele teadlikku kasutamist, ohutu distantsi hoidmist, silmsideme säilitamist, kiusaja öeldu kordamist, nimepidi pöördumist, tegevuskava koostamist ning agressiooni peegeldamise vältimist. (Hogan jt, 2018).

Praktilised kursused enesekehtestamise, teadveloleku (ingl *mindfulness*) ja emotsionaalse intelligentsuse arendamiseks aitavad ennetada negatiivsete olukordade eskaleerumist. Õdedel tuleb õppida konkreetseid toimetulekustrateegiaid, nagu enesehooldus, reflekteerimine, pauside võtmine ja teadveloleku meditatsioon. Oluline on säilitada positiivne suhtumine ja leida mentor, kes oleks keerulistes kiusamisolukordades toeks. Lisaks on oluline tugivõrgustiku olemasolu. Nii juhendajad ja kolleegid kui ka pere jt lähedased inimesed aitavad õdedel konflikte tõhusamalt lahendada ning rasketest kiusamisjuhtumitest üle saada. (Hogan jt, 2018).

4. ARUTELU

Uute õdede töökiusamine on negatiivne käitumine eeskätt kolleegide poolt, mille tagajärjel on kiusataval keerulisem integreeruda töökoha kultuuri (Aebersold ja Schoville, 2020; Yoo ja Ahn, 2020). Töökiusamine mõjub kahjulikult kiusatava vaimsele ja füüsilisele tervisele, tuues kaasa ärevuse, stressi, unehäired, südamepekslemise, peavalud, väsimuse, eneseisoleerimise, frustratsiooni, seedetrakti häired ning depressiooni (Karatuna jt, 2020; Laschinger ja Nosko, 2015; Luca jt, 2024).

Gillespie jt (2024) uuringust selgus, et kogunud kolleegid kasutavad enda võimupositsiooni ja võtavad endale lihtsamad töökohustused ning ei aita uusi õdesid keerulistes olukordades. Õdede kiusamisega võib kaasneda õendusabi kvaliteedi langus ja patsiendi tervise kahjustamise oht (de Raeve jt, 2023; Sauer ja McCoy, 2016). Lõputöö autor rõhutab kogunud kolleegide rolli uute õdede empaatilisel juhendamisel ning igas olukorras toetamisel. Lisaks järeldab lõputöö autor, et uute õdede kiusamine võib tekitada kannatusi ka patsientidele, sest nad ei pruugi töökiusamise tagajärjel saada kvaliteetset ja ohutut õendusabi.

Green ja Luong (2023) toonitavad, et kogunud kolleegid tajuvad uusi õdesid ohuna oma positsioonile või töökoha kultuurile. Kogunud õed tunnevad hirmu muutuste ees või vajadust ennast kehtestada, sest uued õed tulevad kaasaegsete teadmistega (Gillespie jt, 2024). Lõputöö autori hinnangul on selline hirm arusaadav, ent uute õdedega koostöö tegemine annab kogunud õdedele võimaluse enda teadmisi värskendada.

Uued õed kasutavad kiusamisega toimetulekuks sagedamini vältivaid ja emotsioonikeskseid strateegiaid, nagu vaikimine, talumine ja eemaldumine, mis võivad probleemi süvendada ning takistada abi otsimist (Cao jt, 2025; Gillespie jt, 2024). Töökiusamise juhtumid jäävad sageli raporteerimata, kuna uued õed kardavad negatiivseid tagajärgi ega usu, et olukord organisatsioonis muutuks (de Raeve jt, 2023). Lõputöö autori hinnangul viitab see vajadusele kujundada organisatsioonikultuuri, kus töökiusamisest rääkimine oleks aktsepteeritud ja turvaline.

Pasila jt (2017) järgi peaksid juhid ja juhendajad kiusamise vähendamiseks tagama ohutu töökeskkonna, pakkudes uutele õdedele organisatsioonisest tuge. Oluline on julgustada õdesid vägivaldajuhtumeid raporteerima ilma, et nad tunneksid hirmu kättemaksu, alandamise või taasohvristamise ees (de Raeve jt, 2023). Lõputöö autori arvates on oluline, et uued õed julgeksid töökiusamise juhtumitest rääkida, sest see aitab tagada ohutumast ja positiivsemast

töökeskkonda ka teistele töötajatele. Lisaks rõhutab lõputöö autor, et töökiusamine ei mõjuta negatiivselt vaid kiusatavat, vaid ka kiusamise pealtnägijaid, mistõttu tuleb töökiusamist käsitleda organisatsiooniülese probleemina, mitte üksikisikute konfliktina.

Palumbo (2018) uuringust selgus, et koolitused ning e-õpe tõstavad nii uute kui ka kogunud õdede oskust tunda ära sobimatu käitumine ning lahendada konflikte. Lisaks aitavad üleminekuprogrammid, kus pakutakse mentorlust ja regulaarseid arutelusid, uutel õdedel kiiremini kohaneda töökeskkonnaga (Alshawush jt, 2021). Lõputöö autori arvates oleks sellised programmid Eesti tervishoiusüsteemis vajalikud, et väheneks uute õdede töökiusamine ning töötajatel oleks konfliktide lahendamiseks õiged strateegiad.

Roe (2026) uuringust selgus, et õdedele tuleb õpetada selget ja efektiivset kommunikatsiooni, et teadvustada õdede sõnade ja eneseväljenduse viiside mõju kolleegidele ning osata toime tulla keerulistes olukordades. Lõputöö autori arvates on oluline õdede isiklike omaduste arendamine, sest üksikisiku tasandil tehtud muutused viivad ka organisatsiooniliste muutusteni ning mõjutavad positiivselt õdede enesearengut. Lisaks arvab lõputöö autor, et efektiivset ja selget kommunikatsiooni võiks õdedele õpetada juba tervishoiu kõrgkoolides, et tööle minnes oleks uutel õdedel kiusamisolukorras kergem toime tulla.

Ettepanekud

1. Töö autor tutvustab uurimistöö tulemusi Synlab OÜ protseduuriõdedele, saates õendusjuhile lõputöö lühikokkuvõtte ning tutvustades seda 2026. a juunis õdede koosolekul.
2. Töö autor koostab kiusamise ennetamiseks posterit õendustudengitele ja uutele õdedele, et tõsta nende teadlikkust antud teemast.

JÄRELDUSED

Uute õdede töökiusamine avaldub enamasti kogunud kolleegide võimupositsiooni ärakasutamise tõttu. Lisaks esineb vajaliku info varjamist, sotsiaalset tõrjumist ja vestlustest kõrvalejätmist. Kiusajad võivad olla kogenumad kolleegid, patsiendid ja nende lähedased. Töökius tekitab uutes õdedes negatiivseid tundeid nagu alaväärsus, läbikukkumine ning endast kui õest halvasti mõtlemine. Kiusamist põhjustavad kogunud õdede hirm oma positsiooni nõrgenemise ees, negatiivsed hoiakud uute õdede suhtes ning vajadus säilitada kontrolli ja end töökeskkonnas kehtestada. Kiusamise põhjuseks on ka tööturu kõikumine ja uute õdede võimekus probleemidega toime tulla. Samuti soodustab kiusamist uute õdede arvamus, et alluda tuleb töökoha kultuurilistele normidele, ning vähene kommunikatsioon kolleegidega. Kiusamine mõjutab negatiivselt uute õdede vaimset ja füüsilist heaolu, professionaalset identiteeti, tööalast toimetulekut ja õendusabi kvaliteeti.

Efektiivsed töökiusamise sekkumised on mitmetasandilised programmid, mis tagavad võimalikult suure osalejate arvu. Ennetamiseks on oluline kiusamise nulltolerants, selged aruandlussüsteemid, juhtide ning teiste tervishoiutöötajate koolitused. Töökohad peavad pakkuma kursusi, mis käsitlevad kiusamise ennetamist, ning looma töövahendid kiusamise raporteerimiseks ja töökoha kultuuri hindamiseks. Juhid peavad looma turvalise töökeskkonna, kus uued õded tunnevad, et neid toetatakse. Selleks tuleb kogunud õdedele seada selged ootused, et nad oleksid uute õdedega lahked ja abivalmid. Kiusamist ennetavad koolitusprogrammid peavad algama juba õdede õpingute ajal ning jätkuma töökohal. Need sisaldavad e-õpet, simulatsioone ja kogetu reflekteerimist. Ennetuse üks oluline osa on õdede individuaalsete omaduste, nagu vastupidavuse ja konfliktidega toimetuleku oskuste arendamine. Lisaks peavad juhid suhtlema uute õdedega, kes on kogunud kiusamist, ning võimaldama neile psühholoogilist abi.

Lõputöö eesmärk ja uurimisülesanded said täidetud.

KASUTATUD KIRJANDUS

Aebersold, M., Schoville, R. (2020). How to Prevent the Next Generation of Nurses From „Eating Their Young“. *Clinical Simulation in Nursing*, 38, 27–34. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2019.10.002>

Alshawush, K., Hallett, N., Bradbury-Jones, C. (2021). The impact of transition programmes on workplace bullying, violence, stress and resilience for students and new graduate nurses: A scoping review. *Journal of Clinical Nursing*, 31(17–18), 2398–2417. <https://doi.org/10.1111/jocn.16124>

Azizi-Qadikolaee, A., Chehrzad, M., Leyli, E. K., Jafaraghaee, F. (2023). Bullying, incivility, and intention to leave the job among novice nurses: A multicenter cross-sectional study. *Journal of Nursing Reports in Clinical Practice*, 1(3), 109–117. <https://doi.org/10.32598/JNRCP.23.51>

Aus, M. L. (2025). *Kiusamisvaba töökeskkonna strateegia loomine Kuressaare haigla õendustöötajatele* [Magistritöö, Tallinna Tervishoiu Kõrgkool] ESTER. https://www.ester.ee/record=b5734393*est

Babiarczyk, B., Turbiarz, A., Tomagová, M., Zeleníková, R., Önlér, E., Cantus, D. S. (2020). Reporting of workplace violence towards nurses in 5 European countries – a cross-sectional study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(3), 335–338. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01475>

Baek, G. L., Lee, E. (2022). Impact of workplace bullying and resilience on new nurses' turnover intention in tertiary hospitals. *Nursing & Health Sciences*, 24(4), 801–810. <https://doi.org/10.1111/nhs.12981>

Bambi, S., Foa, C., Felippis, C. D., Lucchini, A., Guazzini, A., Rasero, L. (2018). Workplace incivility, lateral violence and bullying among nurses. A review about their prevalence and related factors. *Acta Biomed*, 89(6), 51–79. <https://doi.org/10.23750/abm.v89i6-S.7461>

Blackwood, K., Shafaei, A., Bentley, T., Omari, M., Fawkes, D. (2026). Success factors for effective workplace bullying interventions: a scoping review. *Personnel Review*, 55(2), 481–508. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2025-0600>

Cao, J., Fu, M., Liu, J., Sun, H., Zhuang, H. (2025). Nursing students' bullying experiences from instructors and nurses in the clinical practice: A qualitative systematic review and meta-synthesis. *Nurse Education Today*, 146, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106511>

Castronovo, M. A., Pullizzi, A., Evans, S. (2016). Nurse Bullying: A Review And A Proposed Solution. *Nursing Outlook*, 64(3), 208–214. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2015.11.008>

de Raeve, P., Xyrichis, A., Bolzonella, F., Bergs, J., Davidson, P. M. (2023). Workplace Violence Against Nurses: Challenges and Solutions for Europe. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, 24(4), 255–264. <https://doi.org/10.1177/15271544231182586>

Escartín, J. (2016). Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, 9, 157–169.

<https://doi.org/10.2147/PRBM.S91211>

Fadejeva, I., Kiss, A. M. (2021). *Õdedevaheline töökiusamine ja selle ennetamine* [Löputöö, Tallinna Tervishoiu Kõrgkool] ESTER. https://www.ester.ee/record=b5408909*est

Gillespie, G. L., Grubb, P. L., Brown, K., Boesch, M. C., Ulrich, D. L. (2017). „Nurses eat their young“: A novel bullying educational program for student nurses. *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(7), 11–21. <https://doi.org/10.5430/jnep.v7n7P11>

Gillespie, G. L., Tamsukhin, S. M., Galloway, E., Garde, D., Grubb, P. L. (2024). Don't be nasty: A phenomenological study of newly licensed nurses and workplace bullying. *Teaching and Learning in Nursing*, 19(2), 164–169. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2024.02.020>

Green, C., Luong, A. D. (2023). Bullied: Exploring the concepts of territorialism and groupthink involvement in workplace bullying. *Nursing Open*, 10(10), 6777–6781. <https://doi.org/10.1002/nop2.1938>

Hawkins, N., Jeong, S., Smith, T. (2019). New graduate registered nurses' exposure to negative workplace behaviour in the acute care setting: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies*, 93, 41–54. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.09.020>

Hogan, R., Orr, F., Fox, D., Cummins, A., Foureur, M. (2018). Developing nursing and midwifery students' capacity for coping with bullying and aggression in clinical settings: Students' evaluation of a learning resource. *Nurse Education in Practice*, 29, 89–94. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.12.002>

Hu, Y., Zhang, S., Tan, Z., Yang, M., Zhao, X. (2025). Current status of bullying in nursing education among clinical trainees and their attitude and practice. *Nurse Education Today*, 147, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2025.106594>

Jang, S. J., Son, Y. J., & Lee, H. (2022). Intervention types and their effects on workplace bullying among nurses: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1788–1800. <https://doi.org/10.1111/jonm.13655>

Karatuna, I., Jönsson, S., Muhonen, T. (2020). Workplace bullying in the nursing profession: A cross-cultural scoping review. *International Journal of Nursing Studies*, 111, 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103628>

Krut, B. A., Laing, C. M., Moules, N. J., Estefan, A. (2021). The impact of horizontal violence on the individual nurse: A qualitative research study. *Nurse Education in Practice*, 54, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103079>

Laschinger, H. K. S., Nosko, A. (2015). Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources. *Journal of Nursing Management*, 23(2), 139–274. <https://doi.org/10.1111/jonm.12122>

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.5.2.119>

Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., Yan, S., Sampson, O., Xu, H., Wang, C.,

Zhu, Y., Chang, Y., Yang, Y., Yang, T., Chen, Y., Song, F., Lu, Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(12), 927–937. <https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105849>

Luca, C. E., Pezzoli, G., Kunz, S., Bianchi, M. (2024). Nursing Leaders' Knowledge and Awareness of Bullying and Lateral Violence: A Qualitative Study. *Sage Open Nursing*, 10, 1–11. <https://doi.org/10.1177/23779608241274210>

Maran, D. A., Giacomini, G., Scacchi, A., Bigarella, R., Magnavita, N., Gianino, M. M. (2024). Consequences and coping strategies of nurses and registered nurses perceiving to work in an environment characterized by workplace bullying. *Dialogues in Health*, 4, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.dialog.2024.100174>

Nursing and Midwifery. (2022). World Health Organization. https://www.who.int/health-topics/nursing#tab=tab_1 (15.12.2025)

Palumbo, R. (2018). Incivility in nursing education: An intervention. *Nurse Education Today*, 66, 143–148. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.03.024>

Pasila, K., Elo, S., Kääriäinen, M. (2017). Newly graduated nurses' orientation experiences: A systematic review of qualitative studies. *International Journal of Nursing Studies*, 71, 17–27. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021>

Pähn, A. (2018). *Töökiusamine õdede hulgas ja selle seos läbipõlemise ja töölt lahkumise kavatsusega* [Magistritöö, Tallinna Ülikool] ETERA. <https://www.etera.ee/s/1pPA0navlc>

Roe, R. B. (2026). We Can Be Heroes: Preventing Bullying in the Perioperative Workplace. *Clinics in Perioperative Nursing Care*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.1016/j.pernc.2025.09.008>

Sauer, P. A., McCoy, T. P. (2016). Nurse Bullying: Impact on Nurses' Health. *Western Journal of Nursing Research*, 39(12), 1533–1546. <https://doi.org/10.1177/0193945916681278>

Serafin, L. I., Czarkowska-Pączek, B. (2019). Prevalence of bullying in the nursing workplace and determinant factors: a nationwide cross-sectional Polish study survey. *BMJ Open*, 9(12), 1–8. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-033819>

Smith, C. R., Palazzo, S. J., Grubb, P. L., Gillespie, G. L. (2020). Standing up against workplace bullying behavior: Recommendations from newly licensed nurses. *Journal of Nursing Education and Practice*, 10(7), 35–45. <https://doi.org/10.5430/jnep.v10n7p35>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Soosaar, A. (2016). *Meditsiinieetika*. Tartu Ülikooli Kirjastus.

Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli kirjalike tööde koostamise ja vormistamise juhend. (2023, muudetud 2025). Tallinna Tervishoiu Kõrgkool. <https://www.ttk.ee/sites/default/files/2026-02/TTK%20kirjalike%20t%C3%B6%C3%B6de%20juhend%2011%202025%20veebi.pdf>

Viiraja, L. (2018). *Töökiusamine ja selle esinemine ühe Eesti tervishoiuteenuseid pakkuva asutuse näitel* [Lõputöö, Tallinna Tervishoiu Kõrgkool] ESTER. https://www.ester.ee/record=b5255734*est

Yoo, S. Y., Ahn, H. Y. (2020). Nurses' Workplace Bullying Experiences, Responses, and Ways of Coping. *Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 7052. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197052>

Infootsingu raport

Andmebaas	Piirangud	Otsingusõnad	Leitud artiklid	Kasutatud artiklid
Google Scholar	Täistekst, ajaline piirang 2016-2026	<i>New graduate nurses</i>	48 100	1
Google Scholar	Täistekst, ajaline piirang 2016-2026	<i>New nurses AND bullying</i>	18 300	3
Google Scholar	Täistekst, ajaline piirang 2016-2026	<i>Literature review AND research methodology</i>	17 800	1
Pubmed	täistekst, ajaline piirang 2016-2026	<i>New nurse</i>	26 890	2
Pubmed	Täistekst, ajaline piirang 2016–2026	<i>Bullying prevention AND nurse</i>	272	3
Pubmed	täistekst, ajaline piirang 2016-2026	<i>New nurse bullying</i>	143	2
Pubmed	Täistekst, ajaline piirang 2016–2026	<i>Nurse bullying AND assertiveness training</i>	7	2
Pubmed	Täistekst, ajaline piirang 2016–2026	<i>New nurse AND bullying solutions</i>	5	2
Pubmed	Täistekst, ajaline piirang 2016–2026	<i>New nurse AND bullying reasons</i>	3	1
SageJournals	Täistekst, ajaline piirang 2016-2026	<i>New nurse bullying</i>	1608	2
ScienceDirect	Täistekst,	<i>Nurses eating</i>	9289	3

	ajaline piirang 2016–2026	<i>their young</i>		
ScienceDirect	Täistekst, ajaline piirang 2016-2026	<i>New nurse bullying AND prevention</i>	1327	3
ScienceDirect	Täistekst, ajaline piirang 2016–2026	<i>Practical solutions AND workplace bullying</i>	1172	3