

## ELU projekti “Organisatsioonikäitumise terminite eestistamine II” portfoolio

### 1. Projekti aruanne

#### 1.1. Projekti lähteülesanne, eesmärgikirjeldus - teemasse sissejuhatus, milles tutvustatakse üldiselt antud teemat ja ideed ning rollide jaotust grupis

*Võõrale lugejale peab selgeks saama, miks on see projekti teema vajalik ja kuidas ühiskond sellest kasu saab. Kirjeldage, milline on projekti lähteülesanne ning mida projektiga soovitakse lahendada. Sõnastage selgelt projekti üldeesmärk ja/või alaeesmärgid (ehk mis pärast projekti elluviimist muutub) ning oodatud tulemused, mida projektiga soovitakse saavutada.*

Eesti Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt koostatud Eesti keele arengukava aastateks 2021-2035<sup>1</sup> strateegiliste eesmärkide hulka kuulub ka oskussõnavara arendamine. Arengukavas on alapunktidena välja toodud nii eesti teaduskeele arendamine kui ka eestikeelse oskussõnavara loomine ja kasutamine erinevates teadus- ja eluvaldkondades, mille hulka kuulub ka mitmekeelsete terminibaaside arendamine ja koostamine.

Juhtimise ja organisatsioonikäitumise eestikeelne terminoloogia ja mõistete defineerimine Eestis on suhteliselt vähe koordineeritud ning sisaldab endas palju anglitsisme ja tõlkeid, mis ei anna paljudel juhtudel edasi parimat võimalikku tähendust organisatsioonikäitumise aspektist.

Käesolev projekt<sup>2</sup> on jätkuks eelmisele samasisulisele projektile (2020 sügis), mis lõppes terminite sisestamisega Ekilexi andmebaasi<sup>3</sup>. Ka tänavuse projekti eesmärgiks on koostada juhtimise ning sellega seonduvate organisatsioonikäitumise terminite sõnastik, mis sisaldaks terminite eesti- ja ingliskeelseid vasteid ning termini lühikest kirjeldust. Projekti tulemusena leitakse eestikeelsed vasted ning nende kakskeelsed selgitused lisatakse Ekilexi terminoloogia andmebaasi, kus need on kättesaadavad vastavas valdkonnas tegutsevatele inimestele ning teistele, kes sellest võivad kasu saada. Projektiga töötavad kolm rühma ning igal rühmal on oma fookusvaldkond, milliste terminite eestistamisega tegeletakse. A rühma fookusvaldkond on juhtimise ja eestvedamisega seotud terminid, B rühmal töösse suhtumine

---

<sup>1</sup> [https://www.hm.ee/sites/default/files/eesti\\_keeles\\_arengukava\\_2035.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/eesti_keeles_arengukava_2035.pdf)

<sup>2</sup> <https://elu.tlu.ee/et/projektid/organisatsioonikaatumise-terminite-eestistamine-ii>

<sup>3</sup> <https://ekilex.eki.ee>

ja tööga seotud hoiakud ning C rühmal tööalane motivatsioon ja tööga rahulolu. Kolme grupi peale on eesmärgiks lisada Ekilexi vähemalt 60 uut terminit.

**1.2. Probleemi olulisus, kirjeldus ja meetodite valik - teema täpsem kirjeldus, sh probleemi olulisus ja meetodite valik, mille abil seda probleemi soovitakse lahendada. Eelneva olukorra kirjeldus ning põhjendus, miks seda projekti vaja on.**

*Kirjeldage hetkeolukorda Eestis või mujal ja probleemi, mida projektiga soovitakse lahendada ning tegevusi, mida selle lahendamiseks ellu viiakse. Viidake asjakohastele uuringutele, statistikale ja arengukavadele. Kirjeldage valitud meetodite ja/või tegevuste sobivust projekti eesmärkide saavutamiseks. Selgitage, miks valisite just need meetodid ja/või tegevused ning kuidas need aitavad parimal viisil projekti eesmäärke saavutada (lisage asjakohased viited tõendus põhiste meetodite kirjeldamiseks).*

Juhtimises ja organisatsioonikäitumises (nagu ka paljudes teistes valdkondades) on kasutusel mitmeid termineid ja mõisteid, mis on originaalkeelest sobiva eestikeelse kohandamiseta või ka täiesti võõrkeelsena üle võetud ning ei ole seetõttu tihti ka keeleliselt korrektsed ega suupärased. Terminite eestistamise projekt loodab anda panuse eesti keele populariseerimiseks, tuues organisatsioonikäitumise valdkonda rohkem eestikeelseid termineid.

Projekti tehniline teostus toimus Ekilexi keskkonnas (<https://ekilex.eki.ee>), mille struktureeritud ülesehitus toetab nii terminite eestistamise protsessi üldisemas plaanis kui ka terminite kirjapanekut kitsamalt. Ekilexi on Eesti Keele Instituudi sõnastiku- ja terminibaasisüsteem, kuhu on koondatud sõnad ja terminid väga erinevatest valdkondadest ning sõnakogudest. Ekilexit saavad kasutada registreerunud kasutajad. Ekilexisse on võimalik sõnu või termineid lisada autoritel või töörühmadel, kes on muutmisõiguse taotlemise protsessi läbinud. Kolme rühma tegutsemise lõpptulemusel lisati Ekilexisse vastavalt antud töökeskkonna juhiste 60 juhtimise ja eestvedamisega töösse suhtumise ja tööhoiakutega ning tööalase motivatsiooni ja tööga rahuloluga seotud eestikeelset terminit. Projekti raames jaotusid osalejad kolme rühma. Iga rühm keskendus erinevale ülalnimetatud organisatsioonikäitumisega seotud teemale. Teemade kaupa lähenemine aitas hoida fookust ning täpsemalt enim kasutatavaid termineid koondada. Projekti jooksul toimusid kohtumised nii üldises ehk kolme rühma koondavas töögrupis kui ka eraldi rühmades. Projekti esimene kohtumine toimus Tallinna Ülikoolis kontaktselt, kuid kõik järgmised grupiülised ja -sisesed

kohtumised leidsid aset Zoomi keskkonnas. Projekti sisuline töö koondus Google Drive'i keskkonda, kus ühistele dokumentidel lisaks oli igal grupil ka eraldi kaust. Projekti eesmärgi täitmisel oli oluline roll omavahelistel kohtumistel (nii suures grupis kui ka rühmas), mille käigus pandi paika konkreetsete tähtaegadega tegevuskava ja rollijaotus, mis baseerus iga rühmaliikme pädevusel. Nii suures kui ka väiksemas grupis toimusid arutelud terminite valiku, definitsioonide ja muu sisulise üle. Sealjuures sõltus projekti edukus iga rühmaliikme aktiivsest panusest ning ajaplaneerimisoskusest.

Esmane rühmasisene terminite valik tehti erinevate organisatsioonikäitumisega seotud materjalide põhjal kõikide rühmaliikmete ühise töö tulemusena. Terminite algse valiku tegemiseks toetuti lisaks teemakohastele teadusartiklitele nii ülikoolis läbitud organisatsiooni- ja juhtimisvaldkonda puudutavate õppeainete materjalidele kui ka erinevatele organisatsioonipsühholoogia õpikutele ning raamatutele. Esimeses etapis koostas iga grupiliige nimekirja, mis koosnes vähemalt 10st teemakohasest terminist. Seejärel vaadeldi sõnu ühiselt väikeses rühmas, otsustati terminite teemakohasuse üle ning kontrolliti ega valitud terminid juba Ekilexi andmebaasi ei kuulu. Ühise arutelu tagajärjel moodustati nimekiri enam kui 60 sõnaga. Seejärel sai esialgne valik juhendajate hinnangu ja tagasiside ning edasi toimus sisuline töö esimese hindamise läbinud terminitega. Eesti- ning inglisekeelsetele teadusartiklitele ja erinevatele valdkonnaga seotud sisukatele materjalidele tuginedes lisati terminitele inglisekeelsed selgitused ning sünonüümid, eestikeelsed vasted, mõiste selgitused, sünonüümid, seotud mõisted ning ka eestikeelse termini kasutusnäide.

Sisuline töö toimus kõikidel gruppidel eraldi Google'i arvutustabelite lehel, kuhu oli ligipääs kõikidel projekti liikmetel. Oluline on märkida, et Ekilexi sisestamiseks on iga termini puhul oluline tugineda ning viidata korrektsetele ja usaldusväärsetele allikatele. Selles faasis lõi terminite eestistamiseks teoreetilise aluse Tiiu Erelti „Terminiõpetus“ (Tartu, 2007). Raamat annab põhjaliku ülevaate eestikeelse terminoloogia põhimõtetest, sõnamoodustustest ning tehiskeelendite loomisest. Et termineid eestistada on vajalik ühtne arusaam, mis on termin; millised on oma- ja võõrtermini erisused; kuidas mõistet määratleda (vajalik eelkõige seotud mõistete ning sünonüümide määramiseks); millised on adekvaatsed terminite saamisviisid; kuidas saavutada termini korrektne vormiline külg ja vastavus keelenormidele ning millistele allikatele on protsessis toetuda jne

Kui kõik sõnad olid saanud eestikeelsed vasted ning selgitused, toimus rühmadevaheline retsenseerimine süsteemis  $A > B > C > A$ , mille käigus anti igale rühmale tagasiside

eestikeelsete terminite, nende selgituse, kasutusnäidete ja kasutatud allikate osas. Pärast seda viis iga rühm sisse vajalikud muudatused ning sai juhendajatelt lõpliku otsuse, misjärel iga rühma vastutav liige valituks osutunud terminid Ekilexisse sisestas.

### **1.3. Tegevuste kirjeldus ja sidusgruppide ni jõudmine - kirjeldatakse, kellele on projekti tegevused suunatud.**

*Kirjeldage projekti tegevustega mõjutatavaid otseseid ja kaudseid sidusgrupe ja nende suurust. Vastavalt projekti kontekstile on oluline välja tuua ka muud olulised näitajad (nt kirjeldus elualade, vanuse, soo jne näitel).*

Projektiga seotud huvirühmade hulka kuuluvad kõik need, kes töötavad organisatsioonikäitumise valdkonnas või puutuvad muudel põhjustel kokku teemakohase sõnavaraga. Eestistatud terminid võivad osutada vajalikuks organisatoorse töö ja juhtimisega kokku puutuvatele inimestele, samuti akadeemilise valdkonna erinevatele osapooltele Eestis. Seega kuuluvad sidusrühmade alla näiteks nii erinevad organisatsioonid, juhid, juriidilises valdkonnas tegutsejad, terminoloogid, tõlkijad ja samuti ka ülikoolid, kelle õppekavadesse antud valdkond kuulub. Projektiga otsesemalt seotud osapooled on kaardistatud - erinevad haridusasutused, kes tegelevad organisatsioonikäitumise ja juhtimise õpetamisega, erinevad erialaorganisatsioonid ning -ühingud (nt. PARE, Äripäev, Personaliuudised). Samuti Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum, kes arendab alates 2005. aastast Eestis vastutustundliku ettevõtluse temaatikat ja koondab Eestis vastutustundlikku ettevõtlust praktiseerivaid ettevõtteid.

Projekt võimaldab nimetatud sidusrühmadel võtta kasutusele enam levinud organisatsioonikäitumise terminid korrektses ja suupärases eesti keeles. Kuna antud projektis osalejate hulka kuulub mitmete nimetatud valdkondade esindajaid, tuleb peamine sisend just nendelt inimestelt. Samuti on nende kaudu võimalik jõuda ka teiste huvirühmade esindajateni, kellelt valdkonna probleemsete terminite kohta tagasisidet küsida. Projekti lõpp-tulemusest plaanime huvirühmasid teavitada läbi sotsiaalmeedia ning teavituskirjade.

### **1.4. Projekti jätkusuutlikkus - kirjeldatakse, kuidas on plaanitud tegevuste jätkusuutlikkus ja koostöö sidusgruppidega.**

*Selgitage, kuidas plaanite tagada projekti tegevuste jätkusuutlikkust. Kirjeldage, millise struktuuri/asutuse/organisatsiooni/inimese vastutada jäävad projekti raames välja töötatud*

*süsteemide, metoodikate, kavade jne järjepidev rakendamine pärast projekti lõppu ning kelle omandisse jäävad projekti poolt saavutatud väljundid.*

Organisatsioonikäitumise eestistatud terminid lisatakse iga rühma esindaja poolt vastavalt juhendile Ekilexi keskkonda. Ekilexi keskkonnas terminite säilitamise osas piiranguid ei ole, seega jäävad need sinna määramata ajaks ning on kättesaadavad kõigile registreeritud kasutajatele. Lisaks sellele antakse info uutest eestistatud terminitest edasi ka Tallinna Ülikooli organisatsioonikäitumise ja juhtimise teemadega seotud õppejõududele.

Kuna organisatsioonikäitumise terminoloogia on laialt kasutusel ka teistes valdkondades, sealjuures eriti just antud valdkondades, kelle eriala esindajad meie gruppi kuuluvad (psühholoogia, politoloogia, õigusteadus, reklaam ja suhtekorraldus, organisatsioonikäitumine, ärikorraldus, riigiteadused, andragoogika, eesti filoloogia jne), siis annavad ka kõik liikmed terminite levitamiseks ning käibelevõtmiseks oma panuse.

Projekti raames on kõigi kolme rühma liikmetest kokku pandud ka meediagrupp, kes aitab projekti väljundeid tutvustada nii laiemale avalikkusele kui ka konkreetsele sihtgrupile - organisatsioonikäitumise ja juhtimisega igapäevaselt tegelevate inimestele. Seda plaanitakse ellu viia läbi artiklite erinevates meediaväljaannetes fookusega antud huvigrupi informeerimisele.

## **1.5. Tulemuste kokkuvõte ja lisad - tulemuste kirjapanek ja valminud töödeosad.**

*Tulemused esitatakse soovitud kujul nt kirjalikud tööd, kogutud lisamaterjalid, artiklite kokkuvõtted, rühmatöö tulemused ja protsessi analüüsid, juhtumite analüüsid, skeemid, ideed ja mõistekaardid, fotod, joonised, veebilingid jne.*

### **1.5.1. A-grupi eestistatud terminid**

Action-centered leadership - tegevuskeskne eestvedamine; autocratic leadership – ühendatud autoritaarse eestvedamise alla; bureaucratic leadership - bürokraatlik eestvedamine; functional leadership - otstarbepõhine eestvedamine; production-oriented leadership - tulemusekeskne eestvedamine; self leadership – enesejuhtimine; culture of excellence – täiuslikkusekultuur; employee-oriented leadership - töötajakeskne eestvedamine; affiliative leadership - ühendav eestvedamine; heroic leadership - sangarlik eestvedamine; pacesetter leadership - survestav eestvedamine; situational leadership - olukorrakeskne eestvedamine;

horizontal leadership - rõhtne eestvedamine; task-oriented leadership – seotud tulemusekeskse eestvedamisega; values based leadership - väärtuspõhine eestvedamine; behavioral approach to leadership - käitumuslik lähenemine eestvedamisele; participative leadership - osalev eestvedamine; relational leadership - suhetekeskne eestvedamine; servant leadership - teenindav eestvedamine; charismatic leadership - karismaatiline eestvedamine; transactional leadership - tehinguline eestvedamine; transformational leadership - ümberkujundav eestvedamine.

#### 1.5.2. B-grupi eestistatud terminid

Job importance - töö olulisus; affective commitment - emotsionaalne pühendumine; bottom-line mentality - lõpptulemusele orienteeritud mõtteviis; boundaryless organization - piirideta organisatsioon; change agent - muudatuste agent; executive coaching - juhtide arengutreening; deviant workplace behaviour - organisatsiooni sihilikult kahjustav käitumine; employability - tööalane konkurentsivõime; employee recognition - töötajale suunatud tunnustus; employee tenure - ametiaeg; evaluation apprehension - hinnangukartus; feedforward interview - edasisuunaline intervjuu; job expectation - ootus ametikohale; job involvement - tööga seotus; labor turnover - tööjõu volavus; perceived organizational support - tajutud organisatsioonipoolne toetus; promotional opportunity - edutamisevõimalus; span of control - juhtimisulatus; task significance - ülesande tähtsus; turnaround management - taastejuhtimine

#### 1.5.3. C-grupi eestistatud terminid

Intrapreneurship - siseidundus, learning organisation - õppiv organisatsioon, career advancement - karjääris edenemine, self-marketing - eneseturundus, talent management - talendijuhtimine, work flexibility - paindlik töökorraldus, teambuilding - meeskonnatunde loomine, T-group - T-grupp, gamification - mängustamine, briefing - kursiarutelu, defusing - väljaelamisvestlus, debriefing - järelarutelu, remote leadership - kaugeestvedamine, extrinsic motivation - väline motivatsioon, Path-Goal theory - eesmärgi-raja teooria, intrinsic motivation - sisemine motivatsioon, toxic leadership - mürgine eestvedamine, virtual teams - näivmeeskond, remote team - hajus meeskond, remote leadership - kaugeestvedamine

## 2. Projekti tegevuskavad

### 2.1. A-grupi tegevuskava

Tegevuskava jaotati võrdsuse põhimõttel: on tegevused, millesse panustasid rühma liikmed ühiselt, kombineerides oma teadmisi ning on tegevused, mis olid rühma liikmete vahel jagatud, et kasutada maksimaalselt ära kõigi rühmaliikmete teadmisi ja tugevaid külgi. Iganädalaselt toimusid kohtumised, kus rühma liikmed said arutada tehtud töö üle ning leida üheskoos lahendusi tekkinud küsimustele ja muredele ning et leppida kokku edasised tegevused. Samuti olid grupi liikmed pidevalt ühenduses läbi Messengeri keskkonna.

Liikmed: Lee Luuk-Luuk, Kirke Volmer, Heidi Hein, Kadri Sepp, Rebeka Võsu

Tegevused	Tähtaeg	Vastutaja(d)
Esimene kohtumine - tegevuskava ja vastutused	23.09	Kõik
Esimeste terminite kaardistamine (kuni 20)	28.09	Kõik
Kohtumine juhendajatega	28.09	Kõik
Ülejäänud terminite kaardistamine (kokku 60)	30.09	Igaüks 10tk
Iganädalased kohtumised - tehtud töö arutelu	N kl 14:00	Kõik
Terminite kontroll Ekilexist ja teiste rühmadega	05.10	Kadri, Lee
Valida 1-2 terminit ja teha test (etapid läbi käia)	18.10	Kõik
Raamatu "Terminiõpetus" lugemine	Jooksvalt	Heidi
Raamatu "Mitmekeelne oskussuhtlus" lugemine	Jooksvalt	Rebeka
Meediakajastuse esialgne plaan/ideed	10.10	Kirke ja Kadri
Kohtumine juhendajatega	12.10 kl 18:00	Lee, Rebeka, Kirke, Heidi
Vaheseminari ettekande koostamine	17.10	Heidi

Vaheseminari vahekokkuvõtte koostamine	17.10	Lee, Rebeka, Kadri, Kirke
2 termini eestistamine - testiks	17.10	Lee
E-kiri EVF-ile	18.10	Kadri
Vaheseminari esitlus	18.10	Lee
Vaheseminari osalemine	18.10 kl 14-16	Kõik
Terminite esialgne valik	21.10	Kõik
Töö terminitega	okt-nov	Kõik
A-rühma kohtumine juhendajatega	26.10 18:00	Lee, Rebeka, Kirke
Meediaplaani koostamine	28.10	Kirke ja Kadri
Keeletoimetajate Liidu EKI sõnastike seminar	05.11	Heidi
Terminite rist-kontrollimine grupisisiselt	nov	Kõik
Kohtumine juhendajatega	17.11 kl 18:00	Lee, Rebeka, Kadri
Terminite lõplik valik eestistamiseks	22.11	Kõik
Teiste rühmade terminite tagasisidestamine	30.11	Kõik
Kohtumine juhendajatega	01.12 kl 18:00	Lee, Rebeka, Kadri, Kirke
Terminite keeleline toimetamine ja parandamine	07.12	Kõik
Kohtumine juhendajatega	08.12 kl 18:00	Kõik
Terminite sisestamine Ekilexi	12.12	Lee
Artikli kirjutamine meediakajastuseks	08.12	Kirke ja Kadri



Projekti aruande koostamine	12.12	Kõik
Projekti tegevuskava koostamine	jooksvalt	Kadri
Individuaalse refleksiooni koostamine	22.12	Individuaalne
Projekti esitlemine ELU päeval	15.12 kl 11-13	Kõik

## 2.2. B-grupi tegevuskava

Liikmed: Kristin Tommula, Elo Heinaste, Leena Kalle, Anet Kivirand, Kristel Jakobson, Jim Tilk

Tegevused	Tähtaeg	Vastutaja(d)
Kohtumine suures grupis	14.09.21	Kõik
Suhtlusvõrgustiku loomine	20.09.21	Kristin, Elo
Esimene kohtumine - tutvumine, tegevuskava, rollid	21.09.21	Kõik
Terminite kaardistamine (60)	28.09.21	Individuaalne
Kohtumine suures grupis	28.09.21	Kõik
Terminite kontroll Ekilexis	05.10.21	Kõik
Terminite esialgne valik	05.10.21	Kõik (grupis + juhendajatelt tagasiside)
Vahekohtumine	12.10.21	Kõik
Vahenädala kokkuvõtte koostamine	13.10.21	Elo, Anet
Vahenädala ettekande koostamine	19.10.21	Leena, Kristel
Vahenädala sessioon	20.10.21	Kõik

	kl 11-13	
Grupisisene kohtumine juhendajatega	27.10	Kõik
Vahekohtumine	17.11	Kõik
Grupisisene kohtumine	24.11	Kõik
Vahekohtumine	01.12	Kõik
Terminite lõplik valik	30.11.21	Kõik
Grupisisene arutelu	01.12	Kõik
Terminite keeleline toimetamine, retsenseerimine	08.12.21	Kõik
Terminite sisestamine Ekilexi	Hiljemalt 12.12.21	Jim
Portfoolio koostamine (+grupirefleksioon)	Jooksvalt, viimane aeg 13.12.21	Elo
Meediakajastus	Toimub enne esitluspäeva	Kristin, Kristel
Esitluspäeva ettekande koostamine	1 päev enne esitluspäeva	Leena, Kristel
Esitluspäeva ettekanne	15.12.21	Kõik
Individuaalne refleksioon	22.12.21	Individuaalne

### 2.3. C-grupi tegevuskava

Liikmed: Karin Ehrbach, Kaidi Liis Nõmm, Liis Miller, Katriin Rebeca Selirand, Rebecca Ulp, Enel Kolk

Tegevused	Tähtaeg	Vastutaja(d)
-----------	---------	--------------

Esimene kohtumine - tegevuskava ja rollide jaotamine	20.09	Karin
Suhtlusvõrgustiku loomine	20.09	Kaidi Liis
Terminite kaardistamine (60)	28.09	Enel
Terminite õpetuse materjal läbi töötada	28.09	Kõik
Sisuline töö, vahepealse töö arutelu, edasiste eesmärkide kokkulepped	28.09	Kõik
Ajajuhtimise töötuba	29.09	Liis, Karin
Kanalite/terminite kasutajate gruppide kaardistamine	10.10	Karin
Sisuline töö, vahepealse töö arutelu, edasiste eesmärkide kokkulepped	12.10	Kõik
Vaheseminari slaidide koostamine ja vormistamine	18.10	Rebecca
Vaheseminar	21.10	Kõik
Sisuline töö, vahepealse töö arutelu, edasiste eesmärkide kokkulepped	27.10	Kõik
Sisuline töö, vahepealse töö arutelu, edasiste eesmärkide kokkulepped	17.11	Kõik
Sisuline töö, vahepealse töö arutelu, edasiste eesmärkide kokkulepped	1.12	Kõik
Meediaplaan	1.12	Katriin Rebeca
Terminite keeleline toimetamine	6.12	Liis / Kaidi Liis
ELU portfoolio	8.12	Kõik
Terminite sisestamine Ekilexi	8.12	Enel
Lõppseminari slaidide koostamine ja vormistamine	8.12	Kaidi Liis
Enese- ja grupi refleksioon	15.12	Kõik

### 3. Meediakajastus

Gruppide ühine meediaplaan on järgmine:

Aeg	Vastutaja	Tegevus	Trükime edia	Internet	Artikli avaldamise kuupäev
12.12.2021	Lee (A), Jim (B), Enel (C)	Terminite sisestamine Ekilexi.		EKILEX	
10.12.2021	Kadri (A)	Artikli jagamine		Vastutustundliku Ettevõtluse Foorum (VEF) - artikli avaldamine kodulehel ja liikmete uudiskirjas	kooskõlastus avaldamise osas on olemas, kuupäev hetkel lahtine
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon on nõus kaasa tulema mõttega.		TLÜ + erinevate teaduskondade kanalid (haridusteaduskond) +FB	
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon on nõus kaasa tulema mõttega.		PARE (FB+Linkedin)	
17.12.2021	Grupp - B	Artikli jagamine, avaldamise	Personali uudised		Detsembri keskpaik - kokkuleppel

		kuupäev selgub siis, (Äripäev kui organisatsioon ) on nõus kaasa tulema mõttega.			avaldatakse
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon on nõus kaasa tulema mõttega.		Epale	
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon on nõus kaasa tulema mõttega.		Personalijuhtide grupid (FB+LD)	
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon on nõus kaasa tulema mõttega.		“Avalik teenistus” grupp FB	
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon on nõus kaasa tulema mõttega.		Tallinna Tehnikaülikool (personalijuhtimine) FB, kooli leht	
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon		Tallinna Majanduskool (personalijuhtimine) FB, kooli leht	

		on nõus kaasa tulema mõttega.			
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon on nõus kaasa tulema mõttega.		Andras	
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon on nõus kaasa tulema mõttega.		Andragoogide Liit	
10.12.2021	Grupp - C	Artikli jagamine, avaldamise kuupäev selgub siis, kui organisatsioon on nõus kaasa tulema mõttega.		EPRA - Eesti Kommunikatsioonijuhthide Liit	

### **Meediagrupi loodud artikkel on järgmine:**

#### **Juhtimise ja organisatsioonikäitumise terminite eestistamine - uudissõnad:**

#### **kursiarutelu, siseettevõtlus, survestav eestvedamine, mängustamine.**

Keeled arenevad üleheli kiirusel, nõnda ka eesti keel. Igapäeva kasutusse satuvad ka mitmed inglise keelest laenatud oskussõnad või lausa ingliskeelsed tõlkimata sõnad, millele eesti keeles sageli vaste sootuks puudub. Tallinna Ülikooli erialasid lõimiv uuendus sisaldas sel aastal ka projekti, mis üritas mainitud tendentsi muuta, luues levinumatele ingliskeelsetele sõnadele eestikeelsed vasted.

Sõnad, näiteks siseidu (*intrapreneurship*), mürgine juhtimine (*toxic leadership*), mängustamine (*gamification*), kursiarutelu (*briefing*), survestav eestvedamine (*pacesetting leadership*) ja teenindav eestvedamine (*servant leadership*) on mitmete organisatsioonikäitumisega igapäevaselt tegelevate inimeste sõnavaras, kuid üldjuhul mitte eestikeelsetena. Ometi kasutatakse neid sageli ning vajadus nende tähendust väljendada on samuti selgelt olemas. Nõnda ühendasid 17 Tallinna Ülikooli tudengit juhendajate Kadi Liigi ja Antek Kasemaa eestvedamisel jõud ning asusid välja töötama eestikeelseid vasteid.

Esimese sammuna koostati projekti raames juhtimise ja sellega seonduvate organisatsioonikäitumise terminite loend, mida hakati üheskoos edasi arendama. Projekti teoreetiliseks aluseks võeti erinevad juhtimise ja organisatsioonikäitumise teaduslikud käsitlused ning kõik terminid on pärit teaduslikest allikatest. Projekti käigus loodi kokku 60 eestikeelset terminit koos kirjeldustega. Kõigi eestistatud terminitega on võimalik tutvuda Eesti Keele Instituudi sõnastiku- ja terminibaasisüsteemis Ekilex, mis on loodud terminibaaside koostamiseks ja ajakohastamiseks leksikograafidele, terminoloogidele ning kõigile asjahuvilistele.

*Erialasid Lõimiv Uuendus (ELU) on uutmoodi õppeaine, mille käigus lahendatakse meeskonnatööna koostöös teiste erialade üliõpilaste ja õppejõududega elulisi probleeme. Tallinna Ülikool on ELU raames teist aastat järjest kutsunud ellu projekti, mille raames eestistavad erinevalt erialadelt tudengid organisatsioonikäitumise terminoloogiat. Seekord võeti aluseks kolm alateemat: Juhtimine ja eestvedamine, töösse suhtumine ja tööga seotud hoiakud ning tööalane motivatsioon ja tööga rahulolu. Projekt leidis aset 2021. aasta sügissemestril ning projekti eesmärgiks oli koostada juhtimise ning sellega seonduvate organisatsioonikäitumise terminite sõnastik, mis sisaldaks terminite eesti ja ingliskeelseid vasteid ning termini lühikest kirjeldust.*

## **4. Grupirefleksioonid**

### **4.1. Grupp A refleksioon**

Tegemist oli kahtlemata väga olulise projektiga, mille käigus saime anda oma panuse organisatsioonikäitumise terminoloogia koordineerimisele ja mõistete selgitamisele. Iga grupi liige tõi projekti erinevad teadmised, mida saime projekti hüvanguks rakendada. Meie grupis olid projekti kaasatud Eesti filoloogia, haldus-ja ärikorralduse, õigusteaduse ja

psühholoogia erialade teadmised. Terminite eestistamisel tulid kahtlemata kasuks haldus- ja ärikorralduse eriala poolt sisulised teadmised juhtimise teooriatest ja terminite sisuliselt poolelt ning Eesti filoloogia poolt teadmised eesti keelest ja keeleteadusest. Kuna õigusteadustes töötatakse paljuski terminite ning lausete tõlgendamise ja analüüsimisega, siis aitasid need teadmised kombineerituna filoloogia ning haldus- ja ärikorraldusega leida üheskoos just need parimad eestikeelsed terminid ja selgitused nii sisult kui vormilt. Psühholoogia eriala kaasamine aitas meie projektil hoida teaduspõhist lähenemist, kuna teaduslik psühholoogia tugineb teooriatele ja empiirilistele uurimustele. Samuti tulid kasuks teadmised psühholoogiast erinevate sihtrühmade ja meedia kaasamisel. Oli silmaringi avardav teha koostööd teiste erialade tudengitega, kellega muidu projektiväliselt ehk kokku ei puutuks.

Projekti käigus said kõik rühmaliikmed kasuliku õpikogemuse meeskonnatöö tegemises, ajaplaneerimises ning vastutuse jagamises. Lisaks põhjalikud teadmised eestistatud terminitest ning nendega seotud juhtimisteooriatest. Meie grupi tugevusteks olid hea ja kiire infovahetus ning teineteist toetav meeskonnatöö. Kui mõni grupi liige jäi kuskil hätta või tekkisid küsimused, siis saime teineteiselt kiirelt abi. Kui grupi sisene suhtlus oli kiire ja hea, siis gruppide vaheline suhtlus vajaks veel arendamist. Suheldes teiste gruppidega, tekkis segadusi nii terminite tagasisidestamises kui ühise portfoolio koostamises. Siin oleks aidanud ka parem vastutuste jagamine, mis kohati jäi ebapiisavaks.

Kokkuvõttes saime väärtusliku kogemuse ning palju uusi teadmisi, mida ka tulevikus rakendada.

#### 4.2. Grupp B refleksioon

ELU projekt „Organisatsioonikäitumise terminite eestistamine II“ andis B grupi liikmetele esmakordse süsteemse sõnade ning terminite keelelise kohandamise kogemuse. Projektiga alustades ei osanud meie rühma liikmed oodata, kui tehniline võib terminitega töö olla ning kui suurel määral tuleb optimaalse tulemuse saavutamiseks teha süsteemset tööd teadusallikatega. Projekti edukaks valmimiseks andis teoreetilise aluse Tiiu Ereli teos „Terminiõpetus“, millega kõik B grupi liikmed samuti esmakordselt kokku puutusid ning mis võimaldas saada uudseid teadmisi eesti keele spetsiifikast. Lisaks eelpool nimetatule andis projektis osalemine väärtusliku kogemuse seoses rühmatöö toimimise ning efektiivse ajakasutusega.



Eesmärgi edukal täitmisel mängis suurt rolli rühmaliikmete erinev taust – B grupi moodustasid psühholoogia, politoloogia, õigusteaduse, reklaami ja suhtekorralduse ning organisatsioonikäitumise eriala tudengid, kellest igaüks sai vastavalt oma pädevusele projekti panustada.

Antud projekt oli selgelt määratletud väljundi ning seeläbi ka konkreetse struktuuriga - need on omadused, mida meie grupp sügavalt hindas. Projekti valmimist toetas kindlasti kaugõppe vorm, kus kõik kohtumised peale esimese leidsid aset Zoom keskkonnas. Tööd hõlbustas ka esimesel kohtumisel määratud kindel nädalapäev, millega ELU-kohustustega seoses arvestada. Lisaks toetasid töö kulgu juhendajate teemakohane pädevus, nende poolt välja pakutud individuaalsed konsultatsioonid ning kiire tagasiside küsimuste korral. Vahenädala tagasiside oli abiks eelkõige selles osas, millist lisainfot peaks projekti portfoolio sisaldama.

Kui grupisisene töö toimus enamjaolt sujuvalt, siis gruppidevahelist koostööd vajavaid ülesandeid oli keerulisem täita. Eelkõige oli teatud raskuseid projekti lõppfaasis portfoolio kokkupanekul, sest seni valdavalt eraldi tegutsenud grupid pidid nüüd oma nägemuse ühildama.

B grupi panus projekti lõpptulemisse on 20 eestistatud töösse suhtumise ja töö hoiakutega seotud terminite eestistamine ning nende sisestamine sõnastikusüsteemi oli projektikeskne ülesanne, tuleks meie grupi hinnangul projekti tõeline väärtus esile siis, kui terminid ka igapäevast kasutust leiaks. Omapoolse panuse saaksime selleks anda eelkõige akadeemilises kontekstis, kasutades ise üha enam eestipärast sõnavara ning samas pakkudes ka Tallinna Ülikooli organisatsioonikäitumise ja juhtimise temaatikaga seotud õppejõududele alternatiive ingliskeelsetele terminitele, mis sageli materjalides esiplaanil on. On mõistetav, et inglise keel mängib üha süvenenumalt ning tihti ka märkamatult nii meie igapäevases keelekasutuses kui ka tööalases leksikas suurt rolli. Samas on praktika näidanud, et sobivate alternatiivide leidmise ning nende läbimõeldud juurutamise korral on siiski võimalus ka emakeele suuremaks väärtustamiseks. Seepärast loodame, et lisaks organisatsioonikäitumise ja juhtimise valdkonnale, lisandub järgnevatel aastatel sarnase missiooniga ELU projekte ka teistes valdkondades.

### 4.3. Grupp C refleksioon

Läbitud ELU-projekt oli C-grupi liikmete hinnangul praktilise väärtusega ning silmaringi avardav. Antud projekti kaudu täienesid meie teadmised organisatsioonikäitumise eesti- ja ingliskeelse terminoloogia osas; samuti pakkus projekt tänuväärse võimaluse praktiseerida interdistsiplinaarset koostööd riigiteaduste, andragoogika, organisatsioonikäitumise ja psühholoogia bakalaureuse- ning magistriõppe tudengitel. Projektile lisas väärtust võimalus osaleda õppejõud Arno Baltini poolt läbi viidud ajajuhtimise töötoas, mida kaks grupiliiget kasutasid, kommuniqueerides töötoas omandatud ka grupisisest.

Grupi meeskond oli motiveeritud pingutama ühise eesmärgi nimel. Projekti läbimise protsessi muutis nauditavaks grupis kujunenud sünergia (kokkukuuluvustunne, vastastikune toetamine ja inspireerimine). Koostöö oli konstruktiivne, peeti kinni tähtaegadest ning kokkulepetest. Toimusid regulaarsed arutelud ja vastastikune tagasisidestamine. Oleme tänulikud juhendajatele ning gruppidele A ja B konstruktiivse kriitika ning ettepanekute eest, mille arvestamine lisas meie töö tulemusele sisukust.

Projekti käigus eestistas grupp C 20 terminit, mille hulka kuulus nii vähem levinud väljendite esiletõstmist ja analüüsimist teaduskirjanduse baasil kui ka uudissõnade loomist (näiteks *briefing* kui kursiarutelu, *intrapreneurship* kui siseidu, *interactive leadership* kui dialoog-eestvedamine). Leiame, et uudissõnad on nõ suupäraseid ja näeme neis laiema leviku perspektiivi.

Kriitilisest aspektist toome välja ebamäärasuse seoses kõikide projekti kaasatud gruppide (A, B, C) ühise lõpp-portfoolio koostamisega - kui projekti vältel on valdavalt töötatud eraldiseisvalt, on keeruline sõnastada/vormistada ühisosa kõikide gruppide panusest projekti. Seega soovitame edaspidi juba projekti alguses konkretiseerida ootused gruppidevahelisele koostööle. Praegusel kujul kaasnesid ühisportfoolio koostamisega asjatud pinged ja soodsad võimalused nn sotsiaalseks looderdamiseks, samuti dubleerimine sisuloomes, mis devalveerib projekti lõppdokumendi üldistavat ning analüüsivat väärtust.

Täname võimaluse eest anda läbi ELU-projekti oma panus organisatsioonikäitumise terminite eestistamisse. Loodame, et antud projekt on järjepidev ning meie töö pakub alusmaterjali organisatsioonikäitumise eestikeelse terminoloogia jätkuvaks rikastamiseks.