

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Maarja Lainas

**OHUTUSKLIIMA HINDAMINE RAHVUSVAHELISES
ORGANISATSIOONIS INCAP CORPORATION**

Magistritöö

Õppekava TATM, peeriala Äriprotsesside juhtimine

Juhendaja: Karin Reinhold, PhD

Kaasjuhendaja: Marina Järvis, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 10 128 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Maarja Lainas

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 192157TATM

Üliõpilase e-posti aadress: maarja.lainas@gmail.com

Juhendaja: Karin Reinhold, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaasjuhendaja Marina Järvis, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE TAUST	8
1.1. Ohutusjuhtimise mõiste ja olemus.....	8
1.1.1. Ohutusjuhtimise vabatahtlikud süsteemid	10
1.1.2. Organisatsioonikultuur ja tööohutus.....	11
1.1.2. Rahvusvahelise ettevõtte juhtimine	14
1.2. Kultuuri käsitlused ja tunnused	17
2. UURINGU METOODIKA	21
2.1. Ettevõtte tutvustus	21
2.2. Uuringu meetodika ja valim	23
2.2.1. Kvantitatiivne uurimismeetod	23
2.2.2. Kvalitatiivne uurimismeetod	24
3. UURINGU TULEMUSED	26
3.1. Kvantitatiivse uuringu tulemused	26
3.2. Kvalitatiivse uuringu tulemused	40
3.2.1. Juhtkonna prioriteedid ohutusele.....	40
3.2.2. Juhtkonna poolne ohutusjuhtimise suurendamine	41
3.3.3. Juhtkonna poolne ohutusjuhtimise õiglus.....	42
3.3.4. Töötajate poolne ohutuse tagamine ja riskide mittevõtmine	43
3.3. Järeldused ja ettepanekud	44
KOKKUVÕTE	47
SUMMARY	49
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	51
LISAD	55
Lisa 1. Ankeetküsitlus	55
Lisa 2. Nosacq-50 tulemuste analüüs	61
Lisa 3. Intervjuu küsimused.....	62
Lisa 4. Transkriptsioonid ja helisalvestised	64
Lisa 5. <i>Cross-case</i> tabel.....	65
Lisa 6. Lihtlitsents	73

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö uurimisprobleem seisnes selles, et organisatsioon on viimastel aastatel palju kasvanud nii orgaaniliselt kui läbi liitumiste ja selle tulemusena puudus ülevaade, milline on organisatsiooni ja erinevate üksuste ohutuskliima tase, kas sellel võivad olla kultuurist tulenevad mõjutused ja kas ning kuidas ohutuskliimat parendada. Magistritöö eesmärgiks oli kindlaks määrata ohutuskliima tase Incap Corporationis.

Töö eesmärgi saavutamiseks kasutati kvantitatiivset ja kvalitatiivset uurimismeetodit. Uuringu tarbeks koostati ankeetküsimustik, kasutades NOSACQ-50 küsitlust ja Geert Hofstede kultuuridimensioonide küsimustikku. Küsimustikule sai vastata kolmes keeles: eesti-, inglise- ja slovaki- keeles. Küsimustikule vastas 95 inimest, lõplikuks valimiks jäi 93, mille põhjal valmis analüüs. Kvalitatiivse uuringu jaoks viis töö autor läbi poolstruktureeritud intervjuud iga riigi esindajaga, kes oli vastutav või seotud ohutusega ja organisatsiooni tegevjuhiga.

Uurimistulemused näitavad, et grupi ohutuskliima tase on kõrge. Riigiti on teatud erinevused. Kõige kõrgem ohutuskliima tase on Eestis ja Slovakkias ning Ühendkuningriikides ja Indias oleks vaja parendusi. Samas on Slovakkia ja Ühendkuningriikide üksused viimased, kes grupiga liideti. Kultuurilisi erisusi kahjuks ei selgunud, kuna valim osutus ühes riigis liiga väikseks ja teised riigid olid tulemustelt väga sarnased. Töö lõpus toob magistritöö autor välja järeldused ja ettepanekud ohutuskliima taseme parendamiseks.

Võtmesõnad: Ohutusjuhtimine, ohutuskultuur, tööohutus, rahvuskultuur, rahvusvahelised ettevõtted.

SISSEJUHATUS

Eurostati andmetel teatati Euroopa Liidus (EL) 2019. aastal tööõnnetustest, mis viisid vigastusteni kuid ei lõppenud surmaga 3 140 950 korda (EL-i 27 riigi statistika põhjal). Tööõnnetuste arv on aastaid püsinud üle 3 000 000. (Eurostat, tabel *Non-fatal accidents at work by NACE Rev. 2 activity and age*). Statistikaameti andmetel oli Eestis 2020. aastal tööõnnetusi, mis ei lõppenud surmaga 3613 (Eesti Statistikaamet, tabel TK02).

Viimase 20 aasta jooksul on palju tähelepanu pööratud töötervishoiu ja tööohutuse juhtimisele (Robson *et.al.* 2006). Selle otseseks eesmärgiks on vähendada tööõnnetusi ja vigastusi, kuid ka tööga seotud kutsehaigusi ja tööst põhjustatud rahulolematust ja läbipõlemist. Tööstressil on otsene positiivne mõju töötajate ebatervislike valikute tegemisel nagu näiteks suitsetamine ja alkoholi tarbimine, või siis ka krooniliste kutsehaiguste tekkimisel. Vältimaks ärilist ebaõnnestumist tuleb suurendada töötajate vaimset ja füüsilist heaolu töökohal. (WHO, 2010, 6) Lisaks on mõistetud, et tööohutusega tegelemine on üks põhiprotsesse mis mõjutab kogu ettevõtet üleval alla rohkem kui ükski muu protsess (Karwowski, Marras 2003, 12-7).

Välja on töötatud erinevad juhendid ja standardid, mida järgida ja millel on otsene mõju töötajate tervise hoidmisel ja edendamisel ning otsene seos majandustulemustega. Töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise algatused võivad olla vabatahtlikud või tuleneda seadusest. Seadusest tulenevaid kohustused on reguleeritud õigusaktidega ja nende täitmist kontrollitakse. Vabatahtlikud algatused saavad alguse ettevõttest ja need ei ole otseselt reguleeritud ning riik ei nõua ega kontrolli nende täitmist. (Robson *et al.* 2006) Pigem on vabatahtlikud algatused seotud hüvedega, mida tööandja pakub motivatsiooni paketi osana oma töötajatele. Tänapäeval pakuvad selliseid hüvesid rohkem suured kui väikesed ettevõtted, peamiselt suurema ressursi tõttu. (Robson *et.al.* 2006)

Ohutuskultuuri ajalugu ulatub kaugele Tšernobõli tuumakatastroofi aega, kui rahvusvaheline tuumaohutuse rühm võttis selle termini kasutusse (Edwards *et. al.* 2013,70-80). Pikalt ja palju on esitatud erinevaid ohutuskultuuri teooriaid ja definitsioone. Lisaks ollakse veendumusel, et

organisatsiooni ohutuskultuur on osaliselt mõjutatud töötajate rahvuskultuurist (Yorio *et.al.* 2019). Seega on rahvusvahelises organisatsioonis ohutuskliima juhtimisel suur osa ka sellel, milline on organisatsioonikultuur.

Antud magistritöös keskendub autor ohutuskliima uurimisele rahvusvahelises ettevõttes Incap Corporation, kus toodetakse elektroonikaseadmeid ja komponente. Kuigi tegemist on suure rahvusvahelise ettevõttega, kelle tehased on Eestis, Slovakkias, Ühendkuningriikides ja Indias on kõik tehased iseseisvad, kuna grupp toimib detsentraliseeritud juhtimise põhimõttel. Viimastel aastatel on keskendunud laienemisele ja uute tehaste rajamisele.

Käesoleva magistritöö uurimisprobleem seisneb selles, et ettevõttel puudub ülevaade, milline on täna ohutuskliima tase grupis ning kuidas seda parandada. Töö eesmärk on välja selgitada ohutusjuhtimise tase Incap Corporationis, et parandada ohutusjuhtimist ettevõttes ja välja selgitada millised erinevused võivad tulenevad kultuurilisest taustast.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on autor püstitanud järgmised ülesanded:

1. Viia läbi empiiriline uuring kasutades selleks NOSACQ-50 küsitlus, et selgitada välja ohutuskliima tase Incap Corporationis ja küsimustiku teises osas selgitada välja kultuurist tulenevad erinevused.
2. Viia läbi poolstruktureeritud intervjuud igas riigis ohutusvaldkonda tundva või selle eest vastutava inimesega.
3. Töötada välja praktilised soovitused ohutusjuhtimise parendamiseks ettevõttes.

Magistritöö uurimismeetodiks on kvalitatiivne ja kvantitatiivne uuring. Kvantitatiivse analüüsimeetodi puhul kasutab autor ohutuskliima küsimustikku NOSACQ-50 ja Geert Hofstede poolt välja töötatud kultuuridimensioonide küsimustikku. Kvalitatiivse analüüsimeetodi puhul kasutab autor poolstruktureeritud intervjuud ettevõtte ohutuse eest vastutavate võtmeisikutega. Intervjuude üldine eesmärk oli teada saada hinnang juhtide ja töötajate tegevusele.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis antakse teoreetiline ülevaade ohutusjuhtimise mõistest ja olemusest, ohutusjuhtimise vabatahtlikest süsteemidest, organisatsioonikultuurist ja tööohutusest, rahvusvahelise ettevõtte juhtimisest ning ja kultuuri käsitlusest. Teises peatükis tutvustatakse uuritavat ettevõtet ja antakse ülevaade kasutatud

analüüsimeetoditest. Kolmandas peatükis analüüsitakse kvalitatiivse ja kvantitatiivse analüüsimeetodi tulemusi ja antakse soovitused edaspidiseks.

Magistritöö omab praktilist väärtust Incap Corporationile teada saamaks ohutuskliima taset ja kuidas seda vajadusel parendada, ning millistele kultuurilistele aspektidele tuleks tähelepanu pöörata, samuti võib käesolev magistritöö osutada kasulikuks teistele rahvusvahelistele tootmisettevõtetele.

Magistritöö autor tänab oma juhendajaid Karin Reinholdi ja Marina Järvist, kes olid kogu töö kirjutamise protsessis toetavad ja kättesaadavad. Samuti siirad tänusõnad Incap Corporationi juhtkonnale ja töötajatele, kes panustasid oma aega magistritöö valmimisele.

1. TEOREETILINE TAUST

Magistritöö esimeses peatükis annab töö autor ülevaate ohutusjuhtimise mõistest ja olemusest, organisatsioonikultuurist ja toob välja erinevad kultuuri käsitlused ning tunnused.

1.1. Ohutusjuhtimise mõiste ja olemus

Ohutusjuhtimise eesmärgiks on tagada igapäevaselt ohutu ja tervist säästev ning hoidev keskkond (Eesti-tööelu uuring 2015, 97).

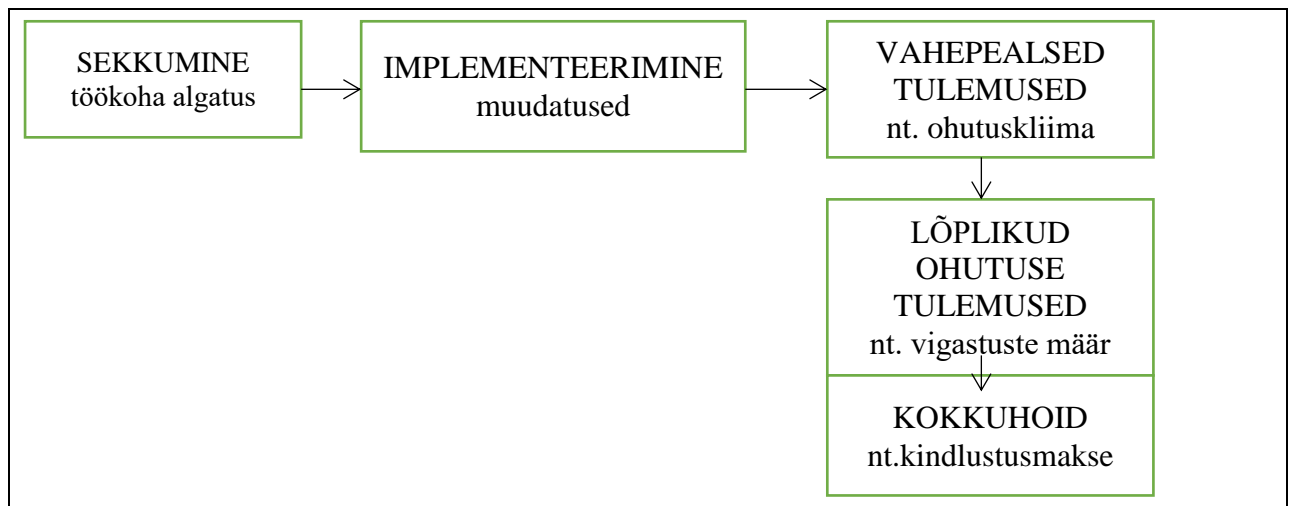
Vajadus ohutusjuhtimise järele tekkis Euroopas 1970. ja 1980. aastatel. Seda suundumust süvendasid järjest rohkem aset leidnud tööõnnetused ja tööstuskatastroofid. Uuringud näitasid, et ettevõtete juhid ei suutnud tagada, et tegevused toimuksid töötajate tervist silmas pidades ohutult. Samal ajal soovisid riigid vähendada oma osalust sätestades seadusandlikke ohutusalaseid nõudeid ning nõuete kontrollimehhanisme. (Hale *et al.* 1997) Eestis on tööohutus riiklikult reguleeritud töötervishoiu ja tööohutuse seadusega (Riigi Teataja 2022).

Ohutusjuhtimine on protsess, mis muutub pidevalt ja eesmärkide saavutamiseks tuleb protsessi järgida ning kohandada (Wilson Jr. *et al.* 2000). Ohutusjuhtimine on seotud praktilise elu ja töö rollidega ning protsessidega, et kõik toimuks turvaliselt ja inimene jääks terveks. See ei ole lihtsalt formaalsus mida, täidetakse paberil. (Mearns *et al.* 2003)

Ohutuskultuur ja ohutusjuhtimine on iga toimiva organisatsiooni kultuuri ja juhtimise osa. Varasemalt juhtunud õnnetused ja kriisid on selgelt näidanud, et organisatsioonid peavad jätkuvalt keskenduma ohutusele läbi süsteemsuse ja proaktiivse lähenemise. Aja jooksul on traditsiooniline ohutusjuhtimine muutunud rohkem isereguleeruvaks ja tulemustele orienteerituks, mis on ettevõtte jaoks proaktiivsem, tõstab töötajate osavõtlikkust ja on rohkem seotud konkreetse ettevõtte tegevusalaga. (Kontogiannis *et al.* 2016)

Ohutusjuhtimisega tegelemine annab ettevõttele ka eeliseid. Mida rohkem ettevõtte ohutust juhib seda madalam on oht tööõnnetusteks ja haigusteks. Lisaks rakendatakse ohutusjuhtimise

põhimõtteid käesoleval ajal päris palju ka kulude kokku hoidmise eesmärgil (Wilson Jr. et al. 2000): õnnetusi ja haigusi ennetades ja vältides saab kokku hoida kindlustuskuludelt, haiguskuludelt, uute töötajate värbamise ja koolitusega seotud kuludelt. Joonisel 1. välja toodud raamistik näitab ühte võimalust, kuidas ettevõttes võiks toimuda ohutusega tegelemine.



Joonis 1. Raamistik ohutuse väljatöötamiseks
Allikas: Robson (2006, 329-353)

Seaduse ja sotsiaalse vastutuse tõttu on tööandja kohustus pakkuda ohutut töökeskkonda, samal ajal ootavad aktsionärid kasumit. Töötlev tööstus on aastaid pidanud tootlikkust ja ohutust omavahel vastuolus olevaks. Osaliselt on see ka õigustatud, kuna investeeringud ohutusse ei anna kiiret lühiajalist tulu, samal ajal kui tööõnnetused võivad juhtuda pikema aja perspektiivis. See võib juhid teha skeptiliseks ohutusse investeerimisel ja kalduda tegelema hoopis pakiliste igapäevaste tootmise probleemidega tagamaks tulemuslikkust. Seetõttu on oluline organisatsiooni sees riskijuhtimine, et näha ka siin ärilist väärtust. (Kontogiannis, et.al. 2017)

Ohutusjuhtimise rakendamise jaoks tuleks järgida järgmisi tavasid (Mearns et al. 2003):

- Juhtkonna järjepidev pühendumine ohutusele - ohutuse eelistamine tootmisele, ohutuskoostrukture regulaarne korraldamine ja läbiviimine, ohutusala koostöökud töötajatega, ametijuhendite ja ohutusjuhendite pidev kaasajastamine.
- Ohutusala kommunikatsioon – ametlikud ja mitteametlikud suhtluskanalid, regulaarne suhtlus töötajate-, juhtkonna ja järelevalveasutustega.
- Töötajate kaasamine – volituste andmine, vastutuse delegerimine, töötajate julgustamine.

Ohutusjuhtimine hõlmab kõiki ameteid ja töötajaid. Töökeskkonna ohutuse eest on vastutav ettevõtte juhtkond, kes võib selleks kasutada erinevaid esindajaid nagu töökeskkonnaspetsialist, töökeskkonnavolinik ehk keegi kes oleks vastutav antud valdkonna eest. (Eesti-tööelu uuring 2015, 97) Töötajate arusaam kuidas ja kui palju juhtkond ohutusele pühendub, mõjutab oluliselt tööohutusega seotud tulemusi. Juhtkonna poolt tajutud pühendumus ohutusele on seotud töötajate hoiakutega: tööga rahulolu, pühendumine, tootlikkus (Michael *et al.* 2005). Teadlaste arvates on peaaegu kõik tööga seotud õnnetused ja haigused ette ennustatavad või välditavad (Karwowski, Marras 2003, 9-11).

1.1.1. Ohutusjuhtimise vabatahtlikud süsteemid

Ohutuskultuuri loomine, arendamine ja jälgimine on oluline iga ettevõtte jaoks. Rahvusvaheline ettevõtte on rohkem reguleeritud ja reglementeeritud. Ohutusjuhtimises on oluline osa ka standardiseerimisel. Paljud ISO sertifikaadid on just rahvusvaheliselt tunnustatud ja näitavad, et ettevõtte on pühendunud ohutusjuhtimisele. Ning standard näitab, et igal pool kehtivad samad normid ja nõuded. Rahvusvaheline Standardimisorganisatsioon (ISO) poolt väljastatav töötervishoiu ja tööohutuse sertifikaat ISO 45001:2018 on mõeldud ettevõtetele, kes hoolivad oma töötajast, soovivad vähendada töökeskkonnast tulenevaid riske ja luua paremaid töötingimusi (ISO 2022). ISO standardite ülevaatus ja muudatused on parandanud juhtimisstandardeid koos süsteemide muudatuste ja integreerimisega, mis vähendavad segadust ja millest saab täna implementeerimisele ja süsteemide hooldusele ka kasu. Oluline on teada tervet juhtimistsükli, kuidas toimib tsüklil alates planeerimisest tegudeni. (Jorgensen *et.al.* 2005)

Saavutamaks täielikku ohutust on äriprotsessid integreeritud koos ohutusjuhtimise tehnikatega pideva täiustumise suunal, mis mõjutab organisatsiooni kõiki tasemeid. Strateegilise ohutusjuhtimise lähenemise puhul on kõige olulisem kõikide tööprotsesside analüüs, mitte üksikute tegevuste analüüs. Antud analüüs aitab vastutavatel isikutel teha tööprotsessides vajalikke muudatusi ja parandusi. Strateegiline ohutusjuhtimine on pigem seotud tööprotsessidega kui töö väljunditega nagu vigastuste arv. (Kontogiannis et al. 2017)

Kvaliteedijuhtimine on loonud aluse mitmete tervise- ja ohutussüsteemide väljatöötamiseks. Kvaliteedijuhtimisele tuginedes tutvustas David L. Goetsch aastal 1998 ohutusjuhtimist kui tulemustele orienteeritud lähenemist, mis annab ettevõtetele jätkusuutliku eelise, luues turvalise

töökeskkonna, mis soodustab paremaid töötulemusi ja pidevat arengut. Ohutusjuhtimine hõlmab endas strateegilist lähenemist ohutusele, kus rõhuasetus on tulemustele ja tulemuslikkuse suurendamisel, usaldusväärset riskianalüüsil ja pideval edasisel arengul ja parendamisel. (Kontogiannis et.al. 2017)

Kasvav konkurents turul on avaldanud organisatsioonidele survet pidevalt parandada oma teenuse kvaliteeti. Samal ajal soovivad organisatsioonid tulemuslikkust, püsivalt head toodete ja teenuste kvaliteeti, optimeerida oma kulusid, suurendada tootlikkust teenuse ja toote pakkumisel, tagada toodete ja töötajate ohutus ning tagada õigeaegsed tarned. Üks kvaliteedi parandamise tööriistu, mida saab kasutada tootmises, kui ka mujal on töökoha puhtuse ja korra tagamise süsteem - 5S mudel, mis tõstab töökoha efektiivsust, parandab tootlikkust ja pakub järjepidevat puhtust ja standardiseeritust. 5S elemendid on (Randhawa, J.S., Ahuja, I.S 215, 334-361):

1. sorteeri – pane ebavajalikud asjad mujale;
2. sea korda – iga eseme ja asja asukoht töökohal peaks olema võimalikult selge;
3. sära – puhasta töökoht ja hoiu see puhtana;
4. standardiseeri – kaasa 5S mudel töö protsessidesse;
5. säilita – kõike mida tegid, tee veel, et töökoht püsiks samasugune.

5S mudeli rakendamise edu saab tagab juhtkonna kaasatus, auditeerimine ja mudeli kasutama võtmise julgustamine (*Ibid*). Lisaks on töötajate kaasatus väga kõrge ja see annab töötajatele parema ettekujutuse tööga seotud ohtudest ning ka mitmed teadlased on ohutuse seisukohalt soovitanud tootmises rakendada 5S mudelit (Srinivasan *et al.* 2015)

1.1.2. Organisatsioonikultuur ja tööohutus

Organisatsioonikultuuri on defineeritud kui samade väärtuste, uskumuste ja tõekspidamiste jagamist sama organisatsiooni liikmete vahel. See aitab uutel töötajatel kohanduda organisatsiooni kirjutamata reeglitega. Teatud mõttes pakub organisatsioon identiteeti. Kui organisatsioonikultuur võetakse omaks ja seda järgitakse aitab see kaasa produktiivsuse kasvule tööl. (Karwowski, Marras 2003, 9-11) Schein`i otseselt ei defineerinud organisatsioonikultuuri, kuid tema kohaselt on organisatsioonikultuur tavaline kultuur mille on loonud inimesed, kes töötavad antud ettevõttes. (Edwards *et. al.* 2013)

Organisatsiooni tasandist lähtuvalt on organisatsiooni kultuuri defineeritud kui ühtset põhieelduste mustrit, mida võib edasi õpetada uutele organisatsiooni tulijatele, kui õiget viisi tajuda, mõelda ja tunda (Guldenmund 2000, 212-257)

Ohutuskultuur on organisatsioonikultuuri osaks, mis mõjutab liikmete hoiakuid ja käitumist organisatsiooni tööohutusse ja väljendub ohutuskliima kaudu (Cooper 2000, 111-136). Ohutuskultuuri mõõtmine toimub ohutuskliima kaudu, kõige sagedamini kasutatakse selleks ohutuskliima küsimustikku. Ohutuskliima tulemused saab seostada töötajate ohutuskäitumisega ja juhtkonna pühendumisega ohutusele. (Glendon, Stanton 2000, 193-214)

Ohutuskultuur on organisatsioonis mõõdetav ja saavutatav. Tugeva ohutuskultuuriga ettevõttes on ohutusega seotud uskumused ja tegevused positiivsed, mis vähendavad õnnetusjuhtumite arvu. Vastupidiselt nõrga ohutuskultuuriga ettevõtetes on ohutustavade järgimine puudulik ja õnnetuste tõenäosus suurem. (Readet *et al.* 2015)

Kuigi tööohutuse olemus, riskid ning ohud on sõltuvalt organisatsiooni tegevusalast erinevad, on siiski mitmed tegurid kõikidele organisatsioonidele ühised. Tööohutus võib erineda organisatsioonide ja tööstusharude vahel ning lisaks ka ametite vahel nagu juhtkond või tehase töötajad. Siit on ka küsitav, kui selgelt on organisatsioonikultuur ja tööohutuskultuur eristatavad. Tugev tööohutuskultuur organisatsioonis on organisatsioonikultuuri osa, mis seab kõrged nõudmised tööohutusega seotud väärtustele, uskumustele ja käitumisele. (Edwards *et al.* 2013, 70-80)

Organisatsioonid ise loovad ohutu töökeskkonna. Lisaks sellele on alati kaudseks kavatsuseks kutsuda esile töötajates sellist käitumist, mille tulemusena töötajad langetavad otsuseid kuidas teha tööd nii, et see oleks ohutu ja jäädakse terveks. (Yorio *et al.* 2019)

Organisatsioonikultuuri ning ohutuskultuuri saab eristada ning organisatsioon jaguneb sotsiaalsesse süsteemi. Kõik näitajad on omavahel seotud, kuid siiski eristatavad (Guldenmund, 2000):

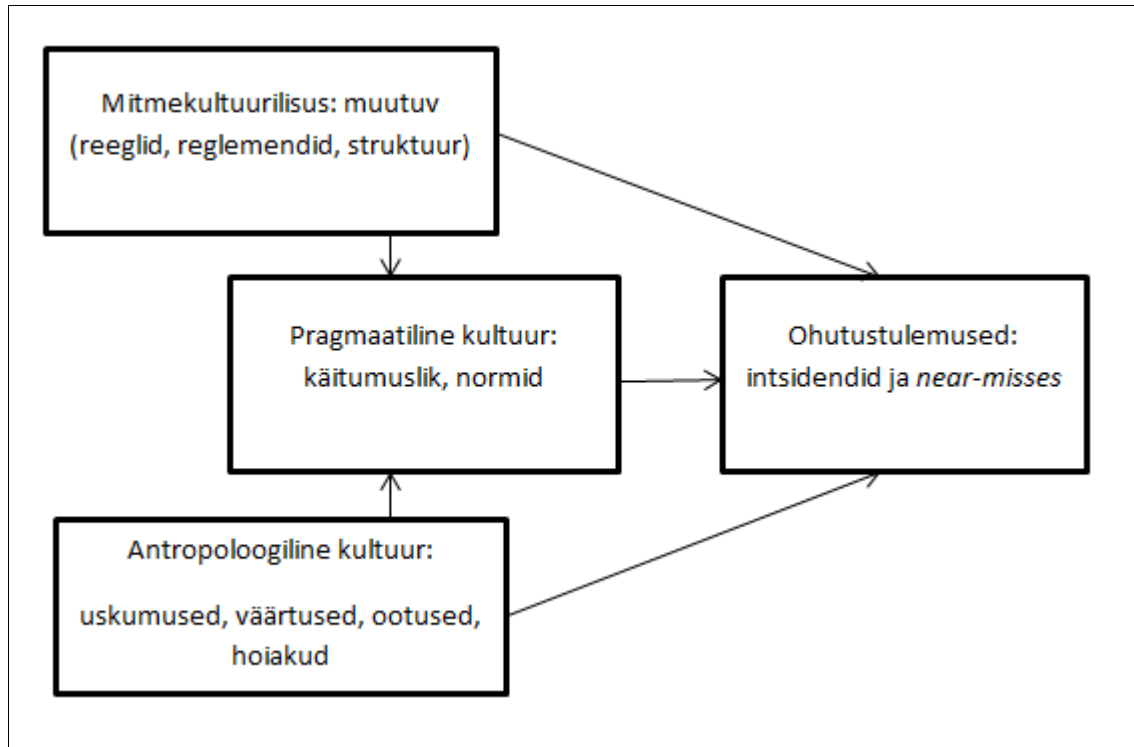
1. organisatsioonikultuur - koosneb inimeste uskumustest ja väärtustest ning tööst mida tehakse organisatsioonis;
2. sotsiaalne struktuur – mitteametlik suhtlus;
3. organisatsiooni kliima – organisatsiooni liikmed käituvad ja jagavad tundeid sarnaselt;

4. töösuhted – juhtkonna ja töötajate vaheline suhtlus.

Organisatsioonikultuuri mõjutavad peale turu ja tehnoloogia veel juhtide ja töötajate kultuurilised eelistused ja väärtused. Mõned rahvusvahelised ettevõtted võivad olla fundamentaalselt erinevad oma harudest, kuigi kasutavad sama logo (Trompenaars, Hampden-Turner 1997, 157)

Geert Hofstede, kes on üks tunnustatumaid kultuuriuuringute teadlasi, käsitleb organisatsiooni kliimat kui tööga rahulolu ja midagi, mis puudutab tüüpiliselt keskastmejuhte. Organisatsioonikultuur on tema käsitluses tippjuhtkonna äri. (Guldenmund 2000)

Joonisel 2. on välja toodud, kuidas kultuur mõjutab tööohutust ja läbi selle ohutustulemusi. Kõik kultuuri elemendid, nii reeglid kui ka ettevõtte struktuur ja hoiakud ning normid omavad omavahel seotust ning läbi kõigi nende on mõjutatud tööohutus. Tööohutuse jälgimise lõpptulemusele avaldavad need mõju nii, et kas tööõnnetus juhtus või siis oleks peaaegu juhtunud (*near-misses*).



Joonis 2. Kultuuride mõjutused tööohutusele

Allikas: Edwards (2013,78)

Kui juhid tegelevad ettevõtte igapäevase toimimisega, ei saa nad otseselt kontrollida ettevõttes olevat suhtlust ja kultuuri. Inimesed ise on need, kes otsustavad ettevõtte sees, mida väärtustatakse ning käitumuslikud normid kujunevad vastavalt sellele, kellega suheldakse. (Roberts 2007, 284)

Tööohutuse ja tervishoiu normid ja väärtused näitavad, kui oluline on ettevõttele tööohutus. Need väärtused peavad olema nii selged, et töötajad saavad aru milliseid valikuid teha, kui tekib konflikt tööohutuse ja kiire töösoorituse vahel. Tööohutuse ideaaliks võiks ettevõttes seada (Karwowski, Marras 2003, 9-11):

- tööõnnetuste ja vigastuste ennetatavus;
- juhtkond vastutab ohutu töökeskkonna eest;
- kõik töötajad on vastutavad tööohutus protseduuride järgmise eest;
- kõike mis on seotud tööohutuse ja tervisega saab kontrollida;
- tööohutuskoolitused on olulised ja vajalikud;
- tööohutus on äri lahutamatuks osaks;

1.1.2. Rahvusvahelise ettevõtte juhtimine

Majanduse kasvamine ja globaliseerumine on suurendanud tarbijate teadlikkust ja nõudlikkust ning seeläbi suurendanud riikide ja ettevõtete vastastikust sõltuvust. Rahvusvahelised ettevõtted uurivad pidevalt uusi ärilisi võimalusi, et saada kasu rahvusvahelisest kasvust ja levikust. (Okoro 2012)

Rahvusvahelise ettevõtte juhtimiseks ei piisa universaalsest lääne juhtimisstiilist, juhtidel tuleb tegeleda ka dilemmaga kuidas äritegevus toimiks nii kohalikul kui globaalsel turul ühtemoodi hästi. Turgude globaliseerumisega on suurem vajadus organisatsiooni sees standardiseerimisel ja süsteemide ja protseduuri reeglite kasv toimub samaaegselt. Juhid peavad tagama, et täidetud ja järgitud oleksid kohalikud seadused ning ettevõtte sobituks kohaliku turu ja sotsiaalpoliitilise- ja kultuurisüsteemi. (Trompenaars, Hampden-Turner 1997, 3)

Praegusel ajal kui paljud ettevõtted tegutsevad rahvusvaheliselt ja inimesed reisivad, töötavad, viibivad välislahetustel ning elavad välisriikides on tekitanud teadmise, et välisriigis edu saavutamiseks on oluline aru saada selle riigi kultuurist koos omapärade ja tavadega.

Rahvusvahelise organisatsiooni juhtimises tuleb ette palju raskusi, mis tulenevad rahvuslikust eripärast. Otsuste tegemine on keerulisem. Kui palju võib leida sarnasusi ärieetikas ja kultuuritaustas ainult seetõttu, et riigid asuvad Euroopas? (Lewis 2003, 9) Juhtide edu rahvusvahelisel tasandil sõltub suure osas kultuuridevahelisest suhtlusest (Okoro 2012).

Rahvusvahelise ettevõtte juhtimine esitab juhile omakorda väljakutseid ja lahendamist vajavaid lisaküsimusi. Näiteks:

- Kas juhtimisstiil, mis sobib Eestis, sobib ka Hispaaniasse?
- Kuidas tulla toime nende väljakutsetega, mis on tulenevad töötajate erinevast kultuuritaustast?
- Kuidas luua edukalt toimiv ettevõtte, kus inimesed on niivõrd erineva taustaga, kuid arusaamad eduks neid ühendaksid ja jagaksid samu väärtusi?

Raske ennustada, mis on võidustrategiaks, et luua efektiivne organisatsioon. See nõuab nii analüütilist probleemide lahendamise oskust, kui ka juhtkonna poolset nägemust ja visiooni kuidas ettevõtet juhtida. Edu elemendiks võib olla see, et ettevõtte strateegia ja organisatsioon on sobitunud keskkonda, milles tegutsetakse ning toimib omavaheline koostöö. (Roberts 2007, 281) Ülemaailmsed reeglid on samad Tallinnast Bangladeshi, eduks tuleb aga tunda nii majandust, poliitilist ja sotsiaalset tausta, kui ka oma klienti ja varustajat, tööseadusandlust ning muid ettevõtlusele seatud nõudeid. (Woods 2001, 17)

Rahvusvahelises ettevõttes on oluline kiiresti kohanduda turu olukorraga. Kuid strateegia muudatus võib kaasa tuua alal, kus tegutsetakse suure muudatuse ja see võib omakorda kaasa tuua vajaduse muuta organisatsiooni ja strateegiat üleüldiselt. Sama kehtib ka sisemistes protsessides: ühe protsessi muudatus või efektiivistamine võib kaasa tuua teiste protsesside muudatuse või ümber disainimise. Struktuur jälgib strateegiat sama palju kui strateegia jälgib struktuuri. (Roberts 2007, 282)

Rahvusvahelisel turul tegutsedes ja keskendudes innovatsioonile ja toodete diferentseerimisele, peavad juhid silmas pidama ka omanike huve läbi koostöö ja omavahelise suhtluse. Väljakutseks on kinnistada juhtimist ja organisatsioonikultuuri, et kohaneda sisemiste- ja välimiste nõudmistega. (Jorgensen, *et. al* 2005)

Rahvusvahelise ettevõtte juhtimine on juba keerulisem ka seetõttu, et tuleb ära otsustada millist juhtimisstiili kasutada. Maatriks juhtimisstiil on hästi organiseeritud distsipliini ja funktsiooniga

ning lihtsustab ülesannete täitmist. Kuid see ei sobi igasse riiki. Suurimaks otsustuskohaks rahvusvahelise ettevõtte juhtimisel on, kas kasutada tsentraliseeritud juhtimise mudelit, kus kehtestada sellega võõraid reegleid ja protseduure, mis alati ei sobitu ettevõttesse. Või hoopis detsentraliseeritud juhtimise mudelit, kus lasta igas riigis kohapeal teha otsuseid, ilma tsentraalsete otsuste ja ideedeta, kuna need on kohalikule turule parimad. Detsentraliseerimine on osades organisatsioonides lihtsam, selleks tuleb kasutada delegeerimist. Oluline ei ole kui palju detsentraliseerida, vaid mida. Reegleid ja protseduure saab otsustada tsentraalselt kuid mida ja kuidas pakkuda oma kliendile, seda otsustada kohapeal. (Trompenaars, Hamden-Turner 1997, 184-186)

Inimesed, nendevahelised suhted ja igapäevane töö, mida tehakse peavad ettevõttes looma väärtust. Töötajad peavad olema piisavalt motiveeritud, et järgida ja täita strateegilisi eesmärgid ja tuua firmale kasumit. (Roberts 2007, 283) Kõikide ettevõtete lõppeesmärk on teenida omanike huve ja teenida tulu ning püsida kasumis. Organisatsioonid, mis on kasvanud piisavalt suureks, vajavad erinevaid ametikohti, kus tegeletakse kvaliteediga, keskkonnaga ja tööohutusega, kuna igale alal on vaja oma ala eksperti vastutajaks. Samal ajal peaksid need inimesed töötama meeskonnana ja saama aru üksteise probleemidest ja vastutusvaldkonnast. (Jorgensen, et.al. 2005) See on oluline, et toimuks omavaheline koostöö ja kommunikatsioon, siis tegutsetakse ühise eesmärgi nimel.

Juhtide ülesanne on motiveerida ja suunata. Juhtidel peab olema nägemus ja strateegia kuhu ettevõtte liigub ning kuidas probleeme lahendatakse. (Roberts 2007, 284)

Kultuur mõjutab rahvusvahelisi organisatsioone mitmeti. Kultuuril on suur tähtsus personalijuhtimises, turunduses, finantsarvestuses kuid ka strateegiate elluviimisel ja organisatsiooni struktuuris ja äris üleüldiselt. Lisaks on rahvusvahelises ettevõttes oluline osa keelel. Kui jagatakse ideid, mõtteid ja tööalast informatsiooni ei saa alati keelelisi tõlkeid teha üks ühele, sest otsetõlkes võib sisu muutuda või minna kaduma. (Woods 2001, 70) Juhtidel on vajadus teada ja tunda kultuuridevahelisi erisusi, tunda kohaliku riigi ärietiketti ja kultuurispetsiifilisi juhtimisstiile. Rahvusvahelistumisega on saavutatud see, et koosolekud ja läbirääkimised toimuvad erineva taustaga inimeste vahel, kuid edukaks äriks on vaja konsensust ja kiireid kokkuleppeid. Kultuuride tundmine aitab kaasa heale koostööle. Läbirääkimisoskus on rahvusvahelist ettevõtet juhtiva juhi töötamise eeltingimus. (Okoro 2012)

Ettevõtted on ise aru saanud, et edukas ja efektiivne kommunikatsioon rahvusvahelisel tasemel on positiivse korrelatsiooniga kodusel turul. Samuti peavad need rahvusvahelised ettevõtted, kes tahavad edukad olla, saama aru üles-ja allapoole kommunikatsiooni strateegilisest kasutamisest. Saamas võib üleval alla ja alt üles kommunikatsioon erineda riigiti väga palju. (Okoro 2012)

Rahvuskultuuril on mõju ohutuskultuurile. Erinevused rahvuslikes kultuurilistes suundumistes saab seostada ohutustulemuste ja töötajate käitumise erinevustega ülemaailmsetes tööstusharudes ja rahvusvahelistes ettevõtetes. (Noort *et al.* 2016) Paljude tööstusharude puhul ületab ohutusjuhtimine riigipiire ja on rahvusvaheliselt oluline. Seetõttu peavad ohutuskultuuri mõõtmiseks ja mõistmiseks kasutatavad kontseptuaalsed mudelid sobima ja olema kasutatavad erinevates riikides. (Reader *et al.* 2015)

Üha enam toimub ohutusjuhtimine rahvusvaheliselt ja see esitab väljakutseid. Erinevused riiklikes ohutustavades mõjutavad ohutuse tulemusi. Mõjutajateks võivad olla (Reader *et al.* 2015):

- Ohutuskultuuri erinevused rahvusvaheliste organisatsioonide vahel ja sees aitavad kaasa õnnetusjuhtumite tekkimisele: riskide teavitamine, tootmine versus ohutus.
- Ohutuskriitilist tööd teevad sageli multikultuursed samas asukohas olevad töölised: koondab ohutusalaselt sarnased töökohad ühte kohta kokku, kuid on väljakutseks ohutuse juhtimisel.
- Globaalsed organisatsioonid tegutsevad erinevates regulatiivsetes keskkondades ja riskijuhtimine on keerulisem ning täita tuleb erinevaid standardeid: erinevate ohutusstandardite nõudmine olenevalt ettevõtte haru asukohast.

1.2. Kultuuri käsitlused ja tunnused

Eesti Entsüklopeedia defineerib kultuuri kui ühiskonnaelu, mis sisaldab mõtlemist, käitumist, kombeid, tavasid, rituaale, uskumusi, keeli ja erinevaid kunsti vorme. Kultuur on kui infosüsteem, mida me ise anname edasi ja siin puudub geneetiline seos. (Eesti Entsüklopeedia, 01.04.2022)

Kultuur on äärmiselt lai ja laia tähendusega ning samal ajal ka hägune mõiste. Kultuuri mõistet on palju defineeritud ja käsitletud. Esimest korda defineeris kultuuri 19. Sajandil Edward B.

Taylor: kultuur moodustab terviku teadmistest, uskumustest, kunstidest, seadustest, tavadest ja muudest hoiakutest, mida inimesed on omandanud (Danesi, Perron 2005, 15).

Kultuur võib mõjutada üksikisiku, rühma või organisatsiooni igapäevategevuse tulemuslikkust kas otseselt või kaudselt, seega on oluline erinevate kultuuride tundmine (Cagiltay et al. 2015).

Inimesed jagunevad kultuuri gruppidesse usu järgi, samuti ka ametite järgi. Organisatsioonikultuur mõjutab kõikide elusid. Mõnes riigis tugevamini kui teises. (Lewis 2003, 11)

Geert Hofstede ja Harry Triandis uurisid, kuidas rahvuskultuur mõjutab tööl käitumist. G. Hofstede avastaski oma uuringutes kultuurilised erinevused riigiti ja jagas need dimensioonidesse. (Edwards et. al. 2013) Kultuurides esineb veel sotsiaalseid alamkultuure nagu töölisklass, Indias levinud kastisüsteem ja demograafiline klass (Woods 2001 72).

G. Hofstede lähenes kultuurile ja defineeris seda kui „mõistuse kollektiivset programmeerimist, mis eristab ühte kategooriasse kuuluvaid inimesi teistest.“ (Lewis 2003, 37). See toetab sama lähenemist, et oma uskumused ja töökspidamised, millest hakkame edaspidi lähtuma saame juba väikeste lastena oma vanematelt, vanavanematelt ja õpetajatelt. Kõige lihtsamini öeldes, kultuur on see kuidas meid on kasvatatud (What is culture? 01.04.2022).

Edward Hall täiendas G. Hofstede varasemaid uuringuid ja käsitles kultuuridevahelisi erinevusi kui ajast ja keelest sõltuvateks. Inimesed ja kultuurid, kus täpsus ja aeg on olulisel kohal ning asju tehakse järgemööda on monokroonsed ja kui aeg ei ole nii tähtis ning vajalikke asju saab teha korraga on polükroonsed. (Woods 2001, 75)

Fons Trompenaars'i järgi sai rahvuskultuuri klassifitseerida kolme kriteeriumiga: inimestevahelised suhted, suhtumine aja kasutusse ja suhtumine ümbritsevasse keskkonda. Kultuurilise lähenemise juures hakkas ta kasutama ja mõõtma inimestevahelisi suhteid viie dimensiooniga. Mõned dimensioonide klassifikatsioonid kattuvad G. Hofstede omadega. (Woods 2001, 76)

Richard D. Lewis jagab kultuurid kolme kategooriasse (Lewis 2003, 12; Woods 2001, 78-79):

- lineaar-aktiivsed – planeerijad, ajakava omavad, keskenduvad ühele asjale korraga;

- multi-aktiivsed – elavaloomulised, tegelevad mitme asjaga korraga, prioritseerivad tegevusi huvi ja tähtsuse järgi;
- reaktiivsed – oluline on viisakus ja aupaklikkus, teist osapoolt kuulatakse ja ei segata vahele.

Juba varasest lapsepõlvest saavad alguse kultuurilised väärtushinnangud, mis mõjutavad meid kogu edasise elu. Need ei ole head ega halvad, kuid kui me teame neid erinevusi, siis on meil lihtsam teisi inimesi mõista. Iga riigi elanik kannab endas sellele riigile omaseid põhiveendumusi ja tunnetuslikke omadusi, mis väljenduvad tema igapäevases käitumises ja olekus. (Lewis 2003, 12)

Kultuuride kuus dimensiooni G. Hofstede järgi (Hofstede *et.al* 2010; Hofstede insights 2022):

- Võimu kaugus – mõõdab rahvuskultuuride võimu erinevusi. Kultuuris kus hinnatakse võimu, on juhtidel suurem võim oma alluvate suhtes. Dimensiooni kõrge skoor näitab, et inimesed aktsepteerivad hierarhilist struktuuri. Organisatsioonis on populaarne tsentraliseerimine.
- Individualism versus kollektivism- individualismis on fookus tähelepanul ja pühendumisel iseendale ja oma perekonnale. Individualistliku ühiskonna liikmed naudivad töö tegemist samal ajal kui neil on piisavalt aega isiklikuks eluks. Kollektivistlikkus ühiskonnas on kõigil samad õigused. Kollektivismis eeldavad üksikisikud, et nende sugulased või ühiskond hoolitseb nende eest.
- Maskuliinsus versus feminiinsus – siin on mõeldud stereotüüpe kus maskuliinsus tähendab kõike mehelikkust ja jõu saavutamist. Ühiskond on konkurentsivõimelisem. Feminiinses kultuuris peetakse tähtsaks omavahelisi sooje suhteid ja üleüldist hoolivust ning elukvaliteedile orienteeritust. Ettevõtluse kontekstis on mehelikkus versus naiselikkus seotud ka kui karm ja õrn kultuur.
- Ebakindluse vältimine – mõõdab inimeste kartust tuleviku ees, mis võib aga ei pruugi juhtuda. Kultuurides kus ebakindluse vältimine on suur, on jäigemad uskumused ja käitumuslikud normid.
- Pikaajaline või lühiajaline orientatsioon – iga ühiskond säilitab sidemeid minevikuga, tegeledes samal ajal oleviku ja tulevikuga. Ühiskond suhtub nendes kahte orientatsiooni erinevalt. Madal skoor dimensioonis näitab, et kultuur on pigem normatiivne kui pragmaatiline.

- Järeleandlikkus versus vaoshoitus – järeleandlikus ühiskonnas saab suhteliselt rahulikult nautida elu ja lõbutseda. Vaoshoitud ühiskonnas on rohkem piiranguid, mis suruvad vajadused alla ja sotsiaalsed normid on rangemad.

Organisatsiooni positsioon nende dimensioonide kohaselt sõltub ettevõtte tegevusalast. Ja nende dimensioonide tulemused annavad infot kuidas organisatsioonis saab kultuuri juhtida (*Ibid*).

Teadlased on uurinud seoseid rahvuskultuuri ja Geert Hofstede rahvuskultuuride dimensioonide vahel. Nende dimensioonide mudelid saab kanda üle ka organisatsiooni ellu: käitumisharjumuste, normide, tulemuslikkuse premeerimise kaudu, ning kaudselt kujundavad ka organisatsioonikultuuri ja käitumist. (Noort *et al.* 2016)

2. UURINGU METOODIKA

Käesoleva magistritöö eesmärkide saavutamiseks viidi läbi kvantitatiivne uuring ankeetküsimustikuna ning kvalitatiivne uuring organisatsiooni võtmeisikute intervjuerimisega.

2.1. Ettevõtte tutvustus

Incap ajalugu ulatub aastasse 1985, mil ettevõtte nimi oli Teknoinvest. Incap sai alguse 1992. aastal, kui kolm erinevas tööstusharus tegutsevat ettevõtet ühendati. Seejärel arendati ettevõtet edasi elektroonika ja mööbli tootjaks ning noteeriti Helsing börsil 1997. aastal. (Incapcorp 2022)

Ettevõtte peakontor asub Soomes. 2000. aastal asutati Eestis Kuressaarede tütar-ettevõtte Incap Electronics Estonia OÜ, mis jätkas 1994. aastal asutatud Altron OÜ elektroonikatehase tööd. 2006. aastal asutas Incap müügiesinduse Indias Delhis ja järgmisel aastal loodi tütar-ettevõtte Incap Contract Manufacturing Pvt. Ltd. Bangalores. Peale seda omandas Incap Tumkuris asuva TVS Electronics Ltd. Tootmisüksuse, mille tegevus läks Incapile üle 2007. aastal. 2011. aastal avas Incap ostu kontori Hongkongis, mis asub vajalike materjalide- ja komponentide lähedal. Aastate jooksul on ettevõtte oma tegevust järjest rohkem tõhustanud ja Soome tootmine viidi üle Eestisse ja Indiasse. Sellest tulenevalt on ettevõtte fookus elektroonika tootmisel. 2020. aastal omandas Incap 100% osaluse ettevõttes AWS Electronics Grupp, millel on tootmisüksused Ühendkuningriikides ja Slovakkias. Sellega laienes Incap Ühendkuningriikidesse ja Kesk-Euroopasse ning tugevdas oma positsiooni USAs ja Kagu-Aasias. (*Ibid*)

Incap Corporationi põhitegevusalaks on prototüüpide ja eelseeriade valmistamine, elektroonikaseadmete ja komponentide tootmine, näiteks sportlikke saavutusi analüüsivad instrumendid, ilmavaatlusseadmed, spetsiaalsed vahendid elektritõukeratastele jms. Teenustevalik algab prototüüpide valmistamisest ning lõppeb toodete järelhoolduste ja garantiiga. (*Ibid*)

Kõik üksused on natuke erineva spetsialiseerumisega (Annual report 2021, 7):

- Eesti tehas on spetsialiseerunud prototüüpidele ja eelseeriaste tootmisele, trükitud trükiplaatide kokkupanekule, tootmisele ja toodete lõplikule kokkupanekule ja müügijärgsele teenustele.
- India Tumkuri tehas on spetsialiseerunud elektroonika ja kastipõhiste toodete tootmisele. Põhilisteks klientideks on rahvusvahelised tööstusettevõtted. Lisaks rahvusvahelistele klientidele teenindab Tumkur ka India turgu. Tehas toodab näiteks invertereid, UPS-seadmeid ja säästva energia lahendusega tooteid. Pakutavate teenuste hulka kuulub toodete kokkupanek ja tootmine, prototüüpide tootmine ja projekteerimine, kaablite tootmine ning testimine.
- Ühendkuningriikide tehas on üle 20. aasta teeninud kaitse-, julgeoleku- ja kosmosetööstust. Klientideks on suured rahvusvahelised ettevõtted. Tehase teenuste hulka kuulub trükkplaatide montaaž, kaablite- ja juhtmestiku komplektide tootmine. Pakutakse veel toodete remonti ja hooldust. Lisaks valmistatakse prototüüpe ja eelseeriaid.
- Slovakkia tehase kliendid on rahvusvahelised ettevõtted, kes asuvad Euroopas ja Põhja-Ameerikas. Tehase hea asukoht võimaldab head teenindust ja logistikat Lääne- ja Kesk-Euroopasse. Tehas paneb kokku trükkplaatide ning kaableid- ja juhtmestikke. Tehasel on suur tootmisvõimekus ja eraldi ruum autotööstusele.

Eestis asuvas üksuses töötab 100 inimest ja tehases on põrandapinda 7 300 m². Eesti tehasel on hea asukoht logistiliselt tagamaks kiireid tarneid Skandinaaviasse ja Euroopasse. India tehases töötab 200 inimest ja põrandapinda on seal tehastest kõige rohkem, 18 000 m². Tehas asub Bangalore lähedal, mis on India tööstuse keskuseks. Ühendkuningriikide üksuses töötab 180 inimest ja põrandapinda on seal 4 400 m². Slovakkia üksuses töötab kõige rohkem inimesi, 240 töötajat ja põrandapinda on seal 5 200 m². (*Ibid*)

Ettevõtte on rahvusvaheline, kuid toimib detsentraliseeritud juhtimise põhimõttel ja kõik tehased on iseseisvad. Rahvusvaheliste tööstusettevõtete puhul ei ole see tavapärane, et kohapeale on jäetud otsustamisõigus ja tegutsemisvabadus. (Hääletus on lõppenud, 8.märts 2022)

Ettevõtte on sertifitseeritud järgmiste kvaliteedijuhtimissüsteemi standarditega: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 13485:2016, IATF 16949:2016 (Incapcorp 2022).

2.2. Uuringu metoodika ja valim

Magistritöö autor kasutas oma töös kombineeritud uurimismeetodit viies läbi nii kvalitatiivse kui ka kvantitatiivse uuringu. Kvantitatiivse uuringu eesmärgiks oli välja selgitada ohutusjuhtimise tase Incap Corporationis ja välja selgitada, millised erinevused võivad tuleneda kultuurilisest taustast.

2.2.1. Kvantitatiivne uurimismeetod

Kvantitatiivse uurimismeetodina kasutas autor küsimustikku NOSACQ-50, mis on valideeritud küsimustik ohutuskliima hindamiseks. Antud küsimustikku on kasutatud erinevates tööstusharudes kõikides Põhjamaades ning tulemused kinnitavad küsimustiku usaldusväärsust. Antud küsimustik on saadaval rohkem kui 40 keeles, sealhulgas eesti, inglise ja slovakkia, mis on vabalt kättesaadavad. Küsimustik koosneb 50 küsimusest, mis moodustavad 7 dimensiooni (Nosacq-50 andmete analüüs):

1. juhtkonna prioriteedid ohutusele (9 küsimust);
2. juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine (7 küsimust);
3. juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus (6 küsimust);
4. töötajate poolne ohutuse tagamine (6 küsimust);
5. töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine (7 küsimust);
6. ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse (8 küsimust);
7. töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse (7 küsimust).

NOSACQ-50 küsimustele vastatakse Likerti 4 pallisel skaalal, kus 1 on madalaim tulemus ja 4 kõrgeim tulemus. Küsimustele tuleb vastata vastavalt küsimuse sõnastusele, osad küsimused on positiivsed ja osad negatiivsed. Enne analüüsi pööratakse negatiivsete vastuste skaalad teistpidi, ehk siis 1 on kõrgeim tulemus ja 4 madalaim. (*Ibid.*)

Nosacq-50 arvulised reeglid dimensioonide tõlgendamiseks on järgmised (NOSACQ-50 tulemuste tõlgendamine 2022):

- tase üle 3,30 näitab head taset, kus tuleks arendusi hoida ja jätkata;
- tase 3-3,30 on üsna hea, kuid vajab parandusi;
- tase 2,7-2,99 on üsna madal, vajab parandamist;
- tase alla 2,7 on väga madal, vajab suurel määral parandusi.

Autor esitas veel 24 lisaküsimust kultuuriliste väärtuste kohta, mis on välja töötatud Geert Hofstede poolt kahe või enama riigi võrdlemiseks. Küsimustik koosneb kuuest dimensioonist, kus igas dimensioonis on neli küsimust. (Geert Hofstede 2022)

Varasemad uurimused on näidanud, et küsitluse vastused olenevad rahvusest. Valimi suurused peaksid olema piisava suurusega, vähemalt 20 vastust riigi kohta, kuid mitte suurem valim kui 50. Alla selle suuruse valimeid ei ole soovitatav kasutada, kuna see mõjutab põhjendamatult tulemusi. (*Ibid*) Seega on analüüsisist välistatud India 16 vastusega.

Levinud viga mida tehakse rahvuskultuuri dimensioonidega on see, et neid soovitakse siduda isiksusetüüpidega. See on stereotüüpimine ja dimensioonide kasutamine ei ole selleks mõeldud. Dimensioone ei saa kasutada üksikisiku puhul, see on mõeldud rahvuste võrdluseks. Üksikisik saab vaadata kuidas tema sobib rahvuskultuuri väärtustega. (*Ibid*)

G. Hofstede võrdlus on suunatud tööga seonduvatele hoiakutele. Seega sai tema küsimustikuga võrrelda, kuidas mõjutavad kultuurierinevused organisatsiooni (Siimon, Vadi 1999, 241).

Kõikidele küsimustele sai vastata 5- palli skaalal (1-2-3-4-5), kus 1 oli väga oluline ja 5 ei olnud üldse oluline.

Küsitlus viidi läbi perioodil 01.03-16.03.2022. Küsitlus saadeti kõikidesse riikidesse, kus on Incap Corporation tehased e-posti teel. Küsimustele oli võimalik vastata eesti keeles, slovaki keeles ja inglise keeles. Küsimustik oli vormistatud Google Forms keskkonnas (Lisa 1). Lisaks jagati paberkandjal küsimustikke Eesti üksuses. Küsitlusele vastamine oli vabatahtlik ja anonüümne. Nädal peale uuringu väljasaatmist paluti riikide juhte, et nad tuletaksid inimestele küsitluse täitmist meelde.

Uuringu andmeid analüüsis autor Microsoft Office tarkvaraprogrammis Excel ja IBM SPSS Statistics programmiga.

2.2.2. Kvalitatiivne uurimismeetod

Käesoleva töö raames viis autor läbi poolstruktureeritud intervjuud iga riigi võtmeisikuga ohutuse valdkonnas, vaata tabel 1. Intervjueeritavate valikul oli oluline, et nad puutuksid igapäevaselt kokku tööohutusega ja kes aitaksid kaasa töökeskkonna parendamisele ja kes

saavad mõjutada ohutusalaseid tegevusi ettevõttes. Intervjuude eesmärgiks oli välja selgitada igapäevaselt ohutuse eest vastutavate inimeste seisukohad juhtkonna poolsetele prioriteetidele ohutuse valdkonnas ja ohutusjuhtimise suurendamisele ning töötajate poolsele ohutuse tagamisele. Lisaks sai intervjueritud grupi tegevjuhti,

Tabel 1. Intervjueritavad

Riik	Kuupäev	Intervjuu kestus (min:sek)	Amet	Sugu
India	11.04.2022	20:34	kvaliteedijuht	mees
Eesti	14.04.2022	38.01	töökeskkonnavolinik	naine
Eesti	14.04.2022	23:48	tegevjuht	mees
Ühendkuningriigid	27.04.2022	58:22	kvaliteedijuht	mees
Slovakkia	28.04.2022	34.57	kvaliteedijuht	naine

Allikas: autori koostatud

Ajavahemikus 11.04 - 28.04.2022 viis autor läbi viis poolstruktureeritud intervjuud eesti ja inglise keeles. Kõik intervjuud viidi läbi *Microsoft Teams* keskkonnas ja salvestati intervjueritavate nõusolekul. Intervjuude kestvus varieerus vahemikus 21-58 minutit. Intervjuude transkribeerimiseks kasutas autor täisautomaatset TalTechi veebipõhist kõnetuvastust ja inglise keelsete intervjuude puhul *Microsoft Teamsi* transkribeerimist. Autor korrigeeris kõnetuvastuses ebaselged osad vastavalt lindistusele ja intervjueritavate anonüümsuse tagamiseks kodeeris nad.

Intervjuude tulemused on välja toodud *cross-case* tabelis (Lisa 5). Tabelis on välja toodud intervjuudes esitatud küsimuste (Lisa 3) seisukohad ja tabel annab ülevaate sarnasustest ja erisustest. Intervjueritavate tsitaatidele viitamisel uuringu tulemuste osas kasutab autor kodeeringuid I1, I2, I3, I4 ja I5 näitamaks, mida keegi ütles.

3. UURINGU TULEMUSED

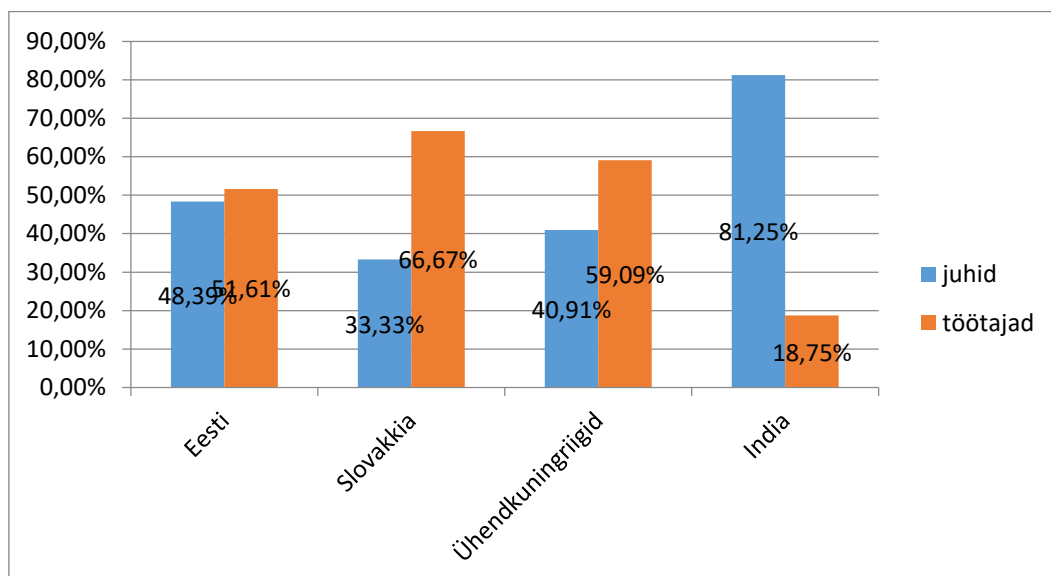
Antud peatükis toob autor välja kvantitatiivse ja kvalitatiivse uuringu tulemused ning kirjeldatud ohutuskliima taseme ja kultuurilised erinevused Incap Corporationis. Saadud tulemuste põhjal tehakse järeldused ning antakse soovitusi edaspidiseks.

3.1. Kvantitatiivse uuringu tulemused

Järgnevalt on välja toodud käesoleva töö kvantitatiivse uuringu tulemused. Küsitlusele vastas kokku 95 inimest, millest 25 vastati paberkanjal. Kaks paberkanjal täidetud ankeeti ei olnud korrektselt täidetud ja eemaldati vastanute hulgast. Seega jäi lõplikuks valimiks 93.

Eestikeelseid vastuseid laekus 31, ingliskeelseid 38 ja slovaki keeles 24. Mis jagunesid riigiti järgmiselt: eestlasi oli 31, indialasi oli 16, inglasi 22 ja slovake 24. Kuna ettevõtte peakontor asub Helsingis, kus on üks töötaja, oli ingliskeelses küsimustikus võimalik valida riigina ka Soome. Kuid tema küsimustikule ei vastanud.

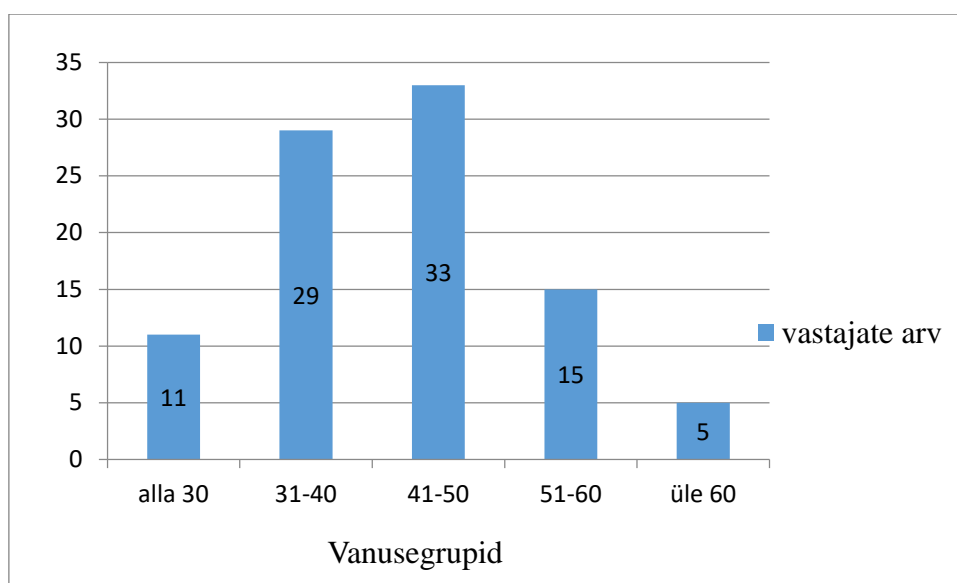
Vastajatest suurem osa olid mehed- 55 ja naised 36 ning 2 vastajat ei soovinud oma sugu avaldada. Juhte oli vastajate seas 45 ja töötajaid 48. Vastajatest kõige rohkem oli juhtival ametikohal Indias, 81,25% vastanutest (Joonis 3).



Joonis 3. Uuringus osalenud juhid ja töötajad riigiti
Allikas: Autori koostatud

Juhtival ametikohal töötab vastanutest mehi naistest rohkem: mehi 28 ja naisi 16. Ülejäänud (2) kes ei soovinud oma sugu avaldada, nendest üks töötab juhtival ametikohal ja teine mitte.

Vanuseline jaotus on toodud Joonisel 4. Kõige enam oli vastajaid vanusegrupis 41-50 aastat ja 31-40 aastat. Ainult viis inimest oli üle 60-aastaste töötajate seas.



Joonis 4. Vastajate arv vanusegrupiti
Allikas: Autori koostatud

Uuringu tulemused näitavad, et Incap Corporationis on kõikide dimensioonide tase üle väärtuse 3, mis tähendab, et üldine ohutuskliima tase on küllaltki kõrge, vaata Tabel 2. Dimensioonide keskmised skoorid jäid vahemikku 3,13-3,38.

Dimensioonide sisereleiaabluse hindamise jaoks kasutas autor Cronbach alfat. Juhul, kui väärtus on alla 0,67 loetakse seda halvaks, väärtust 0,67-0,8 on aktsepteeritav ja üle 0,8 on hea (NOSACQ-50 andmete analüüs 2022). Antud uuringu sisereleiaablust Incap Corporationis saab lugeda heaks, vaid ühe dimensiooni väärtus (Dim 5) jäi aktsepteeritavasse vahemikku ning ülejäänute sisereleiaablus on hea (Tabel 2).

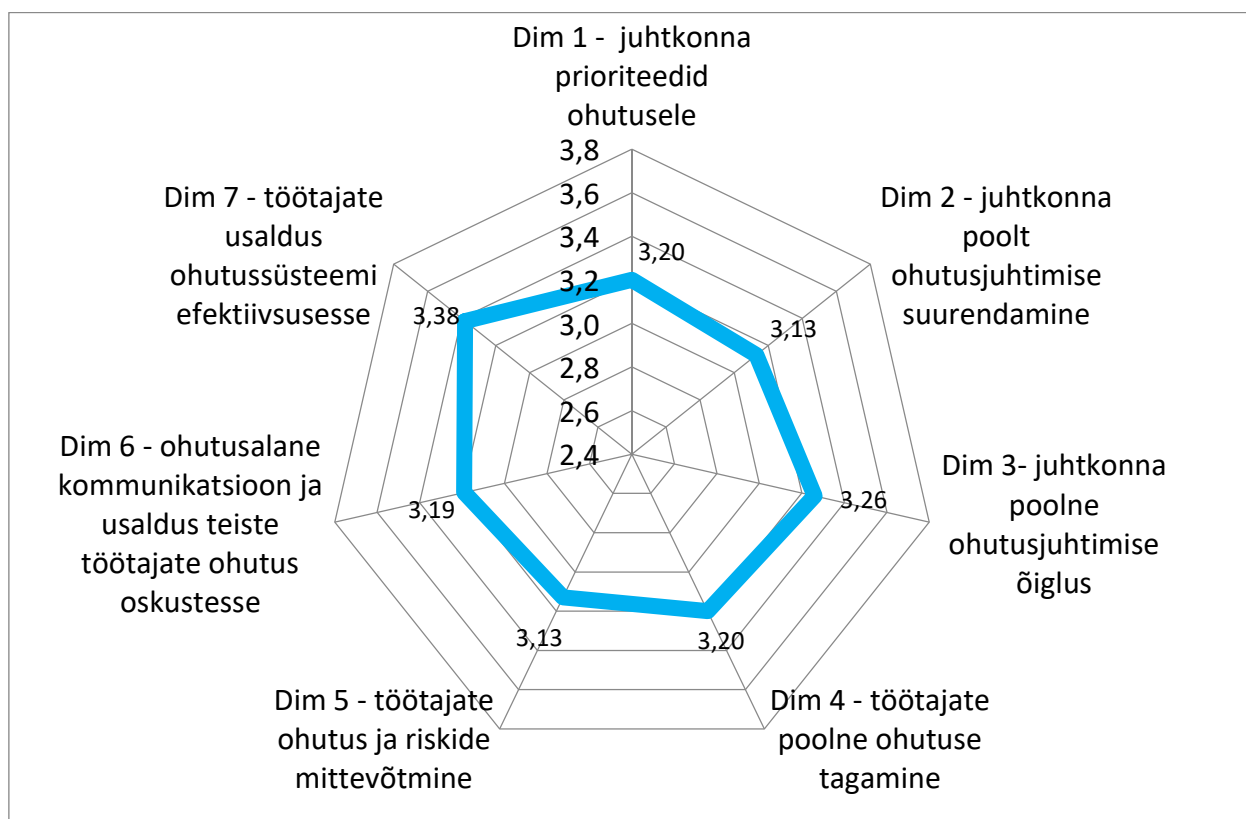
Tabel 2. Incap Corporationis läbiviidud ohutuskliima küsimustiku dimensioonide väärtused

NOSACQ-50 dimensioonid	Keskmine	Standardhälve	Dispersioon	Cronbachi alfa
Dim 1 - juhtkonna prioriteedid ohutusele	3,20	0,58	0,34	0,87
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	3,13	0,63	0,39	0,90
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	3,26	0,57	0,32	0,88
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	3,27	0,53	0,28	0,83
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	3,13	0,54	0,30	0,78
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	3,19	0,52	0,27	0,88
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	3,38	0,48	0,23	0,87

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutus õhkkonna küsimustik; autori arvutused

Uuringu dimensioonide keskväärtused, standardhälve, dispersioon ja Cronbachi alfa on välja toodud tabelis 2.

Kõikide dimensioonide keskmised on toodud Joonisel 5.

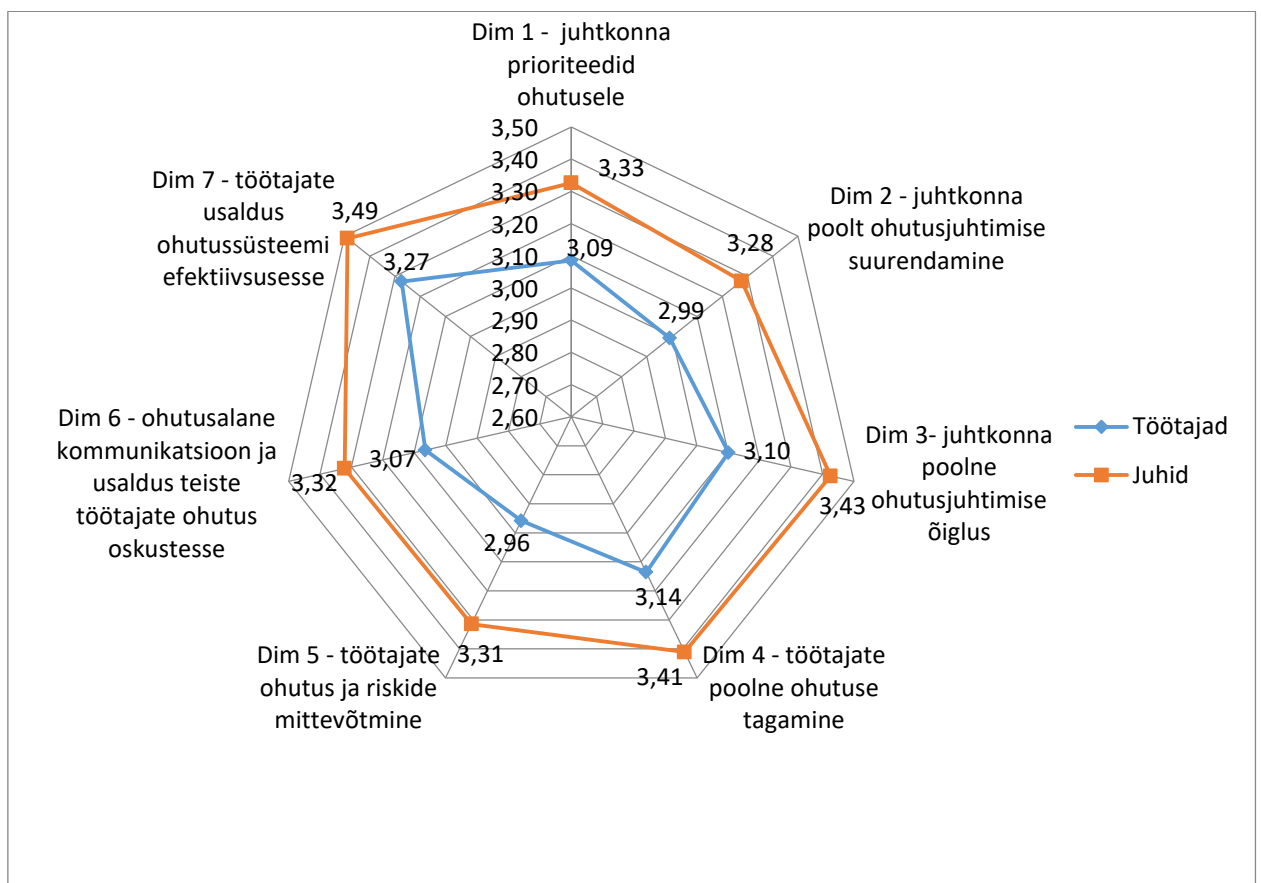


Joonis 5. Vastajate arvamus Incap Corporation ohutuskliima taseme kohta

Allikas: Autori koostatud

Jooniselt 5 selgub, et vastajad hindavad kõige kõrgemalt dimensiooni 7: töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse (3,38). See näitab, et töötajad peavad olemasolevaid ja kasutusel olevaid ohutussüsteeme piisavaks ja seda taset tuleb hoida ja edasi arendada. Kõik teised dimensioonid said hea tulemuse, kus võiks teha veel parendusi. Vastajad hindavad kõige madalamalt dimensioone 2 ja 5, mis on vastavalt juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine ja töötajate ohutus ning riskide mittevõtmine.

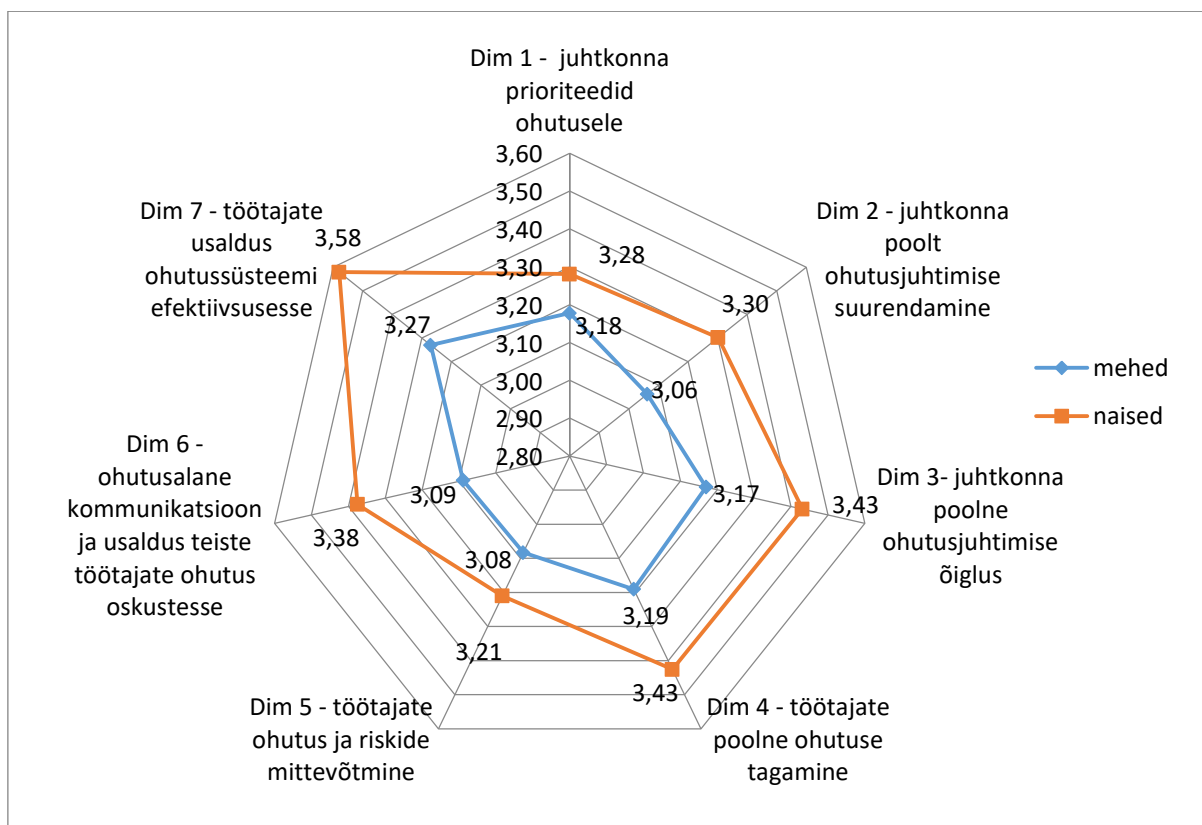
Veel tegi autor arvutused, kui palju erinevad juhtide ja töötajate arvamused ohutuskliima taseme kohta. Jooniselt 6 ja tabel 3 (vaata Lisa 2) selgub, et juhtide arvamus ohutuskliima taseme kohta on igas dimensioonis kõrgem kui töötajatel. Kõige suurem erinevus on dimensioonis 5- töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine.



Joonis 6. Juhtide ja töötajate arvamus Incap Corporation ohutuskliima taseme kohta
Allikas: Autori koostatud

Veel tegi autor arvutused, kui palju erinevad naiste ja meeste arvamused ohutuskliima taseme kohta. Jooniselt 7 selgub, et naiste arvamus ohutuskliima taseme kohta on igas dimensioonis

kõrgem kui meestel. Naised ja mehed on kõige kõrgemalt hinnanud dimensiooni 7- töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse. Mehed on kõige madalamalt hinnanud dimensioone 2 ning 5 ja 6 ehk seda mis puudutab juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamist ja töötajate poolseid ohutus ja riskide mittevõtmist ning usaldus teise töötaja ohutus oskustesse. Naised on kõige madalamalt hinnanud dimensiooni 5- töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine (3,21).



Joonis 7. Naiste ja meeste arvamus Incap Corporation ohutuskliima taseme kohta
Allikas: Autori koostatud

Järgmisena toob autor välja Incap Corporationi ohutuskliima tasemed riigiti (vaata ka Joonis 8).

Incap Electronics Eestis on vastajate arvates ohutuskliima tase väga kõrge: kõikide dimensioonide väärtused on kõrgemad kui grupi tulemused ja üle taseme 3,3 mis on Nosacq-50 andmete analüüsi järgi hea tase. Kõige kõrgemalt on hinnatud järgmisi dimensioone: töötajate usaldust ohutussüsteemi efektiivsusesse (3,72) ja juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus (3,62). Sisereleiaablust saab lugeda heaks, vaata tabel 4.

Tabel 4. Incap Electronics Eestis läbiviidud ohutuskliima küsimustiku dimensioonide väärtused

NOSACQ-50 dimensioonid	Keskmine	Standardhälve	Dispersioon	Cronbachi alfa
Dim 1 - juhtkonna prioriteedid ohutusele	3,40	0,53	0,28	0,82
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	3,43	0,47	0,22	0,78
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	3,62	0,47	0,22	0,85
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	3,55	0,42	0,18	0,76
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	3,33	0,55	0,30	0,73
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	3,49	0,40	0,16	0,80
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	3,72	0,36	0,13	0,80

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutusõhkkonna küsimustik; autori arvutused

Incap Electronics Slovakia ohutuskliima taset võib pidada kõrgeks. Dimensiooni 1 väärtus on 5,3% kõrgem kui grupi oma ja dimensiooni 2 väärtus on grupist 2,9% kõrgem. Kõige kõrgemini hindasid vastajad Slovakkias dimensiooni 1: juhtkonna prioriteedid ohutusele (3,37) ja dimensiooni 7: töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse (3,33). Kõikide teiste dimensioonide väärtused on Nosacq-50 andmete analüüsi järgi heal tasemel. Slovakkias läbi viidud uuringu sisereliaablust võib pidada aktsepteeritavaks, osaliselt ka heaks. Üks dimensiooni koefitsient jäi halba vahemikku, vaata Tabel 5.

Tabel 5. Incap Electronics Slovakkias läbiviidud ohutuskliima küsimustiku dimensioonide väärtused

NOSACQ-50 dimensioonid	Keskmine	Standardhälve	Dispersioon	Cronbachi alfa
Dim 1 - juhtkonna prioriteedid ohutusele	3,37	0,41	0,17	0,73
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	3,22	0,43	0,19	0,78
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	3,19	0,47	0,22	0,87
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	3,20	0,41	0,17	0,64
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	3,08	0,44	0,19	0,72
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	3,18	0,39	0,15	0,85
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	3,33	0,43	0,18	0,86

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutus õhkkonna küsimustik; autori arvutused

Incap Electronics Ühendkuningriigi ohutuskliima taset võib pidada madala ja hea piiripealseks, kuid mis vajab parandusi, vaata Tabel 6. Kõige kõrgema hinnangu said dimensioonid 3, 4, 5 ja 7, mida võib pidada heaks, kuid kus töötajad näevad rohkem enda poolset panust ohutusse, kui juhtkonna poolset. Dimensioon 5: töötajate ohutus ja riskide mittevõtmise tase on grupi keskmisest 0,6% kõrgem. Küll on aga väärtustatud juhtkonna poolt nende õiglust ohutusjuhtimises, mis tähendab, et õnnetusjuhtumi korral ei kardeta selle uurimist ja tagajärgi vaid usutakse õiglusesse ja edasiste protsesside parendamist. Kõige madalama tulemuse sai dimensioon 2- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise suurendamine, mis vajab suurel määral parandusi. Mis tähendab seda, et töötajad ei näe hetkel juhtkonna panust ohutusalastes otsustes, koostööd ja töötajate kaasamist. Seda võib ka välja lugeda NOSACQ-50 küsimustiku lõpus olnud vabast vastuse väljast, kuhu sai lisada kommentaare. Kaks vastajat on seda võimalust kasutanud ja lisanud, et peavad üldist kommunikatsiooni puudulikuks ja nende arvates ohutusjuht ei tee oma tööd. Uuringu sisereleiaablust saab lugeda heaks, Cronbachi alfa kõige madalam määr on ühes dimensioonis 0,81.

Tabel 6. Incap Electronics Ühendkuningriigis läbiviidud ohutuskliima küsimustiku dimensioonide väärtused

NOSACQ-50 dimensioonid	Keskmine	Standardhälve	Dispersioon	Cronbachi alfa
Dim 1 - juhtkonna prioriteetid ohutusele	2,92	0,63	0,40	0,94
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	2,66	0,73	0,53	0,96
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	3,02	0,59	0,35	0,91
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	3,08	0,56	0,32	0,91
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	3,15	0,44	0,19	0,81
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	2,96	0,52	0,27	0,91
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	3,12	0,42	0,18	0,83

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutus õhkkonna küsimustik; autori arvutused

Incap Indias läbiviidud uuringu tulemused näitavad, et ohutuskliima tase on sama nagu Ühendkuningriikides ehk madala ja hea piiripealne, vaata Tabel 7. Kõige madalama tulemuse said dimensioonid 1, 3, 5 ja 6. Kõige madalama tulemuse sai dimensioon 1- juhtkonna prioriteetid ohutusele, mis tähendab seda, et töötajad ei näe juhtkonna panust ohutusjuhtimises ja nende panust ohutu töökeskkonna loomisel. Vabas vormis lisatud kommentaaride väljale olid kolm inimest jätnud negatiivse kommentaari tööohutuse kohta ja üks inimene oli lisanud

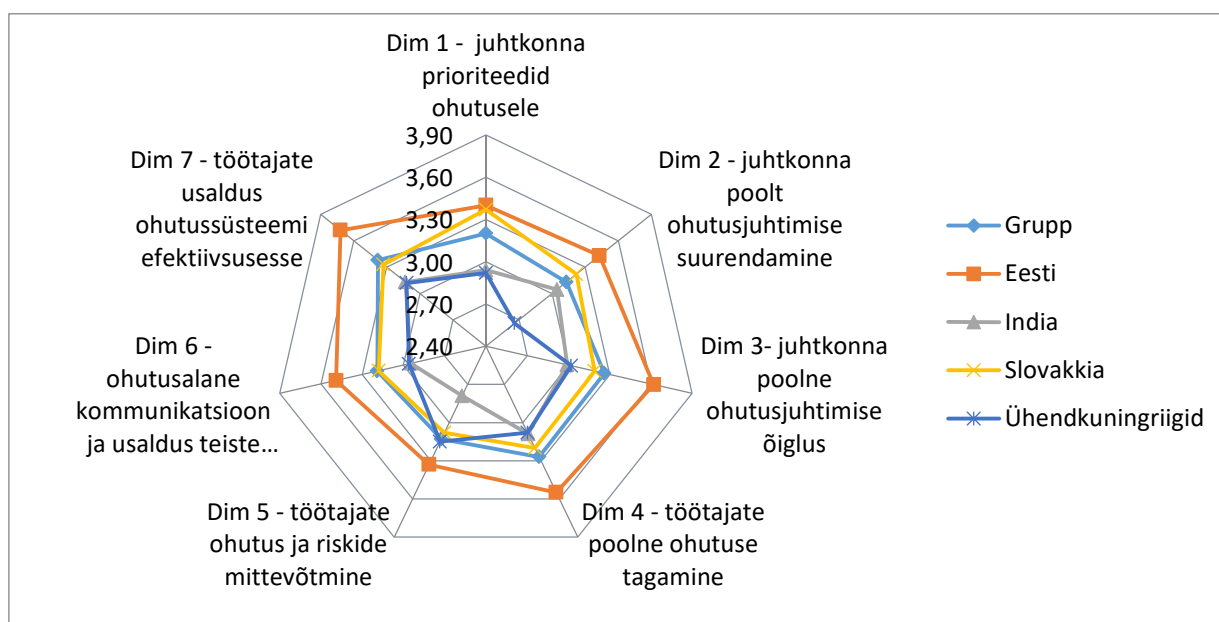
kommentaari, et ohutuslaseid koolitusi võiks toimuda iga kuue kuu järel. Indias läbiviidud uuringu sisereliaablust saab lugeda väga heaks. Kõige kõrgema tulemuse sai dimensioon 7 ehk töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse (3,13)

Tabel 7. Incap Contract Manufacturing Services (India) läbiviidud ohutuskliima küsimustiku dimensioonide väärtused

NOSACQ-50 dimensioonid	Keskmine	Standardhälve	Dispersioon	Cronbachi alfa
Dim 1 - juhtkonna prioriteetid ohutusele	2,94	0,58	0,33	0,87
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	3,05	0,57	0,32	0,93
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	2,99	0,47	0,22	0,74
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	3,09	0,60	0,36	0,87
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	2,79	0,62	0,38	0,85
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	2,95	0,57	0,32	0,86
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	3,13	0,47	0,22	0,85

Allikas: NOSACQ-50 Põhjamaade tööohutus õhkkonna küsimustik; autori arvutused

Kõikide riikide võrdluses on ohutuskliima taset kõige kõrgemini hinnatud Eestis. Slovakkia tase on kõige sarnasem kogu grupi tulemusega. Ning India ja Ühendkuningriigid on riikidest omavahel kõige sarnasema tasemega, välja arvatud dimensioonides 2 ja 5, mis on kõige erinevamad, vaata Joonis 8.



Joonis 8. Vastajate arvamus Incap Corporation ohutuskliima taseme kohta riigiti

Allikas: Autori koostatud

Analüüsid esinevate dimensioonide omavahelisi seoseid, saab Incap Corporationis välja tuua kolm tugevaimat seost (Tabel 8).

Tabel 8. Pearsoni korrelatsioonikordaja Incap Corporationis (dimensioonide seosekordajad)

	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Dim 7
Dim 1 - juhtkonna prioriteetid ohutusele	1						
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	0,77**	1					
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	0,73**	0,76**	1				
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	0,76**	0,74**	0,76**	1			
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	0,68**	0,49**	0,59**	0,68**	1		
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	0,72**	0,70**	0,79**	0,84**	0,67**	1	
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	0,61**	0,61**	0,64**	0,62**	0,55**	0,60**	1

Allikas: autori arvutused

Märkused: ** $p < 0,01$

Tugevaimad seosed on järgmiste dimensioonide vahel:

1. Ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse ning töötajate poolse ohutuse tagamise vahel on tugev positiivne seos ($r=0,84$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest saab järeldada, et mida tõhusam on ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus kaastöötajate ohutus oskustesse seda suurem on töötajate poolne ohutuse tagamine.
2. Juhtkonna poolse ohutusjuhtimise õigluse ja ohutusalane kommunikatsiooni ning usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse vahel on tugev positiivne seos ($r=0,79$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest saab järeldada, et mida õiglasemalt toimub ohutusjuhtimine juhtkonna poolt seda parem on töötajate omavaheline ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus üksteise ohutusalastesse oskustesse.
3. Juhtkonna poolse ohutusjuhtimise suurendamise ja ohutusele seatud prioriteetide vahel on tugev positiivne seos ($r=0,77$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest saab järeldada, et mida olulisem on juhtkonna jaoks ohutus, seda enam nad kaasavad töötajaid ohutusjuhtimisse.

Eestis oli üks kõige tugevam positiivne seos, dimensioonide ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse ning töötajate poolse ohutuse tagamise vahel ($r=0,70$; p -väärtus $< 0,01$), vaata tabel 9.

Tabel 9. Dimensioonide seosekordajad (Pearsoni korrelatsioonikordaja), Eesti

	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Dim 7
Dim 1 - juhtkonna prioriteetid ohutusele	1						
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	0,52**	1					
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	0,45**	0,48**	1				
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	0,54**	0,39**	0,61**	1			
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	0,69**	0,36**	0,43**	0,59**	1		
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	0,33**	0,31**	0,60**	0,70**	0,53**	1	
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	0,48**	0,35**	0,39**	0,48**	0,44**	0,48**	1

Slovakkias olid tugevaimad positiivsed seosed järgmiste dimensioonide vahel vaata tabel 10:

1. Juhtkonna poolne ohutusjuhtimise suurendamine ja töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse ($r=0,79$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest saab järeldada, et mida suurem on juhtkonna poolne ohutusjuhtimine, seda rohkem usuvad töötajad ohutussüsteemide toimimisse.
2. Juhtkonna poolne ohutusjuhtimise õiglus ja töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse ($r=0,77$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest saab järeldada, et mida õiglasemalt ohutust juhtkond juhib, seda rohkem usuvad töötajad ohutussüsteemide toimimisse.
3. Juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise suurendamine ja juhtkonna poolne ohutusjuhtimise õiglus ($r=0,79$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest saab järeldada, et mida suurem on juhtkonna poolne ohutusjuhtimine ja seda õiglasemalt on see nende poolt juhitud.

Tabel 10. Dimensioonide seosekordajad (Pearsoni korrelatsioonikordaja), Slovakkia

	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Dim 7
Dim 1 - juhtkonna prioriteedid ohutusele	1						
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	0,68**	1					
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	0,73**	0,77**	1				
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	0,70**	0,63**	0,62**	1			
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	0,55**	0,30**	0,49**	0,54**	1		
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	0,68**	0,43**	0,66**	0,72**	0,57**	1	
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	0,76**	0,79**	0,77**	0,56**	0,48**	0,57**	1

Ühendkuningriikides olid väga tugevad positiivsed seosed järgmiste dimensioonide vahel vaata tabel 11:

1. Juhtkonna poolne ohutusjuhtimise suurendamine ja juhtkonna prioriteedid ohutusele ($r=0,90$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest saab järeldada, et mida suurem on juhtkonna poolne ohutusjuhtimine seda suuremad prioriteedid nad ohutusele seavad.
2. Juhtkonna poolne ohutusjuhtimise suurendamine ja töötajate poolne ohutuse tagamine ($r=0,90$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest saab järeldada, et mida suurem on juhtkonna poolne ohutusjuhtimine seda enam nad innustavad töötajaid ohutust tagama.
3. Töötajate poolne ohutuse tagamine ja ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse ($r=0,88$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest saab järeldada, et mida rohkem töötajad omavahel vahetavad ohutusalast infot ja järgivad nõudeid seda rohkem nad usuvad kaastöötajate ohutus oskustesse.

Tabel 11. Dimensioonide seosekordajad (Pearsoni korrelatsioonikordaja), Ühendkuningriigid

	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Dim 7
Dim 1 - juhtkonna prioriteedid ohutusele	1						
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	0,90**	1					
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õigus	0,84**	0,86**	1				
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	0,87**	0,90**	0,78**	1			
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	0,74**	0,61**	0,65**	0,80**	1		
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	0,83**	0,84**	0,78**	0,88**	0,77**	1	
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	0,68**	0,58**	0,63**	0,72**	0,85**	0,68**	1

Indias olid väga tugevad positiivsed seosed järgmiste dimensioonide vahel vaata tabel 12:

Juhtkonna poolne ohutusjuhtimise õigus ja ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse ($r=0,98$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest võib järeldada, et mida suurem on juhtkonna poolne ohutusjuhtimise õigus, seda suurem on töötajate omavaheline ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus ohutus oskustesse.

Juhtkonna prioriteedid ohutusele ja ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse ($r=0,95$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest võib järeldada, et mida olulisem on juhtkonna jaoks ohutus seda suurem on ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus kaastöötajate ohutus oskustesse.

Juhtkonna prioriteedid ohutusele ja töötajate poolne ohutuse tagamine ($r=0,94$; p -väärtus $< 0,01$). Sellest võib järeldada, et mida olulisem on juhtkonna jaoks ohutus seda suurem on töötajate poolne ohutuse tagamine.

Tabel 12. Dimensioonide seosekordajad (Pearsoni korrelatsioonikordaja), India

	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Dim 7
Dim 1 - juhtkonna prioriteetid ohutusele	1						
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	0,90**	1					
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	0,92**	0,92**	1				
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	0,94**	0,89**	0,86**	1			
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	0,78**	0,88**	0,80**	0,77**	1		
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	0,95**	0,93**	0,98**	0,88**	0,80**	1	
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	0,35**	0,40**	0,28**	0,38**	0,35**	0,20**	1

Järgnevalt on välja toodud käesoleva uuringu tulemused rahvuskultuuriliselt. Kuna Indiast laekus 16 vastust, millest ei piisa uuringus osalemiseks on India arvutusest välistatud. Valimi suuruseks jäi peale seda 77. Tabelis 13 ja Joonisel 9 on toodud erinevate riikide kultuuri dimensioonide väärtused G. Hofstede järgi.

Tabel 13. Riikide kultuuridimensioonide indeksid G. Hofstede järgi

	Eesti	Slovakkia	Ühendkuningriigid
Võimu kaugus indeks (PDI)	88,23	87,27	73,96
Individualismi indeks (IDV)	97,42	81,82	90,83
Maskuliinsus indeks (MAS)	57,90	77,05	48,54
Ebakindluse vältimise indeks (UAI)	64,35	8,64	-5,83
Pikaajaline orientatsiooni indeks (LTO)	42,26	28,41	33,96
Järeleandlikkuse indeks (IVR)	143,87	92,27	144,58

Allikas: autori arvutused

Võimu kauguse dimensioon näitab, et Eesti ja Slovakkia on peaaegu sama väärtus indeksiga (Tabel 13) ning Ühendkuningriigid on väiksema indeksiga. Kõikide riikide skoor on suhteliselt kõrge, mis näitab, et inimesed aktsepteerivad hierarhilist struktuuri ja organisatsioonis on populaarne tsentraliseerimine.

Individualismi indeks on kõige kõrgem Eestis- 97,42. Järgnevad Ühendkuningriigid skooriga 90,83 ja Slovakkia 81,82. Mis tähendab, et inimeste ootuseks on see, et nad saaksid teha mida ise

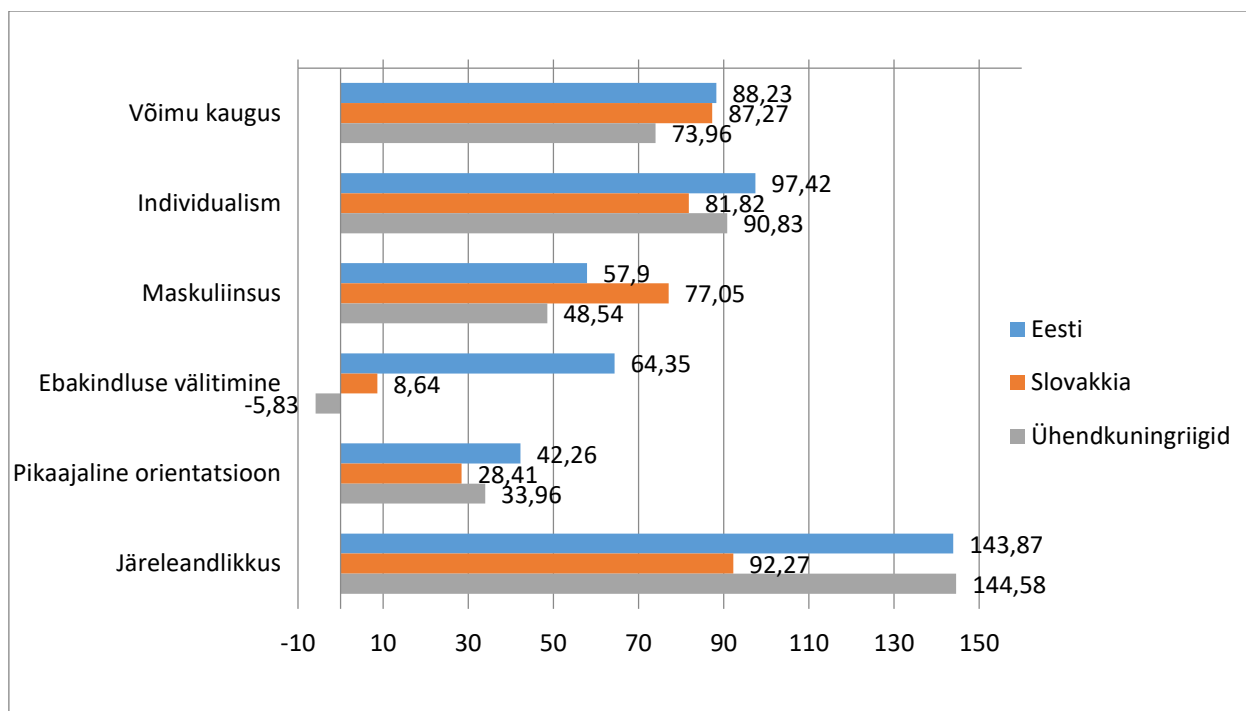
tahavad. Individualismi kõrge skoor näitab ka, kas kõigepealt on oluline inimesele ta ise või on oluline kollektiivsus.

Kõige madalama maskuliinsuse indeksiga on Ühendkuningriigid - 48,54, natuke kõrgem on see Eestis- 57,90 ja kõige kõrgem Slovakkias – 77,05. Madalam skoor näitab, et ühiskonnas domineerivad naiselikumad väärtused.

Ebakindluse vältimise indeks on Eestis 64,35, mis on võrreldes teiste riikidega väga kõrge. Slovakkias on indeks 8,64 ja Ühendkuningriikides -5,83. Mida kõrgem on indeks, seda rohkem välditakse ebakindlust.

Pikaajalise orientatsiooni indeks on kõikides riikides suhteliselt madal. Kõige madalam on see Slovakkias skooriga 28,41 ja kõige kõrgem Eestis skooriga 42,26. See näitab, et pigem tegeletakse oleviku ja minevikuga kui tulevikuga.

Järeleandlikkuse indeks on kõigis kolmes riigis kõikides indeksitest kõige kõrgem. Slovakkias on see kõige madalam 92,27 ja Eestis ning Ühendkuningriikides üle 140. See tähendab, et ühiskond on piisavalt vaba elu nautimiseks.



Joonis 9. Riikide võrdlus kultuuridimensioonide indeksite alusel
Allikas: autori arvutused

Kokkuvõttes saab välja tuua kõige suureme erinevuse dimensioonis ebakindluse vältimine ja järeleandlikkus. Teistes dimensioonides on vastuste tulemused sarnasemad.

3.2. Kvalitatiivse uuringu tulemused

Järgnevalt on välja toodud käesoleva töö kvalitatiivse uuringu tulemused. Töö autor toetus küsimusi esitades Nosacq-50 ankeetküsitluses toodud küsimustele (Lisa 3), teada saamiseks millised seisukohad on töötajatel, kes on vastutavad ohutuse eest.

3.2.1. Juhtkonna prioriteedid ohutusele

Esimeseks sissejuhatavaks küsimuseks uuris töö autor kui kaua on intervjueritav antud ettevõttes töötanud, mis ametil ta täna töötab ja kas ta on vastutav ohutuse eest. Töö autori arvates on oluline, et intervjueritavad oleksid igapäevaselt tööohutuse ja töötervishoiu küsimustega seotud ja neil oleks antud valdkonnas sõnaõigus.

Esimeseks teemaks oli juhtkonna prioriteedid ohutusele. Kõik vastajad kinnitasid, et juhtkond on ohutusele orienteeritud ja tuletab selle olulisust pidevalt meelde. Üks intervjueritav vastas:

„Tööohutus on tänapäeva maailmas nagu hügieenifaktor: sul peab see olema, see töö peab olema ohutu inimestele“ (I2). Teine intervjueritav lisas: „Juhtkond on vastutav, selle eest mis puudutab tööohutust ja töötervishoidu“ (I5)

Lisaks toodi veel välja, et igal hommikul toimuvad koosolekud, kus üheks esimeseks teemaks on ka tööohutus. Lisaks alati hoolitsetakse selle eest, et juhtkonna jaoks on oluline, et kõik juhendid oleksid uuendatud ja töötajatele oleksid alati tagatud isikukaitsevahendid.

Kolm intervjueritavat tõid välja, et ka kiiretel aegadel on juhtkonna jaoks esmatähtis ja rõhutatud ohutus, mitte kiiresti toodangu valmistamine ja väljasaatmine. Üks intervjueritav lisas, et kiirustamist võib ette tulla hoopis teistelt töötajatelt, kelle jaoks on oluline toodang kiiresti tehast välja saada.

Kõikides intervjuudes toodi välja koosolekute toimumised. Regulaarsus oli erinev, kuid vastavalt üksuste vajadustele. Ühes riigis toimuvad koosolekud igapäevaselt, mille üheks teemaks on tööohutus. Infovahetus toimub tavapärase kanalite kaudu, nagu e-mail ja näost-näku

kohtumised. Samas jagatakse infot näiteks ka teadetatavhvitel, kuna ühes riigis ei ole kõikidel töötajatel e-maili aadresse. Lisaks saavad kõik töötajad omapoolseid ettepanekuid teha läbi erinevate kanalite nagu otsene juht, kvaliteedijuht või vastavad andmebaasid ja need jõuavad juhtkonnani.

Intervjueeritavate vastused kinnitavad antud töö teoreetilises osas välja toodut, et hea ohutusjuhtimise jaoks on olulised juhtkonna pühendumine, ohutusalane kommunikatsioon ja töötajate kaasamine. (Mearns *et al.* 2003)

Keelelisi probleeme siiani pole ettevõttes olnud. Küll aga tõi üks intervjueeritav välja asjaolu, et kohalik seadusandlus ei nõua, et kemikaalide ohutuskarte oleks muus keeles kui emakeel, siis see võib mingi hetk problemaatiliseks osutada. Hetkel püütakse sellele probleemile lahendust leida, kuna tööle on tulnud teisest rahvusest töötajaid. Kultuurilise keelebarjääri tekkimine rahvusvahelistes ettevõtetes on välja toodud ka töö teoreetilises osas ja intervjuu tulemused kinnitavad selle võimalikkust. Intervjueeritav lisas:

„Keel on selline hästi spetsiifiline. Võib tekkida küll see, et kui tõlkida ühest keelest teise, et siis keeleliselt võib minna midagi kaduma, nii-öelda oleneb selles, kes tõlgib“ (I1).

Koolituste toimumine on väga oluline kõikide üksuste jaoks. Vastustest selgus, et enamus juhtudel toimub ohutusalased koolitused jooksvalt töökohas ja ettevõttega alles liitudes, on see ka sissejuhatavas osas. Üks intervjueeritav täpsustas veel:

„Et töötaja oleks kvalifitseeritud masinal töötamiseks, peab õppima kõik aspektid sellest, tööohutus on üks osa sellest“ (I2).

Koolituse eest otseseks vastutajaks on otsene juht ja ühestki vastusest ei tulnud välja, et koolitust viiakse läbi või antakse materjale lugeda pigem formaalsuse tõttu.

3.2.2. Juhtkonna poolne ohutusjuhtimise suurendamine

Kõik riigid lähtuvad ohutusjuhtimises seadusest ja õik intervjueeritavad rõhutasid ISO sertifikaadi olemasolule ja nende nõuete järgimisele. Eraldi toodi ühes riigis välja, et kui muidu tavapäraselt kasutatakse töökeskkonna tõhusamaks muutmisel 5S mudelit, siis nemad on teinud selle 6S mudeliks. Lisandus juurde ohutus (*safety*). Lisaks tõi üks intervjueeritav välja, et tegutsetakse proaktiivselt ja kutsutakse seaduse esindajaid ise auditeid läbi viima ja külla, et leida võimalikke ohukohti. Mis annab kinnitust, et ohutusjuhtimise vabatahtlike süsteemide rakendamine aitab kaasa heale ohutusjuhtimisele.

Küsidel kuidas juhtkond edendab ohutuskultuuri toodi välja erinevaid aspekte nagu: kaitsevahendite pakkumine, proaktiivsus parema ja ohutuma töökeskkonna loomisel, ohutuse pidev rõhutamine. Kui muidu räägitakse tööohutusest töötaja vaatenurgast, siis üks intervjueritav tõi välja, et tööohutus kehtib neil ka toodetele:

„Väga oluline on, et tooted ei saaks vigastatud ja neid katsutakse näiteks õigete kinnastega“ (I2)

Igas riigis on olemas eraldi osakonnad ja/või inimene kes igapäevaselt tegeleb ohutusega ja kelle poole inimesed saavad pöörduda. Antud ametikohad ei ole formaalsed, vaid inimesed tegelevadki ohutusvaldkonna küsimuste ja arengutega. Lisaks teevad jooksvaid kontrole ka tehases. Näiteks tehases ringi liikudes, on koheselt näha kas kaitsevahendeid kasutatakse või mitte ja vajadusel saab sekkuda. Keegi ei toonud välja, et isikukaitsevahendeid ei kasutata, vaid inimesed saavad aru, et tegemist on nende enda tervisega. Mis kinnitab, et ettevõttes on tugev ohutuskultuur.

Üks intervjueritav tõi veel välja, et varem oli ettevõtte ohutusvaldkonnas tegevustes pigem reaktiivne kuid nüüd ollakse järjest rohkem proaktiivsed, mis on uus asi. Selle põhjus tuleneb soovist luua parem ja ohutum töökeskkond.

3.3.3. Juhtkonna poolne ohutusjuhtimise õiglus

Küsimusele millal juhtus viimane tööõnnetus ja uurides selle protsessi selgus, et suuri õnnetusi ei olegi viimastel aastatel juhtunud. Kaks intervjueritavat vastasid, et pigem on tegemist olnud juhtumitega, kus töötaja löikab paberiservaga näppu vms. Õnnetusjuhtumi uurimisse kaasatakse seaduses välja toodud vajalikud osapooled ning toimub majasisene objektiivne uurimine. Komisjon vaatab üle, mis juhtus ja kelle viga see oli. Üks intervjueritav ütles juhtumi põhjustaja kohta:

„Proovitakse teda muidugi ravida ja saada tööle tagasi. Vajadusel võib teda koolitada, kui on puudujääke, miks see toimus. See on meile väga tähtis, et me õpime nendest õnnetustest, et seda ei juhtuks jälle“ (I2)

Väheste tööõnnetuste osakaal näitab efektiivset ohutusjuhtimisega tegelemist. Kui ohutus on hästi juhitud siis seda madalam on tööõnnetuste ja haiguste oht (Wilson Jr. *et al.* 2000).

Tööõnnetuste kohta uurides ja kuidas käitutakse hiljem õnnetuse põhjustajaga ei tulnud ühestki intervjuust välja, et töötaja saaks hiljem selle eest karistatud. Pigem püütakse leida lahendus ja vajadusel siis töötajat koolitada või üle viia teisele tööle. Üks intervjuueeritav tõi välja, kus töötaja ei kasutanud isikukaitsevahendeid, kuid selle asemel, et teda süüdistada ise võimaliku kahju tekitamisel leiti sellele lahendus töö ümberkorraldamise kaudu.

Lisaks hakkasid raporteerima peaaegu juhtunud (*near-misses*) intsidente, et saada veel paremini ohutusjuhtimise protsessid tööle. Küll üks intervjuueeritav tunnistas, et:

„Me ei ole eriti head peaaegu juhtunud (*near-misses*) intsidentide raporteerimisel“ (I5)

Peaaegu juhtunud õnnetuste raporteerimise vajadus tuleb välja ka töö teoreetilisest osast, kust selgub kuidas kultuur mõjutab tööohutust ja läbi selle ohutustulemusi. Kultuurist tulenevad mõjutused näiteks nagu reglemendid, käitumine, hoiakud ja väärtused omavad mõju peaaegu juhtunud tööõnnetuste osas (Edwards 2013, 78)

3.3.4. Töötajate poolne ohutuse tagamine ja riskide mittevõtmine

Enamus intervjuueeritavatest arvas, et töötajad arutavad omavahel ohutuse teemadel. Üks intervjuueeritav täpsustas:

„Pigem võib-olla see arutelu käib nagu selle teema osas, et kui näiteks me nõuamegi seal ja käime kontrollimas, peab jälle minisuguste juhenditega tutvuma ja jälle peab midagi kasutama“ (I1).

Küsites kas töötajad peavad ohutust oluliseks või pigem formaalsuseks, siis selgus, et aegajalt on siiski kohti, kus ohutuse olulisust kohe ei tähtsustata:

„Ja siis on teisi inimesi, kes ütlevad, et oh, ma olen sellest niikuinii läbi imbinud ja me tegime ükskõik kus ja põlve otsas igasuguste kemikaalidega siin aastakümneid tööd“ (I1)

Teine intervjuueeritav lisas „See on kultuuriline küsimus. See on kultuur mida, me ise ehitame. Ma tõesti usun, et inimesed ise muudavad kultuuri“ (I5).

Õnnetusjuhtumite tase on suure tööstuse kohta väga madal ja kui on töötaja poolset hooletust, siis üks intervjuueeritav täpsustas:

„Tundub, et kordamine aitab selle vastu“ (I1).

Mis töö autori arvates on ka õige lähenemine kuna pidev kordamine kinnistab infot ja lõpuks inimesed ka käituvad selle järgi, mida neile pidevalt korratakse ja võtavad selle käitumuslikuks normiks mida neilt oodatakse.

Üks intervjueeritav tõi veel lisaks välja:

„Ma arvan, et kõige olulisem on inimestele näidata, et esimesel kohal on tema tervis ja ohutus“ (I3).

Kõige viimaseks küsis antud töö autor, kuidas intervjueeritavad ise hindavad tänast ohutuse taset. Kõik vastavad kinnitasid, et tänane tase on hea, kuid alati on veel arenguruumi. Üks intervjueeritav lisas:

„Pürgime nulli lähedale ja see peaaegu ka on“ (I2). Teine lausus: „Praegu see tase võiks olla keskmine, on minna aga tegelikult on juba mindud ka paremaks“ (I1).

Ja kokkuvõttes nõustub töö autor intervjueeritavaga, kes lisas:

„Töötervishoid ja ohutus on teekond millel ei ole finišit“ (I5)

3.3. Järeldused ja ettepanekud

Käesoleva magistr töö raames selgus, et hinnangud ohutuskliima tasemele grupis on kõrged. Riigiti sai väga kõrge tulemuse Eesti ja järgmiseks Slovakkia. Ühendkuningriikides ja Indias võib taset madalaks pidada ja kindlasti tuleks sisse viia muudatusi. Riigiti võib küsitluses osalejate määra pidada siiski madalaks, mis võib näidata, et töötajate jaoks ei ole ohutuskliima ja kultuur väga olulised. See vajaks edasist uurimist. India madal osalusmäär võis tuleneda online ingliskeelsest küsitlusest, kus takistuseks sai keelebarjäär või puuduv e-maili aadress.

Vaadates grupi tulemusi juhtide ja töötajate arvamus ohutuskliima taseme kohta, selgus, et juhtide hinnang on kõrgem kui töötajate oma. Sama selgub uurides varasemalt läbi viidud sarnaseid uuringuid. Näiteks Triin Lõokese (Lõokene 2020) magistr töö: „Ohutuskliima hindamine Rakvere Lihatööstuses“ on juhtide ja töötajate arvamus ohutuskliimale sama, mis käesolevas töös. Tulemustest selgub, et ka naiste arvamus on kõrgem kui meeste oma.

Käesoleva magistritöö teooria ja uurimuse osa kinnitab, et juhtkonna prioriteedid ja pühendumine on väga oluline ettevõtte tervishoiu ja tööohutuse tagamisel. Seda näitab ka proaktiivne vastavate ametiasutuste kaasamine igapäevatoos, et saada ennetavat tagasisidet ja hinnangut töö toimimisele.

Kindlasti on ohutusalasest otsuste tegemisse kaasatud kõik intervjueritavad. Soovil ja vajadusel saavad kõik töötajad omapoolseid ettepanekuid teha ja need jõuavad ka tippjuhtkonnani. Ettepanekute tegemiseks on erinevad lahendused loodud: võimalus pöörduda tööohutusspetsialisti poole või oma otsese juhi poole või siis kasutada ettevõtte poolt loodud IT lahendusi. Intervjuudest selgus, et toimub ka tagasisidestamine, mis tähendab, et ettepanekutega tegeletakse ja need ei jää tähelepanuta või ootele. Võiks kaaluda tippjuhtkonna kaasamist rohkem ohutusalasest igapäevatoosse ja teatud regulaarsusega kohtuda antud teemal ka töötajatega.

Tööõnnetuste taset võib pidada väga madalaks ja pigem juhtuvad kergemad õnnetused, kus on tegemist töötajate poolse hooletusega, näiteks nagu paberiga sõrme lõikamine. Kuid tõsisema õnnetuse korral lähtutakse uurimisel alati seadusest ja ettevõtte teeb kõik, et selliseid õnnetusi tulevikus saaks ennetada. Õnnetuste madalat määra võib pidada heaks ohutusjuhtimiseks.

Intervjuudest selgus, et lisaks on hakatud registreerima peaaegu juhtunud tööõnnetusi (*near-misses*), mis on ennetavaks tegevuseks väga oluline. Igas riigis see veel ei toimi kõige paremini ja selle olulisusele võiks juhtida rohkem tähelepanu. Peaaegu juhtunud tööõnnetused on kõige paremad õnnetused – neid veel ei ole juhtunud, nende kahju võib olla väga suur, kuid läbi ennetustegevuse saab neid ära hoida. Kindlasti nende raporteerimine ja nendega tegelemine avaldavad positiivset mõju tööõnnetuste ärahoidmisele ja ka kulude kokkuhoiule.

Tööohutus ja tervishoiu alaseid koolitusi tehakse kõikidele uutele töötajatele ja ka ametipositsiooni muutumisel. Ühes riigis tehakse korduskoolitusi ka teatud perioodi tagant ja seal tuleneb antud nõue seadusest. Kuid võiks mõelda kõikides riikides kordus koolituste peale mingi perioodi möödudes. Seda toodi välja ka NOSACQ-50 küsitluses vaba kommentaarina, kus töötajad tõid välja vajaduse korduskoolituste järele.

Kahjuks kultuurilisi erisusi ei saa antud uuringu raames välja tuua. Ühte riiki ei saanud valimisse kaasata, kuna küsitluse vastuste määr oli liiga madal. Teised kolm riiki olid sarnaste tulemustega,

kõige suurem erisus oli dimensioonis: ebakindluse vältimine. Ainus järeldus mille saaks välja tuua on, et Eesti sai kõige suurema skoori dimensioonide koguväärtuses ning sama tulemus selgus ka ohutuskliima taseme võrdlusest riigiti.

Kokkuvõttes on tööohutus väga heal tasemel ja nagu kinnitasid ka kõik intervjueeritavad, et palju on tehtud, kuid alati on ruumi parendusteks ning antud valdkonnas töö ei lõppe kunagi. Lisaks saab veel õppida ja jagada kogemusi riikide vahel, see tekitaks juurde uut sünergiat ja kogemuste jagamine võib viia uute lahendusteni.

Tulevikus võiks töö autori arvates antud uuringut korrata paari aasta pärast ja kaasata suurem määr vastajaid. Hea oleks kui kasutada sama küsimustikku, siis tekiks parem võrdlus, mis on vahepeal muutunud. Lisaks võiks erinevaid dimensioone võrrelda ka osakondade lõikes. See annaks võimaluse teha võrdlusi erinevate üksuste vahel ja paremini teha ettepanekuid ohutuskultuuri parendamisele.

KOKKUVÕTE

Tööohutus ja tervishoid on iga hästi toimiva organisatsiooni alus. Peale majandustulemuste on mõjutavad need veel kõiki osapooli: omanikke, töötajaid, aktsionäre, koostööpartnereid ja kliente. Lisaks aitab ohutusjuhtimine kokku hoida ka kulusid, mis võivad kaasneda tööõnnetustega.

Magistritöö uurimisprobleem seisnes selles, et ettevõtte ei teadnud milline on ohutuskliima tase ja kuidas seda parendada. Kuna tegemist on rahvusvahelise elektroonikatööstusega, mis on viimastel aastatel oluliselt laienenud, siis oli eesmärgiks välja selgitada ohutuskliima tase Incap Corporationis ja välja selgitada millised erinevused võivad tulla kultuurilisest taustast.

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised ülesanded:

1. Viia läbi empiiriline uuring kasutades selleks NOSACQ-50 küsitlus, et selgitada välja ohutuskliima tase Incap Corporationis ja küsimustiku teises osas selgitada välja kultuurist tulenevad erinevused.
2. Viia läbi poolstruktureeritud intervjuud igas riigis ohutusvaldkonda tundva või selle eest vastutava inimesega.
3. Töötada välja praktilised soovitused ohutusjuhtimise parendamiseks ettevõttes.

Magistritöö esimeses peatükis annab autor ülevaate ohutusjuhtimise mõistest ja olemusest, ohutusjuhtimise vabatahtlikutest süsteemidest, näiteks nagu ISO. Lisaks toob välja kuidas organisatsioonikultuur ja tööohutus on seotud ning annab ülevaate rahvusvahelise ettevõtte juhtimisest ja kultuuri käsitlesest ning tunnustest.

Teises peatükis tutvustab uuritavat ettevõtet ja annab ülevaate kasutatud analüüsimeetoditest. Ohutuskliima taseme kindlaks määramiseks viidi läbi kvalitatiivne ja kvantitatiivne uuring. Kvantitatiivseks uuringuks kasutati tööohutuskeskkonna küsimustikku NOSACQ-50 ja Geert Hofstede poolt välja töötatud kultuuridimensioonide küsimustikku, mille lõplikuks valimiks jäi 93. Kvantitatiivse uuringu raames viidi läbi semi-struktureeritud intervjuud iga riigi esindajaga ja

ettevõtte tegevjuhiga, kes on vastutav tööohutuse eest ja kes saab teha ettepanekuid parendamiseks. Kokku viis autor läbi viis intervjuud, inglise ja eesti keeles.

Kolmandas peatükis analüüsitakse kvalitatiivse ja kvantitatiivse analüüsimeetodi tulemusi ja antakse soovitused edaspidiseks.

Magistritöö raames selgus, et ohutuskliima tase grupis on väga kõrge. Riikide tulemused erinesid üksteisest. Kõige kõrgem tase on Eestis ja siis Slovakkias. Ühendkuningriikides ja Indias on tase madal ja seal oleks vaja sisse viia parendusi. Kõikides riikides rõhutati juhtkonna poolset ohutuse tähtsustamist ja seaduste ja ISO järgimist, mis lihtsustab organisatsioonis töökorraldust.

Magistritöö autor toob välja järgmised ettepanekud ohutusjuhtimise parendamiseks:

- Kordus koolituste läbiviimine teatud perioodilisusega.
- Pöörata tähelepanu, et peaaegu juhtunud õnnetused (*near-misses*) saaksid registreeritud ja nendega tegeletakse, see aitab ära hoida reaalseid tööõnnetusi.
- Kogemuste jagamine riikide vahel. Näiteks uute andmebaaside kasutuselevõtt, võib olla kulu efektiivsem ja lihtsustab aruandlust.
- Ühendkuningriikide ja India ohutuskliima tase on madala ja hea piiripealne, ning vajab kindlasti parendusi, siis tegeleda esimesena uuringu tulemustes toodud dimensioonidega, mis said väärtuseks vähem kui 3.00.

Kahjuks ei õnnestunud välja tuua kultuurilisest taustast tulenevaid erisusi, mis mõjutavad ohutusjuhtimist. See oli tingitud madalast küsitluse vastuste määrast: ühe riigi vastused ei olnud piisavad valimi suuruseks, ning teised riigid olid kultuuriliselt väga sarnased.

Magistritöö autor leiab, et eesmärk saavutati ja ohutuskliima tase Incap Corporationis selgitati välja. Tulevikus võiks töö autori arvates antud uuringut korrata paari aasta pärast ja kaasta suurem määr vastajaid. Lisaks võiks erinevaid dimensioone võrrelda ka osakondade lõikes. See annaks võimaluse teha võrdlusi erinevate üksuste vahel ja paremini teha ettepanekuid ohutuskultuuri parendamisele.

SUMMARY

SAFETY CLIMATE EVALUATION IN THE INTERNATIONAL ORGANIZATION OF INCAP CORPORATION

Maarja Lainas

Health and safety at work is the foundation of any well-functioning organisation. Health and safety will affect all: stakeholders and owners, employees, shareholders, partners and customers. In addition, safety management also helps to reduce the costs that can result from accidents at work.

The research problem of the thesis was that the company did not know safety climate level and how to improve it. As this is an international electronic company, which has expanded significantly in recent years, the aim was to find out the level of safety climate at Incap Corporation and to identify what differences might come from cultural background.

In order to achieve the objective of the thesis, the author set the following tasks:

1. to conduct an empirical study using the NOSACQ-50 questionnaire to find out the level of safety climate in Incap Corporation and in the second part of the questionnaire to find out the differences due to culture.
2. To conduct semi-structured interviews with a person who is familiar or responsible for safety in each country.
3. Develop practical recommendations to improve safety management in the company.

A qualitative and quantitative survey was conducted to find out the level of safety climate. For the quantitative study author used the NOSACQ-50 and the cultural dimensions questionnaire developed by Geert Hofstede. Which was answered by 93 people. As part of the quantitative study, semi-structured interviews were conducted with a representative of each country and with the CEO of the company.

The thesis revealed that the safety climate in the group is very high. The results varied between countries. The highest level is in Estonia and then in Slovakia. In the United Kingdom and India, the level is low and improvements are needed. In all countries, the emphasis on safety and compliance with laws and ISOs by management was highlighted as facilitating the organisation's work organisation.

The author of the thesis makes the following suggestions for improving safety management:

- Periodicity of training.
- Pay attention that near-misses are recorded and dealt with, this will help to prevent real accidents at work.
- Sharing experience between countries. For example, the introduction of new databases can be more cost effective and simplify reporting.
- The safety climate in the UK and India is borderline between low and good, and definitely needs improvement, then address the first of the dimensions in the survey results that scored less than 3.00.

Unfortunately, it was not possible to identify differences due to cultural background that affect safety management. This was due to the low response rate to the survey: one country did not have a large enough sample size, and the other countries were culturally very similar.

The author of the thesis considers that the objective was achieved and the level of safety climate in Incap Corporation was identified. In the future, the author believes that this survey could be repeated in a few years' time and include a larger number of respondents. In addition, the different dimensions could also be compared across departments. This would allow comparisons to be made between the different units and to make better suggestions for improving the safety culture.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Cagiltay, K., Bichelmeyer, B., Akilli, G. K. (2015) Working with multicultural virtual teams: critical factors for facilitation, satisfaction and success. *Springer Open Journal*, 2-16.
- Cooper, M., D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36, 111-136
- Danesi, M., Perron, P. (2005). *Kultuuride analüüs*. Tallinn: Kirjastus Valgus.
- Eesti Entsüklopeedia, *kultuur*. Kättesaadav: [http://entsyklopeedia.ee/artikkel/kultuur_\(sotsioloogia\)1](http://entsyklopeedia.ee/artikkel/kultuur_(sotsioloogia)1), 01. aprill 2022.
- Eesti Statistikaamet, Statistika andmebaas. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/toonnetused>, 11.aprill.2022.
- Edwards, J.R.D. (2013). Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture. *Safety Science*, 55, 70-80.
- Eurostat, Non-fatal accidents at work by NACE Rev. 2 activity and age. Kättesaadav: [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://www.eurostat.eu), 11.aprill.2022.
- Geert Hofstede. Kättesaadav: <https://geerthofstede.com/research-and-vsm/vsm-2013/>, 14.02.2022.
- Glendon, A.I., Stanton, N.A. (2000). Perspectives on safety culture. *Safety Science*, 34, 193-214.
- Guldenmund, F.W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research, 34, 215-257.
- Hale, A.R., Heming, B.H.J., Carthey, J., Kirwan, B. (1997)Modelling of safety management systems, *Safety Science*, 26, 121-140.
- Hofstede Insights. Kättesaadav: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>, 11.04.2022.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizarions: Software of the mind* (3rd ed). USA: Mc Graw Hill
- Incap. *Annual report 2021*. Kättesaadav: <https://incapcorp.com/wp-content/uploads/2022/03/Incap-Annual-Report-2021.pdf>, 7. mai 2022.
- Incapcorp. *About us*. Kättesaadav: <https://incapcorp.com/about-company>, 2.märts 2022.
- ISO, *ISO 45000 Family*, Kättesaadav: <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>, 11.aprill.2022.
- Jorgensen, T., Remmen, A., Mellado, M.D. (2005). Integrated management systems – three different levels on integration, *Journal of Cleaner Production* 14 (2006) 713-722.

- Karwowski, W., Marras, W.S., (2003). *Occupational ergonomics: design and management of work systems*. USA: CRC Press.
- Kontogiannis, T., Leva, M.C., Balfe, N. (2016). Total Safety Management: Principles, process and methods. *Safety Science* 100 (2017) 128-142.
- Kontogiannis, T., Leva, M.C., Balfe, N. (2017). Total Safety Management: Principles, processes and methods. *Safety Science* Volume 100, Part B, 128-142.
- Lewis, R.D. (2003). *Kultuuride vahelised erinevused: Kuidas edukalt ületada kultuuribarjääre*. Tallinn: TEA Kirjastus.
- Lõokene, T. (2020). *Ohutuskliima hindamine Rakvere Lihatööstuses*. Kättesaadav: <https://digikogu.taltech.ee/et/Item/dc1143c8-6d87-45e2-8dee-13d9f4cf3e9b>, 07. Mai 2022.
- Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J., Haight, J. M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: Relationship with non-safety outcomes in wood manufacturing employees
- Mearns, K., Whitaker, S.M., Flin, R. (2003) Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments, *Safety Science*, 41, 641-680.
- Noort, M. C., Reader, T. W., Shorrock, S., Kirwan, B. (2016). The relationship between national culture and safety culture: Implications for international safety culture assessments. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 515-538.
- NOSACQ-50 andmete analüüs. Kättesaadav: <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NOSACQ50/How-to-use-NOSACQ50/Analysing-NOSACQ50-data>, 02.aprill.2022.
- NOSACQ-50 küsimustik. Kättesaadav: <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NOSACQ50/NOSACQ50-translations>, 02.märts.2022.
- NOSACQ-50 tulemuste tõlgendamine. Kättesaadav: <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NOSACQ50/How-to-use-NOSACQ50/Interpreting-NOSACQ50-results#>, 02.aprill.2022.
- Okoro, E. (2012). Cross-Cultural Etiquette and Communication in Global Business: Towards a Strategic Framework for managing Corporate Expansion. *International Journal of Business and Management*; Vol 7, No. 16, 130-138.
- Srinivasan, S., Ilkuma. L. H., Shakouri. M., Nahmens, I., Harvey, C. (2015). 5S Impact on safety climate of manufacturing workers. *Journal of Manufacturing Technology Management*, Vol. 27 No3., 364-378

- Randhawa, J.S., Ahuja, I.S. (2015). 5S – a quality improvement tool for sustainable performance: literature review and directions, *International Journal of Quality&Reliability Management*, Vol 34, 334-361.
- Reader, T.W., Noort, M.C., Shorrocks, S., Kirwan, B. (2015). Safety sans Frontiers: An International Safety Cultural Model. *Risk Analysis an international journal*, Vol. 35, No. 5,
- Riigi Teataja. Kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12883561?leiaKehtiv>, 11.aprill.2022.
- Roberts, J. (2007). *The Modern Firm*. New York, USA: Oxford University Press.
- Robson, I.S., Clark, J.A., Cullen, A.B., Severin, C., Bigelow, P.L., Irvin, E., Culyer, A., Mahood, Q. (2006). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. *Safety Science*, 45 (2007) 329-353.
- Siimon, A., Vadi, M. (1999). *Organisatsioon ja organisatsioonikultuur*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Sotsiaalministeerium. (2017). *Eesti-tööelu uuring 2015*. Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_tooelu_uuring_2015.pdf, 12.aprill.2022.
- The organizational culture project*. Kättesaadav: <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6-dimensions-organizational-culture/>, 01.aprill.2022.
- Trompenaars, F., Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the waves of culture: understanding the Cultural Diversity in Business* (2nd ed). London: Nicholas Brealey Publishing
- Tööstusuudised. Hääletus on lõppenud. Aita valida Aasta tehas 2022! Kättesaadav: <https://www.toostusuudised.ee/uudised/2022/03/08/aita-valida-aasta-tehas-2022->, 22. aprill 2022.
- What is culture?* Kättesaadav: <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/definition-culture/>, 01. aprill 2022.
- WHO. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*. Kättesaadav: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/113144/9789241500241_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 28.aprill.2022
- Wilson Jr, J.M., Koehn, E., Fellow, ASCE. (2000). Safety management: problems encountered and recommended solutions, *Journal of construction engineering and management*, 126(1), 77-79.
- Woods, M. (2001). *International Business*. New York, USA: Palgrave.

Yorio, P.L., Edwards, J., Hoeneveld. (2019). Safety culture across cultures. *Safety Science*, 120, 402-410.

LISAD

Lisa 1. Ankeetküsitlus

Minu nimi on Maarja Lainas ja õpin TalTech Ülikooli majandusteaduskonna magistriõppes. Kirjutan oma magistritööd Incap Corporationi näitel ja töö eesmärk on välja selgitada ohutuskliima tase rahvusvahelises organisatsioonis. Ohutuskliima on Sinu ja kaastöötajate arvamus oma töökoha ohustuse kohta ja arusaam sellest, kuidas ettevõttes ohutusega igapäevaselt tegeletakse.

Palun Sinu abi teadusliku uurimistöö läbiviimisel ning antud küsimustiku täitmisel. Küsitlusele vastamine on vabatahtlik ja anonüümne ning tulemused esitatakse üldistatud kujul, aga uuringu õnnestumiseks vajan väga ka Sinu panust. Küsimustele vastamine võtab umbes 15-20 minutit.

Taustateave

1. Sinu vanusegrupp?

- Alla 30a.
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- Üle 60

2. Sugu?

- Mees
- Naine
- Eelistan mitte vastata

3. Kas töötad juhtival ametikohal, näiteks juhina, tööde juhatajana?

- Jah
- Ei

4. Millises riigis töötad? *

- United Kingdom
- India
- Slovakia
- Finland
- Estonia

5. Järgnevas osas kirjelda, kuidas sa tunnetad sel töökohal juhtide ja otseste ülemuste ohutusega tegelemist. Kuigi mõned küsimused võivad tunduda väga sarnastena, vasta neile kõigile.

	ei nõustu	osaliselt ei nõustu	osaliselt nõustun	nõustun
	Vaid üks märges iga küsimuse kohta			
Juhtkond hoolitseb selle eest, et kõiksaaksid vajaliku teabe ohutuse kohta				
Juhtkond pigistab silma kinni, kui keegisuhtub ohutusse hooletult				
Juhtkonnale on ohutus tootmisesttähtsam				
Juhtkond aktsepteerib siinsete töötajate riskivõtmist, kui töögraafik on tihe				
Meie, kes me siin töötame, usaldame juhtkonna suutlikkust ohutusega tegelda				
Juhtkond tagab, et kontrolli käigus ilmnenu ohutusprobleemid parandataksekohe				
Riski ilmnedes juhtkond eirab sedavõtmata midagi ette				
Juhtkonnal puudub suutlikkus ohutusega põhjalikult tegelda				
Juhtkond püüdleb sisukate ja toimivate ohustavade poole				
Juhtkond tagab, et igaüks saab mõjutadaoma töö ohutust				
Juhtkond julgustab siinseid töötajaid osalema nende ohutust mõjutavates otsustes				
Juhtkond ei võta kunagi arvesse töötajate ohutusalaseid ettepanekuid				
Juhtkond püüdleb selle poole, et kõigiltöötajatel oleksid head teadmised ohutusest ja riskidest				
Juhtkond ei küsi kunagi enne ohutusalaste otsuste tegemist töötajatearvamust				
Juhtkond kaasab töötajad ohutusalasteotsuste tegemisse				
Juhtkond kogub õnnetuse uurimiseltäpset teavet				
Hirm juhkonna poolt tuleva karistuse (negatiivsete tagajärgede) ees heidutabsiinseid töötajaid				

teatamast peaaegu juhtunud õnnetustest				
Juhtkond kuulab hoolikalt kõiki, kes onolnud seotud õnnetusjuhtumiga				
Kui on toimunud õnnetus, otsib juhtkondpõhjuseid, mitte süüdlasi				
Juhtkond süüdistab õnnetustes alatitöötajaid				
Juhtkond kohtleb õnnetuses osalenudtöötajaid õiglaselt				
Järgnevas osas kirjelda, kuidas sa tunnetad siinsete töötajate ohutusega tegelemist				
Meie, kes me siin töötame, üritame üheskoos saavutada kõrget ohutustaset				
Meie, kes me siin töötame, vastutamekoos selle eest, et alati tagatakse töökoha korrashoid				
Meie, kes me siin töötame, ei hooliüksteise ohutusest				
Meie, kes me siin töötame, hoidumeavastatud riskidega võitlemast				
Meie, kes me siin töötame, aitameüksteisel ohutult töötada				
Meie, kes me siin töötame, ei võta mingitvastutust üksteise ohutuse eest				
Meie, kes me siin töötame, suhtumeriskidesse kui vältimatusse				
Meie, kes me siin töötame, peameväikeõnnetusi igapäevase töö normaalseks osaks				
Meie, kes me siin töötame, nõustumeohtliku käitumisega senikaua, kui õnnetusi ei ole				
Meie, kes me siin töötame, rikume ohutusreegleid, et tööga õigeaegseltvalmis jõuda				
Meie, kes me siin töötame, ei nõustukunagi riski võtmisega, isegi kui töögraafik on tihe				
Meie, kes me siin töötame, arvame, etmeie töö ei sobi argpükstele				
Meie, kes me siin töötame, nõustumeoma töös riski võtma				
Meie, kes me siin töötame, püüame leida lahenduse, kui keegi osutab ohutusprobleemile				
Meie, kes me siin töötame, tunneme endkoos töötades ohutult				
Meie, kes me siin töötame, usaldame väga üksteise suutlikkust tagada ohutus				
Meie, kes me siin töötame, õpime omakogemustest õnnetusi ära hoidma				
Meie, kes me siin töötame, võtameüksteise ohutuslaseid arvamusi jaettepanekuid tõsiselt				
Meie, kes me siin töötame, räägimeohutusest harva				
Meie, kes me siin töötame, arutame alati ohutusprobleeme, kui nad esile kerkivad				
Meie, kes me siin töötame, saame vabaltja avatult				

ohutusest rääkida				
Meie, kes me siin töötame, arvame, et hea töökeskkonnavolinik mängib tähtsat rolli õnnetuste ärahoidmisel				
Meie, kes me siin töötame, arvame, etohutuse kontrollkäigud/hindamised ei mõjuta ohutust				
Meie, kes me siin töötame, arvame, et ohutusväljaõpe on hea õnnetuste ärahoidmiseks				
Meie, kes me siin töötame, peame ohutuse eelnevat kavandamist mõttetuks				
Meie, kes me siin töötame, arvame, et ohutuse kontrollkäigud/hindamised aitavadleida tõsiseid ohte				
Meie, kes me siin töötame, arvame, et ohutusväljaõpe on mõttetu				
Meie, kes me siin töötame, peame tähtsaks, et ohutusel on selged eesmärgid				

Allikas: Nosacq-50 küsimustik, 2022

6. Kui soovid üksikasjalikumalt kirjeldada mõnda oma vastust või kui sul on kommentaare seoses uurimusega, siis võid need kirjutada siia.

Kommentaariid:

7. Palun mõtle ideaalsele tööle, arvestamata praegust tööd mida teed. Ideaalse töö valikul, kui oluline oleks Sinu jaoks järgnev?

	väga oluline	küllaltki oluline	osaliselt oluline	väheoluline	Ei ole üldse oluline
Piisavalt vaba aega isiklikuks eluks					
Omada sellist ülemust (otsene) keda austate					
Saada tunnustust hea töö eest					
Olla oma töökoha püsimises kindel					
Töötada koos toredate inimestega					
Teha huvitavat tööd					
Juht kaasab teid teie tööd puudutavate otsuste tegemistesse					
Suurepärase töö asukoht					
Teha tööd, mida sõbrad ja pere tunnustavad					
Edutamise võimalus					

8. Kui oluline on järgnev eraeluliselt?

	väga oluline	küllaltki oluline	osaliselt oluline	väheoluline	Ei ole üldse oluline
Vaba aeg meelelahutuseks					
Mõõdukus: omada vähe soove					
Osutada sõbrale teenet					
Kokkuhoidlikkus (mitte kulutada rohkem kui vaja)					

9. Kui sageli tunned end närvis või pinges?

- Alati
- Vahel
- Mõnikord
- Harva
- Mitte kunagi

10. Kai Sa oled õnnelik inimene?

- Alati
- Vahel
- Mõnikord
- Harva
- Mitte kunagi

11. Kas teised inimesed või asjaolud takistavad Sind kunagi tegemast seda, mida tegelikult tahad?

- Jah, alati
- Jah, vahel
- Mõnikord
- Ei, harva
- Ei, mitte kunagi

12. Kuidas kirjeldaksid oma tervislikku seisundit?

- Väga hea
- Hea
- Rahuldav
- Halb
- Väga halb

13. Kui uhke Sa oled, et oled oma riigi kodanik?

- Väga uhke
- Üsna uhke
- Osaliselt uhke
- Mitte väga uhke
- Ei ole üldse uhke

14. Kui sageli Sinu kogemuse põhjal kardavad alluvad oma ülemusele vastu rääkida?

- Mitte kunagi
- Harva
- Mõnikord

- Vahel
- alati

15. Millisel määral nõustud järgmiste väidetega

	täiesti nõus	nõus	ei oska öelda	ei nõustu	üldse ei nõustu
Hea juht ei pea oskama vastata kõikidele alluvate küsimustele nende töö kohta					
Pingutused viivad tulemusteni					
Organisatsiooni struktuuri, kus alluval on kaks ülemust tuleks vältida					
Ettevõtte või organisatsiooni reegleid ei tohi rikkuda – isegi mitte siis, kui töötaja arvab, et reegli rikkumine oleks organisatsiooni huvides					

* Küsimus lisati inglise keelsesse ankeeti juhuks kui mõni vastaja ei valda kohaliku riigi keelt ja on valinud inglise keelse ankeeti vastamiseks.

Lisa 2. Nosacq-50 tulemuste analüüs

Tabel 3. Juhtide ja töötajate arvamus ohutuskliima kohta

NOSACQ-50 dimensioonid	Keskmine	Standardhälve	Dispersioon	Cronbachi alfa
Juhtide arvamus (n=45)				
Dim 1 - juhtkonna prioriteetid ohuusele	3,33	0,59	0,35	0,91
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	3,28	0,59	0,34	0,90
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	3,43	0,56	0,32	0,90
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	3,41	0,57	0,32	0,90
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	3,31	0,59	0,35	0,84
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	3,32	0,54	0,29	0,89
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	3,49	0,53	0,28	0,90
Töötajate arvamus (n=46)				
Dim 1 - juhtkonna prioriteetid ohuusele	3,09	0,54	0,3	0,82
Dim 2 - juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine	2,99	0,63	0,39	0,90
Dim 3- juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus	3,10	0,53	0,28	0,84
Dim 4 - töötajate poolne ohutuse tagamine	3,14	0,45	0,21	0,71
Dim 5 - töötajate ohutus ja riskide mittevõtmine	2,96	0,43	0,19	0,62
Dim 6 - ohutusalane kommunikatsioon ja usaldus teiste töötajate ohutus oskustesse	3,07	0,45	0,21	0,85
Dim 7 - töötajate usaldus ohutussüsteemi efektiivsusesse	3,27	0,42	0,17	0,82

Lisa 3. Intervjuu küsimused

1. Juhtkonna prioriteetidid ohutusele

Kuidas juhtkond soosib ja hoolitseb selle eest, et inimestel oleks vajalik info ohutuse kohta ja kõik seda järgiksid? - Mis on Sinu/teie arvamus, miks on ohutus oluline? Mida te teete? Miks? Palun tooge näiteid

Kui on kiired ajad, kuidas tegutsete?

Kuidas toimub kommunikatsioon? Kas ja kuidas töötajad saavad kaasa rääkida? Palun tooge näiteid. Kas siin võib olla ka keelelisi barjääre?

Kuidas tagatakse töötajate ohutusala väljaõpe?

Kuidas ja kes saavad teha ettepanekuid? Kas töötajad saavad infot, kas nende ettepanek võeti arutlusele ja mis saab edasi? Kuidas info liigub?

2. Juhtkonna poolt ohutusjuhtimise suurendamine

Kas töötajaid kaasatakse ohutusala otsuste tegemisesse? Kas oskate tuua näidet?

Kas ohutusjuhtimine põhineb ainult seaduse järgi või on ettevõtte omaltpoolt kehtestanud lisanõudeid? Kas oskate tuua näidet?

Kuidas juhtkond edendab ohutuskultuuri?

Kui tihti toimuvad koosolekud kus arutatakse ohutuse teemadel? Millistes üksustes, kas ka tippjuhtkonna tasemel? Millal viimati arutati tippjuhtkonnaga?

Kes on vastutav ohutuse eest igapäevategevustes? Kas teatakse kelle poole ohutus küsimuste korral pöörduda?

3. Juhtkonnapoolne ohutusjuhtimise õiglus

Kas oskate tuua näidet mõne tööõnnetuse kohta ja kuidas toimus selle uurimine ettevõtte siseselt?

Mis juhtus pärast õnnetuse põhjustajaga?

Kuidas uurimine käis? Kes oli kaasatud? Kas juurpõhjus oli leitud? Palun tooge näiteid.

Kuidas tagatakse et sellised õnnetusi rohkem ei juhtuks? Kes vastutab?

Kuidas kommunikatsioon toimub? (juhtkond ja töötajad)

Kas peaaegu juhtunud õnnetused/intsidendid (*near-misses*) ka registreeritakse?

Miks on oluline saada teada kõik õnnetused, ka peaaegu juhtunud?

4. Töötajate poolne ohutuse tagamine ja riskide mittevõtmine

Kas töötajad arutavad omavahel ohutuse teemadel?

Kas töötajad suhtuvad ohutusse käitumisse tõsiselt või peavad seda pigem formaalsuseks?

Oskate tuua näidet?

Kas töötajad võtavad vastutust, et neil on suur osa/roll töö ohutus toimimises? Milles see seisneb? Kas oskate tuua näiteid?

Kuidas tagatakse ohutuskäitumine? Mida on tehtud ja kuidas? Mis töötas ja miks?

Kui keegi rikub ohutusnõudeid, kas sellest teavitatakse juhti/vastutavat isikut? Oskate tuua näidet?

Kas tööõnnetused on igapäevaelu osaks? Kui tihti juhtub tööõnnetusi?

5. Üldine

Kuidas hindad täna üleüldist ohutuse taset?

Lisa 4. Transkriptsioonid ja helisalvestised

Transkribeeritud intervjuud on kättesaadavad elektrooniliselt [siit](#).

Lisa 5. Cross-case tabel

Küsimused	I1	I2	I3	I4	I5
Kui kaua olete Incapis töötanud antud ametikohal?	7a	4a	11a	5a	2a
Kuidas juhtkond soosib ja hoolitseb selle eest, et inimestel oleks vajalik info ohutuse kohta ja kõik seda järgiksid? -Mis on Sinu/teie arvamus, mis on ohutus oluline? Mida te teete? Miks? Palun tooge näiteid.	Juhtkonnale on ohutus väga oluline. Kui midagi uueneb või uued töötajad- siis väljaõpe ja olemas peavad olema kõik juhendid (ohutus, kemikaalid, ohutuskaardid). Tagatud on isikukaitsevahendid.	Tööohutus on hügieenifaktor, töö peab olema inimestele ohutu ja see peab minema kokku ettevõtte väärtustega. Käivitatud on erinevad juhtimissüsteemid, ISO, koolitused. Tööandja on see kes vastutab oma inimeste eest ja peab hoolitsema nende eest.	Iga päev on koosolek, kus on teemaks töötervishoid-ja ohutus. Esimeseks teemaks on alati ohutus, teiseks kvaliteet ja kaebused ning viimaseks tootmine. Seda protokollitakse ja seega on juhtkond kõigest teadlik.	Meil on ohutusalane koosolek kui uus inimene liitub ettevõttega. Ning info on nähtav väravates ja postritel.	On olemas töötervishoiu ja tööohutuse käsiraamat, lisaks just võetakse kasutusele uus vastav arvutitarkvara.
Kui on kiired ajad, kuidas tegutsete?	Pigem teised tahavad kiiresti ära teha. Juhtkonna jaoks ohutus alati enne ja rõhutatud.	Esmatähtis on, et inimesed oleksid kaitstud ja hoitud. Tööohutus, kvaliteet ja hind on hügieenifaktorid. Need peavad olema tiptasemel.	Kõigepealt peab olema ikka ohutu töökoht ja töötajad peavad reegleid järgima.	N/A	N/A

Lisa 5 järg

Küsimused	I1	I2	I3	I4	I5
Kuidas toimub kommunikatsioon? Kas ja kuidas töötajad saavad kaasa rääkida? Palun tooge näiteid. Kas siin võib olla ka keelelisi barjääre?	Korra kuus juhtkonna koosolek. Koosolekud, vestlused töötajatega. Ettepanekuid saavad kõik teha. Keelelisi barjääre võib ette tulla. Osaliselt ka seadusest- kemikaalide ohutuskaardid on nõutud kohalikus keeles.	Toimuvad koosolekud, auditid, iganädalased üksuste koosolekud jne.	Töötajad räägivad oma otsese ülemusega j asiis lisaks igapäevane koosolek.	E-mail on üks vahend. Siis kriitiline info märgitakse kindlates asukohtades olevatele teadetetahvlitele, see on eriti hea neile kellel pole töö e-maili. Lisaks ka vajadusel kutsutakse inimesed kokku ja tehakse koosolek, nt covidi ajal.	Erinevad lähenemised: koosolekud, näost-näku kohtumised, spetsiaalne arvuti tarkvara/andmebaas, e-mailid.
Kuidas tagatakse töötajate ohutusalane väljaõpe?	Tiimijuht juhendab, lisandub formaalne pool. Toimuvad ka eraldi juhendamised (nt. kemikaalide puhul).	Tööohutusalane õpe on üks osa, et inimene saaks masina taga tööd teha. Ja vastavalt vajadusele.	Otsesed juhid koolitavad, kuid tööohutuse koolitust teeb väliskoolitaja. Osa ohutusalast koolitust teen mina. Kordus koolitus on iga kahe a. järel, mis on kohustuslik.	N/A	Koolitused klassis, töökohal ja video teel.
Kuidas ja kes saavad teha ettepanekuid? Kas töötajad saavad infot, kas nende ettepanek võeti arutlusele ja mis saab edasi? Kuidas info liigub?	Näiteks töötaja kaebas kemikaalide auru ruumis. Peale seda pidev eritööde ruumi kontrollimine ja ehitati ringi ventilatsioon ja isikukaitsevahendite ülevaatus.	Mitmetasandiline. Igaüks saab teha ettepanekuid, see tuleneb ISOst. Oleneb kuidas ettepanekuid tehakse, neid saab teha ka läbi süsteemide ja sealt tulevad ka vastused/tagasiside. Lisaks on töökeskkonna nõukogud ja volikogud kus vaadatakse asju üle ja mida protokollitakse.	Töötajaid kaasatakse protsessi. Nt. olid plastikuubid mis löiksid kergesti sõrme, tellisime tagasiside põhjal eraldi liini kuidas need liiguvad ja lähevad otse masinasse. Küsime ka ise kuidas saaks protsessi paremaks teha.	N/A	Uue arvuti tarkvara kasutuselevõtt, mis peaks võimaldama ja aitama kõiki töötajaid.

Lisa 5 järg

Küsimused	I1	I2	I3	I4	I5
Kas töötajaid kaasatakse ohutuslaste otsuste tegemisesse? Kas oskate tuua näidet?	Vestluste käigus annavad töötajad tagasisidet. Nt varasemalt olid teistsugused tingimused.	Saavad teha ettepanekuid.	Kõik töötajad on kaasatud ja igapäevastel koosolekutel saavad teha omapoolseid ettepanekuid.	Kõik ohutust puudutavad otsused tehakse ohutus komitee poolt. Töötajad võivad teha ettepanekuid. Tavaliselt teevad töötajad ettepanekuid peale mõnda intsidenti.	
Kas ohutusjuhtimine põhineb ainult seaduse järgi või on ettevõtte omalpoolt kehtestanud lisanõudeid? Kas oskate tuua näidet?	Seadus, ISO. 5S mudel on muudetud 6S mudeliks (viimane S on ohutus - <i>Safety</i>)	Järgime seaduseid ja reegleid. Siis on ISO, ning majasisesed auditid. Lisaks teeme proaktiivset koostööd töökaitse inspeksiiooniga.	Järgime seadust. Välisettevõtte aitab kontrollide ja audititega.	Järgime seadust. Soovime saada ISO sertifikaati.	Seadus, ISO. Lisaks kolme etapiline lähenemine ohutusele: 1. Kindlaks teha teadaolevad ohud; 2. Teadaolevate ohtude riskihindamine; 3. Jagada tulemusi, kes on seotud riskihindamisega seotud töökohtades.
Kuidas juhtkond edendab ohutuskultuuri?	Koosolekud, ettepanekute tagasisidestamine. Rõhutavad ohutuse olulisust.	Juhtkond on kaasatud töökeskkonnanõukogusse. Ohutus on väga oluline nii töötaja kui ka kliendi vaatest. Nt. tööohutus kehtib ka toodetele mida valmistame.	Inimestele rõhutatakse, et tervis ja ohutus on kõige tähtsamad. Seetõttu on ka see igapäevastel koosolekutel esimeseks teemaks.	Juhtkond pakub vajalike kaitsevahendeid ja meetmeid.	Varasemalt olid reaktiivsed ja nüüd proaktiivsed. Põhiliseks sooviks on luua parem ja ohutum töökeskkond. ISO 45001 on juhiseks.

Lisa 5 järg

Küsimused	I1	I2	I3	I4	I5
Kui tihti toimuvad koosolekud kus arutatakse ohutuse teemadel? Millistes üksustes, kas ka tippjuhtkonna tasemel? Millal viimati arutati tippjuhtkonnaga?	Korra kuus juhtkonna koosolekud. Muidu jooksvalt kui on töötajatega midagi arutada või materjalid uuenesid. Tehase infokoosolekud korra kuus.	Aastaplaani järgi ja vastavalt vajadusele. Toimuvad ka auditid kus vaadatakse regulaarselt üle kõik juhtimissüsteemid, kaasa arvatud ohutuse oma.	1-2 korda aastas, mis on ilmselgelt liiga vähe. Seetõttu on operaatoritel ja juhtidel lisaks igakuine koosolek. Ja siis ka igapäevasel koosolekul arutame ohutuse teemadel teiste töötajatega.	Iga nädal on ohutuskomitee koosolek.	N/A
Kes on vastutav ohutuse eest igapäevategevustes? Kas teatakse kelle poole ohutus küsimuste korral pöörduda?	Teatakse. Vastutav on töökaitsespetsialist. Pöördatakse ka otsese juhi poole.	Lõppvastutaja on juhtkond.	Jah, mina olen vastutav ja siis pöördatakse ka otsese juhi poole.	Meil on tööl ohutusametnik. Kui meil juhtub õnnetus, siis teame kohe kellele helistada.	Põhivastutajaks on tegevjuht. Abiks kvaliteedijuh ja tööohutuse eest vastutajad. Lisaks on loodud töötervishoiu ja tööohutuse käsiraamat, millele on kõigil larvuti kasutajatel igipääs.

Lisa 5 järg

Küsimused	I1	I2	I3	I4	I5
<p>Kas oskate tuua näidet mõne tööõnnetuse kohta ja kuidas toimus selle uurimine ettevõtte siseselt? Mis juhtus pärast õnnetuse põhjustajaga? Kuidas uurimine käis? Kes oli kaasatud? Kas juurpõhjus oli leitud? Palun tooge näiteid. Kuidas tagatakse et sellised õnnetusi rohkem ei juhtuks? Kes vastutab? Kuidas kommunikatsioon toimub?</p>	<p>Õnnetusi, mis läheks tööõnnetusena kirja pole ammu olnud. On väiksemad rikkumised, mis on near-miss`ina kirja läinud ja ettevaatusabinõud kasutusele võetud.</p>	<p>Pigem on väiksed õnnetused, paberiga sõrme lõikamised jms. Uurimine on kohalikust seadusandusest, vajadusel kaastakse ametiasutused. Korraldame ka siseuurimise ja nemad annavad oma otsuse. Vaadatakse objektiivselt miks juhtus, sest vahel keegi eirab ka reegleid. Õnnetuse põhjustajat vajadusel ravitakse ja likvideeritakse puudujääk, miks see juhtus.</p>	<p>Näiteks eelmisel aastal jäi töötajal masinat parandades käsi masina vahele. Keegi helistas talle ja ta pani käe valele kohale. Viisime läbi uurimise, mis juhtus. Kuna ta parandabki masinaid, sisi ta oleks pidanud teadma, et seiskab masina. Vahel on raske süüdlast tuvastada. Kuid tuleb leida lahendus kuidas sarnaseid õnnetusi tulevikus vältida. Infot õnnetuse kohta jagasime ka igapäevasel koosolekul. Olenevalt õnnetusest kaastakse vajadusel arst või vastav ametiasutus.</p>	<p>N/A</p>	<p>Oleneb tööõnnetusest, kas kedagi tuleb väljaspoolt kaasata või mitte. Tõsisemate õnnetuste korral tuleb teavitada terviseohutuse komiteed.</p>
<p>Kui tihti toimuvad koosolekud kus arutatakse ohutuse teemadel? Millistes üksustes, kas ka tippjuhtkonna tasemel? Millal viimati arutati tippjuhtkonnaga?</p>	<p>Korra kuus juhtkonna koosolekud. Muidu jooksvalt kui on töötajatega midagi arutada või materjalid uuenesid. Tehase infokoosolekud korra kuus.</p>	<p>Aastaplaani järgi ja vastavalt vajadusele. Toimuvad ka auditid kus vaadatakse regulaarselt üle kõik juhtimissüsteemid, kaasa arvatud ohutuse oma.</p>	<p>1-2 korda aastas, mis on ilmselgelt liiga vähe. Seetõttu on operaatoritel ja juhtidel lisaks igakuine koosolek. Ja siis ka igapäevasel koosolekul arutame ohutuse teemadel teiste töötajatega.</p>	<p>Iga nädal on ohutuskomitee koosolek.</p>	<p>N/A</p>

Lisa 5 järg

Küsimused	I1	I2	I3	I4	I5
<p>Kes on vastutav ohutuse eest igapäevategevustes? Kas teatakse kelle poole ohutus küsimuste korral pöörduda?</p>	<p>Teatakse. Vastutav on töökaitse spetsialist. Pöördatakse ka otsese juhi poole.</p>	<p>Lõppvastutaja on juhtkond.</p>	<p>Jah, mina olengi vastutav ja siis pöördatakse ka otsese juhi poole.</p>	<p>Meil on tööl ohutusametnik. Kui meil juhtub õnnetus, siis teame kohe kellele helistada.</p>	<p>Põhivastutajaks on tegevjuht. Abiks kvaliteedijuht ja tööohutuse eest vastutajad. Lisaks on loodud töötervishoiu ja tööohutuse käsiraamat, millele on kõigil larvuti kasutajatel igipääs.</p>
<p>Kas oskate tuua näidet mõne tööõnnetuse kohta ja kuidas toimus selle uurimine ettevõtte siseselt? Mis juhtus pärast õnnetuse põhjustajaga? Kuidas uurimine käis? Kes oli kaasatud? Kas juurpõhjus oli leitud? Palun tooge näiteid. Kuidas tagatakse et sellised õnnetusi rohkem ei juhtuks? Kes vastutab? Kuidas kommunikatsioon toimub?</p>	<p>Õnnetusi, mis läheks tööõnnetusena kirja pole ammu olnud. On väiksemad rikkumised, mis on near-miss`ina kirja läinud ja ettevaatusabinõud kasutusele võetud.</p>	<p>Pigem on väiksed õnnetused, paberiga sõrme lõikamised jms. Uurimine on kohalikust seadusandusest, vajadusel kaastakse ametiasutused. Korraldame ka siseuurimise ja nemad annavad oma otsuse. Vaadatakse objektiivselt miks juhtus, sest vahel keegi eirab ka reegleid. Õnnetuse põhjustajat vajadusel ravitakse ja likvideeritakse puudujääk, miks see juhtus.</p>	<p>Näiteks eelmisel aastal jäi töötajal masinat parandades käsi masina vahele. Keegi helistas talle ja ta pani käe valele kohale. Viisime läbi uurimise, mis juhtus. Kuna ta parandabki masinaid, siis ta oleks pidanud teadma, et seiskab masina. Vahel on raske süüdlast tuvastada. Kuid tuleb leida lahendus kuidas sarnaseid õnnetusi tulevikus vältida. Infot õnnetuse kohta jagasime ka igapäevasel koosolekul. Olenevalt õnnetusest kaastakse vajadusel arst või vastav ametiasutus.</p>	<p>N/A</p>	<p>Oleneb tööõnnetusest, kas kedagi tuleb väljaspoolt kaasata või mitte. Tõsisemate õnnetuste korral tuleb teavitada terviseohutuse komiteed.</p>

Lisa 5 järg

Küsimused	I1	I2	I3	I4	I5
Kas peaaegu juhtunud õnnetused/intsidendid (<i>near-misses</i>) ka registreeritakse?	Jah, registreerime.	Registreerime, see on väga oluline.	Jah, meil on eraldi koht kuhu need registreeritakse.	N/A	Jah, alustame sellega. Varasemalt ei teinud seda.
Miks on oluline saada teada kõik õnnetused, ka peaaegu juhtunud?	Et selliseid asju rohkem ei juhtuks.	Et nad ei juhtuks jälle.	Siis saab ennetavalt midagi teha, mitte tegeleda tagajärgedega. See on nt ka ni odavam ettevõttele. Raha on küll teisel kohal kuid on oluline teada potentsiaalset riski.	Et teha ennetatavaid tegevusi.	Et välistada õnnetusjuhtumite esinemine.
Kas töötajad arutavad omavahel ohutuse teemadel?	Arvatavasti arutavad, pigem juhendite osas ja mida käiakse kontrollimas. Töötingimuste üle arutelud.	N/A	Ma arvan, et räägivad. Kuna töökohti vaatab üle ka üks teine ettevõtte, siis kindlasti arutatakse omavahel.	Jah, tavaliselt arutavad.	N/A
Kas töötajad suhtuvad ohutusse käitumisse tõsiselt või peavad seda pigem formaalsuseks? Oskate tuua näidet?	Hoiakuid on erinevaid. Kuid pigem suhtuvad tõsiselt. Aitab pidev kordamine, miks on nt. kaitsevahendeid vaja.	Seadusandluski ütleb, et töötaja peab tööst keelduma kui pole saanud koolitust või puuduvad vahendid. See on kahepoolne.	Ohutus on esmatähtis, kuna rõhutame seda kogu aeg.	On juhtunud, et nt. töötaja ei taha kanda töökaitsevahendeid ebamugavuse tõttu (kingad). Küll aga vaatame ise, et ta neid siiski järgiks.	See on kultuuriline küsimus ja seda kultuuri ettevõtte ise ehitab. Väga oluline on, et vahejuhid teaksid, mida ettevõttes tehakse ja nemad on kultuuri muutjad ja mõjutajad.
Kas töötajad võtavad vastutust, et neil on suur osa/roll töö ohutus toimimises?	Võtavad vastutust ja saavad aru, et see on nende enda tervis.	Võtavad, kuid tööandja on vastutajaks ja peab kindlustama, et töötajatel oleks ohutu.	N/A	N/A	Kõik on vastutavad oma tervise ja ohutuse eest. Töötajate omapoolne panus on väga oluline.

Lisa 5 järg

Küsimused	I1	I2	I3	I4	I5
Kuidas tagatakse ohutuskäitumine? Mida on tehtud ja kuidas? Mis töötab ja miks?	Koolitused, kontrollimine, isikukaitsevahendite väljastamine .		Igapäevasel koosolekul on ohutus üks teemadest.	Tehakse üldine ohutusalane koolitus.	Ohutus
Kui keegi rikub ohutusnõudeid, kas sellest teavitatakse juhti/vastutavat isikut? Oskate tuua näidet?	Pigem jäävad sellised asjad maja peal liikudes silma, siis saab üle räägitud, miks on oluline nt. kasutada isikukaitsevahendeid.	Eks ikka on selliseid asju. Kuid need tulevad kohe välja, inimesed liiguvad maja peal ringi. Alati ei jõua see info juhini, kaastöötaja juhib tähelepanu ohutusele.	Seda öeldakse otsesele juhile ja vahetuse vanemad käivad avatud silmadega ringi ja näevad selliseid asju. On olnud juhtum, mida ei raporteeritud, kuid see tuli välja.	N/A	N/A
Kas tööõnnetused on igapäevaelu osaks? Kui tihti juhtub tööõnnetusi?	Viimastel aastatel ei ole juhtunud.	Õnnetusi väga ei juhtu, viimasel aastal oli vist paar õnnetust. Igal üksusel on oma lähenemine. Ka ISOst tuleneb, et peab vastama kohalikule seadusandlusele. Juhtkonnalt tuleb ka sisendit kuid see näeb igas riigis natuke erinev välja.	Eelmisel aastal oli kokku 10 õnnetust, väiksemad.	Hoolimata kõikidest ettevaatusabinõudest õnnetusi juhtub, kuid me proovime neid ennetada. Pigem juhtuvad väiksed õnnetused, näpp jääb masina vahele jms.	Õnnetuste osakaal on väga väike, võrreldes sellega mis oli neli aastat tagasi (sellele aitas kaasa ka covid, mistõttu töötati palju kodukontorist).
Kuidas hindate ise täna üleüldist ohutuse taset?	See on keskmine, on mindud aga on minna ka.	Statistikat vaadates on ju hästi, pürgime nulli lähedale ja oleme sellele lähedal. Suures pildis oleme väga tublid.	Ma arvan, et tööohutus on kõrgel tasemel. See on standard.	Parandusruumi on. Kuid võtame veel juurde ühe ohutsametniku, kes saaks projektidega tegeleda, siis saame minna ka ISO sertifikaati taotlema.	Teeme rohkem proaktiivseid tegevusi ja kaasame töötajaid. Õnnetuste osakaal on vähenenud. Töötervishoid ja ohutus on teekond millel ei ole finiši.

Lisa 6. Lihtlitsents

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Maarja Lainas,

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose:

Ohutuskliima hindamine rahvusvahelises organisatsioonis Incap Corporation,
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on Karin Reinhold ja Marina Järvis,
(juhendaja nimi)

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

10.05.2022 (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtjaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtjaja jooksul ei kehti.