

TARTU ÜLIKOOL  
Sotsiaal- ja haridusteaduskond  
Ühiskonnateaduste instituut  
Info- ja dokumendihalduse õppekava

Aivar Erik

**TÖÖTERVISHOIU JA TÖÖOHUTUSALANE INFOJUHTIMINE  
JA -KÄITUMINE KAITSEVÄE LOGISTIKAKESKUSES**

Lõputöö

Juhendaja: Krista Lepik, PhD; Lea Baumann, MA

Kaitsmisele lubatud .....

Tartu 2014

## SISUKORD

SISUKORD .....	2
SISSEJUHATUS .....	3
1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD.....	6
1.1. Infojuhtimise kujunemine .....	6
1.2. Informatsiooni mõiste erinevad definitsioonid. ....	7
1.3. Infojuhtimise funktsioonid.....	8
1.4. Juhtimisega seotud mõjud infojuhtimisele .....	13
1.5. Infokäitumine.....	15
1.6. Töötervishoiu ja tööohutuse regulatsioonid Eestis .....	17
1.7. Töötervishoiu ja tööohutusalasised regulatsioonid asutuses .....	19
2. METOODIKA JA VALIM .....	21
2.1. Meetod .....	21
2.2. Valim .....	21
3. UURIMUSE TULEMUSED .....	22
3.1. Uuringus osalemine .....	22
3.2. Personali teadlikkus töötervishoiu ja tööohutuslastest normatiividest .....	24
3.3. Infoliikumine ja kättesaadavus .....	27
3.4. Infokäitumine.....	30
4. KOKKUVÕTE.....	35
5. KASUTATUD ALLIKAD .....	38
6. LISAD .....	40
6.1. Lisa 1 Küsimustik .....	40
SUMMARY .....	48

## SISSEJUHATUS

Informatsioon levib meid ümbritsevas keskkonnas erinevaid teid pidi, nagu selleks on internet nii kaablvõrgus kui ka läbi õhu wifi levialas või siis erinevates variantides paber kandjal ning samuti suulisel teel levitatuna, mis kujutab endast väga suurt hulka informatsiooni. Sellist suurt hulka informatsiooni tuleb efektiivselt hallata ja kasutada, vältimaks info üleküllusest tekkivaid võimalikke probleeme, mis võivad väljenduda info vääriti mõistmises ja sellest tulenevalt valedest otsustest info kasutamisel. Kvaliteetne töötervishoiu- ja tööohutus alane infojuhtimine ja info kasutamine mängib olulist rolli ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel ettevõttes.

Eelnevat lõiku toetab ka I. Liiv ja E. Kalle avaldatud publikatsioonis „Teadmisjuhtimine“ väide, et info eetilised alustalad sätestavad selle, et inimestele tuleb anda õiget ja kasulikku teavet ning soovijatele tuleb õpetada õiget ja kasulikku info teavitamist. Ühiskonnas tehtavaid otsuseid ja üldist arengut saab mõjutada nii, et valikud oleksid soovijatele kergesti kättesaadavad. On vaja, et ühiskonna arengus tuleksid probleemid oluliste otsuste tegemisel piisavalt selgesti esile. (Liiv & Kalle 2005)

Käesoleva töö autor puutub oma igapäevases töös vahetult kokku töötervishoiu- ja tööohutus alase temaatikaga, kuna tema üheks tööülesandeks Kaitseväge logistikakeskuses (edaspidi *KVLogK*) on ühe allüksuse töötervishoiu ja tööohutuse tagamine ja seda on autor teinud pea seitse aastat. Töö seisneb üksuste ülemate abistamises tööohutuse juhendite loomisel ning nõuete täitmise jälgimises, samuti töötervishoiu ja tööohutuse regulaarsete teabepäevade läbiviimises üksustes. Samuti on autor asutuse töökeskkonnanõukogu liige ning omab ülevaadet töötervishoiu ja tööohutuse hetkeseisust asutuses.

Lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, kas ja kui efektiivne on töötervishoiu- ja tööohutus alane infojuhtimine ja infokäitumine *KVLogK*-ses, ning millised on infojuhtimisest ja -käitumisest tulenevalt puudused. Autor soovib leida vastuseid küsimustele:

- Kas töötervishoiu ja tööohutus alase informatsiooni liikumine *KVLogK*-ses on piisav ja kui teadlikud on töötajad ja teenistujad sellest, millistest infoallikatest leida vastava sisulist informatsiooni?

- Kui aktiivsed ja huvitatud on KVLogK-se töötajad ja teenistujad töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni otsimises ja kasutamises?

Enne 2011. aastat koostas töö autor KVLogK-se intraneti juhendite kausta alla töötervishoiu ja tööohutusega seotud dokumentide kausta, mis sisaldas erinevaid ülema poolt kinnitatud ohutusjuhendeid ja kehtivaid seadusandlike akte ning olid avalikult kättesaadavad kogu KVLogK-se personalile. Töö autor tegeles pidevalt andmete uuendamisega kaustas ning jagas informatsiooni neile, kes seda vajasisid. Alates 2011. aastast, kui võeti tööle konkursi alusel väljastpoolt Kaitseväe logistikakeksust töökeskkonnaspetsialist, andis töö autor intranetis asuva töötervishoiu ja tööohutusalase kausta info üle töökeskkonnaspetsialistile, kes oleks pidanud seda informatsiooni jagama ja samas ka uuendama. Hetke seisuga ei ole uuendusi kaustas tehtud ning paljud töötervishoiu ja tööohutuse temaatikaga seotud isikud ei tea tänase päevani kausta olemasolust. Seega vajavad töökeskkonnaspetsialisti tööprotsessid korrastamist, eeldades, et ta peaks olema töökeskkonna ja tööohutusalase temaatika aktiivne propageerija ja eestvedaja.

Lähtuvalt Kaitseväes kehtivast käsuõigusest, millest tulenevalt määratakse ülema ettepanekul töökeskkonnavolinikud, kes peaksid kaitsma töölisete ja teenistujate huve, siis sellest tingituna eeldab autor, et töökeskkonna ja tööohutuse küsimuste lahendamise ja huvi vastava sisulise informatsiooni vastu on passiivne ja pärsitud motivatsiooni puudumisest. Teenistujad ei taha endale võtta lisakoormust ja vastutust ning peavad seda ülesannet suhteliselt mõttetuks, pigem on neile pandud kohustuste täitmine puhtalt formaalne.

Autori eeldus on ajendatud Ester Rünkla toimetisest „Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid“, mis annab ülevaate sotsiaalministeeriumi tellimusel AS Norstat Eesti 2009. aastal läbi viidud uuringust, milles uuriti TTOS-iga tööandjale kaasnevaid probleeme. Ülevaates tuuakse välja ühena probleemidest töötajate passiivsust ja motivatsiooni puudust seoses töötervishoiu ja tööohutuse korraldusega asutuses, ning samas viidatakse probleemile, et TTOS-i nõuete täitmine on tööandja jaoks ajamahukas, kulukas ja rohke paberimajandusega seotud tegevus. (Rünkla 2010)

Uuringu läbiviimiseks kasutas autor kvantitatiivset uurimisviisi, viies läbi ankeetküsitluse KVLogK-se personali seas, et saada vastuseid püstitatud küsimustele ja hüpoteesidele.

Autoril ei õnnestunud leida varasemaid uuringuid ega analüüse, mis käsitleksid töötervishoiu- ja tööohutusalase infojuhtimist ja infokäitumist Kaitseväes, küll aga on võimalik leida erinevaid

uurimusi infokäitumise kohta. Infokäitumisega seotud uurimustest tutvus autor 2011. aastal koostatud Tartu Ülikooli tudengi Kadrian Kotkase poolt koostatud bakalaureusetöö „Tartu Ülikooli avatud ülikooli üliõpilaste infovajadused ja nende rahuldamine“. ning 2009. aastal Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias koostatud lõputööga „Pärnumaa ja Viljandimaa omavalitsustöötajate tööalased infovajadused ja infokäitumine“, mille autoriks oli Eve Krillo. Lisaks tutvus autor Tartu Ülikoolis 2013. aastal Liisa Nikkarineni poolt koostatud magistritööga „Tööandja ja töötaja kohustused tervishoiu ja –ohutuse tagamisel“.

Uurimistöö kirjutamisel lähtuti erinevatest allikatest, milleks olid erialakirjandus, internetiallikad ja töökogemus.

Lõputöö koosneb kolmest osast, millest esimene osa käsitleb teoreetilisi lähtekohti informatsioonist, infojuhtimisest ja infokäitumisest, ning empiirilisi lähtekohti tööohutuse regulatsioonidest Eestis, sh . Töö teises osas antakse ülevaade metodikast ja valimist. Töö kolmandas osas uuritakse uuringu käigus tehtud küsitluste tulemusi ja tehakse järeltulemuste kohta.

## **1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD**

Infojuhtimisel on mitu tähendust. Need tähendused on kujundatud erinevatest vaatenurkadest informatsioonile, organisatsioonidele ja juhtide tegevusele. Infojuhtimisel on potentsiaali muuta organisatsioone, kuid ainult siis, kui informatsioon ja äristrateegia on integreeritud. Organisatsioonide ja ettevõtete juhtidel on võtmeroll informatsiooni tulemuslikul kasutamisel, kindlustades sellega organisatsioonide ja ettevõtete edukuse. (Kirk 1999)

Informatsioon, nagu me teame seda täna, sisaldab nii elektroonilisi kui füüsilisi teavet. Organisatsiooniline struktuur peab suutma hallata seda teavet kogu selle elutsükli vältel, olenemata allikast või formaadist (andmed, paberdokumentide, elektroonilised dokumendid, audio, sotsiaalse ettevõtluse, video jne), jagamiseks läbi paljude kanalite. Arvestades neid kriteeriume, võib väita, et keskendumine infojuhtimisele on aluseks organisatsioonide suutlikkusele jäädvustada, hallata, säilitada, hoida õiget infot õigel ajal. (What is ... 2014)

Tänapäeval käsitletakse infojuhtimist kahes erinevas võtmes. Infojuhtimine läbi infotehnoloogiliste protsesside (nt infotehnoloogia kaardistamine, planeerimine, infoturbe haldamine ja küberturvalisus, infosüsteemide juhtimine ning andmebaaside haldamine). Infojuhtimine läbi organisatsioonisisese ja -välise informatsiooni kogumise, aga ka säilitamise, töötlemise ning levitamise, mis ühtse jätkuva protsessina võimaldab organisatsioonil kohaneda oma eesmärkide ja väliskeskkonnapoolsete teguritega. Samas edendab see organisatsioonis efektiivset informatsiooni kasutamist. (Uverskaja 2011)

Töötervishoiu ja tööohutuse seisukohalt on infojuhtimine äärmiselt oluline, kuna seadusest tulenevalt peab tööandja tagama töötajatele ohutu ja tervisliku töökeskkonna, kuid kui töötervishoiu ja tööohutusala informatsiooni liikumises esineb puudujääke võib see tekitada töötajates teadmatusel stressi ja mis veel hullem, ohutusala info puudujääk võib kaasa tuua sündmusi mis kõige halvemal juhul võivad lõppeda tööõnnetusega, millede arv niigi aastast aastasse Eesti tööturul kasvab.

### ***1.1. Infojuhtimise kujunemine***

Teadmised ja innovatsioon mängisid olulist rolli ühiskonna arengus. Ümberkujundamine agraarühiskonnast infoühiskonnaks on suures osas tulem teadmiste koondamisest läbi sajandite.

Teadmiste ülesehitus sõltub oma olemuselt teistest teadmistest. Teadmiste loomine on tegelikult protsess, kus läbi innovatsiooni lisatakse eelnevatele teadmistele väärtusi. See tähendab ka seda, et mida rohkem teadmisi me juba omame, seda rohkem me suutma neid luua ja edastada teistele. Majanduslik edu võti on alati seotud edusammudega teadmiste loomisel ja võimetest muuta teadmised toodeteks ja teenusteks. Teadmised on eksisteerinud alates inimkonna eksistentsi algusest kuid alles hiljuti on hakatud tunnustama teadmisi kui tootmistegurit. Paljud inimesed on aru saanud, et teadmised on sisuliselt vaid majanduslik ressurss teadmiste põhises ühiskonnas. (Al-Hawamdeh 2002)

Nagu M. Lauristin ja P. Vihalemm oma õppevahendis „Koomunikatsiooni teooria“ on väitnud, et „Inimeste tegevuses kujutab informatsioon endast seoseid, mis ühendavad kõike uut, tundmatut senikogetu ja teadaolevaga ning mille alusel on inimesel võimalik ümbritsevas maailmas orienteeruda, toimuvaid sündmusi tõlgendada ning oma käitumist otstarbekalt kavandada“ (1980), nii toimib see ka töötervishoiu ja tööohutuse vallas, eriti puudutab see neid kes kas alles sisenevad tööturule või vahetavad töökohta, samuti neid kelle tööprotsesside käigus toimub muudatusi.

Info- ja kommunikatsiooni tehnoloogia areng kahekümneandal sajandil võimaldas koguda, talletada ja levitada informatsiooni kiirusega, millest varasemad põlvkonnad ei osanud unistadagi. Seoses jõudsa tehnoloogia arenguga on võimalik informatsiooni edastada suvalise sihtpunkti maakeral sekunditega ja sellises formatsioonis, millisel kujul on seda hetkel vaja teha.

Ühesõnaga, infojuhtimine eeldab info korraldamist, otsingut, omandamist, levitamist ja säilitamist. Samas tuleb meeles pidada, et info on ressurss mille haldamine nõuab omakorda inim- ja tehnilist ressurssi ja selle juhtimist.

### ***1.2. Informatsiooni mõiste erinevad definitsioonid.***

Informatsioon on ressurss, mis võimaldab tõhusalt kombineerida ja kasutada kõiki tootmistegureid, mis koordineerivad vahendite koondumist selleks, et organisatsioon toimiks. Väljaspool organisatsioon on info keskkond suuremal areenil, kus käib järjepidev võitlus info pärast, luues pideva signaalide ja sõnumite tulva. Konkurents on tingitud ebavõrdsest andmete jaotusest organisatsioonide vahel ning nende erinevatest võimetest omandada, vastu võtta ja käidelda teavet. (Choo 2002)

Michael Buckland identifitseerib informatsiooni kolmel viisil (Buckland 1991):

- informatsioon, kui protsess – tähistab informeerimist, infoedastust ja näitab inimese teadmiste seisundi muutumist;
- informatsioon, kui teadmine – kajastab eelmises kategoorias omandatud;
- informatsioon, kui „asi“ – kasutatakse objektide puhul, nn andmed ja dokumendid, mis sisaldavad andmeid.

Tulenevalt püstitatud uurimisküsimustest on tervishoiu ja tööohutuse seisukohalt informatsioon nii ressurss, millele tuginedes tagatakse organisatsiooni terviklik ja tõrgeteta toimimine kui ka Bucklandi definitsioonile tuginedes protsess, mis tähendab olulise info edastust, kui ka teadmine, mis protsessi käigus tekkisid ja asi mis aitab omandatud teadmisi kasutada kogu terviku toimimiseks, mis aga antud ressursi ebaefektiivsel käsitlemisel mõjutab oluliselt organisatsiooni toimimisfunktsioone.

### ***1.3. Infojuhtimise funktsioonid***

Tervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni juhtimine on töandja üks tegevusi, mis tagaks tervisliku ja ohutu töökeskkonna, mis on ka sätestatud TTOS § 13, mis sätestab töandja kohustused. Tagamaks kogu tervishoiu ja tööohutusalase infojuhtimist asutuses, on Kaitseväge logistikakeskuses töandja värvanud tööle töökeskkonnaspetsialisti, kelle tegevus on reguleeritud TTOS § 16-ga. Alljärgnev teoreetilised lähenemised infojuhtimisele toovad selgelt välja tegevused, millele tuleks tugineda töökeskkonnaspetsialistil oma tegevuses, tagamaks tervishoiu ja tööohutusalase infojuhtimise asutuses.

Brenda Dervin oma „mõtestamise“ (*sense-making*) teooriat käsitledes on väitnud, et informatsioon ei ole asi, mis eksisteerib iseseisvalt väljaspool inimolendit, vaid on pigem inimeste tähelepanekute produkt (Dervin 1983). Seega on inimene see kes juhib ja kasutab informatsiooniga seotud protsesse.

Tuginedes info- ja mainejuhimis assotsiatsioon veebilehel avaldatud publikatsioonile, nõuab infojuhtimine juhtpõhimõtete omaksvõtmist ja järgimist. Tuues välja, et põhimõtted, millest lähtuvalt on informatsioon ettevõtte vara. Seda põhimõtet tuleks järgida kogu organisatsioonis, vastasel juhul on kogu äritegevus ja toetus infojuhtimisele nõrk. Samuti peab informatsioon olema kättesaadav ja jagatud, mis põhimõtteliselt aitab rakendada ettevõtte teadmisi ja soodustab infovahetust, sõltumata sellest, et kõik andmed ei ole kättesaadavad kõigile. Lisaks tuleb organisatsioonis informatsiooni hoida, hallata ja säilitada korporatiivselt ehk siis arhiveerituna.



Kui te täna salvestate dokumendi, siis eeldate, et see on turvatud ja kättesaadav ka homme. (What is ... 2014)

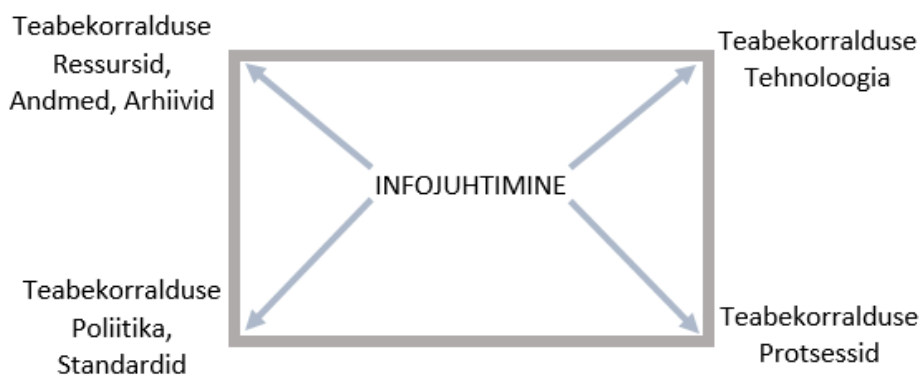
Juhtimise keskne küsimus organisatsioonis on info liikumine. Info liikumise efektiivne juhtimine mõjutab tulemusi kindlas valdkonnas või organisatsioonis tervikuna. Info liikumist reguleerib reeglina keskastmejuht, kuna asetseb organisatsioonis info teekonna keskel ning tema põhiülesandeid ongi orienteerumine infolaviinis ja selle juhtimine. (Juhi käsiraamat 2003)

Juhi käsiraamatus on sätestatud info liikumise elementaarsed nõuded, millest johtuvalt tuleb infot jagada ja samas peab ka info olema vastu võetud. Kuid info liikumisel võib tekkida raskusi ja probleeme, mis võivad olla tingitud inimlikust unustamisest või sihilikust infosulust, mille tulemusena jääb info mõnikord lihtsalt saatmata. Samuti võib infotulva tõttu osa teabest jääda märkamata. Ning info liikumine peab olema õigeaegne või ajaliselt paika pandud, millal info peab kohale jõudma, samuti peab info olema minimaalsete moonutustega, kontrollitav, jälgitav, ning ratsionaalne ja kahesuunaline. (*ibid*)

Traditsiooniline vaade infojuhtimisele on keskendunud väga palju informatsioonile kui ressursile, kaubale ja kui organisatsioonile teenust osutava infojuhtimisena. See teenus on võtnud kuju erinevatest info juurdepääsu allikatest, nagu näiteks veebi võrgukaubandus andmebaasidest, arhiivkogudest, veebilehtedelt ja kodustelt andmebaasidest. Mõiste teabe taju muster hõlmab endas infojuhtimises organisatsiooni eesmärkide saavutamist. Konstitutiivne jõud, kuigi see informatsioon on kõige võimsam, on aluseks tulevastele meetmetele ja innovatsioonile. Infojuhtimine nihkub teenuse pakkumiselt strateegia tekkele. (Kirk 1999)

Eelnevat mõtet toetab Peter Ferdinand Drucker: "... Teadmised on ainus mõistlik ressurss täna. Traditsiooniline "tootmistegur" – maa (st loodusvarad), tööjõud ja kapital – ei ole kadunud, kuid nad on muutunud teisejärguliseks. Neid võib soetada, ja soetada kergesti, kui on olemas teadmised. Teadmised selles uues valguses tähendavad kasulikkust, teadmiste kui vahendite abil saavutame sotsiaalseid ja majanduslikke tulemusi. Sellised arengud, kas soovime või mitte, on vastuseks pöördumatutele muutustele: teadmisi rakendatakse nüüd teadmistele. Et teada saada, kuidas olemasolevaid teadmisi kõige paremini rakendada, varume teadmisi, mille tulemusena tegelikult peame silmas juhtimist. Kuid nüüd tuleb ka neid teadmisi rakendada süstemaatiliselt ja eesmärgistatult, et ära määratleda, milliseid uusi teadmisi on vaja, kas see on teostatav, ja mida on vaja teha, et teadmised oleks tõhusad". (*ibid*)

Et info aitaks kaasa strateegilisele tegevusele, peab sellest esmalt saama teadmine. Infojuhtimise eesmärgiks on info muutmine teadmiseks. Infojuhtimist võrdsustatakse sageli infotehnoloogia, infoallikate või teabekorralduse standardite juhtimisega (vt joonis 1). Kuigi kõik need funktsioonid on olulised, vajame siiski neid funktsioone ühendavat seost. Me peame tunnistama, et teavet, teadmisi ja arusaamist on sepistanud inimesed, et teabe kasutamine sõltub jagatud tähendustest ja et teadmiste loomise ja kasutamise seotud sotsiaalsetest kogemustest, mis paneb paljusid selles osalema ja aitab teostada nende erinevaid intellektuaalseid huve. See näitab, et teabekorraldus vaadeldakse kui protsesside võrgustiku juhtimist, et omandada, luua, organiseerida, levitada ja kasutada informatsiooni. Intelligentne organisatsioon on siis organisatsioon, kellel on kogemused juhtida oma informatsiooni ressursse ja võimekust, muutes informatsiooni teabeks ja kasutades neid teadmisi, et säilitada ja suurendada nende tulemuslikkust rahutus keskkonnas. (Choo 2002)



Joonis 1 Infojuhtimine (Allikas: Choo 2002, sissejuhatus)

Üks oluline inforessursside juhtimise käsitluste tunnus on, et püütakse pakkuda ühtset (tegevus) raamistikku erinevatele infotöötajatele ja infotöö funktsioonidele. Laias tähenduses saab inforessursside juhtimist määratleda kui informatsiooni haldamist (tekkimine, arendus, täiendamine, säilitamine, töötlus, edastamine, levitamine, talletamine, otsing) toetavate (nii inim- kui tehniliste) ressursside juhtimist. Tuleb tunnistada, et inimestele on sisestatud, seda et informatsioon, teadmised ja arusaamad informatsiooni kasutamisest, sõltuvad jagatud mõtetest ja teadmiste loomisest ning sotsiaalsete kogemuste kasutamisest, mis omakorda toetab nende intellekti ja huve. (*ibid*)

„Suurt osa teabelevi iseloomu määramisel omab vahendatus. Eristatakse ühelt poolt otsest suhtlemist, mille puhul inimesed on vahetus ruumilises kontaktis ning suhtlevad üksteisega niioelda silmast silma, teiselt poolt – tehniliselt või organisatsiooniliselt vahendatud, kaudset suhtlemist, kus teated levivad mitmesuguste spetsiaalsete vahendajate kaudu (kirja teel, tehniliste

vahendite abil, näiteks telefoni, raadio jms. kaudu või ka läbi mitmesuguste organisatsiooniliste vaheasutuste, näit. post, käskjalad, toimetajad jne.)“ (Lauristin & Vihalemm 1980, lk 14-15).

Choo on infojuhtimist kirjeldanud kindlas mudelis, kui järjepidev tsükkel seotud tegevusi, mis kindlas ahelas hõlmavad endas informatsiooni väärtusi. Tsüklite tegevus on järgmine (Choo 2002):

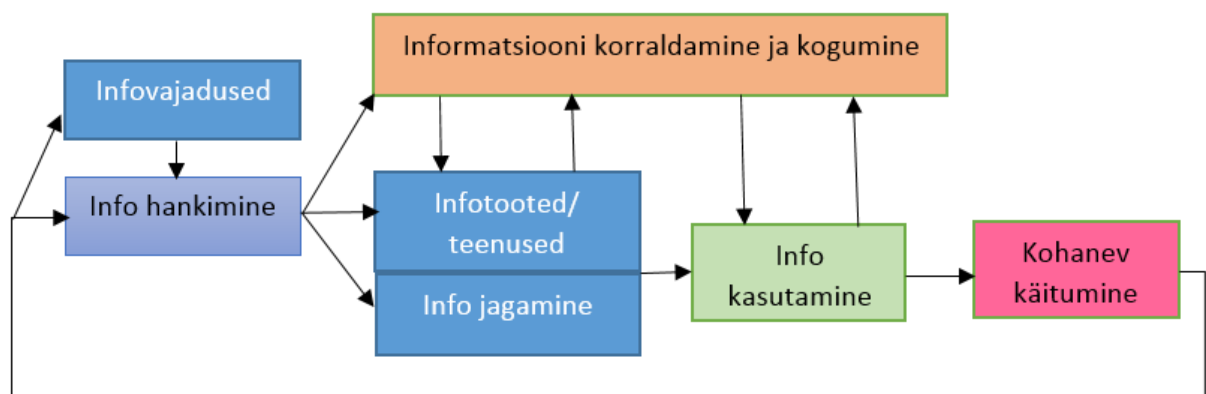
- infovajaduste identifitseerimine on ära määratletud teema vajadustest ja olukorrast;
- informatsiooni omandamine, mis hõlmab endas hinnangute andmist olemasolevatele allikatele, uutele allikatele ning nende sobitamist vajadustega;
- organisatsiooni mälu, teadmised ja kogemused infokogumina tuleks jäädvustada;
- infotoodete ja –teenuste eesmärk on parandada informatsiooni kvaliteeti;
- informatsiooni jagamine läbi ametlike ja mitteametlike kanalite;
- informatsiooni kasutatakse informatsiooni koostamiseks, rakendamiseks ning selle tõlgendamiseks ja otsuste tegemiseks.

Informatsioon vajadused on määratletud nõuetega teemale, olukorrale ja probleemidele mida on kõige parem käsitleda teatavat liiki informatsiooniga. Info omandamine on ajendatud info vajadustest, ning vajavad piisavalt tähelepanu. Info omandamise planeerimine on muutunud keeruliseks funktsiooniks. Samal ajal nõuavad organisatsioonid üha enam valitud teemade põhjalikku läbivaatust kuna mõjutab strateegiliselt nende kasvu ja ellujäämist. Olemasolevaid ja uusi allikaid tuleb pidevalt hinnata ning vajadusel regulaarselt uuesti üle vaadata. Informatsiooni organiseerimise ja säilitamise eesmärk on luua organisatsiooniline mälu, kus oleks pidevalt talletatud kujul paljude organisatsioonide teadmised ja kogemused. Toodetud andmete maht, mis on kogutud lähtuvalt organisatsioonide vajadustest, tuleb üles ehitada viisil, mis kajastaks osalejate huvisid, info kasutamise viise ja selle kasutajaid. Infotehnoloogia abil saab tõsta tõhusalt organisatsiooni tegevuse usaldusväarsust. Integreeritud teabekorralduse poliitika tagab olulise informatsiooni organisatsiooni ajaloost ja tänapäevast ning teeb kättesaadavaks organisatsioonilise õppimine. Saadud ja talletatud info pakendatakse infotoodete ja teenuste erinevatel tasanditel ja suunatakse erinevatele sihtrühmadele ja infot vajavatele organisatsioonidele. Sellega suurendatakse informatsiooni lisaväärtust ja kvaliteeti ning levitamist. Laialdane info jagamine soosib organisatsioonilist õppimist. Info jagamine loob ka uusi teadmisi ja aitab lahendada keerulisi probleeme või olukordi. Lõppkasutajatele tuleks anda parim olemasolev info oma töö tegemiseks. (*ibid*)

Infojuhtimise raamistik ei sisalda alati vajaduste kindlakstegemist ja info kasutamist. Kuigi vajaduste analüüs võib olla üks kõige vähem tähelepanu saanud protsess informatsiooni haldamisel. Info kvaliteet sõltub suuresti sellest, kui hästi vajadused on edastatud. Samamoodi on ka info kasutamine oluline kuna arusaam sellest, kuidas teavet kasutatakse (või ei kasutata) aitab teha otsuseid, lahendada probleeme, või tõlgendada olukordi ning täiustada juhtimise protsesse. Eelnevale lisaks näitab (vt joonis 2) infojuhtimise protsesse eraldi kastidesse paigutatuna lineaarses järjestuses. Tegelikuses ei ole protsessid nii kenasti lahterdatud vaid tegevused kattuvad ning nende piirid on poorsed. (Choo 2002)

Infojuhtimine elemendid on omavahel seotud tegevustest koosnev pidev tsüklil, mis koosneb (Uverskaja 2011):

- infovajaduse määratlemine lähtuvalt valdkonna nõuetest ja situatsioonist;
- informatsiooni hankimine, mis hõlmab ka olemasolevate ja uute allikate hindamist ning sobitamist infovajadustega;
- organisatsiooni teabe ja kogemustega seotud informatsiooni korrastamine ja säilitamine;
- infotoodete ja -teenuste loomine eesmärgiga tõsta informatsiooni kvaliteeti;
- informatsiooni levitamine nii formaalsete kui mitteformaalsete kanalite kaudu;
- informatsiooni kasutamine uute ideede genereerimisel, olukordade tõlgendamisel ning otsuste tegemisel;
- informatsiooniga seotud tegevuste efektiivset sidustamine organisatsiooni eesmärkidega.



Joonis 2 Choo infojuhtimise tsüklil (Allikas: Uverskaja 2011)

Analoogselt Choole on infojuhtimise protsessi ka ülesse ehitanud Webb, käsitledes infojuhtimise protsessi läbi informatsiooni, kus informatsioon on (Webb, 2008):

- identifitseeritud, loodud, jäädvustatud, kasutatud ja efektiivselt jagatud kui igapäevane tõhus organisatsiooniline protsess;
- tõhusalt läbi kogu organisatsiooni kulgev protsess, mille tulemusena kõik töötajad omavad neile vajaminevale informatsioonile juurdepääsu;
- informatsioon, mida kasutatakse vastutustundlikult, võttes arvesse selle liigitust ja regulatsiooni ning arvestatakse selle täitmisega seotud küsimusi;
- kui organisatsiooniline põhivara, mida juhitakse strateegiliselt, sama moodi nagu traditsioonilist vara, nt maa, tööjõud ja kapital;
- vaadeldud kui valuutat konkurentsi tingimustes;
- hinnatud ja usaldusväärne.

#### ***1.4. Juhtimisega seotud mõjud infojuhtimisele***

Lähtuvalt tööandjale pandud kohustustest peab kas siis tööandja ise või tema poolt volitatud isik tagama töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooniga töötajate varustatuse, ning selle kohustuse täitmise kvaliteet võib avaldada oluliselt mõju töötervishoiu ja tööohutusalasele infojuhtimisele.

Info ja äristrateegia integreerimise aluseks organisatsioonis on erineva astme juhid ning infojuhtimise edukas rakendumine eeldab tippjuhtkonna toetus, mille mõju avalduks prioriteetide paika seadmisest lähtuvalt infojuhtimisele püstitatud eesmärkidest. Info koondamine ja äristrateegia eeldab organisatsioonis meeskonna tööd. Juhid peavad suutma kasutada ja luua informatsiooni ja teadmisi, nii et info- ja äristrateegia tooks kaasa uuendusi, toodete, protsesside või teenuste arendamisel meeskonna poolt.

Info jagamise oluliseks põhjuseks on tekitada töötajais kindlustunnet. Sageli, kui töötajad ei saa piisavalt infot või kui neid ei kuulata, moodustavad nad ise infot tootvaid gruppe. Selle asemel et kulutada aega ja energiat oma või ettevõtte eesmärgi saavutamisele, loovad nad oma versioone. Kui töötaja jäetakse tähelepanuta, väheneb tema kohusetunne ja töö tulemuslikkus ning organisatsioon kannatab. Mida rohkem infot töötajad organisatsiooni kohta saavad, seda rohkem tunnevad nad end organisatsioonis osalejatena ja seda rohkem on nad võimelised otsustama, mis toimib ja mis ei toimi organisatsiooni eesmärkide kasuks. (Liiv & Kalle 2005)

Klassikalised juhtimisfunktsioonid on planeerimine, organiseerimine, eestvedamine, personalijuhtimine, kontrollimine ning kaasajal on lisatud veel kaks – kommunikatsioon ja otsustamine. Ükski neist pole võimalik ilma andmete, informatsiooni ja teadmisteta.

Joyce Kirk toonud oma artiklis välja mõjud infojuhtimisele, mis on kerkinud esile ülevaatest juhtide töö rollidest kui infokasutajatena, kes aitavad täpsustada ja selgitada infojuhtimise ulatust organisatsioonis. Mõned ettepanekud infojuhtimise kohta on toodud alljärgnevalt.

Mõned tagajärjed infojuhtimisele, mis tulenevad organisatsioonist (Kirk 1999):

- infojuhtimisel on potentsiaali aidata kaasa organisatsioonide saavutustele;
- infojuhtimisel on erinevad eesmärgid erinevates organisatsioonides. Need eesmärgid mõjutavad organisatsiooni sihte, samuti nende kultuuri ja seisukohti informatsiooni osas;
- infojuhtimises praktiseeritakse poliitilises, sotsiaalses ja kultuurilises kontekstis seda, mida infojuhtimine teeb ja kuidas toimib;
- infojuhtimise praktikas loetakse väärtuse osakaalu eetiliseks mõõteks, samas eetika infojuhtimise praktikas on enamasti kaudne;
- organisatsiooniline õppimiskontseptsioon ja teooria on mõnede organisatsioonide infojuhtimises rakendatav, kuid mitte kõik organisatsioonid ei ole valmis selliseks arenguks ning samuti ei ole see ka kõikidele organisatsioonidele sobiv suund.

Mõningad mõjud, mis kerkivad esile infojuhtimises lähtuvalt juhtimistegevusest (*ibid*):

- infojuhtimisel on potentsiaali aidata kaasa juhtide tõhususele nende erinevates organisatsioonilistes rollides;
- infojuhtimine peaks püüdma rahuldada juhtide infovajadusi ja suurendama nende informatsiooni mahukust;
- infojuhtimine peab ära tundma ametlike ja mitteametlike infoallikaid, mis liiguvad nii sees kui väljaspool organisatsiooni;
- infojuhtimine peaks võimaldama juhtidel integreerida äristrateegiat ja informatsiooni organisatsioonis.

Mõned mõjud seoses infojuhtimisega, mis kerkivad esile läbi arutelude informatsiooni kohta, mis on kasutatud üksikisikute poolt (*ibid*):

- kui informatsiooni organisatsioonis käsitletakse kui protsessi, siis saab seda strateegia tekkesse integreerida;

- infojuhtimine peab hõlmama informatsiooni kui objekti ja konstruktsiooni ning samuti ka nende koostoimet;
- infojuhtimise roll on suurendada üksikisikutele juurdepääsu informatsioonile organisatsioonides;
- peaaegu kogu juhtkonna tegevus on informatsiooni koostisosa seega infojuhtimise praktika peaks vastama juhtide vajadustele kui info kasutajatena, infotootjatena või teadmiste loojatena.

### ***1.5. Infokäitumine***

Informatsiooni hankimine ja kasutamine on seotud kõigi eluvaldkondadega ning on inimese käitumise tavapärase osa. Info hankimine võib olla igapäevane tegevus nagu ajalehe lugemine, raadio kuulamine, televiisori vaatamine, aastaarvude otsimine teatmeteosest, nõu küsimine kolleegidelt ja sõpradelt võtmaks vastu otsuseid või lahendamaks probleeme. Informatsiooni hankimine ja otsing on olnud alati olulise tähtsusega, kuid kaasaegses ühiskonnas, mida tavatsetakse nimetada infoühiskonnaks, teabeühiskonnaks või teadmispõhiseks ühiskonnaks, on see lausa vältimatu. Kaasaegse ühiskonna liikmed peavad olema võimelised infot hankima ja relevantset informatsiooni tõhusalt kasutama, et tulla toime kiiresti muutuvast tehnoloogilises infokeskkonnas. (Virkus 2003)

"Infokäitumine" on hetkel eelistatuim termin, millega kirjeldatakse mitmeid viise, mis moodi inimesed suhtuvad informatsiooni, eelkõige näitab, kuidas inimesed otsivad ja kasutavad informatsiooni (Bates 2010).

Inimese tegevuse ja inimestevaheliste suhete korraldamise käigus tekivad erineva iseloomuga teabevajadused, mis seisneb vajaduses leida seoseid tuntu ja tundmatu, uue ja senikogetu vahel. Mida keerukamaks ja vaheldusrikkamaks muutub inimest ümbritsev keskkond, inimtegevus ja ühiskond ning mida rohkem puutub inimene kokku uute olukordadega ja nähtustega, sedamööda areneb ka teabevajadus. Teabevajadused kasvavad sedavõrd, mida rohkem inimene peab arvestama oma töös ja elus erinevate seoste ja teguritega. (Lauristin & Vihalemm 1980)

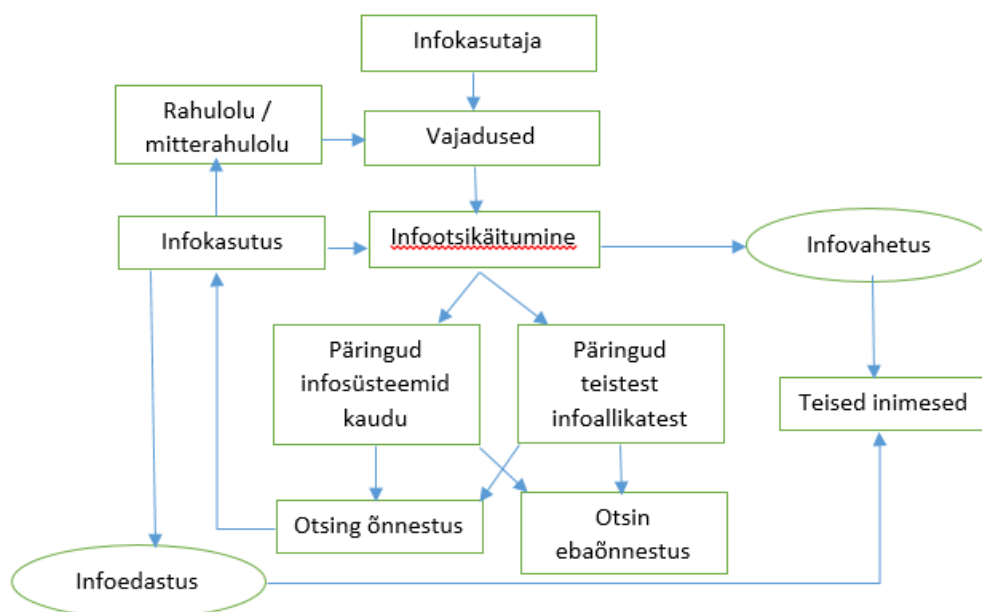
Thomas D. Wilson on defineerinud infokäitumist ja sellega seonduvaid käitumisi alljärgnevalt (Wilson 2000):

- infokäitumine – on inimese käitumine seoses infoallikate ja -kanalitega, sh nii aktiivne kui passiivne infohankimine ja informatsiooni kasutamine. See hõlmab ka silmast-silma

suhtlemist teistega, samuti passiivse informatsiooni vastuvõttu, nagu näiteks telereklaamide vaatamist;

- Infokasutamise käitumine – on eesmärgistatud informatsiooni hankimine, mis tuleneb vajadusest rahuldada mõningad eesmärgid. Mille käigus hangitakse informatsiooni kõigist kättesaadavatest infoallikatest ja –kanalitest.
- Infootsikäitumine – on „mikrotasandi“ käitumine, kus palgatud otsijad kasutavad selleks mistahes infootsingu süsteeme, mis omavahel koos toimivad. Mis hõlmab endas nii inimese ja arvuti vahelist interaktsiooni kui ka intellektuaalset tegevust, kus näiteks otsustatakse andmete asjakohasust.
- Infokasutamise käitumine – koosneb füüsilisest ja vaimsest tegevust, kus kasutatakse ära inimese teadmiste pagas. See võib tähendada, seega füüsilise tegevuse puhul näiteks tekstilõikude märgistamist, et tõsta esile nende tähtsust või tähendust. Vaimse tegevuse puhul kajastub see näiteks uue informatsiooni võrdlemist olemasolevate teadmistega.

Vastavalt infokäitumise mudeli (vt joonis 3), teeb infovajaja infovajaduse rahuldamiseks päringud, millele otsitakse vastuseid formaalsete ja mitteformaalsete infokanalite kaudu. Otsingu tulemusena saadakse kas sobivad või mittedsobivad vastused. Eduka otsingu puhul kasutatakse saadud informatsiooni ja tunnetatud vajadus rahuldatakse kas täielikult või osaliselt. Mittedsobiva info korral tuleb otsinguprotsessi korrata. Mudel näitab ka seda, et infokäitumise osas võivad osaleda ka teised inimesed – neile saab edasi anda kasulikku informatsiooni. (Wilson 1999)



Joonis 3 Wilsoni infokäitumise mudel (Allikas: Wilson 1999)



Joonis 4 Wilsoni infokäitumise mudel (*Allikas: Wilson 1999*)

Lähtuvalt Wilsoni mudelist soovib autor välja selgitada KVLogK-se personali infokäitumise, milliseid on muutujad mis soosivad või ei soosi töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni otsimist ja kasutamist ning milliseid allikaid selleks kasutatakse.

### ***1.6. Töötervishoiu ja tööohutuse regulatsioonid Eestis***

Töötervishoid ja tööohutus jääb sageli nii tööandjate kui töötajate tegevuses tagaplaanile ning millest eriti ei räägita, vaid pigem vikides teostatakse oma tegemisi, tihtipeale ka eirates erinevaid töötervishoiu ja tööohutusnõudeid. Töötajad pelgavad teha etteheiteid tööandjale ning tööandjate eesmärk on saavutada töös võimalikult head tulemused ja mis oluline, et töö oleks tehtud. Mistõttu kajastatakse enim töölepingust tulenevate õiguste ja kohustuste täitmist ja täitmata jätmist. Siiski võivad kehvade töötingimuste või valede töövõtete tõttu töötajaid tabada erinevad probleemid või haigused, mis lõpptulemusena viivad töövõimetuse või isegi tööõnnetuseni. Seetõttu on oluline süüvida töötervishoiu ning tööohutuse teemadesse ja tegeleda nendega enne, kui ollakse silmitsi tagajärgedega. Töötervishoiu ja tööohutuse teema puudutab nii tööandjat kui töötajat ja on mõlemale poolele oluline. Esimesed tahavad vältida õnnetuste ja haiguste põhjustatud kahjude hüvitamisest, mistõttu on vaja anda parim nende ära hoidmisel. Töötajad aga peavad hoolitsema omalt poolt selle eest, et nad oleksid töövõimelised ka tulevikus ning täidaksid enda kohustusi ebameeldivate tagajärgede ärahoidmisel. (Nikkarinen 2013)

Töötervishoiu- ja tööohutusalane infojuhtimine tööandja poolt tagaks ühest küljest töövõtja ohutud ja professionaalsed töövõtted ning oleks ennetustegevuste vundamendiks, mis aitaksid vältida tööõnnetusi ettevõttes, lisaks minimaliseeriks või hoiaks ära tööst põhjustatud haigestumisi või sellest tingitud kutsehaiguste teket. Põhjalikult planeeritud ning hästi läbiviidud juhendamine ja väljaõpe töötajatele aitab ära hoida valusaid tagajärgi, mis on seotud tööõnnetustega, ja samas aitavad kaasa töö efektiivsuse parendamisele ja kulude kokkuhoiule. Teisest küljest aitaks see kaasa töötajal ettevõttesse sisselamisel, vähendaks oma töövõtete viimistlemisel ja täitmisel vigu ning annaks kindlustunde ja teadmise töötajale, et temast hoolitakse, mis mõjub positiivselt töö kvaliteedile ja kvantiteedile.

Eesti töökeskkonda reguleerib 16.06.1999. a vastu võetud töötervishoiu ja tööohutuse seadus (edaspidi TTOS) ning sellest tulenevad Vabariigi Valitsuse ja sotsiaalministri määrused. Lähtuvalt TTOS § 1 lg 2 kohaldatakse seadust tegevteenistuses olevate kaitseväeaste teenistustingimuste ning kaitseväge, Kaitseliidu, Politsei- ja Piirivalveameti, Kaitsepolitseiameti ja päästeasutuste

töötajate töö suhtes niivõrd, kuivõrd eriseadustega või nende alusel kehtestatud õigusaktidega ei ole sätestatud teisiti. Analoogselt TTOS-ile on töötervishoiu ja tööohutusnõuete kehtimine kaitseväelastele ära sätestatud ka 13.06.2012. a vastuvõetud kaitseväeteenistuse seaduses, kus § 192 lg 1 ütleb, et kaitsevälase ja asendusteenistuja teenistustingimustele kohaldatakse töötervishoiu ja tööohutuse seadust, arvestades käesolevas seaduses sätestatud erisusi. Üks erisusi Kaitseväes on käsuõigus, mis tuleneb 19.06.2008. a vastu võetud kaitseväe korralduse seaduse § 27 mis sätestab, et käsuõigus on ülema ametikohast tulenev või kõrgema ülema poolt üle antud õigus ja kohustus anda käske oma pädevuse ulatuses. Tulenevalt käsuõigusest ei valita Kaitseväes töökeskkonnavolinikke ega töökeskkonnanõukogu liikmeid, vaid need määratakse ülema ettepanekul.

Seadusandja on pannud tööandjale kui ka töövõtjale märkimisväärse hulga tööohutust ja töötervishoidu puudutavaid kohustusi, millede järgimine peaks tagama ohutu töökeskkonna. Need kohustused sätestatakse ka töötervishoiu ja tööohutusega seotud informatsiooni edastamine ning tööandja ja töötaja vaheline koostöö töökeskkonna loomisel.

TTOS § 12 lg 2 alusel ei tohi tööandja tööle lubada töötajaid, kellel puuduvad vajalikud erialateadmised ja oskused ning töötervishoiu- ja tööohutusosalased teadmised, ning lg 5 alusel on tööandja ja töötajad kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Selleks konsulteerib tööandja eelnevalt töötajate, töökeskkonnavoliniku või töötajate usaldusisikuga kõigis töökeskkonnaga seotud küsimustes, mis puudutavad töökeskkonna parandamise abinõude kavandamist, esmaabi andmise, päästetööde tegemise ja töötajate evakueerimise eest vastutavate töötajate määramist, töötervishoiu ja tööohutuse alase väljaõppe kavandamist ja korraldamist ning uue tehnoloogia ja töövahendite valikut ja rakendamist. Tööandja arvestab võimaluse korral tehtud ettepanekuid ning kaasab töötajad kavandatu elluviimisesse.

Tööandja kohustused on välja toodud TTOS § 13 lg 1, mis sätestab, et ta peab teavitama töötajaid töökeskkonnavolinike, töökeskkonnanõukogu liikmete ja töötajate usaldusisikute kaudu ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest ning tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavatest abinõudest, tutvustama töötajaile töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid ning kontrollima nende täitmist ning koostama ja kinnitama ohutusjuhendi tehtava töö ja kasutatava töövahendi kohta. Samas annab TTOS § 14 lg 5 töötajale õiguse saada teavet töökeskkonna ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest, tervisekahjustuste vältimiseks rakendatavatest abinõudest, tervisekontrolli tulemustest ja tööinspektori ettekirjutusest tööandjale, ning pöörduda töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikmete, töötajate usaldusisiku ja

tegevuskohajärgse tööinspektori poole, kui tema arvates tööandja poolt rakendatavad abinõud ja antud vahendid ei taga töökeskkonna ohutust.

Seega peab autor väga oluliseks töötervishoiu ja tööohutusalase infojuhtimise ja infokäitumise korrektset toimimist asutuses, mis aitaks oluliselt lihtsamalt ennetada erinevaid tööõnnetusi ja samas ka motiveeriks töötajat andma suuremat panust asutuse paremaks toimimiseks.

Kui vaadata tööinspeksiooni poolt koostatud töökeskkonna 2013. aasta ülevaadet, siis toimus tööinspeksiooni andmetel 2013. aastal 4180 tööõnnetust, millest 3385 juhul said töötajad kerge kehavigastuse, 775 juhul raske kehavigastuse ning 20 tööõnnetust lõppes töötaja surmaga. Võrreldes 2012.a on registreeritud tööõnnetuste arv kasvanud 24 juhtumi võrra. (Töökeskkonna ülevaade 2013)

Surmaga lõppenud tööõnnetuste põhjused võib üldistatuna kokku võtta nii, et pooltel juhtudel ei kontrollinud tööandja piisavalt töökoha või töövahendi ohutusnõuetele vastavust. Teiselt poolt on aga tööõnnetuse vältimise eest vastutav ka töötaja ise, kes peab kinni pidama ohutusnõuetest või keelduma tööde teostamisest, mis võivad kahjustada tema enda või teiste töötajate tervist. Seetõttu on tööõnnetuste ennetamisel oluline roll nii töötajate kui tööandjate koostööl ning vajadusel ohutusnõudeid järgida. Sama oluline on ka, et töökeskkonnas oleksid hinnatud ning toimiks sisekontroll. (*ibid*)

### ***1.7. Töötervishoiu ja tööohutusalased regulatsioonid asutuses***

KVLogK juhindub töötervishoiu ja tööohutuse tagamisel 08.10.2009. a välja antud Kaitseväe Juhataja käskkirjast nr 376 „Kaitseväe tööohutuse nõuete kehtestamine“, millega püstitati kaitseväe struktuuriüksute ülematele ülesanded, mis sätestasid nõudeid määrata hiljemalt 13.11.2009. a asutuse töökeskkonnaspetsialist, -volinik(ud) igast allstruktuuriüksusest ning moodustada struktuuriüksuse töökeskkonnanõukogu vähemalt 4 inimest. Tulenevalt käsust täideti kõik nõuded. Sõltumata sellest, et asutuses määrati töötervishoiu ja tööohutusega tegelevad võtmeisikud ja moodustati töökeskkonnanõukogu, ei järgnenud sellel olulisi muudatusi ega produtseeritud ka asutuse siseseid juhiseid töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas ning ei viidud läbi töökoha põhiseid riskianalüüse nagu näeb ette TTOS § 13 lg 1 p 3, mis sätestab tööandja kohustuse viia läbi riskianalüüs, mille käigus selgitatakse välja töökeskkonna ohutegurid.

Esimene töötervishoidu ja tööohutust puudutav juhend kinnitati 29.04.2011. a KVLogK-se ülema käskkirjaga nr 365 „Töökeskkonnavalase töö korralduse juhendi kinnitamine“, mille eesmärgiks oli

anda teenistujatele üldteadmisi ja tegutsemisjuhiseid ohutu töökeskkonna loomisel ja säilitamisel ning millega määratleti ära vastutus ja sisekontrolli läbiviimise kord.

Hetke seisuga on välja antud 02.05.2014. a KVLogK-se ülema käskkiri nr 581 „Töökeskkonnaalase töö korralduse juhendi kinnitamine. Käskkirja kehtetuks tunnistamine“, mis tühistas eelneva juhendi ja kinnitas uue juhendi, mis on vana juhendi modifikatsioon, milles on põhjalikumalt lahti kirjutatud käitumine tööõnnetuse korral.

Lisaks eelnevale on olemas ka erinevad ohutusjuhendid, mis on kinnitatud KVLogK-se ülema poolt läbi aegade, ning töö autori poolt koostatud ja ülema poolt kinnitatud oma allstruktuuriüksuse töökohapõhine riskianalüüs.

## **2. METOODIKA JA VALIM**

### ***2.1.Meetod***

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja selgitada, kas ja kui efektiivne on töötervishoiu- ja tööohutusala infojuhtimine ja infokäitumine KVLogK-ses, ning millised on sellest tulenevalt puudused. Kas töötervishoiu ja tööohutusala informatsiooni liikumine KVLogK-ses on piisav ja kui teadlikud on töötajad ja teenistujad sellest, millistest infoallikatest leida vastava sisulist informatsiooni, ning kui aktiivselt nad seda otsivad ja kasutavad. Tulemuse saavutamiseks kasutati kvantitatiivset uurimisviisi. Andmete kogumiseks viidi läbi ankeetküsitlust (vt lisa 1), mille autor koostas UT-LimeSurvey keskkonnas.

Ankeet koosnes 18-st küsimusest, mis oli jaotatud nelja gruppi. Esimese grupi küsimused oli üldist laadi, selgitamaks välja töötajate teadlikkust töötervishoiu ja tööohutusalasest normatiividest ja sellega seonduvast olukorrast asutuses. Teise grupi küsimused olid orienteeritud töötervishoiu ja tööohutusala informatsiooni liikumisele ja kättesaadavusele asutuses. Kolmanda grupi küsimustes oli rõhku pandud töötajate infokäitumisele töötervishoiu ja tööohutusala informatsiooni kasutamisel, otsimisel ja ettepanekute tegemisel.

Saadud vastuseid analüüsiti SPSS ja MS Exceli andmetöötlusprogrammide abil. Analüüsi funktsioonidest on rakendatud protsentjaotusi, risttabeleid ja gruppide kekväärtuste võrdlust.

### ***2.2.Valim***

Valimi moodustas kogu KVLogK-se personal, kellele süsteemadministraatorid olid loonud e-posti konto. Valimisse ei kaasatud ajateenijaid, kuivõrd nende teenistus on lühiajaline ja nende vastused sellest tingituna poleks olnud piisavalt objektiivsed ning neile ei ole ka loodud e-posti kontot. Elektrooniline ankeetküsitlus saadeti laiali kasutades selleks KVLogK-se üldmeili, mis on seotud kõigi isiku põhiste kontodega ning aktiivsuse turgutamiseks saadeti iga nädala algul laiali samal aadressil ka meeldetuletus. Kokku saadeti välja ankeetküsitlus 493-le adreessaadile. Vastuseid saabus tähtajaks 251, millest poolikuid ankeete oli 33 ja täielikult täidetuid 218. Seega saadi tagasi analüüsimiseks kõlblike vastuseid 44,21% esitatutest.

### 3. UURIMUSE TULEMUSED

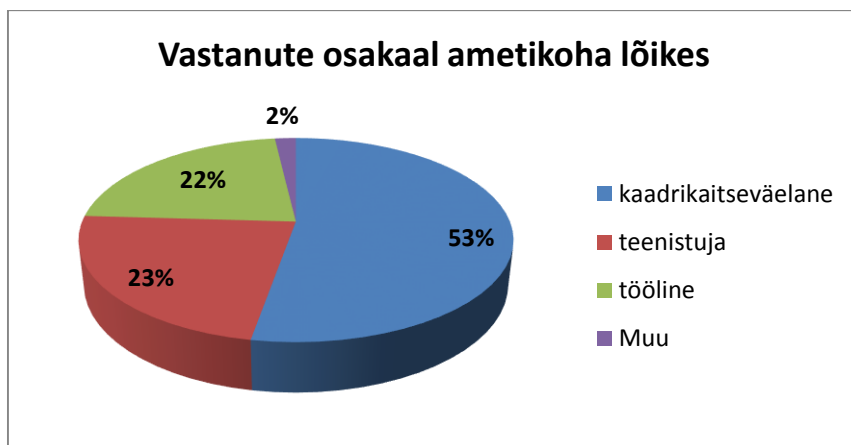
Uurimistöös kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit, mille käigus koostati elektrooniline ankeetküsitlus UT-LimeSurvey keskkonnas ja mis viidi läbi aprillis 2014. a. Ankeetküsitlus edastati elektrooniliselt, kasutades selleks KVLogK-se üldmeili.

#### 3.1. Uuringus osalemine

Ankeetküsitluse tulemuste põhjal koostatud risttabelist (vt tabel 1) selgub, et vastanut sooline ja vanuseline osakaal osutus suhteliselt võrdseks, 218-st vastanust oli 106 naist ja 112 meest. Risttabeli põhjal võib järeldada, et KVLogK-se enamus personalis on vanusevahemikus 23-55 eluaastat, mis moodustab 92,2% vastanutest. Mis on tingitud paljuski sellest, et vastavalt 13.06.2012. a vastuvõetud kaitseväeteenistuse seadusele on tegevteenistuses olevad kaadrikaitseväelased sunnitud 55 aastaselt minema reservi. Sellele annab kinnitust sektordiagramm (vt joonis 4), millest järeldub, et ankeetküsitlusele vastanutes 53% olid kaadrikaitseväelased.

Tabel 1 Vastajate sooline ja vanuseline osakaal ankeetküsitluses

Vanus soolises võrdluses							
			Vanuse grupid				Kokku
			23-35	36-45	46-55	56-65	
Sugu	Mees	Vastajate arv	53	33	16	10	112
		Osakaal	47,3%	29,5%	14,3%	8,9%	100,0%
	Naine	Vastajate arv	48	25	26	7	106
		Osakaal	45,3%	23,6%	24,5%	6,6%	100,0%
KOKKU	Vastajate arv	101	58	42	17	218	
	Osakaal	46,3%	26,6%	19,3%	7,8%	100,0%	



Joonis 5 Vastanute osakaal ametikoha lõikes

Ametikoha jaotusena töötas vastanutest kaadrikaitsevaelasena 75,0% meestest ja 28,3% naistest, avaliku teenistuse seaduse alusel 35,8% naistest ning 12,5% meestest ja töölepingu seaduse alusel 34,9% naistest ning 10,7% meestest (vt tabel 2).

Tabel 2 Vastajate ametikohad soolises võrdluses

Ametikohad soolises võrdluses							
			Ametikohad				Kokku
			kaadrikaitse- väelane	teenistuja	tööline	Muu	
Sugu	Mees	Osalejate arv	84	14	12	2	112
		Osalus %	75,0%	12,5%	10,7%	1,8%	100,0%
	Naine	Osalejate arv	30	38	37	1	106
		Osalus %	28,3%	35,8%	34,9%	0,9%	100,0%
<b>KOKKU</b>		Osalejate arv	114	52	49	3	218
		Osalus %	52,3%	23,9%	22,5%	1,4%	100,0%

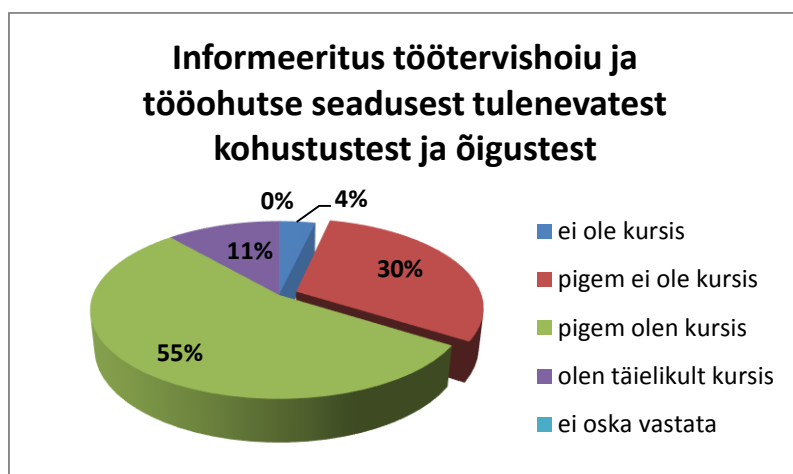
Samas kui vanuse lõikes olid mehed ja naised peaaegu võrdsed, siis hariduse tase oli neil erinev. Küsitlusele vastanud naistest omasid kõrgharidust 69,8%, samas kui meestest 44,7% vastanutest. Keskkhariduse ja kutsehariduse osakaal vastanute seas oli meestel 54,4% ja naistel 30,2% (vt tabel 3), mis viitab sellele, et madalamad ametikohad on enamjaolt komplekteeritud meessoos esindajate poolt.

Tabel 3 Vastajate haridustase soolises võrdluses

Haridus soolises võrdluses								
		Haridus					Kokku	
		keskharidus	keskharidus/ kutseharidus	kõrgharidus (bakalaureus, diplomiõpe)	kõrgharidus (magister, doktor)	põhiharidus		
Sugu	Mees	Osalejate arv	25	36	34	16	1	112
		Osalus %	22,3%	32,1%	30,4%	14,3%	0,9%	100,0%
	Naine	Osalejate arv	13	19	62	12	0	106
		Osalus %	12,3%	17,9%	58,5%	11,3%	0,0%	100,0%
KOKKU		Osalejate arv	38	55	96	28	1	218
		Osalus %	17,4%	25,2%	44,0%	12,8%	0,5%	100,0%

### 3.2. Personali teadlikkus töötervishoiu ja tööohutusalastest normatiividest

Tulenevalt uurimistöös püstitatud küsimustest, jaotusid ankeetküsitluse küsimused kolme gruppi, millest esimese grupi küsimused oli üldist laadi, selgitamaks välja töötajate teadlikkust töötervishoiu ja tööohutusalasest normatiividest ja sellega seonduvast olukorrast asutuses. Sektordiagrammist (vt joonis 5) võime järeldada, et natuke üle poolte küsitletutest, mis oleks 55% vastanutest, omavad mingit ülevaadet neile kehtestatud kohustustest ja õigustest, mis on kajastatud TTOS-is ja ainult 11% vastanutest on kindlad, et nad on kursis TTOS-st tulenevate kohustuste ja õigustega. Samas ei saa jätta tähelepanuta seda osa vastanutest, mis kokku teeb 34% vastanutest, kes väidavad, et nad kas pigem ei ole või üldse ei ole kursis neile seadusega laienevatest kohustustest ja õigustest. Selline tulemus viitab ebaefektiivsele teavitustööle tööandja poolt.



Joonis 6 Informeeritus töötervishoiu ja tööohutuse seadustest tulenevatest kohustustest ja õigustest

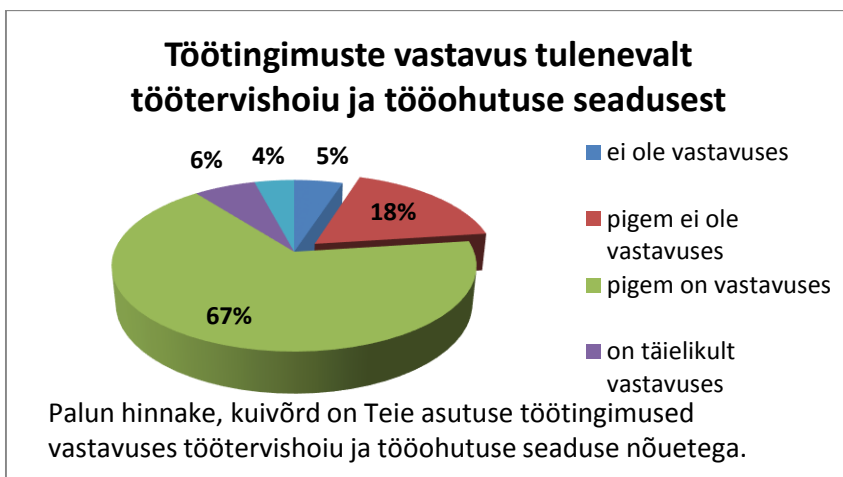


Lähtuvalt ankeetküsitluse andmete põhjal koostatud risttabelist (vt tabel 4), kus võrreldi töötervishoiu ja tööohutus seadusest tulenevate kohustuste ja õigustega kursis olemist soolises võrdluses, tuldi järeldusele, et vastanutest on mehed rohkem kursis informatsiooniga kui naised. Meestest oli töötervishoiu ja tööohutus seadusest tulenevate kohustuste ja õigustega kursis 74,1% ja naistest 57,6% vastanutest, millest võib järeldada, et mehed tunnevad töötervishoiu ja tööohutusega seonduva informatsiooni vastu rohkem huvi.

Tabel 4 Informeeritus töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevatest õigustest ja kohustustest soolises võrdluses

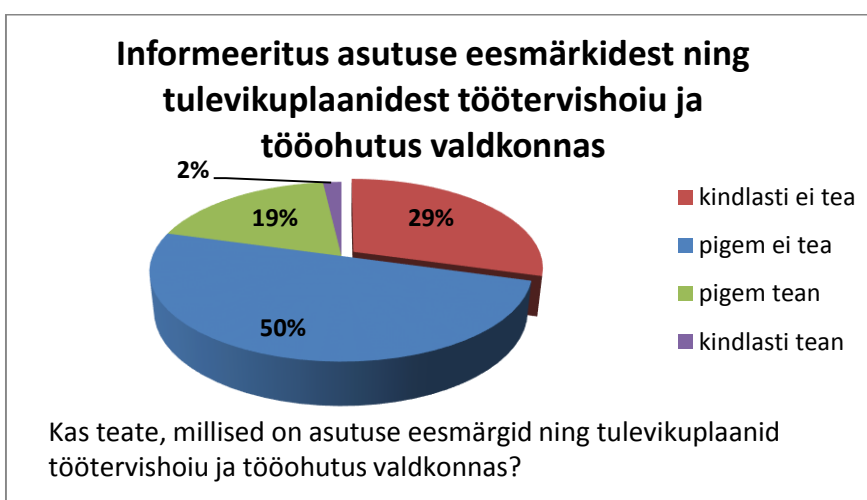
<b>Informeeritus töötervishoiu ja tööohutuse seadustest tulenevatest kohustustest ja õigustest</b>							
<b>* Sugu Risttabel</b>							
			Kuivõrd Te olete kursis töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate Teid puudutavate kohustuste ning õigustega?				KOKKU
			ei ole kursis	pigem ei ole kursis	pigem olen kursis	olen täielikult kursis	
Sugu	Mees	Vastajate arv	5	24	71	12	112
		Osakaal	4,5%	21,4%	63,4%	10,7%	100,0%
	Naine	Vastajate arv	3	42	48	13	106
		Osakaal	2,8%	39,6%	45,3%	12,3%	100,0%
Kokku	Vastajate arv	8	66	119	25	218	
	Osakaal	3,7%	30,3%	54,6%	11,5%	100,0%	

Lähtuvalt eelnevast võib nende alljärgneva sektordiagrammi (vt joonis 6) tulemuste puhul luua paralleele eelneva sektordiagrammiga. Kus 67% küsitletutest leiab, et nende töötingimused on pigem vastavuses töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele, mis tähendab et vastavus ei ole 100% vaid osaline. See võib olla tingitud normatiivaktide vähesest tundmisest ning hinnang on antud tuginedes emotsioonidele. Kui kabinet on piisavalt valgusküllane, siis peetakse seda juba nõuetele vastavaks. Ei püüta süüvida sellesse, kas ka kabinetis või mujal töökohas ka piisavalt õhku on ja kas kasutatavad vahendid ka tervisliku töökeskkonna tagavad. Ja vaid 6% vastanutest väitis, et nende töötingimused on vastavuses TTOS nõuetega. Millest võime järeldada, et personali töötervishoiu ja tööohutuse alane teadlikkus on ebapiisav.



Joonis 7 Töötingimuste vastavus tulenevalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusest

Võrreldes töötervishoiu ja tööohutusvaldkondade normatiivide tundmisega, on olukord informeeritusest asutuse eesmärkidest ning tulevikuplaanidest töötervishoiu ja tööohutus valdkonnas, palju masendavam olukorras. Tuginedes informeerituse kohta koostatud sektordiagrammile (vt joonis 7), võib järeldada, et personalil puudub informatsioon selle kohta, millised on asutuse töötervishoiu ja tööohutusvaldkondade eesmärgid ja tulevikuplaanid. Küsitluses osalenutest **79%** kas **pigem ei teadnud või üldse ei teadnud**, millised on asutuse eesmärgid ja tulevikuplaanid töötervishoiu ja tööohutusvaldkonnas. Eeltoodust järeldub, et teavitustöö asutuses on puudulik.



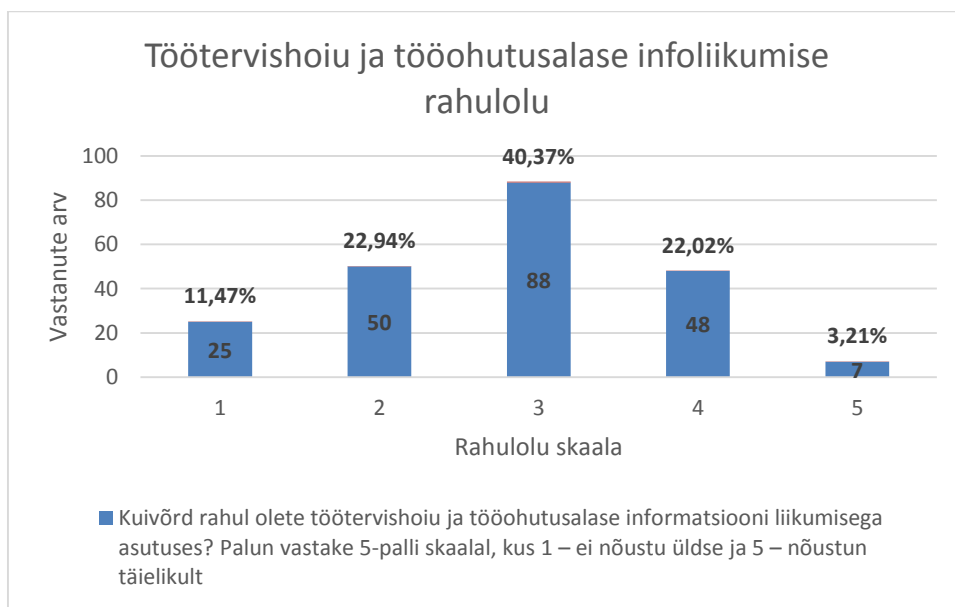
Joonis 8 Informeeritus asutuse eesmärkidest töötervishoiu ja tööohutus valdkonnas

Seega esimese küsimuste grupi risttabelite ja sektordiagrammide põhjal võib järeldada, et KVLLogK-se personalil puudub olulisi puudujääke töötervishoiu ja tööohutusvaldkonna informatsiooni omamise osas, nii selles osas mis puudutab TTOS-i kui ka asutuse antud valdkonna eesmärkidest ja tulevikuplaanidest.

### 3.3. Infoliikumine ja kättesaadavus

Teise grupi küsimused olid orienteeritud töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumisele ja kättesaadavusele asutuses. Töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumise olukorda asutuses võib hinnata rahuldavaks. Lähtuvalt tulpdiaagrammist hindab töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumist rahuldavaks 40,37% küsitluses osalenutest ja heaks 25,23% vastanutest. Samas tuleb ära märkida, et 34,41% vastanutest, mis on pea **1/3 küsitluses** osalenutest, peab töötervishoiu ja tööohutusalase infoliikumist ebarahuldavaks, mis viitab sellele, et tööandja poolses infoliikumises esineb probleeme.

Võttes küsitluse tulemusi, võrreldi kirjeldava arvnäitaja abil töötervishoiu ja tööohutusalase infoliikumise rahulolu KVLogK-ses vanuse järgi. Tabeli (vt tabel 4) põhjal võib, järeldada, et kindlat rahulolu infoliikumise osas ei ole. Tulemustest järeldame, et üldiselt või täielikult rahulolevate isikute arv 218-st vastanust on 55 isikut, kelle vanus keskmiselt on 44,11 aastat ja pigem rahul olnute arv vastanutest on 88 isikut kelle vanus on keskmiselt 39,05 aastat ning pigem mitterahul või üldse rahulolematud olevate isikute arv on vastanutest 75 isikut, kelle keskmine vanus on 37,67 aastat. Seega, mida suurem on vaatajate vanuse keskmine seda rohkem on nad rahul töötervishoiu ja tööohutusalase infoliikumisega asutuses.



Joonis 9 Töötervishoiu ja tööohutusalase infoliikumise rahulolu

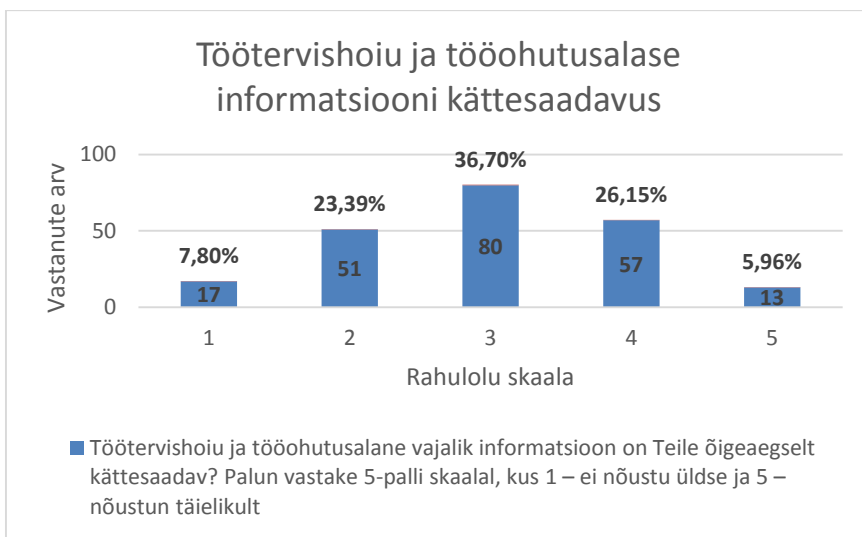
Tabel 5 Rahulolu töötervishoiu ja tööohutusalase infoliikumisega vanuse järgi

Report

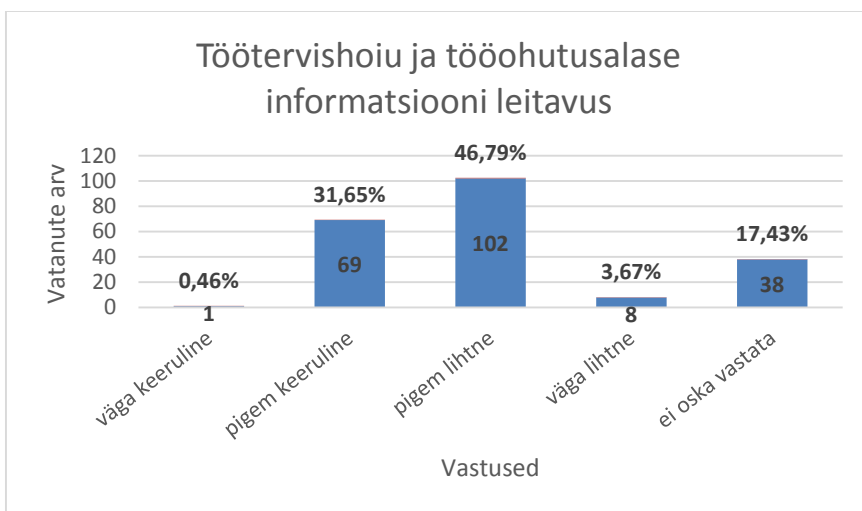
Vanus

Kuivõrd rahul olete töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumisega asutuses?	Keskmine	Vastajate arv	Stand. Keskmine	Miinumum	Maksimum
ei ole üldse	38,56	25	10,324	23	59
pigem ei ole	36,78	50	8,345	23	59
pigem olen	39,05	88	10,409	23	62
üldiselt olen	37,79	48	9,906	23	65
olen täielikult	50,43	7	12,869	23	62
Kokku	38,56	218	10,114	23	65

Töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni kättesaadavus asutuses on rahuldav, mis järeldeb tulpdiaagrammist (vt joonis 9) töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni kättesaadavuse kohta asutuses. 68,81% küsitletutest leiab, et informatsioon kättesaadavus asutuses on rahuldav, hea või isegi väga hea, kuid samas 31,19% vastanutest ei ole töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni kättesaadavusega rahul. Millele viitab ka küsimus töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni leitavuse kohta (vt joonis 10), kus 32,11% vastanutest leiab, et töötervishoiu ja tööohutusalast informatsiooni on keeruline leida. Tulemus viitab sellele, et on olemas erinevad informatsiooni allikad, kust informatsiooni on võimalik saada ning seda ka kasutatakse, ent pea **1/3 küsitletutest** ei oma ülevaadet, kust kohast ja milliseid kanaleid kasutades töötervishoiu ja tööohutusalast informatsiooni leida. Mis omakorda viitab informatsiooni liikumise ja levitamise puudulikkusele asutuses.

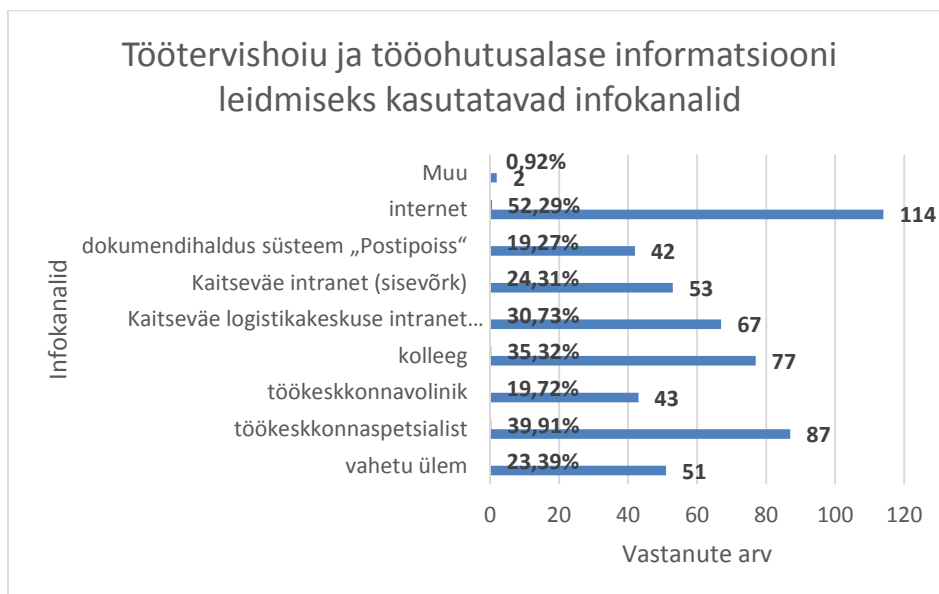


*Joonis 10* Töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni kättesaadavus asutuses



*Joonis 11* Töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni leitavus

Töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumise ja levitamise puudulikkusele viitab ka tulpdiagramm infokanalite kasutamise kohta (vt joonis 11), millest järeldub, et töötervishoiu ja tööohutusega seotud informatsiooni leidmiseks kasutab ühena infokanalitest internetti ehk siis 52,29% küsitletutest, samas kui kogu vajamineva töötervishoiu ja tööohutusega seotud informatsiooni peaks kätte saama töökeskkonnaspetsialist, -voliniku või vahetu ülema kaudu, ning vajalik informatsioon peaks olema kättesaadav KVLogK-se intranetis. Tulemusest võib järeldada, et töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumine ja kättesaadavuses esineb probleeme, mis vajavad lahendamist.



Joonis 12 Töotervishoiu ja tööohutuselaste infokanalite kasutamine

Infoliikumise probleemidele vihjavad ka ankeetküsitluses ettepanekute väljale lisatud ettepanekud ja kommentaarid nn:

*„Logistikakeskuse või KV intranetti peaks looma sellealase infokausta, kus KÕIK vajalik info, dokumendid, kontaktid jms on kättesaadav. Samuti on võimalik saata informatiivseid e-maile asutuse kõikidele töötajatele korraga.“ (Kommentaar nr 16)*

*„Usun et olekski vaja rohkem teha teabepäevi või infotunde, pelgalt juhendist intranetis ei ole kasu kuna inimesed ei loe neid dokumente ju igapäev ja kui sellega ei tegele läheb meelest. Eriti oluline on see üksustes kus on ajateenijad ning kus on rohkem tööd masinate ja tehnikaga.“ (Kommentaar nr 27)*

*„kõik muudatused ja uuendused selles vallas peavad jõudma üksuse ülematele ja kui jõuavad siis ka alluvatele, mitte jääma postipoisi või kusagile mujale endale otsimiseks kuna lihtsalt ei tulda selle peale et peaks otsima muudatusi.“ (Kommentaar nr 247)*

### **3.4. Infokäitumine**

Kolmanda grupi küsimustes oli rõhku pandud töötajate infokäitumisele töotervishoiu ja tööohutuselase informatsiooni kasutamisel, otsimisel ja ettepanekute tegemisel.

Töotervishoiu ja tööohutuselase informatsiooni olulisuse kohta oma tööülesannete täitmisel koostati küsitluse põhjal risttabel (vt tabel 6) võrdluses haridustasemega, et selgitada välja kas

haridus mõjutab antud informatsiooni olulisuse otsust. Tulemusest järeldub, et sõltumata haridusest, peab töötervishoiu ja tööohutusosalast informatsiooni oma ülesannete täitmiseks oluliseks või väga oluliseks kokku 85,3% küsitletutest ning vähem oluliseks või mitteoluliseks 12,4% vastanutest.

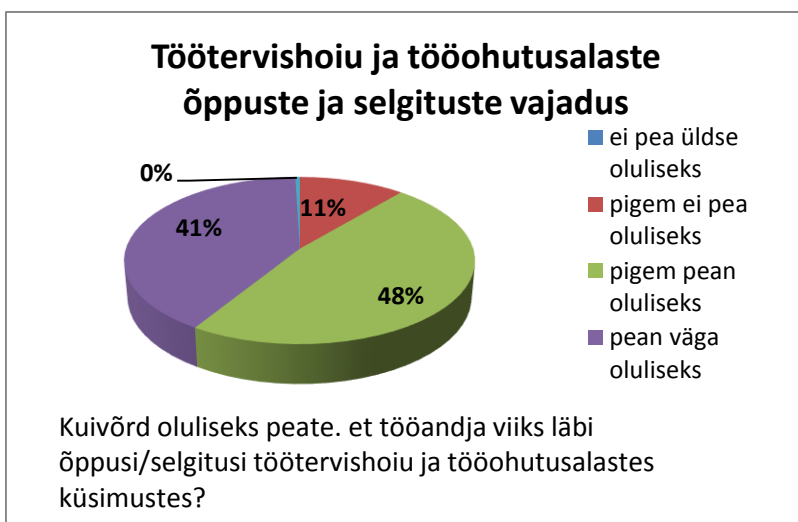
Tabel 6 Töötervishoiu ja tööohutusosalase informatsiooni olulisus

<b>Töötervishoiu ja tööohutusosalase informatsiooni olulisus</b>								
		Kuivõrd oluliseks peate töötervishoiu ja tööohutusosalast informatsiooni oma ülesannete täitmiseks?					Kokku	
		ei oska vastata	ei pea üldse oluliseks	pigem ei pea oluliseks	pigem pean oluliseks	pean väga oluliseks		
Haridus	keskharidus	Vastajate arv	0	1	3	16	18	38
		Osakaal	0,0%	2,6%	7,9%	42,1%	47,4%	100,0%
	keskharidus/ kutseharidus	Vastajate arv	1	0	5	24	25	55
		Osakaal	1,8%	0,0%	9,1%	43,6%	45,5%	100,0%
	kõrgharidus (bakalaureus, diplomiõpe)	Vastajate arv	3	1	11	48	33	96
		Osakaal	3,1%	1,0%	11,5%	50,0%	34,4%	100,0%
	kõrgharidus (magister, doktor)	Vastajate arv	1	1	5	13	8	28
		Osakaal	3,6%	3,6%	17,9%	46,4%	28,6%	100,0%
	põhiharidus	Vastajate arv	0	0	0	0	1	1
		Osakaal	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	KOKKU	Vastajate arv	5	3	24	101	85	218
		Osakaal	2,3%	1,4%	11,0%	46,3%	39,0%	100,0%

Samuti leidsid küsitletud, et tööandja peaks läbi viima regulaarselt töötervishoiu ja tööohutusosalaseid täiendkoolitusi, õppusi ja teabepäevaid, kus antakse selgitusi informatsiooni erinevate nüansside kohta (vt joonis 12 ja 13).



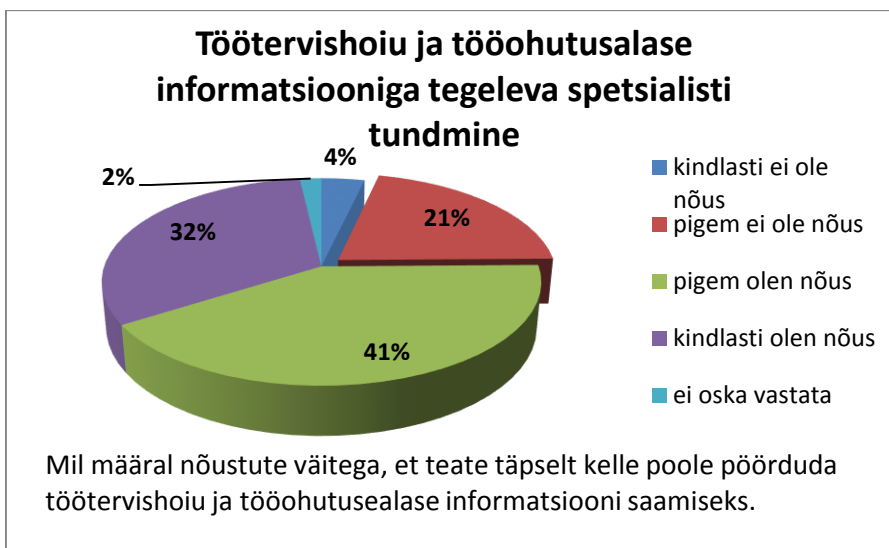
Joonis 13 Hinnangud töötervisshoiu ja tööohutusalase täiendkoolituse vajadusele



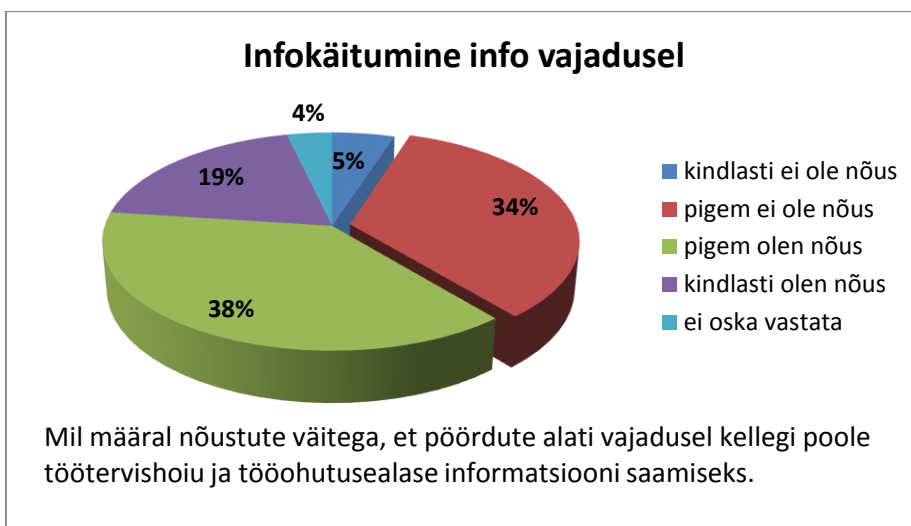
Joonis 14 Töötervisshoiu ja tööohutusalaste õppuste ja selgituste vajadus

Samas sõltumata teadmisesest, kelle käest saab töötervisshoiu ja tööohutusalast informatsiooni, mis selgus uurides küsitluse põhjal koostatud sektordiagrammi (vt joonis14), kus väitega, et infovajajad teavad kelle poole pöörduda, oli nõus 73 % küsitletutest, selgus et ei pigem ei pöörduta informatsiooni vajadusel teadaoleva spetsialisti poole (vt joonis 15). Koostatud sektordiagrammist selgub, et 39% vastanutest ei pea vajalikuks spetsialisti poole pöördumist, millest järeldub, et pigem otsitakse teistest kanalitest informatsiooni või ei otsita seda üldse, mis viitab motivatsiooni puudumisele.





Joonis 15 Töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooniga tegeleva spetsialisti tundmine



Joonis 16 Infokäitumine töötervishoiu ja tööohutusalase info vajadusel

Kuigi töötervishoiu ja tööohutusalast informatsiooni peetakse oluliseks faktoriks oma ülesannete täitmisel, siis selle informatsiooni leidmisele vajadusel väga suurt rõhku ei panda ning üks põhjuseid on ka motivatsiooni puudumine, millele viitab ka kommentaar ankeetküsitluse ettepanekute väljal:

*„Käivitada tuleb töökeskkonna voliniku ja tööandja vaheline koostöö, Praegu on see formaalsus. Et asi toimiks, peab ka voliniku töö olema tasustatud, sest oma teenistuse kõrvalt vabast tahtest ei ole keegi seda tööd nõus tegema.“ (Kommentaar nr 91)*

Uuringu tulemustest võib järeldada, KVLogK-se tervishoiu ja tööohutusalases infojuhtimises esineb probleeme, kuna pea 1/3 küsitlusele vastanutest ei olnud kursis tervishoiu ja tööohutus seadusest tulenevalt neile kehtestatud õigustest ja kohustustest. Samuti puudus 2/3 vastanutest ülevaade asutuse eesmärkidest ja tulevikuplaanidest tervishoiu ja tööohutus vallas. Samuti võib järeldada, et personal ei ole eriti aktiivne tervishoiu ja tööohutusalaste küsimustele lahendusi otsides, sõltumata sellest, et tervishoiu ja tööohutusalast informatsiooni peetakse oluliseks faktoriks oma ülesannete täitmisel.

## 4. KOKKUVÕTE

Töötervishoiu- ja tööohutusosalast infojuhtimist ja -käitumist Kaitsevæes ei ole eelnevalt uuritud, seega puudus materjal millele tugineda. Uuringu läbiviimisel tugineti infojuhtimise ja -käitumise teoreetilistele materjalidele ning tööinspektsiooni poolt koostatud iga-aastase töökeskkonna ülevaatele. Samuti tugines autor oma kogemustele töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.

Lõputöö koosneb kolmest osast, millest esimene osa käsitleb teoreetilisi lähtekohti informatsioonist, infojuhtimisest ja infokäitumisest, ning empiirilisi lähtekohti tööohutuse regulatsioonidest Eestis. Töö teises osas antakse ülevaade meetodikast ja valimist. Töö kolmandas osas uuritakse uuringu käigus tehtud küsitluste tulemusi ja tehakse järeldusi tulemuste kohta.

Autor soovis leida vastuseid küsimustele:

- Kas töötervishoiu ja tööohutusosalase informatsiooni liikumine KVLogK-ses on piisav ja kui teadlikud on töötajad ja teenistujad sellest, millistest infoallikatest leida vastava sisulist informatsiooni?

Uuringu tulemustest selgus, et 40,37% küsitletutest hindas töötervishoiu ja tööohutusosalase informatsiooni liikumist asutuses pigem rahuldavaks ja 25,23% heaks või väga heaks ent 34,41% vastanutest ei olnud rahul infoliikumisega. Töötervishoiu ja tööohutusosalase informatsiooni kättesaadavuse kohta asutuses selgus uuringus, et 32,11% küsitletutest leidis, et informatsiooni kättesaadavus asutuses on hea või väga hea ja 36,70% vastanutest pidas info kättesaadavust pigem rahuldavaks ent 31,19% küsitletutest ei jäänud rahule informatsiooni kättesaadavusega. Töötervishoiu ja tööohutusosalase informatsiooni leitavuse keerukuse kohta uuringu põhjal selgus, et 50,46% küsitletutest pidas infootsimist lihtsaks ent 32,11% vastanutest leidis, et informatsiooni on leida keeruline.

Töötervishoiu ja tööohutusosalast informatsiooni otsiti 52,3% juhtudest internetist ja vaid 39,9% töökeskkonnaspetsialisti kaudu, millest järeldub, et antud valdkonna infoliikumises ja töötervishoiu ja tööohutusosalases teavitustöös esineb puudusi, mille tulemusena võib esineda asutuses töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumisi, mis võivad välja viia tööõnnetusteni. Seda seisukohta kinnitab ka see, et ainult keskmiselt 6,3% küsitletutest on teadlikud TTOS-is

kajastuvatest kohustustest ja õigustest ning omavad ülevaadet asutuse eesmärkidest ja tulevikuplaanidest töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.

Seega järeldub, et töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumine KVLogK-ses ei ole piisav, ning töötervishoiu ja tööohutusega seotud informatsiooni liikumisega kaasnevad protsessid vajaksid korrastamist.

- Kui aktiivsed ja huvitatud on KVLogK-se töötajad ja teenistujad töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni otsimises ja kasutamises?

Uuringust selgus, et KVLogK-se personali huvi töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni osas on suur, millele viitas 85,3% vastanute seisukoht, et töötervishoiu ja tööohutusalane informatsioon on oluline või väga oluline nende tööülesannete täitmiseks. Kuid samas töötervishoiu ja tööohutusega seotud informatsiooni otsimisele väga suurt rõhku ei panda. Informatsiooni saamiseks pöördub töötervishoiu ja tööohutusega seonduva teema valdajate poole 19% vastanutest. Vastanutest 38% olid kõhklevad positsioonil ja 38% pigem ei pöördu kellegi poole. Sellest järeldub, et töötajad kas otsivad ise infot internetist või siis püüavad hakkama saada ilma lisa-informatsioonita, mis omakorda võib viia vastavate tagajärgedeni. Üks põhjuseid kindlasti sellel on töökeskkonnavolinike motivatsiooni puudus, kuna kaitsevæes määratakse volinikud ülema ettepanekul ning paljud töökeskkonnavolinikest täidavad oma ülesannet formaalselt, tundmata sügavamat huvi asja vastu.

Teoreetilisest osast nähtub, et informatsiooni liikumise efektiivne juhtimine mõjutab organisatsiooni tulemusi. Infojuhtimisest sõltub kui hästi ja tõhusalt on töötajad varustatud neile vajamineva informatsiooniga. Samas, et info aitaks kaasa strateegilisele tegevusele, peab sellest esmalt saama teadmine. Infojuhtimise eesmärgiks on info muutmine teadmiseks, mis aitab lahendada keerulisi probleeme ja olukordi. Ning, et infotulva ülekülluses ei hakkaks tekkima infokadusid, tuleks andmete maht, mis on kogutud lähtuvalt organisatsioonide vajadustest, üles ehitada viisil, mis kajastaks osapoolte huvisid, info kasutamise viise ja selle kasutajaid.

Lähtuvalt uuringu tulemustest, leiab autor, et KVLogK-ses tuleb tõhustada töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumist ning sellega kaasnevat teavitustegevust, ning tõhustada kontrolli TTOS nõuetest kinnipidamise üle. Tulenevalt eeltoodust teeb autor olukorra parandamiseks asutuses alljärgnevad ettepanekud:

- Olemasolev töötervishoiu ja tööohutusalane kaust KVLogK-se intranetis tuleb uuendada ning lisada sinna ka infot valdavate isikute kontaktid ning kausta olemasolu kohta viia läbi teavitustegevus kogu personali seas;
- Lisaks eelnevale infoallikale, tuleb organiseerida ka olulise töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni kajastamine võimalusel teadete tahvritel neile kes igapäevaselt ei puutu kokku arvutiga, kuid vajavad pidevalt uuenevat infot;
- Töökeskkonnavolinike määramisel võtta arvesse isiku huviatust töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna vastu;
- Töökeskkonnaspetsialist peaks rohkem suhtlema vahetult allstruktuuriüksustega külastades neid kord kuus näiteks;
- Viia regulaarselt läbi teabepäevad töötervishoiu ja tööohutuse teemadega seonduvalt, et tõsta personali teadlikkust selles valdkonnas;

Infojuhtimine ja -käitumine töötervishoiu ja tööohutuse tagamisel mängib olulist rolli asutuse töö organiseerimisel ja strateegiliste tulemuste saavutamisel. Autor leiab, et täitis püstitatud uurimiseesmärgi: välja selgitada, kas ja kui efektiivne on töötervishoiu- ja tööohutusalane infojuhtimine ja infokäitumine KVLogK-ses, ning millised on infojuhtimisest ja -käitumisest tulenevalt puudused. Töö väärtus seisneb selles, et töö tulemusi saab esitada KVLogK-se töökeskkonnaspetsialistile, kes vastutab töötervishoiu ja tööohutuse eest kogu asutuses, mille tulemusena on võimalik tõhustada asutuse töötervishoiu ja tööohutusalast tegevust kõigis allstruktuuriüksustes. Samuti on töö tulemused olulised kogu Kaitsevæele, kuna Kaitsevæes puudub ühtne töötervishoiu ja tööohutuse poliitika ning kõik väeosad tegelevad töötervishoiu ja tööohutusalaste küsimustega koordineerimatult, mille põhjal võib eeldada, et analoogsed probleemid võivad esineda ka väljaspool KVLogK-ust.

## 5. KASUTATUD ALLIKAD

**Al-Hawamdeh, S.** 2002. *Knowledge management: re-thinking information management and facing the challenge of managing tacit knowledge.*

[http://www.eha.ee/raamatud/Toimetis\\_13\\_20.pdf](http://www.eha.ee/raamatud/Toimetis_13_20.pdf). (01.04.2014)

**Bates, M. J.** 2010. *Information Behavior.*

<http://pages.gseis.ucla.edu/faculty/bates/articles/information-behavior.html>. (01.04.2014)

**Buckland, M. K.** 1991. *Information as Thing.* [http://skat.ihmc.us/rid=1KR7VC4CQ-SLX5RG-5T39/BUCKLAND\(1991\)-informationasthing.pdf](http://skat.ihmc.us/rid=1KR7VC4CQ-SLX5RG-5T39/BUCKLAND(1991)-informationasthing.pdf). (01.04.2014)

**Case, D. O.** 2008. *Looking for Information : A Survey of Research on Information Seeking, Needs, and Behavior.* 2nd ed, Emerald.

**Choo, C. W.** 2002. *Information Management for the Intelligent Organization.*

<http://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=IDlDwy9UfmsC&oi=fnd&pg=PR13&dq=Information+Management+for+the+Intelligent+Organization&ots=8q3agjeYlz&sig=rdIEVVYxwgZuiq1SzI4p7Qgwxnw#v=onepage&q=Information%20Management%20for%20the%20Intelligent%20Organization&f=true>. (01.04.2014)

**Dervin, B.** 1983. *An overview of sense-making research: concepts, methods, and results to date.*

<https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/2281/Dervin83a.htm>. (01.04.2014)

EKSS. 2014. Eesti keele seletav sõnaraamat.

<http://www.eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=informatsioon&F=M>. (01.04.2014)

**Kirk, J.** 1999. *Information in organisations: directions for information management.*

<http://informationr.net/ir/4-3/paper57.html>. (01.04.2014)

**Lauristin, M. & Vihalemm, P.** 1980. *Massikommunikatsiooni teooria.* Tartu: Tartu Riiklik Ülikool.

**Liiv, I. & Kalle, E.** 2005. *Teadmisjuhtimine.* Tallinn. Tallinna Tehnikaülikooli Kirjastus.

**Nikkarinene, L.** 2013. *Tööandja ja töötaja kohustused tervishoiu ja -ohutuse tagamisel.* [Magistritöö].

[http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/32212/nikkarinen\\_liisa.pdf?sequence=1](http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/32212/nikkarinen_liisa.pdf?sequence=1).  
(01.04.2014)

**Rünkla, E.** 2010. *Töötervishoiu ja tööohutuse seadusega tööandjale kaasnevad probleemid*.  
[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised\\_2010\\_2.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised_2010_2.pdf). (01.04.2014)

*Sisekommunikatsioon. Peatükk 10. Juhi käsiraamat. November 2003. Äripäeva käsiraamat*.  
<http://kasiraamat.aripaev.ee/?PublicationId=fba3da22-109c-41d5-a2c7-4455cda01613&Display=chapter&RootChapterId=3a82de12-6d97-4096-99e0-cc7e6f464512#e87fe674-0de9-4d2d-9fcc-9c7a93fa82ff>. (01.04.2014)

*Töötervishoiu ja tööohutuse seadus*. RT I 1999, 60, 616; RT I, 06.07.2012, 60.  
<https://www.riigiteataja.ee/akt/106072012060>. (01.04.2014)

*Töökeskkonna ülevaade 2013*. Tööinspeksioon.  
[http://www.ti.ee/public/files/Tookeskkonna\\_ylevaade\\_2013.pdf](http://www.ti.ee/public/files/Tookeskkonna_ylevaade_2013.pdf). (01.04.2014)

**Uverskaja, E.** 2011. *Infojuhtimine teabeküllases organisatsioonis*. [E-õppe kursuse materjalid].  
[http://www.e-ope.ee/repositoorium/otsing?@=7941#euni\\_repository\\_10895](http://www.e-ope.ee/repositoorium/otsing?@=7941#euni_repository_10895). (10.04.2014)

**Virkus, S.** 2003. *Infokirjaoskus ja infokäitumine infouuringute kontekstis*. <http://www.tlu.ee/i-foorum/ifoorum7/Artiklid/sirje.htm>. (01.04.2014)

*What is Information Management?* 2012. The Global Community of Information Professionals.  
<http://www.aiim.org/what-is-information-management>. (01.04.2014)

**Webb, J.** 2008. *Strategic Information Management: A practitioners guide*.  
[http://reader.ebib.com/\(S\(qxg2cah0nmpdbcr2kyqdah3o\)\)/Reader.aspx?p=1639567&o=1647&u=414509&t=1397565220&h=58797E65E8A6629F8ED8A9D54BF5CB59D8491497&s=](http://reader.ebib.com/(S(qxg2cah0nmpdbcr2kyqdah3o))/Reader.aspx?p=1639567&o=1647&u=414509&t=1397565220&h=58797E65E8A6629F8ED8A9D54BF5CB59D8491497&s=).  
(01.04.2014)

**Wilson, T. D.** 1999. *Model in information behaviour researsch*. [http://www2.hawaii.edu/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=gTwfIGMgV1axc\\_MdqFs49aeiKCtODFIciX2-QM2Dggw](http://www2.hawaii.edu/mwg-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=gTwfIGMgV1axc_MdqFs49aeiKCtODFIciX2-QM2Dggw).  
(01.04.2014)

## 6. LISAD

### 6.1. Lisa 1 Küsimustik

#### Töötervishoiu- ja tööohutusalane infoliikumine ja -käitumine KVLogKes

Lugupeetud kaadrikaitseväelased, teenistuja ja töölised!

Palun Teil täita küsimustik, mille eesmärgiks on saada Teilt tagasiside töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumise kohta KVLogKes.

Küsimustele vastamine võtab aega kuni 5 minutit. Vastamine on anonüümne ning andmeid kasutatakse ülikooli lõputöö kirjutamiseks.

Teie soovid, ootused ja arvamused on väga tähtsad, sest sedasi saab töötervishoiu ja tööohutuse olukorda asutuses paremaks muuta.

Küsimustik on avatud 30. aprillini.

Küsimuste korral palun kontakteeruda: Aivar Erik, aivareri@ut.ee

Küsitluse läbiviija on Tartu Ülikooli Sotsiaal- ja haridusteaduskonna Ühiskonnateaduste instituudi Info- ja dokumendihalduse õppekava IV kursuse üliõpilane Aivar Erik.

## KÜSIMUSTIK

### 1. Kuivõrd Te olete kursis töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tulenevate Teid puudutavate kohustuste ja õigustega?

*Valige üks järgnevatest vastustest*

- ei ole kursis
- pigem ei ole kursis
- pigem olen kursis



olen täielikult kursis

ei oska vastata

**2. Palun hinnake, kuid võrd on Teie asutuse töötingimused vastavuses tervishoiu ja tööohutuse seaduse nõuetega.**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

ei ole vastavuses

pigem ei ole vastavuses

pigem on vastavuses

on täielikult vastavuses

ei oska vastata

**3. Kas Teie töökohustused on vastavuses Teie oskuste ja teadmiste tasemele?**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

kindlasti ei ole

pigem ei ole

pigem on

kindlasti on

ei oska vastata

**4. Kas teate, millised on asutuse eesmärgid ning tulevikuplaanid tervishoiu ja tööohutus valdkonnas?**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

kindlasti ei tea

pigem ei tea

pigem tean

tean kindlasti

**5. Kuivõrd Teie arvates pöörab tööandja tähelepanu töötingimustele, kas tööandja ...**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

püüab kindlustada võimalikult head töötingimused töötajale

jälgib, et põhiliselt oleks kõik korras

pigem on tähelepanu formaalne

ei pööra töötingimustele tähelepanu

ei oska vastata

**6. Kas Teil on esinenud praeguse tööandja juures tööst põhjustatud terviseprobleeme seoses ...**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

tööõnnetustega

kutsehaigusega

tingituna pingelistest suhetest tööl

ei oska vastata

Muu: \_\_\_\_\_

**7. Kuivõrd rahul olete töötervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumisega asutuses?**

*Palun vastake 5-palli skaalal, kus 1 – ei ole üldse rahul ja 5 – olen väga rahul*

1    2    3    4    5

**8. Töötervishoiu ja tööohutusalane vajalik informatsioon on Teile õigeaegselt kättesaadav?**

*Palun vastake 5-palli skaalal, kus 1 – ei nõustu üldse ja 5 – nõustun täielikult*

- 1    2    3    4    5

**9. Kui keeruline on leida Teile vajaminevat töötervishoiu ja tööohutusalast informatsiooni?**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

- väga keeruline
- pigem keeruline
- pigem lihtne
- väga lihtne
- ei oska vastata

**10. Millistest kanalitest leiate töötervishoiu ja tööohutuse kohta informatsiooni?**

*Märkige kõik, mis sobivad*

- vahetu ülem
- töökeskkonnaspetsialist
- töökeskkonnavolinik
- kolleeg
- Kaitseväe logistikakeskuse intranet (sisevõrk)
- Kaitseväe intranet (sisevõrk)
- dokumendihaldus süsteem „Postipoiss“
- internet

Muu: \_\_\_\_\_

## **11. Kuivõrd oluliseks peate ...**

### **11.1. töötervishoiu ja tööohutusalast informatsiooni oma ülesannete täitmiseks?**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

- ei pea üldse oluliseks
- pigem ei pea oluliseks
- pigem pean oluliseks
- pean väga oluliseks
- ei oska vastata

### **11.2. et tööandja viiks regulaarselt läbi töötervishoiu ja tööohutusalaseid täiendkoolitusi?**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

- ei pea üldse oluliseks
- pigem ei pea oluliseks
- pigem pean oluliseks
- pean väga oluliseks
- ei oska vastata

### **11.3. et viidaks läbi õppusi/selgitusi töötervishoiu ja tööohutusalastes küsimustes?**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

- ei pea üldse oluliseks

- pigem ei pea oluliseks
- pigem pean oluliseks
- pean väga oluliseks
- ei oska vastata

## **12. Mil määral nõustute väitega, et ...**

### **12.1. teate täpselt kus kohast leiate infot tervishoiu ja tööohutuse kohta.**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

- kindlasti ei ole nõus
- pigem ei ole nõus
- pigem olen nõus
- kindlasti olen nõus
- ei oska vastata

### **12.2. teate täpselt kelle poole pöörduda tervishoiu ja tööohutusealase informatsiooni saamiseks.**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

- kindlasti ei ole nõus
- pigem ei ole nõus
- pigem olen nõus
- kindlasti olen nõus
- ei oska vastata

### **12.3. pöördate alati kellegi poole vajaliku tervishoiu ja tööohutusealase informatsiooni saamiseks.**

*Valige üks järgnevatest vastustest*

kindlasti ei ole nõus

pigem ei ole nõus

pigem olen nõus

kindlasti olen nõus

ei oska vastata

**13. Millised on Teie ettepanekud tervishoiu ja tööohutusalase informatsiooni liikumise parendamiseks?**

---

---

**14. Sugu**

Mees       Naine

**15. Vanus**

Lisage arv

**16. Haridus**

Põhiharidus

Keskharidus

Keskeriharidus/kutseharidus

Kõrgharidus (bakalaureus, diplomiõpe)

Kõrgharidus (magister, doktor)

**17. Ametikoht**

kaadrikaitseväelane

teenistuja

tööline

muu: \_\_\_\_\_

**18. Tööstaaž Kaitseväge logistikakeskuses**

kuni 3 aastat

3-5 aastata

üle 5 aasta

Täna Teid!

## **SUMMARY**

### **Information Management and Behaviour in Regard with Occupational Health and Safety in the Logistics Centre of the Estonian Defence Forces**

Information appears to be the resource of great importance in the contemporary informational society. Information is found everywhere and management and handling of information have a role to play within the society. Information management and behaviour in the area of occupational health and safety should be chosen as top priority in every enterprise. Quality management and information behaviour in the area of occupational health and safety prove to be a key factor in creation and ensuring of safe working environment in enterprise.

The subject of occupational health and safety is equally important for employers and employees. The former ones seek to avoid damage compensations caused by accidents and diseases that is why it is necessary to do one's best to prevent them from happening. Employees should take care to stay able to work and perform their obligations in prevention of misfortunes.

Both employer and employee have been imposed by legislator a good deal of obligations related to occupational health and safety, following which should guarantee the safe working environment. Information communication in regard with occupational health and safety as well cooperation between employer and employee in creation of working environment are also stipulated by the regulations.

The purpose of the final paper was to realise whether there is a system of information management and behaviour the Logistics Centre of the Estonian Defence Forces, how effective it is, and what weak points it has got.

Theoretical part of the research is based on the presumption that the effective information management has impact on the efficiency of the organisation. Information management is directly related to a good and effective communication of necessary information to employees. However, information will only help to carry on strategic activities when it has been communicated.

The research also revealed that information behaviour is linked to decision making and problem solution in terms of finding, use and choice of information. The result of objective achievement is dependent on information behaviour.



The conducted survey showed that almost every third respondent assessed the communication of information in regard with occupational health and safety as being insufficient and hard-to-get, and the average of 6.3% of the respondents knew about the obligations and rights provided by the law and had an overview of the enterprise objectives and future plans in the matter of occupational health and safety.

The survey also revealed that the enterprise staff is really interested in learning more about occupational health and safety though not much effort is given to finding it – almost one third of the respondents shared an opinion that they do not seek information on occupational health and safety from anybody, which means that they either look for it on the Internet or try to cope without it, which may finally result in certain unpleasant situations. One of the reasons is certainly lack of motivation among the authorised working environment representatives as such representatives in defence forces are usually elected at the suggestion of a commander and many of them perform their duties formally, not bothering to manifest themselves or show any concern.

The research proved the author's position that the contribution of persons dealing with occupational health and safety is insufficient for improvement of information communication efficiency. Apart from that, information behaviour within the enterprise, concerning occupational health and safety, has certain weak points mainly associated with lack of motivation among authorised representatives.

Based on the survey results the author suggests that the communication of occupational health and safety information in the Logistics Centre of the Defence Forces should be promoted as well as the corresponding activities; and the control over complying with the Occupational Health and Safety Act should be improved.

The author made one more significant conclusion: information management and behaviour is very important for guaranteeing organisation of the occupational health and safety in the enterprise and achievement of strategic results. The author believes that he fulfilled the purpose of the research. The work results are valuable since they can be submitted to a working environment specialist of the Logistics Centre of the Defence Forces, responsible for occupational health and safety in the whole enterprise, which might lead to improvement of the occupational health and safety performance in every subdivision of the enterprise.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, \_\_\_\_\_ Aivar Erik \_\_\_\_\_,  
(*autori nimi*)

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Töötervishoiu ja tööohutusalane infojuhtimine ja -käitumine Kaitseväe logistikakeskuses“

\_\_\_\_\_  
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on Lea Baumann, MA; Krista Lepik, PhD \_\_\_\_\_,  
(*juhendaja nimi*)

reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

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

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

Tartus/Tallinnas/Narvas/Pärnus/Viljandis, 19.05.2014