

HUOM! Kyselyn keltaisella merkityt kysymykset kuuluvat ainoastaan kyselyn pidempään versioon, joka on suunnattu ylimmälle johdolle ja esihenkilöille.

Turvallisuuskulttuurin kypsyysanalyysi

Vastausohjeet

Jokaisessa kysymyksessä on neljä eri vastausvaihtoehtoa, joista ensimmäinen kuvaa turvallisuuskulttuurin kehittymätöntä tasoa ja viimeinen sen huipputasoa. Valitse vaihtoehto, jonka koet parhaiten kuvaavan omaa organisaatiotasi. Ylemmillä arviointitasoilla oletetaan aina alempien tasojen olevan kunnossa. Mikäli arvioitavassa vaihtoehdossa kuvataan useampia käytäntöjä, tulee kaikki kuvatut käytännöt olla tunnistettavissa, jotta tason vaatimus täyttyy.

Vastaa kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti oman kokemuksesi mukaan. Jos et pysty arvioimaan jotakin kohtaa, voit ohittaa sen kohdan.

Tämän kyselyn kysymykset tarkastelevat työturvallisuuteen liittyvän kulttuurin tilaa. Turvallisuudella tarkoitetaan tässä kyselyssä työturvallisuutta ja -terveyttä (sekä fyysinen että psykososiaalinen turvallisuus ja terveys).

Kyselyssä ylin johto tarkoittaa liiketoimintajohtoa tai vastaavia johtajia. Esihenkilö tarkoittaa kaikkia eri organisaatiotasoilla toimivia esihenkilöitä. Henkilöstöllä viitataan koko henkilöstöön sisältäen sekä esihenkilöt että työntekijät. Työntekijä tarkoittaa työntekijäroolissa olevaa henkilöstön jäsentä.

Taustatiedot

Yritys

Yksikkö (mikäli katsotte tarpeelliseksi, huomioiden riittävän vastaajamäärän) tai jako hallinto/tukipalvelut ja tuotanto

Kuinka pitkä on työkokemuksesi nykyisessä organisaatiossasi?

Alle 1 vuosi	1 vuosi - alle 3 vuotta	3 vuotta - alle 5 vuotta	5 vuotta - alle 10 vuotta	10 vuotta tai enemmän
-----------------	----------------------------	-----------------------------	------------------------------	--------------------------

Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten nykyistä toimenkuvaasi?

- Ylin johto (johtoryhmä, liiketoimintajohto tai vastaavat johtajat)
- Esihenkilö (keskijohto, työnjohto)
- Työntekijä

Ylimmän johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen

1. Ylimmän johdon käsitys tapaturmien taustalla vaikuttavista tekijöistä

- 1) Johto uskoo, että tapaturmat ovat usein vain yksilön huolimattoman työn tulosta tai huonoa onnea ja osa työtä.
- 2) Johto ymmärtää, että tapaturmien taustalla vaikuttaa useita eri tekijöitä. Tekniset viat koneissa ja heikko huolto tunnistetaan syiksi ihmisten lisäksi.
- 3) Johto tarkastelee koko järjestelmää, mukaan lukien prosessit ja menettelytavat, kun tarkastellaan tapaturmien syitä.
- 4) Johto tarkastelee laaja-alaisesti järjestelmien ja ihmisten vuorovaikutusta (esim. inhimilliset tekijät)

2. Ylimmän johdon käsitys siitä, kenellä on vastuu tapaturmista

- 1) Johto näkee vastuun tapaturmista kuuluvan niille, jotka ovat suoraan osallisina tapahtumassa.
- 2) Johto huomioi vakiintuneiden käytäntöjen osallisuutta tapaturmiin, mutta tällä ei ole mitään seurauksia.
- 3) Johto myöntää, että sillä on osavastuu tapahtuneesta.
- 4) Johto hyväksyy, että se on vastuussa tapahtuneesta. Johto arvioi, mitä he olisivat itse voineet tehdä tapaturmien estämiseksi.

3. Ylimmän johdon asenteet turvallisuutta kohtaan

- 1) Johto pitää turvallisuutta työntekijöiden vastuuna. Johto puhuu turvallisuuteen sitoutumisen tärkeydestä, mutta ei tee mitään itse asian eteen.
- 2) Johto on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin vain tapaturmien sattuessa.
- 3) Suurin osa johdosta on kiinnostunut osallistumaan turvallisuuteen liittyviin aiheisiin jatkuvasti.
- 4) Johdon mielestä turvallisuus on yksi tärkeä osa yleistä johtamista.

4. Tasapaino turvallisuuden ja kannattavuuden välillä

- 1) Turvallisuutta pidetään enimmäkseen kustannuksena, mutta ennaltaehkäisevään kunnossapitoon on tehty joitain investointeja. Operatiiviset tekijät hallitsevat päätöksiä, ja esimerkiksi toimittajat valitaan ensisijaisesti hinnan perusteella.
- 2) Turvallisuus nähdään harkinnanvaraisena menona. Jos kaikkia vaihtoehtoja (kuten toimittajia) ei voida hyväksyä turvallisuuden kannalta, valitaan vaihtoehdoista vähiten huono.

- 3) Turvallisuudesta yritetään tehdä ensisijaisen tärkeää, sillä on ymmärretty, että siitä voidaan saada taloudellista hyötyä. Viiveitä hyväksytään, jotta toimittajat saadaan turvallisuuden kannalta korkeatasoisiksi. Kustannuksilla on kuitenkin merkitystä.
- 4) Turvallisuus ja kannattavuus ovat tasapainossa, joten niiden priorisoinnissa ei ole ongelmaa. Johto uskoo, että turvallisuus tuottaa rahaa.

5. Esihenkilöiden aktiivinen rooli turvallisuuteen liittyen

- 1) Esihenkilöt vain puhuvat turvallisuudesta
- 2) Esihenkilöt suorittavat virallisessa turvallisuuspolitiikassa määritellyt toimet (esim. työmaakäynnit ja turvallisuuskeskustelut).
- 3) Esihenkilöt ovat sitoutuneita myös ennakoivaan toimintaan ja ovat näkyvästi mukana turvallisuustoiminnassa.
- 4) Esihenkilöiden turvallisuustoimintaa arvioidaan ja esihenkilöt kehittävät toimintaansa saadun palautteen perusteella.

6. Esihenkilöiden sitoutuminen korjaaviin ja ennakoiviin toimiin

- 1) Esihenkilöt eivät välitä, jos henkilöstö ei ota huomioon turvallisuutta ja mahdollisia riskejä työssään.
- 2) Esihenkilöt rohkaisevat ilmoittamaan poikkeamista, huolenaiheista ja omista virheistään.
- 3) Esihenkilöt osoittavat huolta ja henkilöstön toimintaan puututaan, jos turvallisia työ- ja toimintatapoja ei noudateta.
- 4) Esihenkilöt antavat henkilöstölle rakentavaa palautetta, kun nämä eivät ota huomioon turvallisuutta ja mahdollisia riskejä työssään. Henkilöstön turvallisuustietoisesta toiminnasta annetaan positiivista palautetta.

7. Esihenkilöiden näkemykset auditoinnista (myös turvallisuuteen liittyvät sisäiset katselmukset, kierrokset ja kävelyt)

- 1) Esihenkilöiden näkevät auditoinnin välttämättömänä pahana, etenkin vakavien tapaturmien jälkeen. Auditoinneille ja arvioinneille ei ole olemassa aikataulua, koska niitä pidetään rangaistuksena.
- 2) On olemassa säännöllinen, ajoitettu auditointiohjelma, joka keskittyy korkean vaaran alueisiin. Esihenkilöt tekevät mielellään muille auditointeja, mutta auditoitavana oleminen ei ole niin tervetullutta.
- 3) Esihenkilöt ymmärtävät näkemyksiensä olevan puolueellisia ja toivottavat ulkopuolisen avun tervetulleeksi. Auditointeja pidetään positiivisina.
- 4) Esihenkilöt näkevät auditoinnin erinomaisena työkaluna jatkuvalla piilevien ongelmien etsinnälle, jossa voidaan hyödyntää ulkopuolista apua tarvittaessa. Auditoinnit keskittyvät enemmän henkilöstön käyttäytymiseen kuin laitteistoihin ja järjestelmiin.

8. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan siihen, miten ylin johto ja esihenkilöt sitoutuvat turvallisuuden kehittämiseen?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (Mikä aiheuttaa tapaturmia, kuka on vastuussa, johdon asenteet, aktiivinen rooli ja sitoutuminen)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Viestintä

9. Esihenkilöiden kiinnostus viestiä turvallisuusasioista henkilöstön kanssa

- 1) Esihenkilöt viestivät turvallisuusasioista henkilöstölle vain vakavien tapaturmien jälkeen. Kiinnostus kommunikointiin lopahtaa ajan myötä, kun asiat palaavat normaaliksi.
- 2) Esihenkilöt viestivät turvallisuusasioista henkilöstölle paljon, mutta alhaalta ylöspäin viestinnälle on vain harvoja tilaisuuksia.
- 3) Esihenkilöt ymmärtävät, että vuoropuhelu henkilöstön kanssa on suotavaa, joten prosessi kahdensuuntaiselle viestinnälle on olemassa. Esihenkilöt sekä kertovat että kyselevät turvallisuusasioista.
- 4) Organisaatiossa on käytössä täsmällinen prosessi kahdensuuntaiselle viestinnälle, jossa esihenkilöt saavat enemmän tietoa takaisin kuin sitä jakavat. Viestintäprosessi on toimiva sekä läpinäkyvä.

10. Organisaation tapa jakaa turvallisuuteen liittyvää tietoa

- 1) Turvallisuuteen liittyvää tietoa jaetaan ilmoitustaulujen tai nettisivujen kautta.
- 2) Tietoa jaetaan säännöllisesti turvallisuusaiheisen uutiskirjeen tai ryhmäsähköpostien kautta.
- 3) Henkilöstölle pidettävissä kokouksissa turvallisuus nostetaan säännöllisesti esiin avoimen keskustelun synnyttämiseksi.
- 4) Teknologiaa käytetään laajasti tiedon levittämisen apuna, esim. toimitusjohtajan turvallisuusblogi. Turvallisuuteen liittyvien huolien kommunikoimiseen on sekä virallisia että epävirallisia kanavia – tarvittaessa aina organisaation ylimmälle tasolle asti.

11. Asenteet turvallisuusviestintää kohtaan organisaatiossa

- 1) Turvallisuusviestintä nähdään ajanhukkana organisaatiossa.
- 2) Esihenkilöt pitävät turvallisuusviestintää tärkeänä, mutta työntekijöitä se ei kiinnosta.
- 3) Esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä on avoin väylä turvallisuusviestinnälle, koska molemmat pitävät turvallisuusaiheisia asioita tärkeänä.

- 4) Sekä esihenkilöt että henkilöstö ovat tunnistaneet turvallisuusviestinnän olevan tärkeä osa kulttuurin muuttamista.

12. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan siihen, miten turvallisuuteen liittyvään kommunikaatioon suhtaudutaan organisaatiossanne?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (esihenkilöiden kiinnostus viestiä turvallisuusasioista, tapa jakaa tietoa, asenteet viestintää kohtaan)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Kouluttaminen

13. Esihenkilöiden kouluttaminen

- 1) Esihenkilöt eivät saa turvallisuuskoulutusta.
- 2) Esihenkilöt koulutetaan turvallisuusjohtamisen perusasioihin (sisältää turvallisuuspolitiikan sekä lain asettamat vaatimukset esihenkilöille).
- 3) Esihenkilöt saavat turvallisuuteen liittyvää johtajuuskoulutusta (engl. safety leadership).
- 4) Esihenkilöiden turvallisuusjohtamisen sekä -johtajuuden taitoja arvioidaan. Taitoja kehitetään yksilöllisten tarpeiden pohjalta.

14. Työntekijöiden kouluttaminen

- 1) Työntekijöille tarjotaan vain työtehtäväkohtaiset lakisäättävät koulutukset.
- 2) Työntekijöille järjestetään turvallisuuskoulutusta, joka sisältää lainsäädännön vaatimukset sekä yrityksen turvallisuuspolitiikan.
- 3) Työntekijät koulutetaan osallistumaan turvallisuuden kehittämiseen, esim. vaarojen tunnistaminen, turvallisuuden havainnointi ja vaaratilanneilmoitusten tekeminen.
- 4) Työntekijät koulutetaan myös positiivisten turvallisuushavaintojen tekemiseen ja antamaan (ja vastaanottamaan) palautetta.

15. Työntekijöiden asenteet kouluttamista kohtaan

- 1) Koulutusta pidetään välttämättömänä pahana. Koulutukseen osallistutaan vain, kun se on pakollista.
- 2) Tapaturman jälkeen kiinnostus turvallisuuskoulutukseen lisääntyy. Kiinnostus koulutukseen vähenee ajan myötä.

- 3) Työntekijät ovat kiinnostuneita osallistumaan turvallisuuskoulutukseen myös silloin, kun ei ole tapahtunut epätavallisia tapaturmia. Työntekijät alkavat tunnistaa koulutustarpeita.
- 4) Työntekijät ovat ylpeitä turvallisuusosaamisestaan. Työntekijät tunnistavat turvallisuuskoulutukseen ja -osaamiseen liittyviä tarpeita.

16. Esihenkilöiden asenteet kouluttamista kohtaan

- 1) Henkilöstöä nimetään turvallisuustoimintaan saatavuuden perusteella koulutuksen tai asiaankuuluvan kokemuksen sijaan.
- 2) Tapaturmien jälkeen rahaa käytetään turvallisuuskoulutukseen. Koulutus vähentyy ajan myötä.
- 3) Esihenkilöt pitävät tärkeänä, että henkilöstön osaamista kartoitetaan ja vakiomuotoisia koulutuksia järjestetään säännöllisesti. Koulutuksissa hankitut tiedot testataan.
- 4) Esihenkilöt painottavat testattujen taitojen merkityksen työssä. Muistakin tekijöistä, kuten asenteista, tulee yhtä tärkeitä kuin tiedosta ja taidoista. Kehitystä pidetään pikemminkin prosessina kuin kertaluontoisena tapahtumana.

17. Koulutuksen systemaattisuus

- 1) Koulutukselle ei ole selkeitä tavoitteita. Koulutusta annetaan tapaturmien jälkeen ilman lisäsuunnittelua tai taitojen arviointia.
- 2) Koulutukselle on asetettu selkeät tavoitteet, mutta koulutuksen laadusta tai vaikutuksista on vähän tietoa.
- 3) Käytössä on mekanismi sen varmistamiseksi, että koulutusohjelmien laajuus, sisältö, laatu ja määrä ovat hyvällä tasolla.
- 4) Hyvin suunnitellun ja hyvin toteutetun koulutusohjelman jälkeen koulutetuilta kerätään palautetta ja sitä hyödynnetään koulutusohjelman kehittämisessä.

18. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan turvallisuuteen liittyvään koulutukseen ja sen edellytyksiin organisaatiossanne?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (henkilöstön kouluttaminen, asenteet kouluttamista kohtaan, koulutuksen systemaattisuus)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Organisatorinen oppiminen

19. Olemassa oleva järjestelmä turvallisuuspoikkeamien ja turvallisuusehdotusten ilmoittamiseen

- 1) On olemassa järjestelmä, jonka avulla henkilöstö voi ilmoittaa vain vakavista vahingoista, jotka ovat tapahtuneet organisaatiossa.
- 2) On olemassa järjestelmä, jonka avulla henkilöstö voi ilmoittaa kaikista vahingoista, jotka ovat tapahtuneet organisaatiossa.
- 3) On olemassa järjestelmä, jonka avulla henkilöstö voi ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista ja saada palautetta tehdyistä toimista.
- 4) On olemassa järjestelmä, jonka avulla henkilöstö voi tehdä myös turvallisuusehdotuksia ja saada palautetta tehdyistä toimista.

20. Henkilöstön suhtautuminen turvallisuushavaintojen tekemiseen

- 1) Henkilöstön jäsenet eivät halua ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 2) Vähemmistö henkilöstöstä haluaa ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 3) Suurin osa henkilöstöstä haluaa ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista.
- 4) Lähes kaikki henkilöstön jäsenet haluavat ilmoittaa kaikista epätavallisista tapahtumista sekä tehdä turvallisuusehdotuksia.

21. Oppiminen ilmoitetuista tapahtumista

- 1) Tapauksia tutkitaan vain vakavien tapaturmien jälkeen. Analyyseissä ei oteta huomioon inhimillisiä tekijöitä eivätkä ne mene lain vaatimuksia pidemmälle.
- 2) Tutkimuksessa keskitytään syyllisten löytämiseen. Järjestelmällistä seuranta on vähän, eikä aiempia vastaavia tapahtumia oteta huomioon.
- 3) Organisaatiolla on koulutettuja tutkijoita, jotka tekevät järjestelmällistä seuranta tarkistaakseen, onko muutos tapahtunut ja ylläpidetty. Raportit lähetetään yrityksen laajuisesti jakamaan tietoa sekä oppeja tapahtuneesta.
- 4) Tutkimusta ja analysointia ohjaa syvä ymmärrys siitä, miten tapaturmat tapahtuvat (ml. inhimilliset tekijät). Todelliset ongelmat on tunnistettu yhdistämällä tietoa monista tapauksista. Seuranta on systemaattista, jotta voidaan tarkistaa, että muutos tapahtuu ja sitä ylläpidetään.

22. Turvallisuustasoon vaikuttavien muutosten tukeminen

- 1) Ylimmän johdon tuki puuttuu, eikä aktiivista turvallisuusasiantuntijaa ole ohjaamassa muutosta.
- 2) Ylimmän johdon tuki puuttuu, mutta aktiivinen turvallisuusasiantuntija ohjaa muutosta.
- 3) Ylimmältä johdolta on ainakin passiivista tukea, ja aktiivinen turvallisuusasiantuntija ohjaa muutosta.
- 4) Muutosta johtaa ylin johto, ja turvallisuusasiantuntija tukee muutosta aktiivisesti.

23. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan siihen, miten turvallisuuteen liittyvään oppimiseen suhtaudutaan organisaatiossanne?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (järjestelmät ilmoituksia varten, henkilöstön suhtautuminen, muutosten tukeminen)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Työntekijöiden sitoutuminen ja osallistuminen

24. Työntekijöiden sitoutuminen ja huolehtiminen kollegoista

- 1) "Ei sillä ole väliä, jos kukaan ei huomaa" on yleinen asenne.
- 2) "Huolehdi itsestäsi" on yleinen ohje. Vahinkojen jälkeen sitoudutaan ainakin sanallisesti huolehtimaan myös työkavereiden turvallisuudesta, mutta se unohtuu nopeasti hyvän turvallisuusajanjakson jälkeen.
- 3) Ylpeys turvallisuusosaamisesta alkaa kehittyä, mikä lisää työntekijöiden sitoutumista turvallisuuteen sekä huolehtimista työkavereista. Tunne ei ole kuitenkaan laajasti levinnyt.
- 4) Työntekijöiden sitoutumis- ja huolehtimistaso ovat erittäin korkealla. Työntekijät osallistuvat myös turvallisuustavoitteiden määrittämiseen.

25. Työntekijöiden asenteet turvallisuutta kohtaan

- 1) Työntekijöillä ei ole kiinnostusta osallistua turvallisuuden kehittämiseen.
- 2) Työntekijät ovat kiinnostuneita turvallisuuden kehittämisestä vain vakavien tapaturmien sattuessa.
- 3) Suurin osa työntekijöistä on kiinnostuneita osallistumaan turvallisuuden kehittämiseen.
- 4) Lähes kaikki työntekijät ovat kiinnostuneita osallistumaan turvallisuuden kehittämiseen.

26. Työntekijöiden teot turvallisuuteen liittyen

- 1) Työntekijät eivät osallistu turvallisuuden kehittämiseen.
- 2) Työntekijät osallistuvat turvallisuuteen liittyvään toimintaan vain tekemällä ilmoituksia turvallisuuspoikkeamista.
- 3) Työntekijät osallistuvat kaikkiin turvallisuuteen liittyviin toimiin, jotka ovat määritelty organisaation turvallisuusohjeissa.
- 4) Työntekijät osallistuvat ennakoivasti turvallisuuteen liittyvien muutosten suunnitteluun, toteuttamiseen sekä arviointiin.

Paineen alla työskentely

- 1) On yleistä, että työntekijät eivät noudata turvallisia työtapoja paineen alla.
- 2) Työntekijät jättävät joskus noudattamatta turvallisia työtapoja paineen alla.
- 3) Työntekijät noudattavat turvallisia työtapoja paineen alla, mutta harvoin puuttuvat asiaan, mikäli joku muu niitä ei noudata.
- 4) Työntekijät eivät suvaitse muilta turvatonta käyttäytymistä edes paineen alla.

27. Turvallisuudesta palkitseminen

- 1) Palkintoja ei anneta eikä niitä odoteta. Käytössä on vain sanktioita epäonnistumisesta.
- 2) Hyvästä turvallisuustyöstä palkitaan sanallisesti. Myös pieniä palkintoja jaetaan, kuten elokuvalippuja.
- 3) Joitain palkitsemistapoja on olemassa, joissa huomioidaan turvallisuuteen liittyvä onnistunut työsuoritus. Arviointi perustuu pikemminkin kehittämisprosessiin kuin tuloksiin.
- 4) Onnistumista itsessään pidetään arvokkaana. Hyvä turvallisuussuorituskyky on sisäisesti motivoiva.

28. Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuudessaan siihen, miten työntekijät sitoutuvat turvallisuuden kehittämiseen?

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan omaa mielipidettäsi kaikista edellä olleista kohdista. (sitoutuminen ja huolehtiminen työkavereista, asenteet, teot, paineen alla työskentely, palkitseminen)

- Erittäin tyytymätön
- Tyytymätön
- En tyytymätön enkä tyytyväinen
- Tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Turvallisuussuorituskyky

29. Esihenkilöt kannustavat työntekijöitä työskentelemään turvallisuussääntöjen mukaisesti - myös silloin, kun työaikataulu on tiukka.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

30. Esihenkilöt kannustavat työntekijöitä osallistumaan turvallisuuden kehittämiseen.

- Täysin eri mieltä

- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

31. Esihenkilöt varmistavat, että havaitut turvallisuusongelmat korjataan välittömästi.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

32. Työntekijät eivät hyväksy riskinottoa, ei edes siinä tapauksessa, että työaikataulu on tiukka.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

33. Työpaikalla voidaan puhua vapaasti ja avoimesti turvallisuusasioista.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

34. Työntekijät auttavat toisiaan työskentelemään turvallisesti.

- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- Ei eri eikä samaa mieltä (en osaa sanoa)
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä