

Juuksurid ja muud iluteenused



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks
2. Sissejuhatus töökeskkonda
3. Töökeskkonna riskianalüüs
4. Ajutine töövõimetus
5. Kemikaalid
6. Nahaärritajad
7. Sisekliima
8. Ergonoomiline töökeskkond
9. Psühhosotsiaalne töökeskkond
10. Noored töötajad, rasedad ja rinnaga toitvad töötajad



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks

Juhend annab ülevaate mõnedest töökeskkonna enamlevinud probleemidest ja nende lahendustest.

Juhend puudutab näiteks järgmisi tööülesandeid:

- töö juuksurialongides
- töö ilusalongides
- töö spordiklubides.

Juhend on suunatud tööandjale, töökeskkonnaspetsialistile, töökeskkonnavolinikule ja teistele töötajatele, kes tegelevad töökeskkonnaga või on selle paremaks muutmiseks huvitatud.

Kõikide juhendis käsitletud temade kohta saab lisateavet tööelu portaalist aadressil www.tooelu.ee.

Reegel: tööandja peab tagama töötajale ohutud ja tervislikud töötingimused ja töökeskkonna igas tööga seotud olukorras.

Reegel: töötaja järgib töötamisel tööandja antud ohutusjuhiseid.

Milline on hea töökeskkond?

Heas töökeskkonnas on tagatud töötajate tervise ja töövõime säilimine ning edendamine, töökorralduse ja töökultuuri arendamine sellises suunas, mis toetab tööohutust ja töötervishoidu, edendab ettevõttes positiivset psühhosotsiaalset töökeskkonda ja ladusat tööd, luues eelduse töö tootlikkuse suurendamiseks. Olenevalt erialast, valdkonnast ja töötajast võib hea töökeskkond olla erineva tähendusega. Näiteks heas töökeskkonnas ei esine töötajal selja, kaela, õlavöötme või randmete vaevusi, töötajad ei ole stressis jne.

Probleemid ettevõtte töökeskkonnas võivad erineda juhendis kirjeldatutest. Loomulikult peate ka neile erisustele tähelepanu pöörama – nii igapäevatoos kui ka töökeskkonna riskianalüüsi läbiviimisel. Samal ajal tuleb arvestada, et üks töökeskkonna puudujääk võib avaldada mõju teisele. Halb psühhosotsiaalne töökeskkond või ajapuudus võivad näiteks suurendada luu-lihaskonna vaevuste teket.



Asbest töökeskkonnas

Paljudes vanemates ehitistes leidub asbesti sisaldavaid materjale, nt katuse- või seinakatted, tihendid, isolatsioonikatted jms. Kui hoones, mida ettevõtte tööalaselt kasutab, avastatakse nõ rabadat asbesti sisaldavaid kahjustatud materjale, mis võivad õhku eraldada asbestitolmu, peab tööandja viivitamata võtma tarvitusele abinõud töötajate asbestitolmuga kokkupuute vältimiseks.

Reegel: teavitage Tööinspektsiooni, kui lammutate, rekonstrueerite, remondite või hooldate asbesti sisaldavaid konstruktsioone või eemaldate asbesti ehitisest, masinast või seadmest.

Hoiatus: asbestitolm on kantserogeenne! Väldi asbestitolmu teket!

Õigusakt: määrus „Asbestitööle esitatavad töetervishoiu ja tööohutuse nõuded“.



2. Sissejuhatus töökeskkonda

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)

Eestis reguleerib töötervishoiu ja tööohutuse valdkonda töötervishoiu ja tööohutuse seadus ning selle alusel kehtestatud määrused, milles on kirjeldatud töökeskkonnale esitatavad nõuded. Seaduses on ka tööandja ja töötaja õigused ja kohustused, mis on seotud tervisele ohutu töökeskkonna loomisega ning töötervishoiu ja tööohutuse korraldus nii ettevõtte kui ka riigi tasandil. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Esmaabi ettevõttes

Igas ettevõttes peab olema vajaduse korral tagatud kiire esmaabi andmine. Selleks peab tööandja määrama oma ettevõttes esmaabiandjad ning korraldama neile ettevõtte kulul esmaabiandja koolituse. Kui esmaabiandjad on koolitatud, tuleb info esmaabiandjate kohta paigutada nähtavale kohale, et vajaduse korral oleks esmaabiandja kiiresti leitav. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Tervisekontroll

Tervisekontroll on vajalik töötajatele, kelle tervist mõjutab mõni töökeskkonna ohutegur. Tervisekontrolli eesmärk on varakult avastada ja ennetada töökeskkonna ohuteguri kahjulikku mõju töötaja tervisele. Teine tervisekontrolli eesmärk on kontrollida teatud ametite puhul, kas töötaja tervislik seisund võimaldab tal üldse seda tööd teha või mitte. Tervisekontrolli korraldab ja selle eest tasub tööandja. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Ohumärguanded

Õnnetuste ja muude terviseriskide vältimiseks töökohal on üheks võimaluseks ohumärguannete kasutamine. Ohumärguandeid kasutatakse keelu, hoiatuse või kohustusliku nõude puhul, esmaabi- ja tuletõrjevahendite ning nende asukoha märgistamiseks, takistuse, ohtliku koha ja liiklusteede ning mahutite ja torude märgistamiseks. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Isikukaitsevahendid

Tööd tehes võib töötajal olla terviserisk, mida ei ole võimalik töökorralduse või ühiskaitsevahenditega vältida. Sellisel juhul peab tööandja tagama töötajatele isikukaitsevahendid. Isikukaitsevahendi valimisel tuleb lähtuda töökeskkonna ohutegurist ning töötaja iseärasustest. Vajadusel aitab sobivat isikukaitsevahendit tööandjal valida töötervishoiuteenuse osutaja. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Juhendamine ja väljaõpe

Enne töötaja tööle asumist peab talle läbi viima ameti ja töökohaga seonduvate ohuteguritega toimetulekuks töötervishoiu- ja tööohutuslase juhendamise. Juhendamise ja väljaõppe eesmärk on tutvustada tervisele ohutuid töövõtteid, mis välistaksid töökeskkonna ohutegurite kahjuliku mõju. Juhendamisel saadud teadmisi saab töötaja praktiliselt rakendada töökohal toimuva väljaõppe käigus. Alles pärast juhendamist ja väljaõpet võib töötaja tööle asuda. Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.



3. Töökeskkonna riskianalüüs

Töökeskkonna riskianalüüs on tegevuste kogum, mis võimaldab tegeleda ettevõtte töökeskkonnaga süsteemselt ja tõhusalt. Riskianalüüsi kasutatakse kui vahendit töökeskkonna riskide hindamiseks ja ohutegurite tuvastamiseks ning ohjamiseks. Riskianalüüsi tuleb alustada töökeskkonnaga tutvumisest ettevõtte kõikides töökohtades sh allüksustes. Leitud puuduste kõrvaldamiseks koostatakse tegevuskava, kus on määratud ka probleemi lahendamise eest vastutavad isikud ja ajakava. Tegevuskava täitmine ei tohi kaasa tuua kulutusi töötajale. Riskianalüüsi läbiviimisel on vajalik kaasata töötajad. Riskianalüüs vormistatakse kirjalikult - kas paberil või elektrooniliselt ning see peab olema kättesaadav nii töötajale, juhtkonnale ja vajadusel ka tööinspektorile. Riskianalüüsi kirjalikult vormistatud tulemused ja rakendatavad abinõud tehakse teatavaks töötajatele töökeskkonnavolinike, töökeskkonnanõukogu liikmete ja töötajate usaldusisikute kaudu.

Enne riskianalüüsi alustamist on kasulik üle vaadata ka ettevõtte töövõimetusstatistika ja hinnata, kas töökeskkonnas on tegureid, mis võivad põhjustada haigestumist. Kui leiate töökeskkonnas probleeme, mis võivad haigestumist mõjutada, arvestage sellega prioriteetide seadmisel ja tegevuskava koostamisel.

Riskianalüüs peab sisaldama järgmisi etappe:

1. Terviseriskide väljaselgitamine ja kaardistamine

Riskianalüüsi alustatakse töökeskkonna kaardistamisega, mida võib teha nii töötajatega vesteldes või kasutades küsitluslehti ja ankeete. Eesmärk on välja selgitada võimalikud puudused töökeskkonnas.

2. Ohustatute väljaselgitamine

Selgitage välja, kes on ohustatud ja kuidas. Hinnake töötaja tervise- ja ohutusriske, arvestades tema ealisi ja soolisi iseärasusi, sealhulgas eririske rasedale ja rinnaga toitvale töötajale, alaealisele või puudega töötajale. Hinnake töötamiskohtade ja töövahendite kasutamise ja töökorraldusega seotud riske. Ohustatud isikute väljaselgitamisel ärge unustage ettevõtte külastajaid, koostööpartnereid ja alltöövõtjaid.

3. Kirjeldamine ja hindamine

Töökeskkonnas avastatud puudusi tuleb kirjeldada ning hinnata riske töökeskkonnas viibijale. Vajadusel tuleb mõõta ohutegurite parameetrid (teenuseosutajad leiad tööelu portaalist).

Probleemi kirjeldades pöörake tähelepanu:

1. kas ohuteguri mõju on võimalik vältida;
2. kas ohtlikku ohutegurit on võimalik asendada ohutu või vähem ohtlikuga;
3. kas töötajate juhendamine ja väljaõpe on viidud läbi nõuetekohaselt;
4. kas tööd, töötamiskohta, töövahendeid või töökorraldust saab kohandada töötajale sobivaks;
5. kas ühiskaitsemeetmeid ja -vahendeid saab eelistada isikukaitsevahendite kasutamisele.



4. Tegevuskava ja ennetustegevus

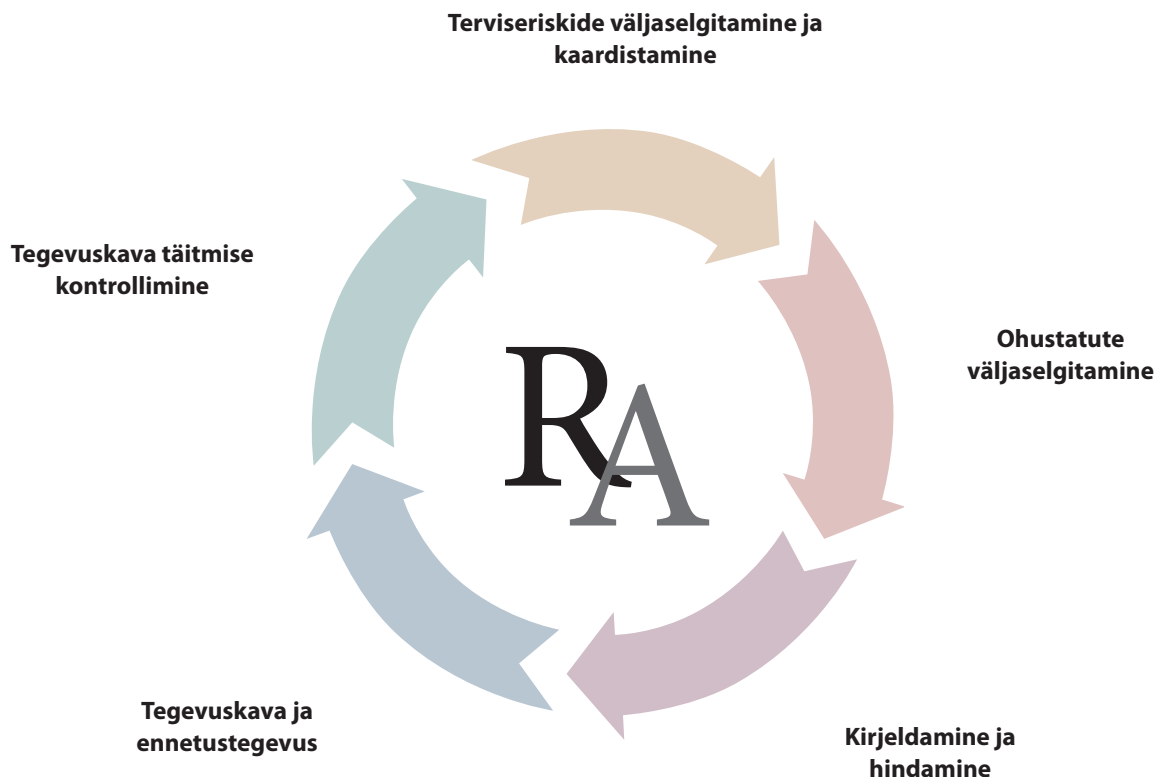
Riskianalüüsi tegevuskava on läbimõeldud plaan koos ajakava ning kirjeldusega, milles määratlete prioriteetsuse järgi tegevused avastatud puuduste kõrvaldamiseks ja vastutajad. Tegevuskava ei tohi jätta käsitlemata neid probleeme, mida ei ole võimalik koheselt kõrvaldada. Tegevuskava peab olema realistlik, arvestades ettevõtte võimalusi.

Oluline on, et tegevuskava oleks hoolega läbi mõeldud. Niiviisi tagate, et teie eesmärgid ja tähtajad oleksid võimalikult realistlikud.

Tegevuste kavandamine ja rakendamine terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõikides etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks ongi tööandja ennetustegevus.

Juhend: "Töötervishoiu ja tööohutusega seotud kulutuste maksustamine"

Töökeskonna riskianalüüs



5. Tegevuskava täitmise kontrollimine

Riskianalüüsi viimases etapis töötatakse välja tegevuskava kontrollimise süsteem. Määratletud peab olema, millal ja kuidas saab kinnitada, et rakendatud meetmed on olnud tulemuslikud. Samuti määratakse riskianalüüsi ja tegevuskava läbivaatamise sagedus.

Riskianalüüsi ülevaatus ja kohandamine muutunud oludele

Riskianalüüs vaadatakse üle, kui on muutunud töökorraldus, mis omakorda mõjutab töökeskkonda. Samuti tuleb riskid hinnata uutele töövahenditele, tehnoloogiale või kui on ilmnenud uued andmed ohuteguri mõju kohta töötaja tervisele, kui õnnetuse või ohtliku olukorra tõttu on riskitase esialgse tasemega võrreldes muutunud või tőtervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise.

Nõustamine ja hea tava

Riskianalüüsi läbiviimisel võib kasutada ka ettevõtteväliseid tőtervishoiuteenuse osutajaid, kui endal vajalikud teadmised puuduvad. Näiteks võite vajada abi kaardistamismeetodi valimisel, riskide hindamisel või parandusettepanekute tegemisel. Tőtervishoiuteenuse osutajad on registreeritud Terviseametis.

Lisateave töökeskkonna riskianalüüsi kohta

Valik riskianalüüsi materjalidest on koondatud tööelu portaali.



Hea tava näited

Juuksurisalongis töötab kolm juuksurit ja üks õpilane. Salongi omanikul Maril on olnud raskusi sellega, et töötajad kipuvad kõige rohkem paari aasta järel töölt lahkuma, uute töötajate väljaõpetamisele kulub aga kaua aega. Ajakirjanduses ja erialafoorumites on olnud jutuks, et juuksevärvid ja keemilise loki vedelik võivad tekitada allergiat. Mari võttis ühendust professionaalse nõustajaga, et too aitaks tal valida võimalikult ohutud tooted. Kohtumisel nõustajaga tuli jutuks ka see, kuidas Mari saaks vähendada töötajate voolavust ja kuidas tuleks üldse personalitööd teha. Nad koostasid riskianalüüsi ja kaardistasid salongi töökeskkonna. Mari on hakanud kord nädalas korraldama personali koosolekuid, mis annavad võimaluse töötingimusi arutada, probleemidele lahendusi leida ja üksteist toetada. Üks kindel päevakorrapunkt nendel kohtumistel on vahetuste planeerimine, nii et nüüd on personalil võimalus saada vaba päev nt oma lapse esimesel koolipäeval, siis, kui on vaja hambaarsti juurde minna ja ümmargustel tähtpäevadel.





4. Ajutine töövõimetus

Ohutu ja tervist toetav füüsiline ja psühhosotsiaalne töökeskkond aitab säilitada töötajate tervist. Seega olete selles juhendis kirjeldatud töökeskkonna probleeme lahendades asunud ennetama ka töötajate haigestumist. Ettevõtte peaks riskianalüüsi läbi viies pöörama tähelepanu ka töötajate töövõimetusle. Selle eesmärk on hinnata, kas töökeskkonnas on tegureid, mis võivad töötajate haigestumust mõjutada. Käesolev alapunkt kirjeldab mõnda vahendit, mida võib kasutada, kui soovite tööd riskianalüüsiga laiendada ja tegeleda põhjalikumalt haigestumise vähendamise ja ennetamisega.

Töövõimetus teie ettevõttes

Selleks, et hinnata, millised on ettevõttes ajutise töövõimetusle peamised põhjused, tuleks uurida töövõimetusstatistikat.

Selle abil on võimalik välja selgitada haigestumiste arv töökohtade või osakondade lõikes. Saadud tulemused aitavad jõuda selgusele, kuidas haigestumist põhjustavaid tegureid kõige paremini ennetada.

Ettevõtte peaks rakendama töövõimetuspoliitikat, mis aitaks kaasa avatud ja usaldusliku õhkkonna loomisele töökeskkonnas. Selle eesmärgiks on kindlustada, et nii juhtkond kui ka töötajad teavad, kuidas ettevõtte suhtub töötervishoidu, töötaja tervise edendamisse, töövõimetusle ennetamisse ning kuidas tekkinud töövõimetusle korral toimida.

Tegevused haigestumuse vähendamiseks

Ajutise töövõimetusle vähendamise meetmed on kõige tulemuslikumad, kui võtta arvesse ettevõtte töökeskkonna ja töötajaskonna psühhosotsiaalseid iseärasusi. Kasulik on kombineerida üldiseid meetmeid üksikule töötajale suunatud lahendustega, näiteks tööülesannete ja töötingimuste kohandamine töötaja tervislikule seisundile.

Töökoha säilitamine või töökohale tagasipöördumine

Terviseprobleemidega töötaja jaoks on oluline leida sobiv lahendus tööl jätkamiseks. See võib tähendada tööandjale vajadust kujundada ümber töökoht, kohandada tööülesandeid ja konsulteerida töötervishoiuarstiga, leidmaks võimalusi töötaja tööle jäämiseks või naasmiseks eritingimustel.

On tähtis, et nii juhid kui ka kolleegid oleksid mõistvad nende töötajate suhtes, kes pöörduvad tööle tagasi eritingimustel. Eritingimusteks võib olla tööle tagasipöördumine osalise tööajaga, vähendatud töökoormusega või alustamine senisest erinevate tööülesannetega.



Tööülesannete kohandamine

Tööandja, töötaja ja töötervishoiuarst peavad koostöös kohandama töötaja tööülesandeid taastusperioodil vastavalt tema terviseseisundile ja töövõimele.

Tööülesannete kohandamise näited:

- töötajad, kellel valutavad puusad, põlved või selg, saavad täita kergemaid tööülesandeid nende vajadustele kohandatud istekohal. Näiteks saab kassa töö kohandada selliselt, et teenindajal oleks võimalik vaheldumisi istuda ja seista.
- tööpäeva kohandamine selliselt, et töökoormus oleks väiksem. Näiteks võib töötajale pakkuda võimalust täita lihtsamaid tööülesandeid, töötada aeglasemalt, minna varem koju või pidada rohkem puhkepause võimalusega tõsta istudes jalad üles või lamada, et selga sirutada.

Töökeskkonna edendamine aitab ennetada vigastusi ja töötajate haigestumist

Töötajate haigestumist ja sellega kaasnevat töövõimetust aitavad ennetada ka tervist edendavad tegevused ettevõttes. Tervislikud tegevused ja sh ka tervislik eluviis võivad aidata töötajal pärast haigestumist kiiremini töökohale tagasi pöörduda. Tööandja saab lihtsate vahenditega luua keskkonna, mis lihtsustab ja soodustab tervislike valikute tegemist. Näiteks võiks korraldada töökohal virgutusvõimlemist, pakkuda sportimisvõimalusi ja tervislikku toitu ettevõtte einelauas. On tähtis, et tegemist oleks töötajate jaoks vabatahtlike pakkumistega.

Et töökohas selliseid tulemusi saavutada, peab ettevõtte juhtkond tunnetama tervist edendava tegevuse vajalikkust, omama vajalikke oskusi ja teadmisi. See puudutab nii üldise heaolu edendamist kui ka konkreetsemalt dialoogi töövõimetuslehel olevate või tööle tagasipöördunud töötajatega.

Eestis on paljud ettevõtted asunud oma töötajaskonna tervist ja heaolu töökohal edendama viisil, mis ületab õigusaktidega sätestatud töötervishoiu- ja tööohutuslaseid kohustusi. Sellised ettevõtted on koondunud nõ tervist edendavate töökohtade deviisi alla ja nad suhtlevad omavahel aktiivselt võrgustiku kaudu, mida koordineerib Tervise Arengu Instituut (TAI).

Lisateave töövõimetuse kohta

Valik materjalidest töövõimetuse kohta on koondatud tööelu portaali.



5. Kemikaalid



Kahjulik/
Ärritav



Oksüdeeriv



Plahvatus-
ohtlik



Mürgine/ väga
mürgine



Söövitav



Väga
tuleohtlik/ eriti
tuleohtlik



Plahvatus-
ohtlik

Joon. 1 Ohusümbolid (kehtivad kuni 1. juunini 2015).

Ohtlikud kemikaalid ja neid sisaldavad tooted on märgistatud erinevate ohutüüpide kaupa, vt piktogramme. Riskilased etiketil räägivad, millise ohuga on tegemist, nt „võib põhjustada vähktõbe“, „võib sissehingamisel põhjustada allergiat“, „kahjulik kokkupuutel nahaga“ jne.

Ohtlikud kemikaalid, millega tööl kokku puututakse, võivad kahjustada hingamisteid, tekitada vähki, kahjustada reproduktiivorganeid, tekitada allergiat või kahjustada närvisüsteemi. Paljud haigused ilmnevad alles aastate pärast, mispärast on oluline tervisekahjustusi ennetada, vältides või vähendades töötaja kokkupuudet ohtlike kemikaalidega ja tolmuga.

See peatükk puudutab peamiselt juuksureid.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates töökeskkonda kemikaalide suhtes, pöörake erilist tähelepanu järgmistele aspektidele.

Allergiat tekitavad ained

Keemiliste loki tegemiseks kasutatavad lokivedelikud, juuste blondeerimiseks kasutatavad ained ja oksüdeerivad juuksevärvid sisaldavad aineid, mis võivad nahale sattudes või sissehingamisel tekitada allergiat. Samuti võivad näiteks šampoonides kasutatud parfüümid tekitada allergilist ekseemi.

Orgaanilised lahustid

Juuksevärvid ja küünelakieemaldid võivad sisaldada orgaanilisi lahusteid, mis kuivatavad nahka ja soodustavad ekseemi tekkimist.

Ärritavad ained

Keemilise loki vedelikud, kinnitid ja blondeerimisained võivad ärritada hingamisteid.

Kasutage ohumärgistust ja ohutuskaarti

Teave keemilise aine omaduste kohta on esitatud pakendi ohumärgistusel ja ohutuskaardil (turustaja kasutusjuhendis).

Probleemide lahendamine

Kosmeetika- ja juuksehooldustooted

Kosmeetikatoodetele ei kehti tavalised kemikaalide märgistamist ja ohutuskaarte puudutavad nõuded. Niisiis ei nõua seadus ohutuskaardi esitamist. Toote koostis peab olema siiski märgitud pakendil.

Hankige teavet ainete ja toodete kohta

Kokkupuute vältimiseks ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalidega on hea teada:

- millised ained on töökohal kasutusel. Otsige kemikaali märgistusest ja ohutuskaardilt teavet aine ohtlikkuse kohta.
- tehke kindlaks, mil viisil kemikaalidega kokku puututakse, näiteks kas tegemist on aurude sissehingamisega, nahakontaktiga vms;
- hinnake, kui kaua tööpäevane kokkupuude kestab ja kui sageli nende ainetega kokku puututakse
- koostage töökohaspetsiifiline ohutusjuhend vastavalt kemikaalide kasutamisele ohutuskaardile.

Asendage ohtlikud kemikaalid

Asendage ohtlikud kemikaalid ja töömeetodid ohututega. Valige tooted, mis ei sisalda mittevajalikke lisaaineid, näiteks parfüüme või värvaineid. Uurige, kas

Kahjulik/
ÄrritavRõhu all olev
gaas

Oksüdeeriv



Terviseoht

Plahvatus-
ohtlikSurmav/
Mürgine

Söövitav



Tuleohtlik



Keskkonnaoht

tolmavaid (pulbrilisi) tooteid, näiteks blondeerimisaineid, saab asendada vähem tol mavatega, näiteks graanulite või kreemidega. Kasutage aerosoolpihustite asemel käsipumbaga pudeleid.

Kasutage alati kõige vähem ohtlikku töömeetodit. Vältige otsest kokkupuudet kemikaalidega, kasutades ühekordses pakendis valmisdoseeritud tooteid.

Ventilatsioon

Tagage, et ohtlike tooteid, nagu näiteks keemilise loki vedelikke, juuksevärve ja blondeerimisaineid kasutades oleks ruumis piisav ventilatsioon. Väljatõmme peab asuma juuksevärvide või blondeerimisainete segamise, pealekandmise ja mahapesemise kohale võimalikult lähedal.

Tööde korraldamisel eraldage eriti saastav töö – näiteks komponentide kokkusegamine – nii, et kõrvalised isikud ei peaks sellega kokku puutuma. Kasutage kemikaalide segamiseks tõmbekappi.

Isikukaitsevahendid

Kui ohtlike kemikaalidega kokkupuudet ei ole võimalik muul viisil vältida, tuleb kasutada sobivaid isikukaitsevahendeid, näiteks maske ja kaitsekindaid.

Lisateave keemiliste ohutegurite kohta

Õigusaktid: sotsiaalministri määrus „Ohtlike kemikaalide identifitseerimise, klassifitseerimise, pakendamise ja märgistamise nõuded ning kord“.

Euroopa parlamendi ja nõukogu määrus (EÜ) nr 1272/2008, 16. detsember 2008, mis käsitleb ainete ja segude klassifitseerimist, märgistamist ja pakendamist.

Valik materjalide ohtlike kemikaalide kasutamise kohta on koondatud tööelu portaali.



6. Nahaärritajad

Nahk kaitseb meid kahjulike välismõjude eest. Kui nahale langeb liiga suur koormus ja selle kaitsev rasvakiht kaob ning nahk ei jõua enam ise ennast parandada, tungivad näiteks allergiat tekitavad ained kergemini läbi naha. On ka kemikaale, millel on võime tungida läbi kõigi nahakihtide ja tekitada ekseemi. Ekseem väljendub selles, et nahk muutub kuivaks, punaseks ja sügelevaks. Sellele võivad tekkida väiksed vesivillid või vesitsevad lõhed.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates töö kahjulikkust nahale, tuleb pöörata tähelepanu järgmistele aspektidele.

Nahka kahjustavad ained

Lahustid ja muud kemikaalid võivad nahka kahjustada. Vaadake vajaduse korral ka kemikaale puudutavat peatükki.

Märg töö

Kui käed on niiskes keskkonnas või töötatakse niiskuskindlate kaitsekinnastega rohkem kui kaks tundi päevas, siis on tegemist märja tööga.

Probleemide lahendamine

Ükskõik, kas nahaärrituse põhjuseks on töö niiskes keskkonnas, töö allergiat tekitavate ainetega või töö käigus tekkiv tolm, tuleb kokkupuudet ohuteguritega võimalikult palju piirata. Kõigepealt tuleb välja selgitada, kas nahka ärritavad ained ja protsessid on võimalik asendada ohutute või vähem ohtlikega. Kui see ei ole võimalik, tuleb uurida, kas protsessi oleks võimalik ventileerida. Viimase võimalusena tuleb kaaluda isikukaitsevahendite, näiteks kaitsekinnaste kasutamist.

Töötades kinnastega, tuleb pöörata erilist tähelepanu järgmistele aspektidele.

Terved, puhtad ja kuivad kindad

Sobivad kaitsekindad peavad olema töötajale kättesaadavad ja neid tuleb kasutada õigesti. See tähendab, et kindad peavad olema seestpoolt terved, puhtad ja kuivad. Neid ei tohi kanda kauem, kui hädavajalik ja tuleb kasutada puuvillaseid aluskindaid. Kui võimalik, ei tohiks kasutada lateksist kindaid, mis võivad tekitada allergiat.

Kasutage külma vett

Käsi tuleb pesta jaheda veega ja korralikult kuivatada. Töö ajal ei tohi kanda käekelli ja sõrmuseid, sest ehted hoiavad nahal niiskust ja aitavad kaasa niiske keskkonna tekkimisele. Puhkepauside ajal ja töö lõppedes tuleb kätele kanda rasvast kreemi. Pidage meeles, et kreem ei asenda kindaid.

Lisateave nahaärrituste kohta

Valik materjalidest, mis puudutavad tööd kemikaalide ja materjalidega ning piirnorme, on koondatud tööelu portaali.



7. Sisekliima

Halb sisekliima väljendub selles, et tunnete ruumides viibides ebamugavust või tekivad terviseprobleemid. Sümptomid taanduvad ja kaovad järk-järgult, kui olete hoonest lahkunud.

Halva sisekliima tundemärgid on:

- silmade, nina või kurgu limaskestade ärritusnähud
- nahaärritusnähud
- peavalu või raskustunne peas
- ebaloomulik väsimus või keskendumisraskused
- iiveldus ja pearinglus

Halb sisekliima võib mõjutada mitmete haiguste kulgu, eelkõige puudutab see hingamisteede haigusi ja selliseid kroonilisi haiguseid nagu astma, bronhiit ja põsekoopapõletik.

Valdkonna kõige levinumad probleemid on tuuletõmbus ja palavus, mõnikord ka kosmeetikatoodete intensiivsed lõhnad. Lisaks sellele võib probleeme olla ka puuduliku ventilatsiooni, koristamise ja valgustusega.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Sisekliimaga kaasnevate probleemide hindamiseks peab pöörama tähelepanu järgmistele aspektidele.

Palavus ja tõmbetuul

Inimese taju palavusest kujuneb peamiselt keskkonnateguritest: õhutemperatuur, õhuniiskus ja õhu liikumine. Mõjuriteks on ka otsene päikesevalgus, töörežiim, töötaja kohanemisvõime töötingimustega, riietus, töö iseloom (kehaline pingutus). Liigse palavuse korral tuleb võtta kasutusele meetmed temperatuuri alandamiseks. Ümberkorraldusi tuleb teha ka juhul, kui esineb tõmbetuul, jalgadel on külm või kui õhutemperatuur tööpäeva jooksul kõigub.

Õhu kvaliteet

Kui ruumis püsivad näiteks kosmeetikatoodete lõhnad või kui seal viibib sageli korraga palju inimesi, tekivad probleemid õhu kvaliteediga. Õhu kvaliteeti mõjutab ka puudulik koristamine.

Probleeme võivad tekitada ka niiskus ja hallitusseened, valgustus ja päevavalgus ning suitsetamine.

Probleemide lahendamine

Kui asute sisekliimaga seotud probleeme lahendama, tuleb esmajärjekorras tegeleda nendega, mis mõjutavad sisekliimat kõige rohkem. Vältige sisekliimat reguleerides uute ebamugavuste tekitamist.

Palavus, külm ja tõmbetuul

Palavus võib olla põhjustatud suurtest akendest sisse paistvast päikesest või suurtest, halvasti soojustatud katusepindadest. Soojus võib pärineda ka hoone seest, näiteks valgustitest, inimestest, radiaatoritest ja foonidest.

Soojuse sissetungimist akende kaudu saate piirata, paigaldades akendele päikesesirmid juhendades töötajaid neid ka kasutama. Äрге unustage radiaatoreid



jahedamaks keerata. Kui termostaatventiilid ei tööta, tuleb lasta need remontida. Kui soojus tuleb sisse läbi seinte või katuste, tuleb need paremini isoleerida. Üks võimalus palavuse vähendamiseks on ventilatsiooni tõhustamine. Kui ukсед avanevad otse õue, võib jalgade kõrgusel külm hakata. Selle vastu võib aidata eeskoja ehitamine või õhkkardin.

Õhu kvaliteet

Avage aknad ja tuulutage ruume. Võimaluse korral tuleb näiteks puhkepauside ajal ruume kindlasti aktiivselt tuulutada. Ruumide igapäevaseks ventilatsiooniks kasutage ventilatsiooniavasid. Selline loomulik ventilatsioon on sobivaim ruumides, kus viibib suhteliselt suure pinna kohta vähe inimesi. Võimalik on rajada ka loomulik ventilatsioonil põhinev ventilatsioonisüsteem.

Kui loomulikust ventilatsioonist ei piisa, tuleb paigaldada sundventilatsioon, mis puhub ruumi sobival temperatuuril asendusõhku. Sundventilatsioon ei tohi tekitada tuuletõmmet. Välisõhk tuleb sisse tuua kohast, kus see on võimalikult puhas.

Nii loomulik ventilatsioonil kui ka sundventilatsioonil põhinevate süsteemide projekteerimiseks on kindlasti vaja spetsialistide abi.

Kui halb õhukvaliteet on seotud puuduliku koristamisega, tuleb koristamist tõhustada. Hoidke ruumid korras, et neid oleks võimalik koristada põhjalikult.

Valgustus

Valgustid ei tohi pimestada ja need peavad andma piisavalt valgust. Kunstliku valgustuse värviesitus olgu võimalikult loomutruu.

Lisateave sisekliima kohta

Valik materjalidest, mis puudutavad tööruumide temperatuuri, ventilatsiooni, ruumide akustikat ja valgustust on koondatud tööelu portaali.



8. Ergonoomiline töökeskkond

Ergonoomiline töökeskkond aitab vältida luu- lihaskonna vaevuste tekkimist.

Kui töötatakse halvas tööasendis või näiteks tõstetakse, lükatakse ja tõmmatakse raskeid esemeid, võivad tekkida valud kaelas, õlgades ja seljas. Valud õlgades ja kaelas võivad tekkida ka ülestõstetud kätega töötades ja head nähtavust nõudvate tööde puhul. Kätes võivad valusid tekitada näiteks sellised tööd, mida tehakse instrumente kasutades ja mis nõuavad suurt täpsust.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Et välja selgitada, kas töökeskkond on ergonoomiline, peate pöörama tähelepanu järgmistele aspektidele.

Koormavad tööasendid ja -liigutused

Erinevad tööülesanded koormavad keha eri piirkondi erinevalt. Valude tekkimise oht kasvab sedamööda, mida kauem ja intensiivsemalt tehakse tööd ebasobivas tööasendis.

Kaela, õlgu, selga ja käsi kõige rohkem koormavad tööasendid võivad olla seotud näiteks juuste pesemise ja lõikamisega. Eriti tähelepanelik tuleb olla, kui töötatakse ülestõstetud kätega, näiteks asendis, kus käed on kehast kaugele eemale või õlgade kõrgusele sirutatud. Samuti siis, kui töö toimub raskesti ligipääsetavates kohtades.

Selg ja kael on koormatud, kui kummardutakse ettepoole või pööratakse selga või kaela korduvalt või pikema aja jooksul. Seda võib olla vaja näiteks töötades ebaotstarbekalt paigutatud pesutoolide juures.

Ühekülgne ja koormav töö

Ühekülgne ja koormav töö võib olla näiteks juuste lõikamine. Ühekülgne ja koormav on töö siis, kui töötatakse suurema osa päevast sundasendis, sama töövahendiga ja ühetaoliste liigutustega.

Raskuste tõstmine ja teisaldamine (tõmbamine ja lükkamine)

Tõstmine võib olla raske või ebamugav näiteks siis, kui tõstetakse ümber töövahendeid, sisseseadet ja materjale. Tõstmine võib olla ebamugav, kui ese on raskesti haaratav, näiteks kui kastid, töövahendid ja kanistrid on paigutatud kõige alumisele riiulile või kitsasse hoiuruumi. Raskuste tõstmine on koormavam, kui seda tehakse väljasirutatud kätega, kui tõstetakse õlgadest kõrgemale või kui selg on tõste ajal painutatud või pööratud, samuti siis, kui esemetel, mida peab tõstma, ei ole käepidemeid.

Probleemide lahendamine

Saate luua ergonoomilise töökeskkonna, kui pöörate tähelepanu järgmisele:

- raske töö tegemiseks kasutatakse sobivaid tehnilisi abivahendeid
- töö tegemiseks oleks piisavalt ruumi, stabiilne aluspind ja korralik valgustus
- ühekülgne ja koormav töö peaks tööpäeva jooksul vahelduma muu töö või puhkepausidega
- töökoht oleks kohandatud konkreetsele töötajale.



Koormavad töoasendid ja -liigutused

Ebasobivaid töoasendeid ja liigutusi saate vältida tööd korralikult planeerides. Kindlustage, et töö tegemiseks oleks piisavalt ruumi ja et kasutaks sobivaid töövahendeid ja sisseseadet. Inimesed on kasvult erinevad ja seepärast peab juhul, kui seadmeid ja inventari kasutab mitu inimest, olema võimalik seda individuaalselt kohandada – nii juuksurile kui ka kliendile. Hankige tööriistad ja -vahendid, mis lubavad teha tööd sobival kõrgusel – see tähendab veidi küünarnukist kõrgemal, kui tegemist on täpsust ja head nähtavust nõudva tööga, umbes küünarnuki kõrgusel, kui tegemist on kergema tööga ning küünarnuki ja reie keskpaiga vahel, kui töö nõuab jõu kasutamist. Selgitage enne uute seadmete ja inventari soetamist välja vajadused ning koostage neist nimekiri. Tööasendi seisukohalt on oluline ka hea valgustus ja nähtavus.

Ühekülgne ja koormav töö

Probleemid ühekülgse ja koormava tööga tuleb enamasti lahendada mõeldes tervikule. Töövahendid peavad kindlasti olema töökorras, et saaks töötada sobivates töoasendites ja liigutustega, ilma et tekiks vajadus kasutada liigset jõudu. Samuti tuleb töö liigendada sobiva vaheldusega või puhkepausidega. Ka teised töökeskkonna probleemid võivad oluliselt mõjutada luu- ja lihaskonna vaevuste tekkimist, näiteks halb psühhosotsiaalne töökeskkond või pidev kiirustamine.

Tõstmine, tõmbamine ja lükkamine

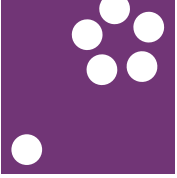
Parim lahendus raskuste tõstmise, kandmise, tõmbamise ja lükkamisega seotud probleemidele on tagada, et sobivad tehnilised abivahendid oleksid alati käepärast ja töötajaid oskaksid kasutada ohutuid töömeetodeid.

Töö tuleb kindlasti kavandada ja korraldada nii, et esemeid ei oleks vaja rohkem ümber tõsta kui hädavajalik.

Lisateave ergonoomilise töökeskkonna kohta

Valik materjalidest, mis käsitlevad tõstmist, vedamist, lükkamist, ühekülgset ja koormavat, ühekülgset ja korduvat tööd ning töoasendeid ja -liigutusi on koondatud tööelu portaali.

Õigusakt: määrus „Raskuste käsitsi teisaldamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“.



9. Psühhosotsiaalne töökeskkond

Halb psühhosotsiaalne töökeskkond põhjustab tööstressi ja läbipõlemissündroomi. Iseloomulikeks kehalisteks sümptomiteks on südamepekslemine, lihaspinged ja peavalu. Lisaks võivad tekkida mäluhäired ja keskendumisraskused, närvilisus, kurvameelsus ja väsimus. Sagenevad ka unehäired ja alkoholi kuritarvitamine. Kehva psühhosotsiaalse töökeskkonna tagajärjeks on ka sage töötajate haigestumine, vähene tootlikkus, omavahelised konfliktid ja personali voolavus. Pikema aja jooksul võib halb psühhosotsiaalne töökeskkond viia depressioonini ja südame- veresoonekonna haigusteni.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Psühhosotsiaalse töökeskkonna hindamisel tuleb kindlasti vaadata tööd ja organisatsiooni kui tervikut. Suur töökoormus on eriti kurnav, kui töötaja enda otsustusõigus on väike ja tal puudub töö sotsiaalne toetus. Hinnates psüühilise töökeskkonnaga seotud probleeme, tuleb arvestada järgnevaid aspekte.

Suur töökoormus ja ajapuudus

Pikemat aega suure koormusega ja kiirustades töötamine on psüühiliselt koormav, samuti tööle vastuoluliste nõudmiste esitamine, näiteks oodatakse head kvaliteeti väga kiiresti. Probleeme võib tekkida ka siis, kui töötaja peab täitma nii ette planeeritud kui ka jooksvalt lisanduvaid ülesandeid.

Vähene otsustusõigus omaenda töö suhtes

Probleemid vähese otsustusõigusega töö suhtes võivad tekkida siis, kui töötaja saab harva ise mõjutada oma töökoormust, puhkepauside pidamist, töömeetodeid, tempot, aega ja kvaliteeti.

Klientidega suhtlemine (emotsionaalsed nõudmised)

Mõnikord võib klientidega suhtlemine olla psüühiliselt koormav. Näiteks siis, kui peab varjama oma tundeid ning käituma alati viisakalt, naeratama ja kliendile õiguse jätma, kuigi klient käitub ebameeldivalt. Tööga seotud psühhosotsiaalseid probleeme võivad suurendada ka vähesest keeleoskusest põhjustatud arusaamatused ning võõra kultuuritausta puudulik tundmine.

Konfliktid, kiusamine ja ahistamine

Oluline on teha kindlaks, kas töötajate vahel või töötajate ja juhtkonna vahel esineb konflikte, mis on arenenud isiklikeks rünnakuteks ja kas on töötajaid, kes korduvalt ja pikema aja jooksul on sunnitud taluma alandavaid olukordi. Pöörake tähelepanu ka sellele, et mõned töötajad võivad pidada alandavaks lõõpivat kõnetooni. Pöörake tähelepanu ka sellele, kas tuleb ette seksuaalse iseloomuga soovimatuid, solvavaid olukordi.

Muutlikud tööajad ja öötöö

Tööaegade muutlikkus või töö väljaspool harilikku tööaega on alati füüsiliselt ja psüühiliselt koormav. Näiteks võib olla raske ühendada töö- ja eraelu, kui on vaja järjest laupäeviti või pühapäeviti tööl olla või kui töötatakse sageli hilisõhtuni. Eriti keeruline võib see olla siis, kui tööaega ei planeerita pikalt ette.



Probleemide lahendamine

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomisel on oluline,

- et keskenduksite nendele probleemidele, mida on võimalik lahendada
- et töö hea psühhosotsiaalse töökeskkonna nimel oleks iseenesestmõistetav osa ettevõtte argipäevast
- et oleksite teadlik, millist mõju avaldavad psühhosotsiaalsele töökeskkonnale olulised muudatused, nt tööülesannetes ja -korralduses
- et teeksite ettevõttesiseselt tihedat koostööd, nt töökeskkonnanõukoguga
- et pööraksite tähelepanu ka asjaoludele, mis aitavad luua positiivset psühhosotsiaalset töökeskkonda, sest see suurendab tööindu ja teeb võimalikuks heade suhete säilimise.

Sageli on psühhosotsiaalsete probleemide ennetamiseks vaja kombineerida erinevaid lahendusi olenevalt probleemide iseloomust. Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomisel tuleb pöörata tähelepanu järgmistele aspektidele.

Töökoormuse kohandamine

Töökoormust kohandades tuleb arvestada olemasolevate erialaste, isiklike ja sotsiaalsete ressurssidega ning soovitud teeninduse tasemega. Vältige pikemaajalist kiirustamist. Tagage, et juhtkond ja töötajad räägiksid omavahel tööga seotud ootustest ja kliendid teaksid, millist teeninduse taset nad võivad oodata.

Otsustusõigus omaenda töö suhtes

Tagage, et töötajatel oleks otsustusõigus omaenda töö suhtes, kaasates töötajad töö kavandamisse. Töötajatel peab olema ka võimalus mõjutada oma töötempot, kvaliteeti, töövõtteid ja üksikute tööülesannete täitmise järjekorda.

Kolleegide ja juhtkonna toetus

Ühised puhkepausid ja regulaarsed koosolekud annavad võimaluse suhelda kolleegide ja juhtkonnaga, rääkida tööalastest probleemidest ja saada häid ideid, kuidas tööd paremini teha. Toetust võib pakkuda ka töö kohta konstruktiivset tagasisidet andes. Klientidega suhtlemisel on tähtis, et juhtkond kehtestaks selged juhtnõõrid, kuidas käsitleda kaebusi ja suhelda ebameeldivate klientidega.

Kolleegide ja juhtkonna toetus on eriti oluline, kui töötajal puuduvad oma tööülesannete täitmiseks vajalikud eeldused või kui töötaja tunneb end ise ülesannete eest vastutades ebakindlalt. Oluline on teadvustada, et väikeettevõtetes on hea läbisaamine töötajate ja juhtkonna vahel otsustava tähtsusega.

Konfliktid, kiusamine ja ahistamine

Kindlustage, et personalipoliitika toetaks avatust ja sallivust ning hoiaks ära kiusamise ja seksuaalse ahistamise. Kui töötaja tunneb, et teda koheldakse halvasti, tuleb asja kindlasti tõsiselt võtta ja vältida probleemi isikustamist. Kasutage vajadusel konfliktilahendamist või lepitamist.

Arenguvõimalused

Põhjalik täienduskoolitus peab tagama, et töötajate erialased ja isiklikud oskused vastaksid alati ülesannetele, mida neil tuleb täita. Arenguvõimalusi saate luua tagades töötajate põhjaliku juhendamise, kolleegide ja juhatuse toetuse, konstruktiivse tagasiside töö ja sihipärase täiendkoolituse.



Vähendage ebamugavusi, mida põhjustavad muutlikud tööajad, töötamine väljaspool harilikku tööaega ja nädalavahetustel.

Kaasake töötajad võimalikult suurel määral töögraafikute koostamisse, et nad saaksid oma tööaegu ise mõjutada. Kindlustage, et töötajad teaksid oma vahetusi pikalt ette ja neil poleks keeruline neid ümber vahetada. Vajaduse korral kasutage õhtuti ja nädalavahetustel asendajaid.

Lisateave psühhosotsiaalse töökeskkonna kohta

Valik materjalidest, mis puudutavad stressi ja muid psühhosotsiaalseid ohutegureid on koondatud tööelu portaali.



10. Noored töötajad, rasedad ja rinnaga toitvad töötajad

Tööolukorras on eriti ohustatud rasedad, rinnaga toitvad töötajad ning noored töötajad.

Noored

Noortele töötajatele tuleb pöörata töökohal erilist tähelepanu, sest nende kogenematus ja kehalise arengu tõttu võivad tööga seonduvad koormused ja terviseriskid neid rohkem mõjutada kui vanemaid töötajaid. Noorte töötajate juhendamisele ja väljaõppele tuleb pöörata eriti suurt tähelepanu.

Alla 18-aastastele noortele kehtivad samad üldised töökeskkonna reeglid kui kõikidele teistele töötajatele. Lisaks on alla 18-aastastele noortele kehtestatud erireeglid. Alaealistele töötajatele peab tööandja looma sobivad töö- ja olmetingimused. 13–14-aastase alaealist või 15–16-aastase koolikohustuslikku alaealist võib lubada tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö). Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada teda tööle, mis ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid; sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu või ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.

Õigusakt: määrus „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud“.

Õigusakt: määrus „Alaealistele lubatud kerged tööd“.

Valik noorte tööd puudutavatest materjalidest on koondatud tööelu portaali.

Rasedad ja rinnaga toitvad töötajad

Tööandja peab tagama rasedale või rinnaga toitvale töötajale töökeskkonna, mis ei kujutaks ohtu rasedusele või imetamisele. Riskianalüüsis tuleb anda ennetav hinnang, kas rasedad või imetavad töötajad võivad töökeskkonnas kokku puutuda teguritega, mis kujutavad ohtu lootele või vastündinule.

Tööandja on kohustatud raseda või rinnaga toitva naistöötaja terviseriskide hindamisel arvestama eelkõige järgmiste valdkonnas esinevate ohuteguritega:

1. pörutused, vibratsioon ja seda põhjustavad töövahendid;
2. müra;
3. pidev kõrge või madal õhutemperatuur;
4. kokkupuude orgaaniliste lahustitega (bensiin);
5. kokkupuude naha kaudu tervist kahjustavate kemikaalidega, mis märgistatakse riskilauseetega R21, R24 ja R27;
6. raskuste käsitsi teisaldamine;
7. füüsilist väsimust või ülekoormust põhjustavad sundasendid või -liigutused, sealhulgas pidev töötamine seistes või istudes, kiire töötempo või muud samalaadsed tegurid;
8. vaimset ülekoormust põhjustav töö, sealhulgas kõrgendatud tähelepanuga töö.

Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

Õigusakt: määrus „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks“.





Blank lined writing area consisting of horizontal lines for text entry.

Töökeskkonnajuhend

Juuksurid ja muud iluteenused

Teised töökeskkonnajuhendid

Teatud tööülesannetega seoses võib tekkida vajadus tutvuda ka selliste töökeskkonna juhenditega:

- kontoritöö – vaata juhendit **kontoritöö**
- toitlustamine – vaata juhendit **toitlustusettevõtted ja baarid**
- puhastustööd – vaata juhendit **puhastustööd**

