

Religioossed asutused ja matuseteenindus



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks
2. Sissejuhatus töökeskkonda
3. Töökeskkonna riskianalüüs
4. Ajutine töövõimetus
5. Psühhosotsiaalne töökeskkond
6. Õnnetusohut
7. Ergonoomiline töökeskkond
8. Müra
9. 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:

- hekkide pügamine ja teised hooldustööd surnuaedadel
- kellade löömine ja helistamine
- haudade kaevamine
- akende pesemine ja teised puhastustööd
- kontoritöö
- kirstude jms tõstmine
- lahkunute tõstmine, riietamine ja kirstu asetamine
- suhtlemine omastega, ametiasutustega jms.

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

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

Reegel: tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise 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 töövõimeusstatistika 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

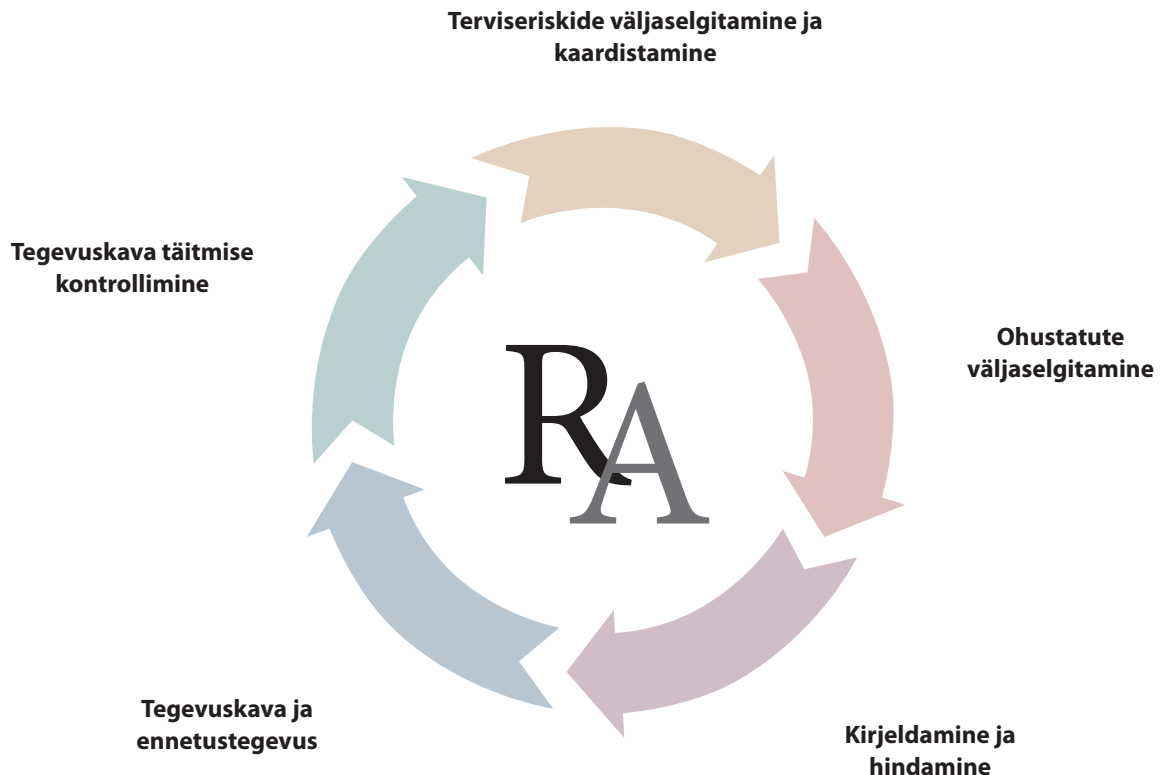
Riskianalüüsi tegevuskava on läbimõeldud plaan koos ajakava ning kirjeldusega, milles määratlete prioriteetsuse järgi tegevused avastatud puuduste kõrvaldamiseks ja vastutajad. Tegevuskava ei tohi jätta käsitlemata neid probleeme, mida ei ole võimalik koheselt kõrvaldada. Tegevuskava peab olema realistlik, 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 töötervishoiuarst on tervisekontrolli käigus tuvastanud töötaja tööga seotud haigestumise.

Nõustamine ja hea tava

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

Lisateave töökeskkonna riskianalüüsi kohta

Valik riskianalüüsi materjalidest on koondatud tööelu portaali.



Hea tava näited

Ühes suures kirikus töötab kolm pastorit. Kirikuteener tegutseb ka hauakaevajana. Lisaks neile töötavad kirikus veel kaks abilist –vikaar ja orelimängija. Kiriku juurde koondub aktiivne kogudusetöö.

Igal nädalal toimuvad kirikus matused. Pärast seda, kui riskianalüüs näitas, et osa töötajatele langenud koormusest on välditav, osteti mootoriga katafalk ja paigaldati kaldteed, nii et kirste ei ole enam vaja treppidel kanda. Kolm surnuaiatöötajat on samuti saanud mitmesuguseid tehnilisi abivahendeid, nii et haljasalade hooldamine on muutunud füüsiliselt vähem koormavaks. Mõni aasta tagasi paigaldati kirikukellale automaatne helistamismehhanism, tänu millele ei kahjusta müra enam kirikuteenri kuulmist.





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 tööle 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

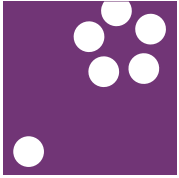
Töötajate haigestumist ja sellega kaasnevat töövõimetust aitavad ennetada ka tervist edendavad tegevused ettevõttes. Tervislikud tegevused ja sh ka tervislik eluviis võivad aidata töötajal pärast haigestumist kiiremini töökohale tagasi pöörduda. Tööandja saab lihtsate vahenditega luua keskkonna, mis 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. Psühhosotsiaalne töökeskkond

Halb psühhosotsiaalne töökeskkond põhjustab tööstressi ja läbipõlemissündroomi. Iseloomulikeks kehalisteks sümptomiteks on südamepekslemine, lihaspinged ja peavalu. Kehva psühhosotsiaalse töökeskkonna tagajärjeks on ka sage töötajate haigestumine, 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 psühhosotsiaalse töökeskkonna erinevaid elemente kui tervikut. Suur töökoormus on eriti kurnav, kui töötaja enda otsustusõigus on väike ja tal puudub tööl sotsiaalne toetus. Hinnates psüühilise töökeskkonnaga seotud probleeme, tuleb arvestada järgnevaid aspekte.

Suur töökoormus, vastuolulised või ebaselged nõudmised

Probleemid suure töökoormuse ja ajapuudusega võivad seisneda näiteks selles, et ei jõuta oma tööülesandeid täita ja sellepärast kasvab tegemata tööde hulk. Niisuguses olukorras võivad sageli olla pastorid ja vikaarid.

Emotsionaalsed nõudmised

Religioosete institutsioonide ja matusebüroode töötajad peavad suhtlema pereliikme kaotuse tõttu kriisis olevate inimestega. Kui pole võimalik pakkuda abi ja toetust, mida inimesed soovivad või vajavad, võib see olla psüühiliselt väga koormav. Koormav võib olla ka see, kui töö nõuab inimeselt oma tegelike tunnete varjamist.

Vägivald, ähvardused või muud traumaatilised juhtumid

Suureks probleemiks võib olla kokkupuutumine vägivald, ähvarduste, röövimise või muude väärtegevudega, eriti kui viibite töökohal üksi. Füüsilist ja psüühilist vägivalda ning ähvardusi võib tulla ette, kui puutute kokku uimasti- ja alkoholisõltlaste või psüühikahäiretega inimestega.

Kiusamine ja ahistamine

Tähelepanu peab pöörama sellele, kas asutuses esineb konflikte, mis on arenenud isiklikeks rünnakuteks ja kas on töötajaid, kes korduvalt ja pikema aja jooksul on sunnitud taluma alandavaid olukordi.

Probleemide lahendamine

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomisel on oluline,

- et psühhosotsiaalne töökeskkond kaardistataks riskianalüüsis
- 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 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 loomiseks tuleb pöörata tähelepanu järgmistele aspektidele.

Töökoormuse kohandamine

Töökoormust kohandades tuleb arvestada olemasolevate erialaste, isiklike ja sotsiaalsete ressurssidega ning soovitud teeninduse tasemega. Vältige ka vastuolulisi nõudmisi ja kestvaid kiirustamist.

Sotsiaalne toetus

On äärmiselt tähtis, et psühhosotsiaalsele töökeskkonnale pööratakse tähelepanu pidevalt. Seda saab teha näiteks aidates määrata tööülesannete tähtsusejärjekorda, pakkudes töötajatele vajalikke ressursse, otsustusõigust ja arenguvõimalusi, konflikte oskuslikult lahendades ning väärtustades üleüldse töötajate rahulolu tööl. Töötajatel peab olema võimalus rääkida omavahel ja juhtkonnaga tööga seotud raskustest, eriti kui töötada tuleb üksi ja kui suhelda tuleb kriisiolukorras inimestega.

Vägivald ja ähvardused

Kindlustage, et kõigile oleksid jagatud selged, konkreetsed juhtnöörid, mida teha, kui neid ähvardatakse või tarvitatakse vägivalda. Töötage välja valmisolekuplaan, milles sisalduvad abinõud vägivalda ja ähvarduste ennetamiseks ning juhtnöörid, kuidas käituda, kui neid peaks siiski esinema. Kindlustage, et töötajad teaksid, kuidas toimida, kui ollakse töökohal üksi. Võimalik, et vajate suhtlemisoskuste, konfliktide ennetamise, konfliktilahendamise ja psüühilise kriisiabi alast täienduskoolitust.

Konfliktid, kiusamine ja ahistamine

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

Lisateave psühhosotsiaalse töökeskkonna kohta

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



6. Õnnetusoht

Õnnetused võivad kaasa tuua tõsiseid tagajärgi ja pikaajalise töövõimetuse. Õnnetusoht oleneb konkreetsest olukorrast ega pruugi eksisteerida pidevalt. Õnnetuse ennetamiseks tuleb läbi mõelda töömeetodid ja tehnilised lahendused ning tagada asutuses hea käitumine ja juhtimine.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates õnnetusriski töökohal, mõelge läbi võimalikud ohtlikud olukorrad. Eriti keskenduge järgmistele aspektidele.

Raskuste tõstmine

Raskuste käsitsi tõstmisel võib tekkida õnnetusoht näiteks siis, kui puuduvad sobivad abivahendid raskete esemete – nagu näiteks puhastusmasinate, katafalkide ja kirstude tõstmiseks või siis, kui abivahendeid ei kasutata. Õnnetusoht on suurem, kui töö tegemiseks ei ole piisavalt ruumi.

Käsitööriistad ja masinad

Õnnetusoht esineb ka käsitööriistade ja masinatega töötamisel. See võib tekkida näiteks siis, kui kasutatakse tööriistu valel otstarbel või kui need on halvasti hooldatud.

Kukkumine ja komistamine

Kukkumise ja komistamisega seotud õnnetused võivad juhtuda näiteks siis, kui põrandal vedeleb asju või treppidel liigutakse ettevaatamatult. Mõelge korralikult läbi ka see, kuidas vältida teede libedust talvel.

Probleemide lahendamine

Paljude õnnetuste ärahoidmiseks piisab tavapärasest ettevaatusest, töötajatele ohutute töömeetodite õpetamisest, põhjalikust juhendamisest ning tehniliste abivahendite kasutamisest. Võiks näiteks kehtestada korra tagamist puudutavad reeglid, näiteks kes ja kuidas peab koristama. Töötada tuleb mõistliku tempoga.

Lisateave õnnetusohtude kohta

Valik materjalidest õnnetuste vältimise ja ennetamise kohta on koondatud tööelu portaali.



7. Ergonoomiline töökeskkond

Ergonoomiline töökeskkond aitab vältida luu- ja lihaskonna vaevuste tekkimist.

Kui töötatakse halvas töoasendis või kasutatakse töö tegemisel jõudu, näiteks tõstes, lükates ja tõmmates, võivad tekkida valud kaelas, õlgades ja seljas. Valud õlgades ja kaelas võivad tekkida ka ülestõstetud kätega töötades, näiteks hekke pügades ja koristades.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Et saada teada, kas töökeskkond on ergonoomiline, peate pöörama tähelepanu järgmistele aspektidele.

Koormavad töoasendid ja -liigutused

Õlgu ja käsi kõige rohkem koormavad töoasendid võivad olla seotud käsitsi kellahelistamisega, käsitsi labidate ja ämbrite abil haudade kaevamisega jne.

Ülestõstetud kätega töötamist või asendit, kus käed on kehast kaugemale eemale või õlgade kõrgusel ette sirutatud võib põhjustada töö raskesti ligipääsetavates kohtades, näiteks haudu kaevates või hekke lõigates.

Selg ja kael on koormatud, kui kummardutakse ettepoole või pööratakse selga või kaela korduvalt või pikema aja jooksul, eriti kui tehakse samal ajal jõu kasutamist nõudvat tööd. See võib juhtuda näiteks tõstes raskeid või raskesti haaratavaid esemeid, näiteks kirste, katafalke, mullafreese, hekilõikureid ja trimmereid.

Ühekülgne ja koormav töö

Kui töötaja veedab suurema osa oma tööpäevast arvutiekraani ees, siis on tema töoasend ühekülgne ja koormav. Niisugune võib olla näiteks vikaaride töö. Ühekülgne ja koormav on töö siis, kui töötatakse suurema osa päevast sundasendis, sama töövahendiga ja ühetaoliste liigutustega, näiteks hekke lõigates ja põrandaid pestes.

Raskuste tõstmine ja teisaldamine (tõmbamine ja lükkamine)

Tõstmine võib olla raske või ebamugav näiteks töötades surnuaial, tõstes kirste, töövahendeid, sisseseadet ja materjale. Tõstmine võib olla ka ebamugav, kui koorem on raskesti haaratav või kui sellel puuduvad käepidemed, näiteks kui kastid, töövahendid ja kanistrid on paigutatud kõige alumisele riulile või kitsasse hoiuruumi. Tõmmates ja lükates on koormus suurem ebatasasel või kaldpinnal, tasapinnaerinevuste korral, kui transpordivahenditel, näiteks katafalkidel on liiga väikesed või halvasti veerevad rattad, kui tehnilised abivahendid ei ole kaasaegsed, korralikult hooldatud või reguleeritud. Koormust suurendab ka see, kui vedades on vaja pidevalt peatuda ja jälle paigalt liikuda.

Probleemide lahendamine

Ergonoomilise töökeskkonna saab luua pöörates tähelepanu järgmisele:

- hoolitseda, et raskuste tõstmiseks ja muu jõu kasutamist nõudva töö puhul kasutataks sobivaid tehnilisi abivahendeid
- tagada, et töö tegemiseks oleks piisavalt ruumi, stabiilne tasane aluspind ja korralik valgustus
- tagada, et ühekülgne ja koormav töö vahelduks tööpäeva jooksul muu töö või



- puhkepausidega
- hoolitseda, et töökoht oleks kohandatud konkreetsele töötajale
- kindlustada, et kõiki töötajaid juhendatakse korralikult ja õpetatakse kasutama sobivaid abivahendeid ja töömeetodeid.

Koormavad tööasendid ja -liigutused

Ebasobivaid tööasendeid saab vältida või nende kasutamist vähendada kindlustades, et töö tegemiseks on piisavalt ruumi ning kasutatakse sobivaid vahendeid ja inventari. Inimesed on kasvult erinevad ja seepärast peab olema võimalik kohandada seadmed ja inventar konkreetsele töötajale, näiteks peab orelipink olema stabiilne, kuid selle kõrgus ja kaugus klahvidest peab samal ajal olema lihtsalt reguleeritav. Enne uute seadmete ja sisseseade ostmist tuleb välja selgitada oma vajadused.

Tuleb hankida tööriistad ja -vahendid, mis lubavad teha tööd sobival kõrgusel, näiteks reguleeritavad kirjutuslauad. Tööasendi seisukohalt on oluline ka hea valgustus ja nähtavus.

Ühekülgne ja koormav töö

Probleemid ühekülgse ja koormava tööga tuleb enamasti lahendada mõeldes tervikule. Tehnilised seadmed peavad kindlasti olema töökorras, et saaks töötada sobivates tööasendites ja sobivate liigutustega, ilma liigse jõu kasutamiseta. Samuti tuleb töö korraldada nii, et töötajal oleks piisavalt vaheldust või puhkepause. Olulist rolli võivad mängida ka teised töökeskkonna probleemid, näiteks psühhosotsiaalne töökeskkond.

Tõstmine, tõmbamine ja lükkamine

Parim lahendus raskuste tõstmise, kandmise, tõmbamise ja lükkamisega seotud probleemidele, näiteks kirstude või töövahendite ümbertõstmisel, on kindlustada, et oleksid olemas sobivad tehnilised abivahendid ja et töötajaid õpetataks kasutama ohutuid töömeetodeid.

Lisateave ergonoomilise töökeskkonna kohta

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

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



8. Müra

Häiriv müra võib kahjustada kuulmist ja põhjustada stressi, kõrget vererõhku, väsimust jms. Samuti võib liiga kõrge müratase vähendada keskendumisvõimet, nii et õnnetusohu kasvab ja töös tehakse rohkem vigu.

Kuulmiskahjustusega kaasneb sageli selline haigus nagu tinnitus, mis kujutab endast helinat või kohinat kõrvades. Tinnitus võib olla mööduv või püsiv. Sageli kurnab see haigestunud inimest psüühiliselt.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Selgitades välja müraga seotud probleeme tuleb pöörata tähelepanu müra tasemele, müraga kokku puutumise kestusele ja sellele, kas tuleb ette ka lühiajalist eriti tugevat müra (impulssmüra).

Pidev müra

Müra võib kahjustada kuulmist nii siis, kui inimene peab taluma väga tugevat müra lühikest aega, kui ka siis, kui peab taluma nõrgemat müra pikemat aega.

Kõige tugevamat müra tekitab kirikukellade löömine ja helistamine ning müra tekitavate töövahendite, näiteks hekilõikurite, muruniidukite ja miniekskavaatorite kasutamine.

Lühiajaline väga tugev müra (impulssmüra)

Eriti kahjulik on impulssmüra, mis tekib kellade löömisel.

Probleemide lahendamine

Miinum nõudena tuleb kinni pidada seadusega kehtestatud mürataseme piirnormist 85 dB(A) ja impulssmüra piirnormist 137 dB(C). Lisaks sellele tuleb summutada kogu välditav häiriv müra.

Töö kavandamine

Kavandage töö selliselt, et müraga puutuks kokku võimalikult vähe töötajaid. Korraldage töö nii, et iga üksik töötaja puutuks müraga kokku võimalikult lühikest aega. Vältige tööd kohtades, kus teised teevad mürarikkaid töid.

Müra summutamine selle allika juures

Ostke ettevõttele kõige vähem müra tekitavad seadmed ja tööriistad, mida turul pakutakse. Kui masinate müratase ületab 70 dB(A), peab see olema märgitud tarnija kasutusjuhendis.

Hooldage masinaid korralikult. Masina osade korralik õlitamine, reguleerimine ja puhastamine võib masina tekitatavat müra sageli vähendada.

Kuulmiskaitsevahendid

Kui müratase on liiga kõrge ja seda pole võimalik teisiti summutada, tuleb alati kasutada sobivaid kuulmiskaitsevahendeid.

Veel nõuandeid

Kellade helistamise ja löömisega seotud probleemi lahendab mehaaniline helistamine. Võite kella lüüa pika, allasuva korruse viidud köie abil. Juhul, kui



korrused on omavahel helikindlalt eraldatud, vähendab see tavaliselt helitugevust piisavalt. Sama kehtib ka siis, kui kella helistatakse mehaanilise vasara abil, mille köis juhatakse allasuvale korrusele.

Lisateave müra kohta

Valik materjalidest, mis käsitlevad müra, mürataseme mõõtmist ja kuulmiskaitsevahendite kasutamist on koondatud tööelu portaali.

Õigusakt: määrus „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded mürast mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnormid ja müra mõõtmise kord“.





9. Noored töötajad, rasedad ja rinnaga toitvad töötajad

Töölukorras 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 vastsündinule.



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 „Töetervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks“.



Töökeskkonnajuhend

Religioossed asutused ja matuseteenindus

Teised töökeskkonnajuhendid

Teatud tööülesannetega seoses võib tekkida vajadus tutvuda ka selliste juhenditega:

- kontoritöö – vaata juhendit **kontoritöö**
- toitlustamine – vaata juhendit **toitlustusettevõtted ja baarid**
- puhastustööd – vaata juhendit **puhastustööd**
- sõidukite remont ja hooldus – vaata juhendit **transpordivahendite tootmine ja remont**
- laotööd – vaata juhendit **hulgimüük**
- haigete transport – vaata juhendit **reisijate vedu**.

