

# Infotehnoloogia ja telekommunikatsioon



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks
2. Sissejuhatus töökeskkonda
3. Töökeskkonna riskianalüüs
4. Ajutine töövõimetus
5. Ergonoomiline töökeskkond
6. Psühhosotsiaalne töökeskkond
7. Õnnetusohut
8. 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 arvuti taga
- telefoniteenindus
- monteerimistööd
- asjaajamine
- andmete sisestamine

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

Kõikide juhendis käsitletud teemade kohta saab lisateavet tööelu portaalist aadressil [www.tooelu.ee](http://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 töertvishoiu 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

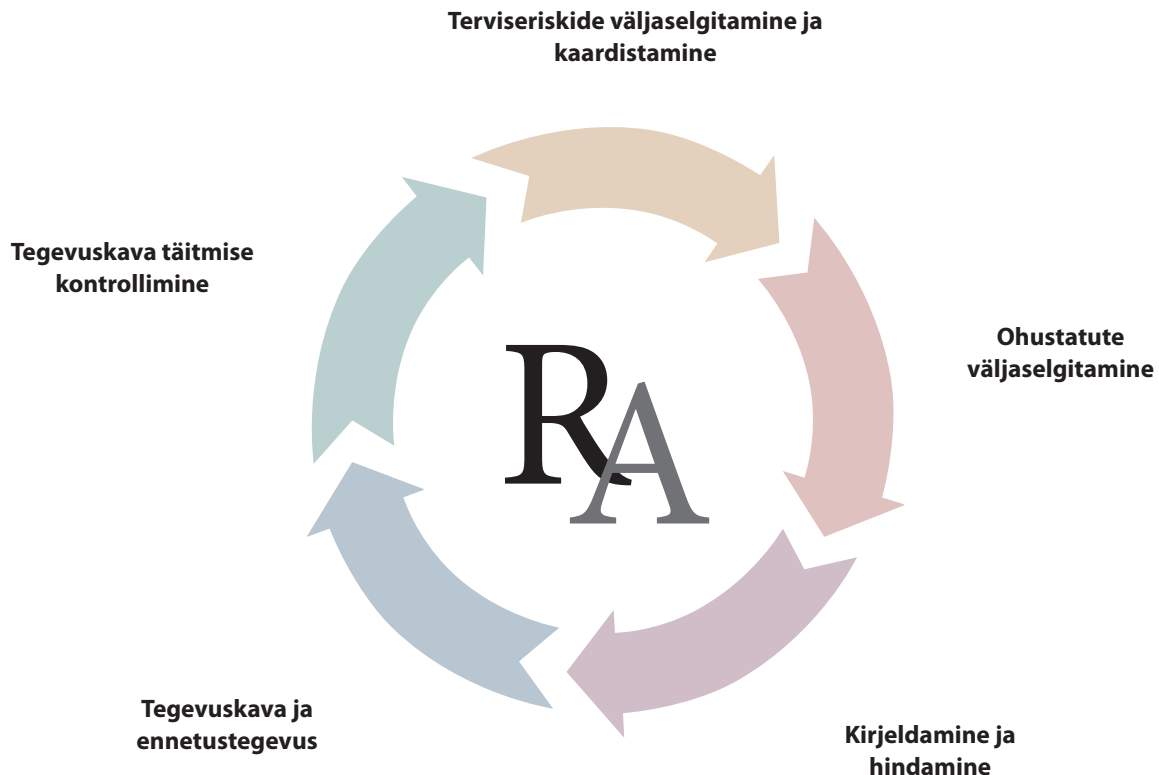
Riskianalüüsi tegevuskava on läbimõeldud plaan koos ajakava ning kirjeldusega, milles määratlete prioriteetsuse järgi tegevused avastatud puuduste kõrvaldamiseks ja vastutajad. Tegevuskava ei tohi jätta käsitlemata neid probleeme, mida ei ole võimalik koheselt kõrvaldada. Tegevuskava peab olema realistlik,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

Suures telekommunikatsiooni kõikides valdkondades tegutsevas ettevõttes töötab enam kui 3000 töötajat. Riskianalüüs näitas, et telefonikeskus, mis on avatud 24 tundi ööpäevas, on üks ettevõtte kõige koormatumaid osakondi. Klientide lakkamatud kõned ja tekkinud pikad kõneootajad tähendasid, et töötajatel oli harva võimalik pidada puhkepause, millele neil oli õigus. Et vähendada kõnekeskuse töökoormust, muudeti töövahetuste jagamise põhimõtteid. Muu hulgas tähendab see seda, et uue tööde rotatsiooni korra kohaselt võib töötaja edaspidi järjest kõnekeskuses istuda kõige rohkem neli tundi korraga ja et töötaja võib ühe tööpäeva jooksul olla ainult ühes neljatunnises vahetuses. Ülejäänud ajal peab töötaja täitma muid ülesandeid. Lisaks sellele on firma sõlminud kokkuleppe renditöötajaid pakkuva ettevõttega, mis võib asendajaid välja saata üsna lühikese etteteatamisajaga. Tänu sellele on firma enda töötajad nüüd väga harva sunnitud ületunde tegema.







## 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 edendada viisil, mis ületab õigusaktidega sätestatud töötervishoiu- ja tööohutusalaaseid 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. Ergonoomiline töökeskkond

Ergonoomiline töökeskkond aitab vältida luu- lihaskonna vaevuste tekkimist.

Kui töö on ühekülgne ja koormav (nagu andmete sisestamine või pidev töö arvutihiirega), kui töötate väga kiiresti ja peate silmi tugevasti pingutama või töötate ebasobivas asendis, riskite valude tekkimisega kätes, kaelas, õlgades. Kehaliselt raske töö, mis nõuab jõu kasutamist, võib tekitada valud seljas ja kätes. Kui töötate ühetaoliste liigutustega ja ebasobivas asendis pikemat aega, riskite liigesehaiguste väljakujunemisega.

### Selgitage välja võimalikud probleemid

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

#### Arvutitöö

Andmete sisestamine ja töö arvutihiirega on sageli ühekülgne ja koormav. Probleeme võib tekitada ka halb nähtavus, näiteks peegeldused ekraanil, halb ekraanipilt ja häiriv ruumi üldvalgustus. Kui töökoht ei ole sobivalt kujundatud, võib tööasend koormata käsi ja õlgu. Suurt rolli mängib see, kui kaua järjest arvuti taga töötate. Kui töötate sülearvutiga näiteks kodus, rongis või lennukis, tuleks pöörata tähelepanu sellele, et lihaste ja kõõluste ülekoormus võib tekkida suhteliselt lühikese aja jooksul. Luu- ja lihaskonna vaevusi võivad süvendada ka probleemid sisekliimaga, pikemaajaline istuv töö, ajapuudus ja halb psühhosotsiaalne töökeskkond. Samuti võivad need tegurid pikema aja jooksul suurendada südame- ja veresoonehaiguste riski.

#### Raskuste tõstmine

Tõstmine võib olla raske või ebamugav näiteks posti ja paberite väljajagamisel, prügi äraveol, masinate ja seadmete tõstmisel, koristamisel ja seoses kaablitöödega.

Raskuste tõstmine on koormavam, kui teete seda väljasirutatud kätega, kui tõstate õlakõrgusest kõrgemale, kui selg on tõste ajal painutatud või pööratud või kui ruumipuuduse tõttu ei saa tõsta sobivas asendis. Terviseprobleeme võib põhjustada ka korduv tõstmine või suur hulk päeva jooksul tõstetud kilosid.

#### Raskuste teisaldamine (tõmbamine või lükkamine)

Raskuste tõmbamist või lükkamist võib ette tulla näiteks seoses kaablitöödega või kaupade transpordiga käsikahvelkärudel. Tõmmates ja lükates on koormus suurem ebatasasel pinnal, kui kärul on väga väikesed rattad või kui käepide on ebamugavas asendis. Koormust võib suurendada ka see, kui sisetranspordil on vaja pidevalt peatuda ja jälle paigalt liikuda.

#### Koormavad tööasendid ja -liigutused

Ruumide korrashoidmine, puhastus- ja hooldustööd ning seadmete paigaldamine võivad tekitada koormavaid tööasendeid ja -liigutusi, nagu selja ja kaela painutamine või kükitamist nõudev töö ja õlakõrgusest kõrgemal või põlvkõrgusest madalamal toimuv monteerimistöö. Õlgadele ja kaelale langeb eriti suur koormus, kui töötate väljasirutatud või õlgadest kõrgemale tõstetud kätega.

Seljavaevuste risk on suur, kui peate selga ettepoole või küljele painutama või pöörama, eriti kui seda tuleb teha sageli või kui sellises asendis tuleb püsida kaua.



Koormav võib olla töö kitsas või piiratud liikumisvabadusega ruumitingimustes. Käed on koormatud, kui peate hoidma tööriistu või esemeid käes või kui pöörate ja painutate sageli randmeliigest. Eriti koormav on see siis, kui kasutate töö tegemisel ka jõudu.

## Probleemide lahendamine

Saate luua ergonoomilise töökeskkonna, kui pöörate tähelepanu järgmisele:

- kasutage raske töö tegemiseks tehnilisi abivahendeid, nt käsikärusid, kahvelkärusid, kahveltõstukeid ja platvormkärusid
- planeerige ja korraldage töö nii, et oleks võimalik abivahendeid kasutada
- tagage, et töö tegemiseks oleks piisavalt ruumi, stabiilne tasane aluspind ja korralik valgustus
- tagage, et ühekülgne ja koormav ning korduv töö vahelduks tööpäeva jooksul muu tööga või puhkepausidega
- tagage, et pikemaajaline seisev või istuv töö vahelduks kehaliselt aktiivse tööga või muu kehalise tegevusega, nt tööde rotatsiooni korras või tervist edendavate tegevuste abil
- hoolitsege, et töökoht oleks sobivalt kujundatud ja kohandatud konkreetsele töötajale
- kindlustage, et kõiki töötajaid, ka uusi ja asendustöötajaid, juhendatakse korralikult ja nad läbiksid õigete abivahendite ja töömeetodite kasutamise väljaõppe.

### Ühekülgne ja koormav töö arvuti taga

Probleemid ühekülgse ja koormava tööga arvuti taga tuleb enamasti lahendada tervikule mõeldes. Kasutatav tehnika ja valgustus peavad kindlasti olema töökorras, et saaksite töötada sobivates tööasendites ja -liigutustega, ilma et tekiks vajadus kasutada liigset jõudu. Samuti tuleb töö liigendada sobiva vaheldusega või puhkepausidega.

### Tõstmine, tõmbamine ja lükkamine

Parim lahendus raskuste tõstmise, kandmise, tõmbamise ja lükkamisega seotud probleemidele on sobivad tehnilised abivahendid ja et töötajaid õpetataks kasutama ohutuid töömeetodeid. On oluline, et töö oleks planeeritud ja korraldatud nii, et ei tekiks vajadust esemeid rohkem ümber tõsta, kui on hädavajalik.

Veenduge, et liikumisteed oleksid vabad ja ühetasased ning neil ei oleks takistusi nagu näiteks augud põrandas.

### Koormavad tööasendid ja -liigutused

Ebasobivaid tööasendeid saate vältida, kui kindlustate, et töö tegemiseks on piisavalt ruumi, ning kasutate sobivaid seadmeid ja inventari. Inimesed on kasvult väga erinevad ja seepärast peaks olema võimalik kohandada seadmeid ja inventari, nagu lauad ja toolid, vastavalt konkreetsele kasutajale. Kui mitu inimest kasutavad sama töökohta, siis on individuaalse kohandamise võimalus kohustuslik. Vältige juhuslikke oste ning selgitage enne uute seadmete ja inventari ostmist välja täpsed vajadused.

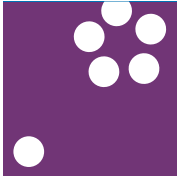
Hankige tööriistad ja -vahendid, mis vähendavad vajadust teha tööd põlve- ja õlakõrgusel. Tööasendi seisukohalt on oluline ka hea valgustus ja nähtavus.



## Lisateave ergonoomilise töökeskkonna kohta

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

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



## 6. Psühhosotsiaalne töökeskkond

Halb psühhosotsiaalne töökeskkond võib põhjustada stressi 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-veresoonkonnahaigusteni.

### 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 tööl sotsiaalne toetus. Hinnates psühhosotsiaalse töökeskkonnaga seotud probleeme, peate pöörama erilist tähelepanu järgmistele aspektidele.

#### Suur töökoormus ja ajapuudus

Probleemid suure töökoormuse ja ajapuudusega võivad seisneda näiteks selles, et peate tegema palju ületunde, ilma et seda hiljem vaba ajaga hüvitataks, on raske leida aega puhkepauside tegemiseks või peate lühikeste tähtaegade tõttu töötama väga kiiresti. Kui esitatakse vastuolulisi nõudmisi, võib tööülesannete täitmine nõutud tähtjaks olla võimatu. Tööülesannete õigeaegne täitmine võib olla eriti keeruline, kui tööd häirivad telefonid, kliendid või kontori taustamüra, samal ajal, kui peate pakkuma kõrgetasemelist teenindust, vältima vigade tegemist ja olema klientidega suheldes rahulik ja tähelepanelik. Oluline on pöörata tähelepanu ka sellele, kas töötajatelt nõutakse ebarealistlikult suure infohulga haldamist või kas mõnele töötajale langeb teistest suurem koormus.

Psüühiliselt on koormav ka pidevat tähelepanu ja täpsust nõudev töö, näiteks klientide teenindamine infotelefonil.

#### Vähene otsustusõigus omaenda töö suhtes

Probleemid vähese otsustusõigusega omaenda töö suhtes võivad tekkida siis, kui saate harva ise mõjutada töö mahtu, puhkepauside pidamist, töömeetodeid, abivahendite kasutamist ja töö kvaliteeti.

#### Puuduv toetus

Toetuse puudumine võib seisneda selles, et tööalaste otsuste tegemiseks vajalik info on puudulik või on ei ole täidetud vajadust asendustöötaja määramiseks. Samuti võib see tähendada, et pole võimalik rääkida juhtkonnaga oma töö kvaliteedist ja juhtkonna ootustest töö suhtes ning et ei toetata piiri tõmbamisel töö ja eraelu vahele. Eriti tähelepanelik tuleb toetuse puuduse suhtes olla nende töötajate puhul, kes teevad kaugtööd oma kodus.

#### Konfliktid, kiusamine ja seksuaalne ahistamine

Peate pöörama tähelepanu sellele, kas ettevõttes esineb konflikte, mis on arenenud isiklikeks rünnakuteks, ja kas on töötajaid, kes korduvalt ja pikema aja jooksul on sunnitud taluma alandavaid olukordi. Näiteks võivad mõned töötajad pidada alandavaks „lõõpivat“ tooni. Pöörake tähelepanu ka sellele, kas tuleb ette seksuaalse



iseloomuga soovimatuid, solvavaid olukordi.

#### **Töövahetused ja töö väljaspool tavapärast tööaega**

Töö väljaspool tavapärast tööaega on füüsiliselt ja psüühiliselt koormav näiteks siis, kui tööpäev on pikka aega tavapärasest pikem, kui puhkepause ei ole võimalik teha või kui neid on väga vähe. Raske võib olla ka see, kui töövahetused planeeritakse lühikese etteteatamisajaga.

#### **Klientidega suhtlemine**

Kui pole võimalik pakkuda abi, mida kliendid soovivad või vajavad, võib see olla psüühiliselt koormav.

#### **Halvasti funktsioneeriv IT-riistvara või tarkvara**

Probleeme võib tekkida, kui IT-riistvara või tarkvaraprogrammid on ebastabiilsed, aeglased või ei ole ülesande lahendamiseks sobivad. Probleeme võib põhjustada ka puudulik väljaõpe või nõustamine programmide kasutamisel.

## **Probleemide lahendamine**

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomisel on väga oluline,

- et psühhosotsiaalne töökeskkond kaardistataks ettevõtte 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, näiteks tööülesannetes ja -korralduses
- et teeksite ettevõttesiseselt tihedat koostööd, näiteks 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. IT ja telekommunikatsiooni alal tuleks hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomiseks pöörata tähelepanu järgmistele aspektidele.

#### **Töökoormuse kohandamine**

Töökoormust kohandades tuleb arvestada olemasolevate erialaste, isiklike ja sotsiaalsete ressurssidega ning soovitud teeninduse tasemega. Määrake tööülesannete prioriteetsus ja vältige ebaselgeid või vastuolulisi nõudmisi, näiteks kui tööülesandeks ettenähtud aeg ei ühti kliendi ootustega. Seadke tööle selged eesmärgid ning määrake selgelt iga töötaja vastutusala ja ülesanded. Vältige pikemaid liigse kiirustamise perioode, kasutades näiteks töötajate puudumise korral asendajaid või võttes tarvitusele muud abinõud. Hoolitsege selle eest, et kliendid teaksid täpselt, milliseid teenuseid nad võivad oodata.



### **Otsustusõigus omaenda töö suhtes**

Saate tagada, et töötajatel oleks otsustusõigus omaenda töö suhtes, kui annate neile võimaluse mõjutada oma tööülesannete lahendamise viisi ja järjekorda, samuti võimaldades teha vaheldumisi tempokat ja rahulikumat tööd. Teabevahetus töötajate ja juhtkonna vahel peab olema pidev nii tööülesannete täitmise kui ka töö kvaliteedi osas.

Töötajate mõjuvõimu on võimalik suurendada meeskonnapõhise töö ja regulaarsete koosolekutega, millel arutate konstruktiivselt tööülesannetega seotud tulemusi ja vajadusi.

### **Sotsiaalne toetus**

Sotsiaalset toetust on võimalik pakkuda, pidades juhtkonna ja töötajate vahel tööalast dialoogi, sagedaid nõupidamisi (näiteks töötajate koosolekuid), ühiseid puhkepause ja suheldes tihedalt kolleegidega. Töötajad peavad saama abi tööülesannete prioriteetsuse määramisel ja neile peab olema selge, millised on ootused nende töö suhtes. Töötajatele tuleb pakkuda tööülesannete täitmiseks vajalikku täiendkoolitust. Head psühhosotsiaalsed töökeskkonda aitab luua ka olulistest muudatustest teavitamine, tunnustus hästi tehtud töö eest ning toetus töö ja vaba aja lahushoidmisel.

### **Konfliktid, kiusamine ja ahistamine**

Tagage, et personalipoliitika toetaks avatust ja sallivust ning ennetaks kiusamist ja seksuaalset ahistamist. Kui töötaja tunneb, et teda koheldakse halvasti, tuleb asja kindlasti tõsiselt võtta ja vältida probleemi isikustamist. Kasutage ka konfliktilahendamist või lepitamist.

### **Vähendage väljaspool tavapärast tööaega ja nädalavahetustel töötamisest tingitud ebamugavusi**

Kaasake töötajad töögraafikute koostamisse, et nad saaksid mõjutada oma tööaegu. Kindlustage, et töötajad teaksid oma vahetusi pikalt ette ja neil poleks keeruline töövahetusi ümber vahetada.

### **Sobiv IT-riistvara ja tarkvara**

Kindlustage, et IT-riistvara ja tarkvara sobiks tööülesannete täitmiseks.

### **Täiendkoolitus**

Põhjalik täiendkoolitus tagab, et töötajate erialased ja isiklikud oskused vastavad alati ülesannetele, mida nad peavad täitma. Sihipäraselt täiendkoolitust võib olla vaja näiteks seoses IT-programmide kasutamisega ja IT-alaste probleemide lahendamisega või klienditeenindusega seotud tööde puhul.

## **Lisateave psühhosotsiaalse töökeskkonna kohta**

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





## 7. Õnnetusoht

Õnnetused võivad kaasa tuua tõsiseid tagajärgi ja pikaajalise töövõimetuse. Õnnetusoht oleneb konkreetsest olukorrast ega pruugi eksisteerida pidevalt. Saate õnnetuste ennetamiseks palju ära teha, hoides korda, mõeldes läbi töömeetodid ja tehnilised lahendused ning tagades ettevõttes hea käitumise ja juhtimise.

### Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates ettevõtte õnnetusriski, mõelge läbi järgmised aspektid.

#### **Kukkumine ja komistamine**

Kukkumise ja komistamisega seotud õnnetused võivad juhtuda näiteks siis, kui põrandal on segadus või kui kasutatakse treppe.

#### **Raskuste tõstmine**

Õnnetusoht raskuste tõstmisel võib tekkida näiteks siis, kui puuduvad sobivad abivahendid saabuvate kaupade peale- ja mahalaadimiseks või kui neid ei kasutata.

### Probleemide lahendamine

Õnnetuste ärahoidmiseks piisab sageli tavapärasest ettevaatusest.

Kõige olulisem on luua ettevõttes hea ohutuskultuur – see hõlmab muu hulgas ruumide korrashoiuga seotud ettevaatusabinõusid ning mõistlikku töötempot.

### Lisateave õnnetusohude kohta

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



## 8. 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 riskilausestega 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“.



Töökeskkonnajuhend

# Infotehnoloogia ja telekommunikatsioon

## Teised töökeskkonnajuhendid

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

- kontoritöö – vaata juhendit **kontoritöö**
- puhastustööd – vaata juhendit **puhastustööd**
- liinitööd – vaata juhendit **energeetika ja toorainetööstus**
- toitlustamine – vaata juhendit **toitlustusettevõtte ja baarid**.

