

Politsei, päästeasutused ja vanglad



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks
2. Sissejuhatus töökeskkonda
3. Töökeskkonna riskianalüüs
4. Ajutine töövõimetus
5. Psühhosotsiaalne töökeskkond
6. Ergonoomiline töökeskkond
7. Õnnetusohu
8. Sisekliima
9. Müra
10. Üldvibratsioon
11. Rasedad ja rinnaga toitvad töötajad



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks

Juhend annab ülevaate mõnedest töökeskkonna enamlevinud probleemidest ja nende lahendustest politsei, päästeasutuste ja vanglate tegevusvaldkonnas.

Juhend puudutab näiteks järgmisi tööülesandeid:

- tuletõrje ja katastroofiabi
- kiirabi ja haigete transport
- päästetööd
- õppused ja treeningud, sh laske- ja väliõppused
- valveteenused
- patrullimine, kinnipidamine
- osalemine välisoperatsioonidel
- administratsioon ja kontoritöö

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 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

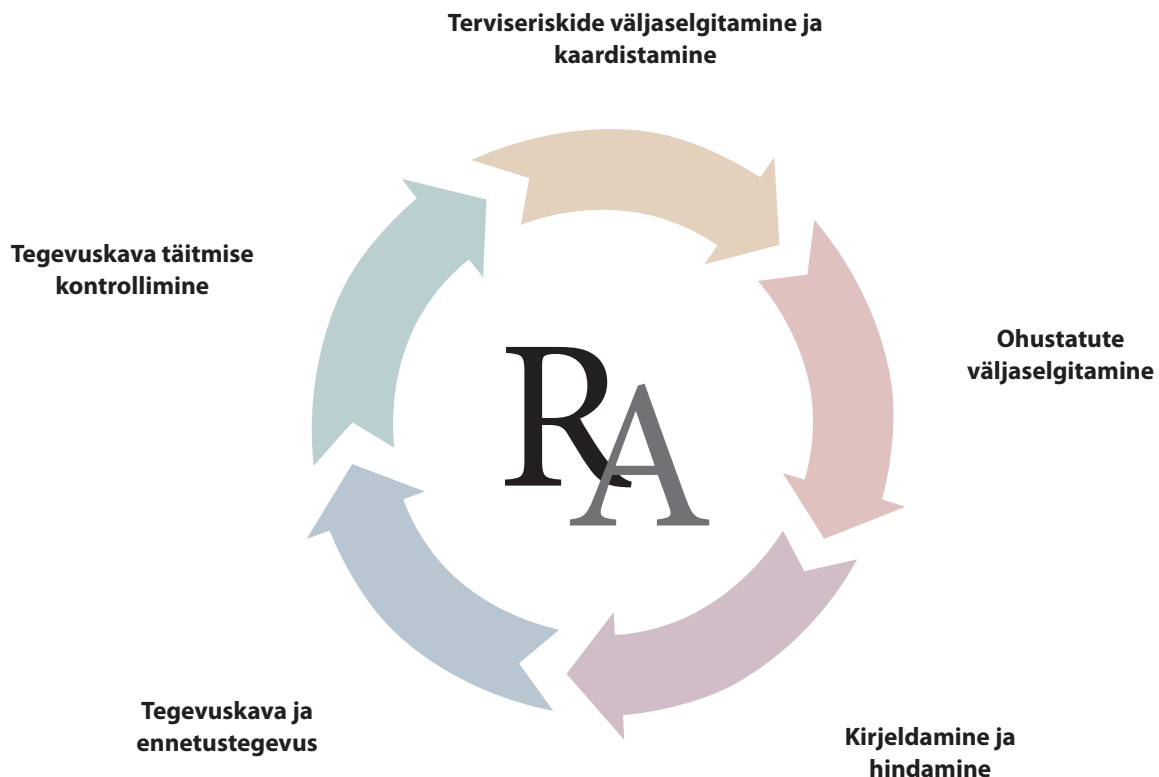
Riskianalüüsi tegevuskava on läbimõeldud plaan koos ajakava ning kirjeldusega, milles määratlete prioriteetsuse järgi tegevused avastatud puuduste kõrvaldamiseks ja vastutajad. Tegevuskava ei tohi jätta käsitlemata neid probleeme, mida ei ole võimalik koheselt kõrvaldada. Tegevuskava peab olema realistlik,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

Politseireformi käigus ühendati omavahel kaks politseiringkonda. See tähendas, et omavahel tuli ühendada kaks erineva sisekultuuriga ja erinevate töömeetoditega organisatsiooni. Värskest ametisse nimetatud politseiülemad otsustasid seepeale viia kõigi töötajatega läbi arenguveestluse. Vestluste järel otsustati korraldada töö ja koostada valvegraafikud nii, et kaks töötajate rühma omavahel seguneksid. Nii välditi vanade harjumuste ületähtsustamist uute protseduuride ja töövormide rakendamisel, mida liitmine nõudis. Kaks endistes ringkondades töötanud aktiivset töökeskonnavolinikku valisid kolleegid uude töökeskkonnanõukogusse. Nad jõudsid koos juhtkonnaga üksmeelele, et kõige enam on vaja pöörata tähelepanu psühhosotsiaalsele töökeskkonnale ja töötajate haigestumise vähendamisele. Töö riskianalüüsi tulemuste analüüsil osutus väga heaks abinõuks uuest olukorrast ülevaate saamisel ja parima võimaliku töökeskkonna loomisel.





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

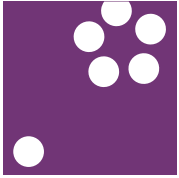
Töötajate haigestumist ja sellega kaasnevat töövõimetust aitavad ennetada ka tervist edendavad tegevused ettevõttes. Tervislikud tegevused ja sh ka tervislik eluviis võivad aidata töötajal pärast haigestumist kiiremini töökohale tagasi pöörduda. Tööandja saab lihtsate vahenditega luua keskkonna, mis 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. 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 vaadata tööd ja organisatsiooni kui tervikut. Suur töökoormus on eriti kurnav, kui töötaja enda otsustusõigus on väike ja tal puudub tööl sotsiaalne toetus.

Suur töökoormus ja ajapuudus

Suure töökoormuse ja ajapuuduse tõttu võib olla, et töötaja peab tegema palju ületunde, on raske leida aega puhkepauside tegemiseks või peab sageli töötama kiirustades.

Keeruline on see, kui töötaja peab korraga täitma mitmesuguseid erinevaid ülesandeid, näiteks kui ta peab kodanike või vahialuste järelevalve kõrvalt tegema paberitööd või kolleege abistama.

Emotsionaalsed nõudmised

Emotsionaalsed nõudmised võivad tähendada näiteks vajadust olla tundlik teiste inimeste emotsioonide suhtes või oma tundeid valitseda. Sageli on vaja suhelda purjus, ravimite või uimastite mõju all olevate, psüühiliselt ebastabiilsete, sotsiaalsete või isiklike probleemidega või kriisiolukorras inimestega. Selles valdkonnas töötades vaja väga head suhtlemis- ja käitumisoskust.

Vägivald, ähvardused ja traumaatilised juhtumid

Võib juhtuda, et töökohal puututakse kokku füüsilise vägivalda, ähvarduste või solvangutega. Ka võib avaliku korra kaitsmisega seotud ülesannete täitmine konflikte teravdada, näiteks seoses rahutuste ja demonstratsioonidega. Psüühiliselt traumaatilised on surmajuhtumid, enesetapukatsed, inimestega juhtunud rasked õnnetused, osalemine missioonidel sõjakolletes. Eriti traumaatilised võivad sellised juhtumid olla siis, kui need on seotud lastega. Kodanikud, kes takistavad kustus- ja päästetöid, võivad ka ähvardada ja vägivalda kasutada.

Vähene otsustusõigus omaenda töö suhtes

Probleemid vähese otsustusõigusega omaenda töö suhtes võivad tekkida, kui ei ole võimalik mõjutada töö mahtu, kvaliteeti, töömeetodeid ega pidada puhkepause. Vahel saab töötaja liiga vähe mõjutada erinevate tööülesannete täitmise järjekorda ja võib puududa võimalus täita vaheldumisi erinevat tüüpi ülesandeid.

Puuduv sotsiaalne toetus

Toetuse puudumine võib seisneda selles, et töötajat aidatakse harva tööülesannete prioriteetsuse määramisel ja ülesannete jagamisel. Samuti võib see tähendada, et pole võimalik rääkida juhtkonnaga sellest, millised on nende ootused tööle,



ega töö kvaliteedist. Kolleegide ja juhtkonna toetus on eriti oluline, kui täidetakse raskeid ja keerulisi ülesandeid. Sellised võivad olla näiteks töö agressiivsete ja vägivaldsete isikutega, surmajuhtumiga lõppevad episoodid kodanikega, omastele surmajuhtumist teatamine või sõjalises operatsioonis osalemine. Abi, toetust ja koolitust võib olla vaja ka siis, kui töötatakse teistsuguse kultuuritaustaga isikutega.

Konfliktid, kiusamine ja ahistamine

Oluline on teha kindlaks, kas ettevõttes esineb konflikte, mis on arenenud isiklikeks rünnakuteks ja kas on töotajaid, kes korduvalt ja pikema aja jooksul on sunnitud taluma alandavaid olukordi, mille eest neil on end raske kaitsta. Pöörake tähelepanu ka sellele, kas tuleb ette seksuaalse iseloomuga soovimatuid, solvavaid olukordi.

Muutlikud tööajad, töö väljaspool harilikku tööaega ja väga pikad valved

Tööaegade muutlikkus, töö väljaspool harilikku tööaega ja pikad valved on füüsiliselt ja psüühiliselt koormavad. Eriti probleemne on see siis, kui vahetused on planeeritud nii, et öövahetusele järgneb öhtune vahetus ja öhtusele vahetusele järgneb päevane vahetus, ning kui on järjest palju öövahetusi. Pöörake tähelepanu, kas mõni töötaja peab pikemat aega töötama eriti pikkades vahetustes. Koormav võib olla ka see, kui tööaeg planeeritakse lühikese etteteatamistähtajaga.

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. Politseis, päästeteenistustes ja vanglates tuleks hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomiseks pöörata tähelepanu järgmistele aspektidele.

Töökoormuse kohandamine

Kavandage töö maht selliselt, et soovitud kvaliteet oleks võimalik saavutada selle meeskonnaga, mis on olemas. Pange paika tööülesannete prioriteetsus ja vältige ebaselgeid või vastuolulisi nõudmisi ning pikemaid kiirustamise perioode. Tagage hea üldplaneerimine ja -koordineerimine, et tööülesandeid oleks võimalik täita mõistlikus järjekorras ja kindlustage, et ei oleks töotajaid, kes on pidevalt sunnitud töötama eriti suure koormusega või kiirustades.

Otsustusõigus omaenda töö suhtes

Tagage, et töötajatel oleks otsustusõigus omaenda töö osas, pakkudes neile võimalust mõjutada üksikute tööülesannete täitmise viisi ja järjekorda. Töötajate ja juhtkonna vahel peab olema pidev dialoog tööülesannete täitmise, siinhulgas töö kvaliteedi osas.



Sotsiaalne toetus

Sotsiaalset toetust on võimalik pakkuda, pidades juhtkonna ja töötajate vahel tööalast dialoogi, korraldades sageli koosolekuid ning suheldes kolleegidega igapäevaselt (näiteks pidades ühiseid puhkepause). Töötajaid tuleb aidata tööülesannete tähtsusejärjekorra määramisel ning raskete ja erioskusi nõudvate ülesannete täitmisel. Neile peab olema selge, mida neilt nende töös oodatakse. Ärge unustage tunnustada töötajaid hästi tehtud töö eest. Kindlustage, et väljasõitudeks ja sekkumiseks oleksid selged juhtnöörid. Ka tuleb töötajaid teavitada olulistest muudatustest. Korraldage töö nii, et töötajatele, ka nendele, kes töötavad väljaspool harilikku tööaega, oleks kättesaadav kolleegide ja lähima juhtkonna toetus. Kavandage tööajad nii, et need vahetuste üleandmisel kattuksid.

Konfliktid, kiusamine ja ahistamine

Kindlustage, et personalipoliitika soosiks 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. Soovitame ka konfliktilahendamise või lepitamise kasutamist.

Vägivald, ähvardused ja traumaatilised juhtumid

Korraldage töö vägivalda ennetavalt ja pakkuge töötajatele konfliktide ennetamise ja lahendamise teemalist täienduskoolitust. Kõikidele töötajatele tuleb anda selged ja konkreetsed juhtnöörid, kuidas vägivalda, ähvardusi ja traumaatilisi juhtumeid ära hoida või kuidas toimida siis, kui see ei õnnestu. Juhtnöörid peavad puudutama ka käitumist olukorras, kui tööd takistatakse. Kindlasti peab töötaja end ette valmistama üksi töötamisega kaasnevate eriskikide suhtes ja tal peavad olema konkreetsed juhtnöörid nende maandamiseks.

Kindlustage, et alati oleks võimalus pöörduda kolleegi poole, kes saaks anda psühholoogilist esmaabi. Ennetage ebakindlust ja kuulujuttude tekkimist, arutades juhtumid üheskoos läbi. Abi võib olla näiteks psühholoogi konsultatsioonist, kriisiabist või supervisioonist.

Vähendage väljaspool harilikku tööaega ja nädalavahetustel töötamisest tingitud ebamugavusi

Kaasake töötajad töögraafikute koostamisse, et nad saaksid oma tööaegu ise mõjutada. Kindlustage, et töötajad teaksid oma vahetusi pikalt ette ja neil poleks keeruline neid ümber vahetada. Igal töötajal peaks olema võimalikult vähe öövalveid, eriti järjestikku. Kindlustage, et rotatsioon toimuks päripäeva, et päevasele vahetusele järgneks öhtune ja öhtusele öine.

Lisateave psühhosotsiaalse töökeskkonna kohta

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



6. Ergonoomiline töökeskkond

Ergonoomiline töökeskkond aitab vältida luu- lihaskonna vaevuste tekkimist.

Kui tõstate, tõmbate või lükkate raskeid esemeid või töötate ebasobivas asendis, riskite valude tekkimisega kätes, kaelas, õlgades, seljas ja põlvedes. Kui te töötate ühetaoliste liigutustega ja ebasobivas asendis pikemat aega, riskite liigesehaiguste väljakujunemisega. Liigesehaiguste väljakujunemise riski suurendab ka töö külmas ja tuuletõmbes.

Selgitage välja võimalikud probleemid

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

Raskuste tõstmine

Raskuste tõstmist võib esineda näiteks siis, kui tõstatakse relvi ja kilpe sõidukitesse ja sealt välja, kui tõstetakse inimesi, näiteks kannatanuid õnnetuskohalt päästeautosse, seoses kinnipidamise või vahetu sunni kasutamisega, kui isik võib teha ootamatuid liigutusi või tegevusi. Raskuste tõstmine on ohtlikum, kui see toimub kitsastes ruumitingimustes, treppidel või kõrge temperatuuri juures.

Koormavad tööasendid ja -liigutused

Kui töötate ülestõstetud või väljasirutatud kätega, langeb koormus õlgadele, kaelale ja kätele, näiteks kui töötatakse arvutiekraani või kontrollpuldi taga, mis ei ole seadistatud vastavalt seda kasutavale töötajale. Pöörake tähelepanu ka sõidukite ruumitingimustele ja reguleerimisvõimalustele. Koormav on ka töö kummargil asendis, eriti kui samal ajal tuleb tööks kasutada jõudu, näiteks aidates patsiendil autosse istuda, inimest kandes või kinni hoides.

Raskuste teisaldamine (tõmbamine või lükkamine)

Raskusi võib olla vaja tõmmata või lükata näiteks kandes ja vedades märgi tuletõrjevoolikuid. Tõmmates ja lükates on koormus suurem ebatasasel või kaldus pinnal ning treppidel.

Probleemide lahendamine

Ergonoomilise töökeskkonna saab luua pöörates tähelepanu järgmisele:

- kasutate raske töö puhul tehnilisi abivahendeid, näiteks ratastega kärusid ja tõstukeid
- planeerite ja korraldate töö nii, et oleks võimalik abivahendeid kasutada
- tagate, et töö tegemiseks oleks piisavalt ruumi, stabiilne tasane aluspind ja korralik valgustus
- kohandate töökoha kontoris ja autos konkreetsele töötajale
- kindlustate, et kõiki töötajaid, ka uusi ja asendustöötajaid, juhendatakse korralikult ja nad läbiksid õigete abivahendite ja töömeetodite kasutamise väljaõppe
- kavandate ja korraldate töö nii, et koormus jaguneks mitme töötaja vahel
- aitate kaasa töötajate hea füüsilise vormi säilimisele.

Raskuste tõstmine

Kasutage raskuste tõstmiseks võimalusel sobivaid tehnilisi abivahendeid. Valige kergesti transporditavad abivahendid, mida on lihtne kasutada. Planeerige ja



korraldage töö nii, et tõstmine jaguneb mitme töötaja vahel, vältige esemete ja inimeste korduvat ümbertõstmist. Veenduge, et liikumisteed oleksid vabad ja ühetasased ning teel ei oleks takistusi nagu näiteks augud põrandas. Patsientide transpordiks on olemas palju tehnilisi abivahendeid, näiteks trepironijad kliendiga arsti juures käies.

Koormavad töoasendid ja -liigutused

Ebasobivaid töoasendeid saate vältida kindlustades, et töökoht oleks kohandatud konkreetsele töötajale. Ruumi peab olema piisavalt ja kasutada tuleb sobivaid abivahendeid. Inimesed on kasvult erinevad ja seepärast peab olema võimalik töökoha kõrgust reguleerida, kui seda, kasutab mitu inimest, nt kirjutuslauda. Enne uute seadmete ja inventari ostmist selgitage välja oma vajadused ning koostage neist nimekiri.

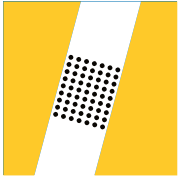
Raskuste teisaldamine (tõmbamine või lükkamine)

Tõmbamine ja lükkamine muutub kergemaks, kui kasutate ülesande täitmiseks sobivaid tehnilisi abivahendeid, näiteks ratastel seadmeid. Arvestage varustust hankides, millistes tingimustes neid kasutada plaanite. Valige võimalikult kerged abivahendid, mida on lihtne kasutada. Näiteks on olemas mitmesuguseid erinevaid kandraame ja igal mudelil on omad eelised.

Lisateave ergonoomilise töökeskkonna kohta

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

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



7. Õnnetusohu

Valdkonna töötajad näevad oma igapäevatoos palju õnnetusi, samuti võivad nad ise oma tööga seoses õnnetusse sattuda. Õnnetused võivad kaasa tuua tõsiseid tagajärgi ja pikaajalise töövõimetuse. Õnnetusohu oleneb konkreetsest olukorrast ega pruugi eksisteerida pidevalt. Õnnetuste ennetamiseks tuleb läbi mõelda töömeetodid ja tehnilised lahendused ning tagada asutuses hea käitumine ja juhtimine.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Ettevõtte õnnetusriski hindamiseks mõelge läbi järgmised aspektid.

Kukkumine ja komistamine

Kukkumise ja komistamisega seotud õnnetused võivad juhtuda näiteks siis, kui põrandaid pole korralikult puhastatud või treppidel liigutakse ettevaatamatult. Oht on suurem, kui kantakse midagi käes nii, et ei nähta enda jalge ette, või liikudes takerdutakse millegi külge. Samuti esineb õnnetusohu siis, kui liigutakse välitingimustes, näiteks maastikul, pimedas või talvel libedatel teedel.

Raskuste tõstmine

Õnnetusohu võib raskuste tõstmisel tekkida näiteks siis, kui puudub olukorrast ülevaade, kui ei saa kasutada tõstmiseks sobivaid abivahendeid või ei pöörata tähelepanu sellele, et inimene, keda kantakse, võib sooritada ootamatuid liigutusi. Oht on suurem, kui koht, kus töötatakse, ei ole kohandatud inimeste või esemete tõstmiseks.

Muud ohud

Valdkonnas töötades peab oma tööd tehes palju liiklema. Liikluses kiirustamisega kaasneb suur õnnetusohu, ka siis, kui sõidetakse sireeniga. Õnnetuse sündmuskoht tuleb liiklusest selgelt eraldada ja märgistada. Õnnetusohu võib tekkida ka siis, kui kaotatakse kontroll sõiduki, töö- või abivahendi üle, mida kasutatakse. Ka võib õnnetusi juhtuda loomade transpordil, kõrge temperatuuri tingimustes ja kokkupuutel kemikaalidega, näiteks tulekahju kustutades.

Probleemide lahendamine

Sageli on õnnetusi kõige parem ennetada mitut erinevat lahendust kombineerides. Heaks lähtekohaks õnnetuste ennetamisel on läbimõeldud ohutuspoliitika ja -kultuur. See hõlmab süstemaatilist tööd ettevõtte ohutuse parandamiseks ja tähendab muu hulgas, et on olemas strateegia, milles sisalduvad selged ohutusalsed eesmärgid. Juhtkond peab kindlustama, et kõik töötajad oleksid strateegia ja eesmärkidega kursis ning järgiksid neid oma igapäevatoos.

Politsei, päästeteenistuste ja vanglate valdkonnas aitavad ohutut töökeskkonda luua järgmised abinõud.

Põhjalik juhendamine

Kindlustage, et kõiki töötajaid juhendataks põhjalikult tööga seotud ohtude osas. Keskenduge riskide tagajärjel juhtuda võivate õnnetuste ennetamisele. Motiveerige töötajaid töökohal ohutult käituma. Seadke ohutus positiivseks eesmärgiks, millel on igapäevases tööelus oluline koht ja juhendage töötajaid põhjalikult.



Tegevuse kavandamine ja heakord töökohal

Seadke sisse kindel kord olukorrast ülevaate saamiseks ja korra tagamiseks näiteks õnnetuse sündmuskohal, et meeskond saaks vabalt liikuda niipalju kui see on võimalik. Paika tuleb panna ka masinate, töövahendite ja teiste abivahendite reeglipärase hooldamise kord, et vältida kulumisest tingitud õnnetusohtu. Hinnake ohtu erinevate tööülesannete puhul eraldi, et oleks selge, mida tuleb ohutuse tagamiseks teha – näiteks hankida töötajatele talvehooajal kasutamiseks libisemiskindlad jalanõud.

Kasutusjuhendid

Tagage, et kõik kasutaksid tehnilisi abivahendeid õigesti – näiteks käsimasinatega ja töökojas tööpinkidega töötades ei unustataks kaitsevahendeid. Kõik seadmed ja tehnilised abivahendid tarnitakse koos kasutusjuhendiga, kus on kirjas, kuidas nendega ümber käia ja neid hooldada. Järgige alati juhendeid ja veenduge, et rakendataks kõiki ettevaatusabinõusid. Ärge unustage ka isikukaitsevahendeid.

Analüüsi õnnetusi

Juba juhtunud õnnetustest on võimalik palju õppida. Seepärast on oluline, et seaksite sisse kindla protseduuri analüüsimaks õnnetusi ja ohuolukordi, mis oleksid võinud õnnetuseni viia. Selle alusel saate võtta tarvitusele abinõud õnnetuste ärahoidmiseks ja nende kordumise ennetamiseks.

Juhtkond ja töötajad peavad võimalikke igapäevaste tööülesannetega seotud õnnetusohte omavahel arutama. Nõnda on võimalik muuta ohutus igapäevaste tööülesannete täitmise loomulikuks osaks.

Lisateave õnnetusohtude kohta

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



8. 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.

Sageli paiknevad politsei, päästeteenistuste ja vanglate ruumid vanades hoonetes. See tekitab muu hulgas probleeme paljude kontorimasinate ja elektrooniliste seadmetega, mis eraldavad ruumi soojust ja saastet, millest ei ole võimalik vabaneda. Probleeme võib olla ka vanemate barakkide ja punkritega, halvas seisukorras, näiteks niiskuskahjustustega hoonetega ning ööpäevaringselt mehitatud jälgimis- ja valvekeskustega.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Sisekliimaga kaasnevate probleemide hindamiseks pöörake 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.

Ventilatsioon

Ventilatsiooni tuleb tõhustada, kui ruumi on tekkinud püsivalt ebameeldiv lõhn, kui seal viibib ühekorraga palju inimesi, kui tööruumis on üks suurem või mitu väiksemat printerit või koopiamasinat.

Puhastustööd

Tõhusam ja lihtsam koristamine tuleb tagada, kui töökohta kantakse palju mustust ja tolmu.

Muud probleemid

Probleeme võivad tekitada ka niiskus ja hallitusseened, valgustus ja päevalgus, suitsetamine, staatiline elekter jms.

Probleemide lahendamine

Kui asute sisekliimaga seotud probleeme lahendama, tuleb esmajärjekorras tegeleda nendega, mis mõjutavad sisekliimat kõige rohkem. Kui halva sisekliima põhjus on



leitud, on probleemi enamasti tehniliselt lihtne lahendada või leevendada. Vältige sisekliimat reguleerides uute ehamugavuste tekitamist. Näiteks võib põrandavaiba väljavahetamine linoleumi vastu tekitada probleeme akustikaga, kui seda ei ole enne arvesse võetud.

Palavus ja tõmbetuul

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

Soojuse sissetungimist akende kaudu saab piirata, paigaldades akendele päikesesirmid – ja hoolitsedes selle eest, et neid ka kasutatakse. Kui soojus tuleb sisse läbi seinte või katuste, tuleb need paremini isoleerida.

Võrguprinterid ja koopiamasinad peavad alati seisma eraldi ruumis, vajaduse korral tuleb masina kohale paigaldada väljatõmbeventilatsioon.

Ventilatsioon

Võimalusel tuleb näiteks puhkepauside ajal ruume kindlasti aktiivselt tuulutada. Ruumide igapäevaseks ventilatsiooniks tuleb kasutada ventilatsiooniavasid. Selline loomulik ventilatsioon on sobivaim ruumides, kus on suhteliselt suure pinna kohta vähe inimesi. Võimalik on rajada ka loomulikult ventilatsioonil põhinevad ventilatsioonisüsteemid.

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.

Puhastustööd

Enamasti tekib probleeme tolmu ruumides, kus on palju pabereid või vaipu. Ka teised tekstiilid, näiteks polsterdatud mööbel ja paksud kardinad, koguvad tolmu ja suurendavad tolmu hulka õhus. Puhastustöödel tuleb sellega arvestada. Kui kontoril on palju mööblit ja segadust, koguneb sinna ka rohkem tolmu, sest koristades pole võimalik kõikidesse kohtadesse pääseda. Probleemid koristamisega võivad tekkida ka siis, kui hooned on väga halvas seisukorras.

Tehke koristamine lihtsamaks, pannes asjad oma kohtadele ja paigutades arvutite ja nende lisaseadmete, telefonide jms juhtmed suletud kaablikanalitesse seinal või laual.

Uute ehitiste ja ümberehitatud hoonete sisustamisel tuleks kasutada sellist mööblit ja materjale, mida on lihtsam puhastada.

Muud probleemid

Pimestavaid peegeldusi ekraanidel saab vältida paigutades need akendest võimalikult kaugemale nii, et vaatesuund oleks aknaga paralleelne. Pimestamist vähendab ka ereda ruumi üldvalgustuse vältimine, parem on kasutada kohtvalgustust töökohal. Päevalguslampide värelemist saate vältida kõrgsagedusega liiteseadmete abil.



Kui hoones on niiskuskahjustusi, tuleb nende allikas välja selgitada ja kõrvaldada. Niiskusest tugevasti kahjustatud materjalid tuleb välja vahetada ja ruum korralikult kuivatada.

Lisateave sisekliima kohta

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





9. Müra

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, millega kaasneb helin või kohin kõrvades. Tinnitus võib olla mööduv või püsiv. Sageli kurnab see haigus inimest psüühiliselt.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Müraga seotud probleemide välja selgitamiseks pöörake tähelepanu müra tasemele, müraga kokku puutumise kestusele ja sellele, kas tuleb ette ka lühiajalist eriti tugevat müra (impulssmüra).

Pidev müra

Kui töökohal on pidevalt kõrge müratase, võib see kahjustada kuulmist. Müratase on liiga kõrge, kui peate ½–1 meetri kauguselt teise inimesega suhtlemiseks valjusti hüüdma, et teist aru saadaks. Müra võib kahjustada kuulmist ka siis, kui väga tugevat müra tekitavaid masinaid kasutatakse lühikest aega või kui nõrgemat müra tekitavaid masinaid kasutatakse pikemat aega.

Kõige suuremat müra tekitavad õhku tõusvad ja maanduvad lennukid, roomik- ja operatiivsõidukid ning soomusmasinad. Igasuguste vanemate sõidukite juhikabiinis võib olla kõrge müratase. Ka lennukimootorite käivitamine on väga mürarikas. Müra tekib ka raadiosidet kasutades ning tuule mõjul, kui sõidate mootorrattaga. Päästeteenistused puutuvad kõige tugevama müraga kokku sealautu tühjendades ja siis, kui tules lõhkevad katuseplaadid.

Lühiajaline väga tugev müra (impulssmüra)

Müra kahjulik toime on suurem, kui ette tuleb ka impulssmüra. Suur osa politseitöötajatest puutub kokku käsirelvadest jt relvadest tulistamisel tekkiva impulssmüraga, sama kehtib loomulikult ka sõjaväelaste kohta.

Ruumi akustika

Häiriv järelkaja ruumis tähendab, et ruumi akustika on halb (näiteks kui käteplaksutamisele järgneb kaja).

Probleemide lahendamine

Miinumõudena peate kinni pidama seadusega kehtestatud mürataseme piirnormist 85 dB(A) ja impulssmüra piirnormist 137 dB(C). Lisaks sellele tuleb summutada allapoole piirnormi jääv häiriv müra võimalikult madalale tasemele.

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 töötamist mürarikastes kohtades.

Töökodades, kus remonditakse ja hooldatakse näiteks sõidukeid, tuleb mürarikadad tööd eraldada vaiksetest, jagades ruumid osadeks või kasutades müratõkkeid.



Müra summutamine selle allika juures

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

Hooldage masinaid ja sõidukeid korralikult.

Ruumi akustika

Betoonist seinte ja lagedega ruumides on halb akustika. Katke laed ja vajaduse korral ka seinad heliabsorbeerivate materjalidega.

Kuulmiskaitsevahendid

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

Lisateave müra kohta

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

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





10. Üldvibratsioon

Sõidukit või masinat juhtides võib kokku puutuda vibratsiooniga, mis mõjub kogu kehale, kahjustades ennekõike selgroogu.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates ettevõtte vibratsiooniga seotud probleeme, tuleb üle vaadata kõik töösituatsioonid, kus seda võib esineda. Kui kasutate sõidukeid, mille vibratsioonitase on kasutusjuhendi järgi kõrgem kui 0,5 m/s², peate teostama täpsema analüüsi. Kahjustuste riski mõjutab nii vibratsiooni tugevus kui ka vibratsiooniga kokkupuute aeg. Kahjustusi võivad tekitada nii tugevalt vibreerivad sõidukid, mida kasutatakse lühemat aega, kui ka nõrgema vibratsiooniga sõidukid, mida kasutatakse pikemat aega. Mida rohkem puhkepause, seda väiksem risk.

Kahjustuste risk on suurem, kui töötatakse sundasendis või sageli peab selga pöörama. Kahjustuste riski suurendab ka järsk rappumine, mille põhjuseks võib näiteks olla ebatasane pinnas.

Ohtu võivad põhjustada järgmised olukorrad:

- sõidukil on halb vedrustus või ebamugavad ja kulunud istmed
- pikemaajaline sõitmine ebatasasel maastikul, sh üle „lamavate politseinike“
- sõitmine suurel kiirusel.

Probleemide lahendamine

Kui kahtlustate vibratsiooniohtu, tuleb lasta vibratsioonitaset mõõta või hinnata.

Kus võimalik, tuleb kinni pidada seadusega kehtestatud vibratsiooni meetmete rakendusväärtusest 0,5 m/s². Piirnormi 1,15 m/s² ei tohi mingil juhul ületada.

Kui asute vibratsiooni vähendama, tuleks mõelda järgmistele aspektidele.

Aluspind

Valige teeludele vastav kiirus.

Väiksemat vibratsiooni tekitavad sõidukid

Juba soetatud masinaid on raske kohandada. Seega ostke edaspidi väiksemat vibratsiooni tekitavaid masinaid. Tarnijapoolses kasutusjuhendis peavad olema esitatud andmed vibratsiooni kohta.

Kontrollige regulaarselt, et sõiduki vedrustus on korras ja rehvirõhk sobiv.

Vibratsiooni summutav iste

Kasutage sõiduki jaoks sobivat vibratsiooni summutavat juhiistet. Juhi selg peab olema korralikult toetatud olenevalt liigutustest, mida ta peab tegema. Istet peab olema lihtne reguleerida nii edasi- kui ka tagasisuunas, seljatoe kaldenurga suhtes ning vastavalt juhi kaalule. Võimaluse korral peaks reguleeritav olema ka istme nimmepiirkonda toetav osa. Ka rool ja juhtkangid tuleb reguleerida juhile sobivaks.

Piirake vibratsiooniga kokkupuutumise aega

Kui vibratsiooni ei ole võimalik vähendada, tuleb vähendada aega, mille kestel peab töötaja vibratsiooniga kokku puutuma.



Lisateave üldvibratsiooni kohta

Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

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





11. 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“.

Töökeskkonnajuhend

Politsei, päästeasutused ja vanglad

Teised töökeskkonnajuhendid

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

- 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**.

