

Hotellid ja kämpingud



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



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks

Juhend annab ülevaate mõnedest töökeskkonna enamlevinud probleemidest ja nende lahendustest hotellides ja kämpingutes. Juhend puudutab näiteks järgmisi tööülesandeid:

- köögitöö
- serverimine
- toateenija töö
- töö vastuvõtulauas

Juhend on suunatud tööandjale, töökeskkonnaspetsialistile, töökeskkonnavolinikule ja teistele töötajatele, kes tegelevad töökeskkonnaga või on selle paremaks muutmisele 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 tegurid, mis võivad põhjustada haigestumist. Kui leiate töökeskkonnas probleeme, mis võivad haigestumist mõjutada, arvestage sellega prioriteetide seadmisel ja tegevuskava koostamisel.

Riskianalüüs peab sisaldama järgmisi etappe:

1. Terviseriskide väljaselgitamine ja kaardistamine

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

2. Ohustatute väljaselgitamine

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

3. Kirjeldamine ja hindamine

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

Probleemi kirjeldades pöörake tähelepanu:

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



4. Tegevuskava ja ennetustegevus

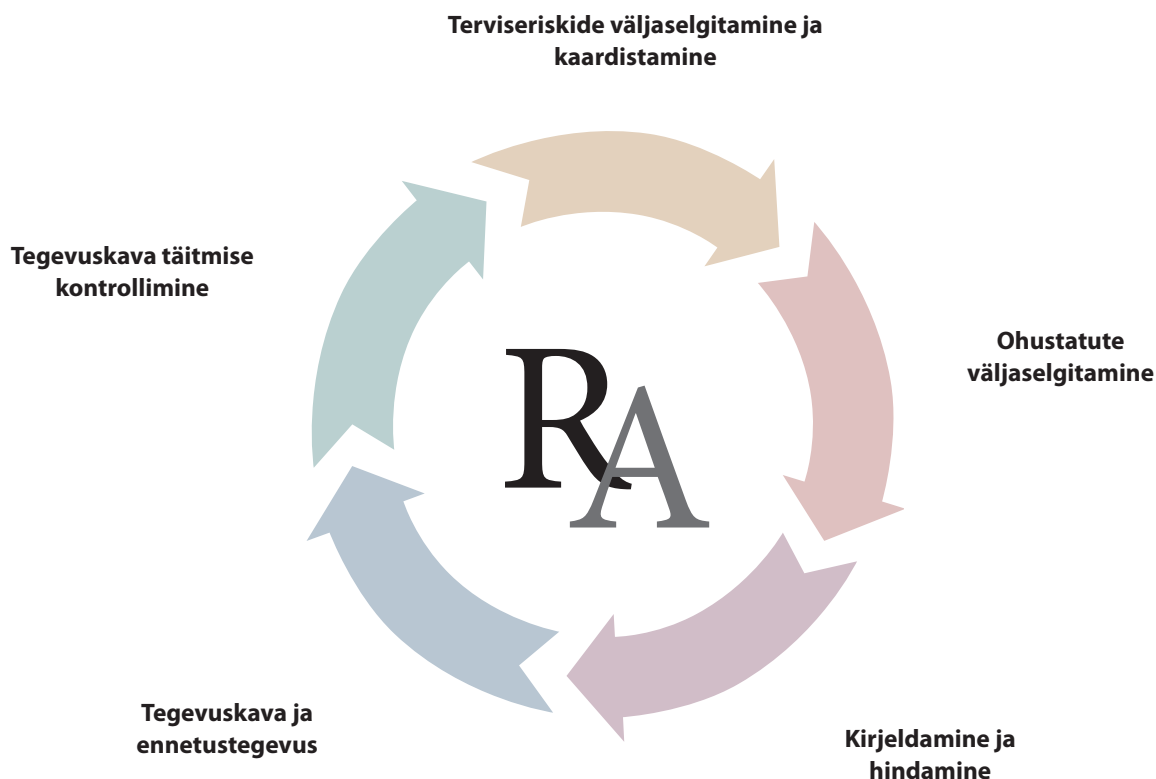
Riskianalüüsi tegevuskava on läbimõeldud plaan koos ajakava ning kirjeldusega, milles määratlete prioriteetsuse järgi tegevused avastatud puuduste kõrvaldamiseks ja vastutajad. Tegevuskava ei tohi jätta käsitlemata neid probleeme, mida ei ole võimalik koheselt kõrvaldada. Tegevuskava peab olema realistlik,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

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

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

Juhend: "Töötervishoiu ja tööohutusega seotud kulutuste maksustamine"

Töökeskonna riskianalüüs



5. Tegevuskava täitmise kontrollimine

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

Riskianalüüsi ülevaatus ja kohandamine muutunud oludele

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

Nõustamine ja hea tava

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

Lisateave töökeskkonna riskianalüüsi kohta

Valik riskianalüüsi materjalidest on koondatud tööelu portaali.



Hea tava näited

Hotelli- ja konverentsikeskuses on palgal 15 töötajat, keda tipptundidel ja suvehooajal aitavad tunnipalga alusel töötavad kelnerid ja köögitöölised. Eelmisel aastal vahetas ettevõtte omanikku ja uus juhatus otsustas kontrollida, kas tegevus on kooskõlas toiduainete käitlemist ja töökeskkonda reguleerivate seadustega. Viidi läbi töökeskkonna riskianalüüs, milles keskenduti ergonomiale, õnnetusohutudele ja psühhosotsiaalsele töökeskkonnale. Ettevõttes seati sisse uus suitsetamiskord.





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

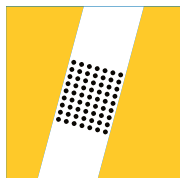
Töötajate haigestumist ja sellega kaasnevat töövõimetust aitavad ennetada ka tervist edendavad tegevused ettevõttes. Tervislikud tegevused ja sh ka tervislik eluviis võivad aidata töötajal pärast haigestumist kiiremini töökohale tagasi pöörduda. Tööandja saab lihtsate vahenditega luua keskkonna, mis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

Õnnetused võivad kaasa tuua tõsiseid tagajärgi ja pikaajalise töövõimetuse. Õnnetusoh on konkreetsest olukorrast ega pruugi esineda pidevalt. Õnnetuste ennetamiseks tuleb hoida töökohal korda, mõelda läbi töömeetodid ja tehnilised lahendused ning tagada asutuses hea käitumine ja juhtimine.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates õnnetusriski ettevõttes, mõelge läbi järgmised aspektid.

Kukkumine ja komistamine

Kukkumise ja komistamisega seotud õnnetused võivad juhtuda näiteks siis, kui põrand on libe või kui kasutate treppe. Risk on suurem siis, kui kannate näiteks kandikut või voodipesu, nii et ei näe oma jalge ette. Ettevaatlik tuleb olla ka liikudes talvisel perioodil õuealadel.

Raskuste tõstmine

Õnnetusoh võib raskuste tõstmisel tekkida näiteks siis, kui ei teata, kuhu saabunud kaubad tuleks paigutada või kui ei kasutata tõstmiseks ette nähtud abivahendeid. Samuti tekib õnnetusoh siis, kui tõstate köögis näiteks tuliseid katlaid või kannate nõusid kuumade toitudega.

Käsitööriistad ja masinad

Õnnetusoh köögiriistade, näiteks nuga ja masinate, näiteks visplite ja viilutajate kasutamisel võib tekkida siis, kui kasutate neid valesti või kiirustate liigselt. Palju õnnetusi juhtub külmunud liha lõikamisel. Väga ettevaatlik tuleb olla nuge ja masinate teravaid osi puhastades.

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, 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.

Hotellides ja kämpingutes aitavad ohutut töökeskkonda luua järgmised abinõud.

Töökoha heakord

Seadke kõikide ruumide korrastamiseks ja puhastustöödeks sisse kindel kord. Näiteks ei tohi liikumisteedel paikneda mittevajalikke esemeid. Kui vedelik kukub põrandale, tuleb see ära pühkida.

Töö planeerimine

Korraldage töö nii, et ohtlike olukordi ei teki. Tegevuse riskianalüüs näitab selgelt, mida selleks on vaja teha – näiteks kas on tarvis selgeid juhiseid kaupade vastuvõtuks või tuleks kõigile töötajatele teada anda, kuidas on töö hotellis korraldatud. Hooldage, et põrand oleks alati puhas ega kaotaks oma libisemiskindlaid omadusi. Otsustage, kas oleks vaja kasutada libisemiskindlaid jalatseid.

**Põhjalik juhendamine**

Motiveerige töötajaid töökohal ohutult käituma. Seadke ohutus eesmärgiks, millel on igapäevases tööelus oluline koht ja juhendage töötajaid põhjalikult nende tööde osas, mida nad tegema hakkavad. Tagage, et kõik kasutaksid tehnilisi abivahendeid õigesti.

Analüüsi õnnetusi

Juba juhtunud õnnetustest on võimalik palju õppida. Seepärast on oluline, et seaksite sisse kindla protseduuri analüüsima toimunud õnnetusi ja ohuolukordi., Selle alusel saate võtta tarvitusele abinõud õnnetuste ärahoidmiseks ja nende kordumise ennetamiseks.

Võimalikke igapäevaste tööülesannetega seotud õnnetusohute peate omavahel arutama ja kehtestama reeglid, mis kindlustaksid, et töö tehakse ohutult ja vastutustundlikult. Nõnda on võimalik muuta ohutus igapäevaste tööülesannete täitmise loomulikuks osaks.

Lisateave õnnetusohude kohta

Valik materjalidest, mis puudutavad tööõnnetuste ennetamist, õnnetuste ärahoidmist ja hea juhtimistava sisseviimist on koondatud tööelu portaali.



6. Ergonoomiline töökeskkond

Ergonoomiline töökeskkond aitab vältida luu- ja lihaskonna vaevuste tekkimist.

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

Selgitage välja võimalikud probleemid

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

Raskuste tõstmine

Raske võib olla näiteks suurte katelde, voodipesu või jahukottide tõstmine. Raskuste tõstmine on koormavam, kui teete seda väljasirutatud kätega, kui tõstate õlgadest kõrgemale või põlvedest madalamale, kui selg on tõste ajal painutatud või pööratud, kui tõstetav ese on raskesti haaratav, libe või suuremõõtmeline.

Õnnetusrisk on suurem siis, kui kannate suuri, raskeid või ebastabiilseid esemeid, näiteks kandikuid või õllevaate treppidest üles-alla, ebatasasel pinnal või kitsastes tingimustes, näiteks kraanikausi juures.

Koormavad töoasendid ja -liigutused

Eri tööülesanded koormavad kehapiirkondi erinevalt. Valude tekkimise võimalus kasvab sedamööda, mida kauem ja intensiivsemalt tehakse tööd ebasobivas tööasendis.

Kui töötate ülestõstetud kätega või asendis, kus käed on kehast kaugele eemale sirutatud, langeb koormus õlgadele ja kaelale. Nii võib see olla näiteks voodeid korrastades. Selg on koormatud, kui peate suure osa tööpäevast kummarduma või selga painutama, näiteks hotellitube koristades või köögis toitu valmistades.

Füüsiliselt koormav töö

Füüsiliselt koormavat tööd tehes tõuseb pulss ja kiireneb hingamine. Kui see kestab lühikest aega, on see tervisele kasulik, kuid kui nii möödub suur osa teie tööpäevast, riskite pikema aja jooksul tervisehäirete tekkimisega. Füüsiliselt koormav võib olla ka toidu valmistamine köögis.

Ühekülgne ja koormav töö

Kui te töötate suurema osa päevast seistes ja ühetaolisi liigutusi sooritates, näiteks töötades tolmuimejaga või voodeid korrastades, on teie töö ühekülgne ja koormav.

Probleemide lahendamine



Ergonoomilise töökeskkonna loomiseks:

- kasutada raskuste transportimisel sobivaid tehnilisi abivahendeid, näiteks lifte, rulltransportööre, kaldteid ja käsikärusid
- planeerida ja korraldada töö nii, et oleks võimalik abivahendeid kasutada
- tagada, et töö tegemiseks oleks piisavalt ruumi, põrandapind oleks kindel ja tasane ning valgustus oleks piisav ja suunatud õigesti
- tagada, et ühekülgne ja koormav töö vahelduks tööpäeva jooksul muu töö või puhkepausidega
- kohandada töökoht konkreetsele töötajale
- tagada, et kõiki töötajaid juhendatakse ja õpetatakse kasutama sobivaid abivahendeid ja töömeetodeid.

Raskuste tõstmine

Raskuste tõstmisel ja transportimisel tuleb kasutada sobivaid tehnilisi abivahendeid, näiteks platvormkärusid või trepi- ja käsikärusid, ning õpetada töötajad neid õigesti kasutama. Veenduge, et liikumisteed oleksid vabad ja tasased ning et neis ei oleks takistusi nagu näiteks augud põrandas või kõrged uksepiidad. Planeerige ja korraldage töö nii, et asju poleks vaja ümber tõsta rohkem kui hädavajalik.

Koormavad tööasendid ja -liigutused

Ebasobivaid tööasendeid on võimalik vältida kui töökoht on kohandatud konkreetsele töötajale. Ruumi peab olema piisavalt ja kasutada tuleb sobivaid abivahendeid. Inimesed on kasvult väga erinevad ja seepärast peab juhul, kui sama töökohta kasutab mitu inimest, olema töökohti (näiteks vastuvõtulauas) võimalik kiiresti kohandada konkreetsele töötajale. Esemel, mida kasutatakse sageli või mis on rasked või kuumad, tuleb paigutada sobivale kõrgusele. Enne uute seadmete ja inventari ostmist selgitage välja oma vajadused ning koostage neist nimekiri.

Füüsiliselt koormav töö

Planeerige töö nii, et füüsiliselt koormav töö vahelduks kergemate ülesannetega või puhkepausidega. Kui raskuste tõstmisega seotud tööd on palju, võivad probleemi lahendada ka tehnilised abivahendid ja alternatiivsed töömeetodid.

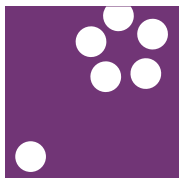
Ühekülgne ja koormav töö

Probleeme ühekülgse ja korduva tööga saate lahendada nii, et ülesanded päeva jooksul vahelduksid või tehtaks puhkepause. Tehnilised seadmed peavad olema kindlasti töökorras, et saaksite töötada sobivates tööasendites ja -liigutustega, ilma et tekiks vajadus kasutada liigset jõudu. Seda, kui raskeks töötaja oma tööd peab, mõjutab ka psühhosotsiaalne töökeskkond ja töötempo.

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“.



7. Psühhosotsiaalne töökeskkond

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

Selgitage välja võimalikud probleemid

Psühhosotsiaalse töökeskkonna hindamisel tuleb kindlasti vaadata psühhosotsiaalse töökeskkonna erinevaid elemente koos kui tervikut. Suur töökoormus on eriti kurnav, kui töötaja enda otsustusõigus on väike ja tal puudub tööde tegemisel sotsiaalne toetus. Hinnates psühhosotsiaalse töökeskkonnaga seotud probleeme, peate pöörama erilist tähelepanu järgmistele aspektidele.

Suur töökoormus, ajapuudus ja vastuolulised nõudmised

Probleemid suure töökoormuse ja ajapuudusega võivad väljenduda näiteks selles, et on raske leida aega puhkepauside tegemiseks, peate sageli töötama väga kiiresti, tegema palju ületunde ja on raske täita tööülesandeid soovitud kvaliteediga. Pinge võib olla eriti suur siis, kui peate töötama kiirustades, kuid pakkuma samal ajal kõrgetasemelist teenindust ja suhtlema klientidega naeratades ja rahulikult.

Vähene otsustusõigus oma töö suhtes

Probleemid vähese otsustusõigusega oma töö suhtes võivad tekkida siis, kui te ei saa mõjutada oma töö mahtu, puhkepauside pidamist, töömeetodeid ja töö kvaliteeti. Vahel saab töötaja liiga vähe mõjutada oma tööülesannete täitmise järjekorda, töö tempot või puudub võimalus täita vaheldumisi erinevat tüüpi ülesandeid.

Puudub sotsiaalne toetus

Toetuse puudumine võib väljenduda selles, et töötajat ei aidata tööülesannete tähtsusejärjekorra määramisel ja ülesannete jagamisel. Samuti võib see tähendada, et töötajal pole võimalik rääkida juhtkonnaga ootustest töö tulemustele ja kvaliteedile. Kolleegide ja juhtkonna toetus on eriti oluline, kui täidate raskeid ja eriteadmisi nõudvaid ülesandeid.

Konfliktid, kiusamine ja seksuaalne ahistamine

Peate pöörama tähelepanu sellele, kas ettevõttes esineb konflikte, mida tajutakse isiklike rünnakutena ja kas on töötajaid, kes korduvalt ja pikema aja jooksul on sunnitud taluma alandavaid olukordi. Näiteks võivad mõned töötajad pidada alandavaks lõõpivat kõnetooni. Pöörake tähelepanu ka sellele, kas tuleb ette seksuaalse iseloomuga soovimatuid, solvavaid olukordi.

Klientide vägivald ja ähvardused

Pretensioonikate, rahulolematute ja purjus klientidega võib ette tulla nii füüsilist vägivalda, töötajate ähvardamist kui ka verbalseid solvanguid, sh diskrimineerivaid väljaütlemisi. Ebameeldivusi ja ohuolukordi või põhjustada röövimine. Oht on sageli suurem, kui töötate üksi.



Muutlikud ja pikad tööajad

Tööaegade muutlikkus või töö väljaspool harilikku tööaega on füüsiliselt ja psüühiliselt koormav. Eriti probleemne on see siis, kui vahetused on planeeritud nii, et öövahetusele järgneb öhtune vahetus ja öhtusele vahetusele päevane, või kui on palju järjestikuseid öövahetusi. Kurnav on ka see, kui teie tööpäevad on pikema aja jooksul väga pikad ja ka see, kui tööaegu planeeritakse lühikese etteteatamisajaga.

Arenguvõimalused

Arenguvõimaluste puudumine võib samuti olla probleemiks, kui töötajale ei pakuta sobivaid koolitusvõimalusi.

Probleemide lahendamine

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomisel on väga oluline:

- keskenduda sellistele probleemidele, mida on võimalik lahendada
- hea psühhosotsiaalse töökeskkonna tagamine on iseenesestmõistetav osa asutuse argipäevast
- olla teadlik, millist mõju avaldavad psühhosotsiaalsele töökeskkonnale positiivsed muudatused tööülesannetes ja -korralduses
- juhtkonna ja töötajate omavaheline koostööd, näiteks töökeskkonnanõukogu kaudu
- pöörata 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. Hotellides ja kämpingutes tuleks hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomiseks pöörata tähelepanu järgmistele aspektidele.

Töökoormuse kohandamine

Kavandage töö maht selliselt, et soovitud kvaliteet oleks võimalik saavutada selle personaliga, mis olemas on. Pange paika tööülesannete prioriteetsus ja vältige ebaselgeid või vastuolulisi nõudmisi ning pikemaajalist kiirustamist. Hoolitsege selle eest, et töötajad teaksid täpselt, millist teeninduse kvaliteeti neilt oodatakse.

Otsustusõigus omaenda töö suhtes

Tagage, et töötajatel oleks otsustusõigus omaenda töö suhtes, pakkudes neile võimalust mõjutada üksikute tööülesannete täitmise viisi ja järjekorda. Töötajate ja juhtkonna vahel peab tööülesannete täitmise asjus käima pidev teabevahetus, töötajad peavad saama ka tagasisidet oma töö kvaliteedi kohta. Pidage regulaarseid koosolekuid, kus arutate konstruktiivselt tööülesannetega seotud tulemusi ja vajadusi.

Sotsiaalne toetus

Sotsiaalset toetust on võimalik pakkuda, pidades juhtkonna ja töötajate vahel tööalast dialoogi, korraldades nõupidamisi ja koosolekuid ning suheldes kolleegidega ja pidades ühiseid puhkepause. Töötajaid tuleb aidata tööülesannete tähtsusejärjekorra määramisel ja tööülesannete täitmisel ning neil peab olema selge, mida neilt nende töös oodatakse. Töötajatele tuleb ka anda teavet oluliste muudatuste kohta ja tunnustada neid hästi tehtud töö eest. Korraldage töö nii, et töötajatele oleks vajaduse korral kättesaadav kolleegide ja juhtkonna toetus.

**Konfliktid, kiusamine ja seksuaalne ahistamine**

Kindlustage, et rakendatav personalipoliitika toetaks avatust ja sallivust ning hoiaks ära kiusamise ja seksuaalse ahistamise. Kui töötaja tunneb, et teda koheldakse halvasti, peavad juhtkond ja kolleegid asja kindlasti tõsiselt võtma ning käsitlema seda kui ühist probleemi. Võimalik, et vajate vahel ka ettevõttevälise psühholoogi (lepitaja) abi.

Vägivald ja ähvardused

Kõigile töötajatele tuleb anda selged ja konkreetsed juhtnõõrid, mida teha siis, kui kliendid neid ähvardavad, muutuvad vägivaldseks või kui ettevõtte langeb röövimise ohvriks. Näiteks võib olla vaja anda töötajatele juhised, keda võib hotelli sisse lasta või kuidas korraldada probleemsete klientide väljaviskamist. Kõigile töötajatele tuleb anda ühised juhtnõõrid klientidega suhtlemiseks. Pakkuge töötajatele konfliktilahendamise alast väljaõpet. Kui tuleb ette vägivaldajuhtumeid, siis võiks töötajatele pakkuda psühholoogilist tuge, psühholoogi nõustamist või kriisiabi.

Muutlikud töötajad ja töö väljaspool harilikku tööaega

Kaasake töötajad töögraafikute koostamisse, et nad saaksid oma tööaegu ise mõjutada. Kindlustage, et töötajad teaksid oma vahetusi pikalt ette ja et neid oleks vajadusel võimalus vahetada. Igal üksikul töötajal peaks olema järjest võimalikult vähe öövalveid ja üldse nii vähe öövalveid, kui võimalik. Kindlustage, et rotatsioon toimuks päripäeva, nii et päevasele vahetusele järgneks öhtune ja öhtusele öine. Pöörake tähelepanu sellele, kas töö pikkades vahetustes põhjustab töötajatele füüsilisi või psüühilisi vaevusi.

Arenguvõimalused

Saate luua arenguvõimalusi, pakkudes uute tööülesannetega seonduvaid koolitusi, näiteks täienduskoolitust kutsehariduseta töötajatele ja väljaõpet seoses uute tehnoloogiate kasutuselevõtuga. Samuti võite laiendada töötajate tööalaseid kohustusi, näiteks andes neile õiguse oma tööd ise planeerida, korraldada ja kontrollida.

Lisateave psühhosotsiaalse töökeskkonna kohta

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



8. Sisekliima

Halb tööruumide sisekliima väljendub selles, et tunnete ruumides viibides ebamugavust või tekivad terviseprobleemid. Sümptomid taanduvad ja kaovad järkjärgult, 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 raskendada mitmesuguste haiguste kulgu. Eriti puudutab see hingamisteede nakkusi ja selliseid kroonilisi haigusi nagu astma, bronhiit ja põsekoopa põletik.

Hotellides ja kämpingutes satuvad esteetilised ja töökeskkonna-alased kaalutlused mõnikord ruumide kujundamisel omavahel vastuollu. Ruumide hea väljanägemine seatakse esikohale ja heale sisekliimale pööratakse vähem tähelepanu. Samuti võivad klientide soovid sisekliima suhtes erineda personali vajadustest.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates sisekliima probleeme, peate välja selgitama, kas sisekliima põhjustab ebamugavusi.

Ebasobiv õhutemperatuur, tõmbetuul

Ligse palavuse korral tuleb võtta kasutusele meetmed õhutemperatuuri alandamiseks. Ümberkorraldusi tuleb teha ka juhul, kui esineb tõmbetuul või kõikuv õhutemperatuur tööpäeva jooksul. Ebamugava palavuse allikaks võivad olla mitmed seadmed, näiteks ahjud, pliidid, jahutus- ja külmutusseadmete soojenevad pinnad. Nõudepesumasinate eraldavad tavaliselt nii soojust kui ka niiskust.

Ventilatsioon

Ventilatsiooni tuleb tõhustada, kui ruumis on püsivalt ebameeldiv lõhn, kui ruumis viibib ühekorraga palju inimesi või kui häirivaid lõhnu eraldavad põlevad küünlad, kosmeetika ja toit.

Kuumuse ja õhusaaste ärajuhtimiseks tuleb praeahjude, pliitide, keedukatelde, fritüüride, grillide, nõudepesumasinate, eelpesuduššide ja nõude kuivatamisrestide kohale paigaldada äratõmbekubud. Kubu ja ventilatsioonitoru peavad olema sellise läbimõõduga, et tekkinud õhusaaste püütakse kinni ja imetakse välja läbi kubu filtrite. Ärge unustage filtreid sageli pesta, et vältida nende ummistumist.

Paigutage väljatõmbekubu saasteallikale võimalikult lähedale, et vältida saastatud õhu sissehingamist ja levimist töötsoonis.

Sisepuhkeõhu suunamine kubu esiservast väljatõmbefiltrite suunas muudab ventilatsiooni efektiivsemaks.

Kindlustage, et väljatõmbe kompenseerimiseks juhitakse ruumi sobiva temperatuuriga värsket õhku. Värske õhu juurdevool ei tohi põhjustada tuuletõmmet. Hea tulemuse saavutamiseks on oluline, et värsket õhku juhitaks ruumi sellisel hulgal



ja sellise kiirusega, et tööruum ja töötsoonid oleksid pidevalt sellega varustatud.

Vältige tuuletõmmet köögis. Tuuletõmme võib vähendada ventilatsiooni efektiivsust.

Valgustus

Valgustusega võib tekkida probleeme, kui kliendid soovivad, et ruumis oleks hämar, kuid töötaja vajab töö tegemiseks rohkem valgust.

Passiivne suitsetamine

Suitsetamine siseruumides asuvatel töökohtadel ja puhkeruumides on keelatud. Väliterrassidel ja muudes sarnastes kohtades võib see olla probleemiks.

Probleemide lahendamine

Kui asute sisekliimaga seotud probleeme lahendada, 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 uue probleemi tekitamist. Näiteks võib põrandavaiba väljavahetamine linoleumi vastu tekitada probleeme akustikaga, kui seda ei ole enne arvesse võetud.

Ebasobiv õhutemperatuur, tõmbetuul

Soojuse sissetungimist akende kaudu saate piirata, paigaldades akendele päikesesirmid. Ärge unustage radiaatoreid jahedamaks keerata. Kui termostaatventiilid ei tööta, tuleb lasta need remontida. Kui soojus tuleb sisse läbi seinte või lae, tuleb need paremini isoleerida. Üks võimalus palavuse vähendamiseks on ventilatsiooni tõhustamine.

Töötsoonist võiks võimaluse korral eemale viia sellised soojusallikad nagu veekeetjad, rõstrid ja soojendusplaadid jne. Kütte- ja ventilatsiooniseadmeid peab saama reguleerida. Töötsoonid ei tohiks paikneda suuremate sooja- ja külmaallikate ning sissepääsude läheduses.

Ventilatsioon

Avage aknad ja tuulutage ruume. Võimalusel tuleb puhkepauside ajal ruume tuulutada. Loomulik ventilatsioon on sobivaim ruumides, kus on suhteliselt suure pinna kohta vähe inimesi. Võimalik on rajada ka loomulik ventilatsioonil põhinev ventilatsioonisüsteem.

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

Valgustus

Kui tööülesande täitmine nõuab head nähtavust, tuleb tagada vajalik valgustatus ja valgustamise lahendus. Pimestamise ja liigse valguse vältimiseks paigaldage akendele päikesekatted.



Lisateave sisekliima kohta

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





9. Nahaärritajad

Nahk kaitseb meid kahjulike välismõjude eest. Kui nahka kaitsev rasvakiht kaob ja nahk ei jõua enam ise ennast parandada, tungivad allergiat tekitavad ained kergemini läbi naha. Esineb ka kemikaale, millel on võime tungida läbi kõikide nahakihtide ja tekitada ekseemi. Ekseem väljendub selles, et nahk muutub kuivaks, punaseks ja sügelevaks. Sellele võivad tekkida väikesed vesivillid või veritsevad lõhed.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Et hinnata, kas töö võib kahjustada nahka, peab välja selgitama, kas töötaja puutub kokku nahka kahjustavate ainetega.

Märg töö

Kui töötate veekindlate kaitsekinnastega või niiskete kätega rohkem kui 1/4 tööajast (umbes kaks tundi päevas), siis on tegemist märja tööga. Suur osa tööga seotud ekseemidest on põhjustatud kinnastega töötamisest, kuna käed on niiskes keskkonnas.

Nahka kahjustavad toiduained

Naha jaoks kõige kahjulikumad toiduained on tomatid, krevetid ja marinaadid, kuid ekseemi võivad tekitada ka lihamahlad, mõned kalaliigid ja mullased köögiviljad.

Nahka kahjustavad puhastustooted

Nahka võivad kahjustada nõudepesuvahendid ja puhastusvahendid, näiteks ahjupuhastusvahendid.

Kontrollige, kas kasutatavad kemikaalid kuuluvad ohuklassi „Ärritav“ või „Sööbiv“ või kas ohutuskaardil (turustaja kasutusjuhendis) on teavet selle kohta, et toode võib tekitada allergiat, mõjuda ärritavalt või söövitavalt.

Probleemide lahendamine

Riskianalüüsi läbi viies peate kaardistama ja hindama ka nahakahjustuste riski.

Ükskõik, kas nahaärrituse põhjuseks on töö niiskes keskkonnas või allergiat tekitavate ainetega, tuleb kokkupuudet ärritajatega piirata nii palju kui võimalik. Kõigepealt tuleb uurida, kas nahka ärritavad ained ja protsesse saaks asendada ohutute või vähem ohtlikega.

Kandke alati kaitsekindaid, kui töötate tomatite, märgade toiduainete, mereandide, lihamahlade, hapude marinaadide või mullaste köögiviljadega.

Kui töötate kaitsekinnastega, tuleb pöörata erilist tähelepanu järgmisele.

Terved, puhtad ja kuivad kindad

Sobivad kaitsekindad peavad olema töötajale kättesaadavad ja neid tuleb kasutada õigesti. See tähendab, et kindad peavad olema seestpoolt terved, puhtad ja kuivad ja neid ei kanta kauem, kui hädavajalik. Sageli on vajalik kanda puuvillaseid aluskindaid.

Puudrita kindad

Kui kasutatakse latekskindaid, peavad need olema puudrita. Sageli saab nende asemel kasutada sünteetilisest kummist kindaid.

**Kasutage külma vett**

Käsi tuleb pesta jaheda veega ja korralikult kuivatada. Kellad ja sõrmused tuleb töö ajaks ära võtta. Puhkepauside ajal ja töö lõppedes tuleks kätele kanda rasvast kreemi. Kui käed ei ole silmnähtavalt mustad, võib käte vee ja seebiga pesemise asemel kasutada alkoholil põhinevat desinfitseerimisvahendit.

Lisateave nahaärrituste kohta

Valik materjalidest, mis käsitlevad tööd ohtlike kemikaalide ja neid sisaldavate materjalidega ning ohtlike kemikaalide kasutamisele kehtestatud piirnorme, on koondatud tööelu portaali.



10. Noored töötajad, rasedad ja imetavad emad

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

Hotellid ja kämpingud

Teised töökeskkonnajuhendid

Teatud tööülesannetega seoses võib tekkida vajadus tutvuda ka selliste juhenditega:

- kontoritöö – vaata juhendit **kontoritöö**
- puhastustööd – vaata juhendit **puhastustööd**
- suurte lihatükkide käsitlemine ja lihakehade lahtilõikamine – vaata juhendit **toiduainetööstus**
- köögitööd ja jookide serveerimine – vaata juhendit **toitlustusettevõtted ja baarid**.

