

Kontoritöö



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks
2. Sissejuhatus töökeskkonda
3. Töökeskkonna riskianalüüs
4. Ajutine töövõimetus
5. Ergonoomiline töökeskkond
6. Psühhosotsiaalne töökeskkond
7. Sisekliima
8. Müra
9. Õnnetusohu
10. Noored töötajad, rasedad ja imetavad emad



1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks

Juhend annab ülevaate mõnedest töökeskkonna enamlevinud probleemidest ja nende lahendustest kontorites.

Juhend puudutab näiteks järgmisi tööülesandeid:

- arvutitöö
- suhtlemine klientidega
- andmete sisestamine

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 võib see tähendada vajadust vältida seljavaevusi või pikaajalise stressi tekkimist).

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-lihaskonnaevuste teket.



Asbest töökeskkonnas

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

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

Hoiatus: asbestitolm on kantserogeenne! Väldi asbestitolmu teket!

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



2. Sissejuhatus töökeskkonda

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS)

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

Esmaabi ettevõttes

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

Tervisekontroll

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

Ohumärguanded

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

Isikukaitsevahendid

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

Juhendamine ja väljaõpe

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



3. Töökeskkonna riskianalüüs

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

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

Riskianalüüs peab sisaldama järgmisi etappe:

1. Terviseriskide väljaselgitamine ja kaardistamine

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

2. Ohustatute väljaselgitamine

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

3. Kirjeldamine ja hindamine

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

Probleemi kirjeldades pöörake tähelepanu:

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



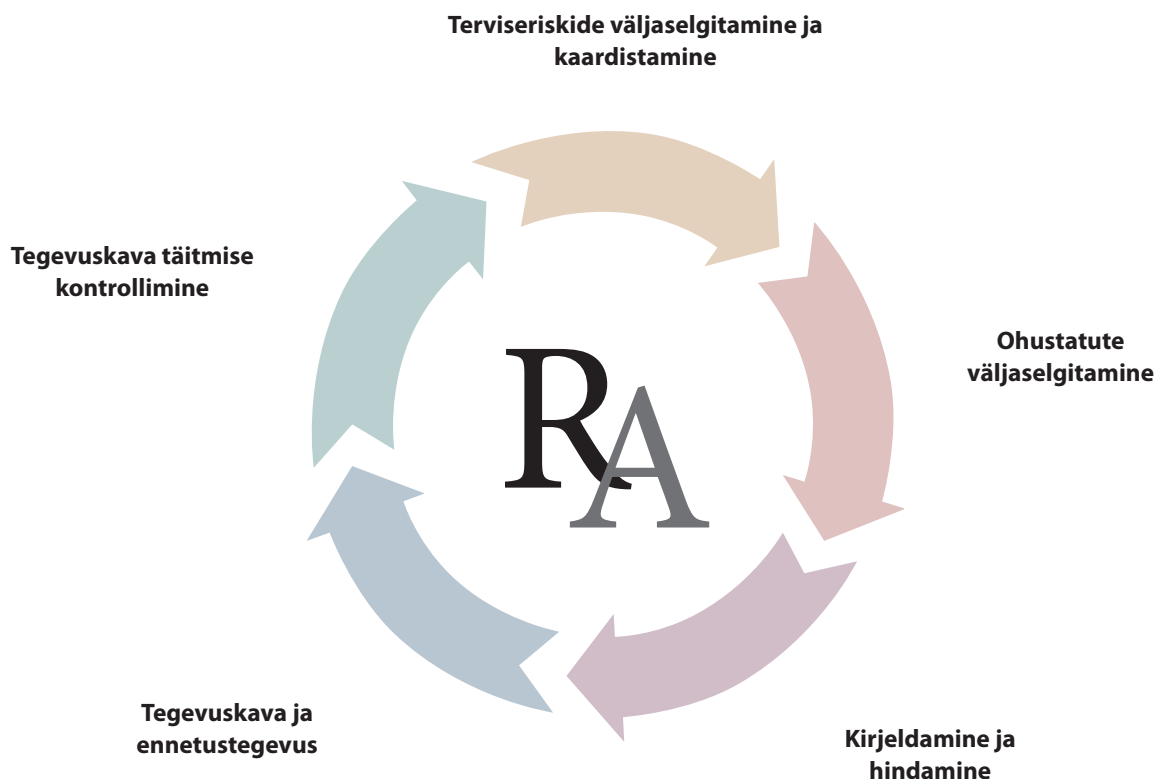
4. Tegevuskava ja ennetustegevus

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

Kiiresti arenevas IT- ettevõttes on 15 töötajat 15. Ettevõtte on tööga väga koormatud, mistõttu soovib pakkuda oma töötajatele head töökeskkonda. Tööle on võetud töökeskkonnaspetsialist, koostatud on riskianalüüs. Kuvarid, toolid ja laud on ostetud igale töötajale personaalselt ja need on sobivad. Riskianalüüs tõi välja, et mitu töötajat oli komistanud juhtmete ja seadmete otsa ning viibinud selle tõttu töövõimetuslehel. Ettevõttes määrati töötajad, kelle ülesandeks on jälgida ja tagada ruumide korrashoid. Riskianalüüs ja tegevuskava vaadatakse koos töötajatega läbi iga poole aasta tagant, andes neile võimaluse tõstatada uusi probleeme.





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, nt tööülesannete ja töötingimuste kohandamine töötaja tervislikule seisundile.

Töökoha säilitamine või töökohale tagasipöördumine

Terviseprobleemidega töötaja jaoks on oluline leida sobiv lahendus töö 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 kassatöö 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 tösta 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. Ergonoomiline töökeskkond

Ergonoomiline töökeskkond aitab vältida luu- ja lihaskonna vaevuste tekkimist.

Töö võib kutsuda esile või tugevdada valusid kaelas, õlgades ja kätes näiteks siis, kui töö on ühekülgne ja koormav (nagu andmete sisestamine või pidev töö arvutihiirega), kui kasutate ebasobivaid tööasendeid ja töötate väga kiiresti või kui peate silmi tugevasti pingutama.

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. Probleme võib tekitada ka halb nähtavus, näiteks peegeldused ekraanil, halb ekraanipilt, häiriv ruumi üldvalgustus. Kui töökoht ei ole töötajale sobivalt kujundatud, võib tööasend koormata käsi ja õlgu. 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 veresoonkonna haiguste riski. Suurt rolli mängib see, kui kaua järjest arvuti taga töötate. Kui töötate sülearvutiga näiteks kodus, rongis või lennukis, tuleb pöörata tähelepanu sellele, et lihaste ja kõõluste ülekoormus võib tekkida suhteliselt lühikese aja jooksul.

Raskuste või raskesti haaratavate esemete tõstmine ja teisaldamine (lükkamine või tõmbamine)

Raskuste tõstmist, tõmbamist ja lükkamist võib ette tulla näiteks posti ja paberite väljajagamisel, prügi äraveol, masinate ja seadmete tõstmisel. Pöörake tähelepanu töötajatele, kellel on sellised põhiülesanded. Raskuste tõstmine on koormavam, kui teete seda väljasirutatud kätega, kui tõstate õlakõrgusest kõrgemale või kui selg on tõste ajal painutatud või pööratud. Raskuste ebamugavat tõstmist, tõmbamist või lükkamist võib ette tulla ka seoses koristamisega. Tõmmates ja lükates on koormus suurem ebatasasel pinnal, kui kärul on väga väikesed rattad või kui käepide on ebamugavas asendis.

Koormavad tööasendid ja -liigutused

Eri tööülesanded koormavad keha piirkondi erinevalt. Valude tekkimise risk kasvab sedamööda, mida kauem ja intensiivsemalt tehakse tööd halvas tööasendis. Koormavaid tööasendeid ja -liigutusi tuleb ette ruumide korrastamisel, puhastus- ja hooldustöödel ning seadmete paigaldamisel.

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, näiteks kui töölaud ei ole reguleeritud vastavalt töötaja pikkusele.



Probleemide lahendamine

Saate luua ergonoomilise töökeskkonna, kui pöörate tähelepanu järgmisele:

- planeerite töö nii, et raskuste tõstmisel ja muu jõu kasutamist nõudva töö puhul kasutataks sobivaid tehnilisi abivahendeid
- tagate, et töö tegemiseks oleks piisavalt ruumi, stabiilne tasane aluspind ja korralik valgustus
- kindlustate, et ühekülgne ja koormav töö vahelduks tööpäeva jooksul muu tööga või puhkepausidega
- tagate, et pikemaajaline istuv töö vahelduks kehaliselt aktiivse tööga või muu kehalise tegevusega, näiteks ettevõttes pakutavate tervist edendavate tegevustega

Ühekülgne ja koormav töö arvuti taga

Arvutitöö ühekülgset ja koormavat mõju saab enamasti vähendada teiste töökeskkonnatingimuste abil või töömeetodi muutmisega. Tehnilised seadmed ja valgustus peavad kindlasti olema töökorras, et saaksite töötada sobivates töoasendites ja -liigutustega, ilma et tekiks vajadus kasutada liigset jõudu. Samuti tuleb töö liigendada sobiva vaheldusega või puhkepausidega. Olulist rolli võivad mängida teised töökeskkonna probleemid, näiteks psühhosotsiaalne töökeskkond.

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.

Koormavad töoasendid ja -liigutused

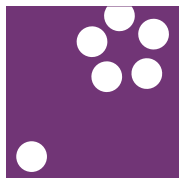
Ebasobivaid töoasendeid saab vältida või piirata, kui töö tegemiseks on piisavalt ruumi ning kasutatakse töötajale sobivaid töövahendeid. Inimesed on kasvult väga erinevad ja seepärast peaks olema võimalik kohandada töölaudu ja -toole vastavalt konkreetsele kasutaja kasvule. Kui sama töökohta kasutavad mitu inimest, siis on individuaalse kohandamise võimalus väga vajalik. Vältige juhuslikke oste ning selgitage enne uute seadmete ja inventari ostmist välja oma täpsed vajadused.

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

Lisateave ergonoomilise töökeskkonna kohta

Valik materjalidest, mis käsitlevad raskuste tõstmist, vedamist, lükkamist ning sobivaid töoasendeid 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 psühhosotsiaalse töökeskkonna erinevaid elemente 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

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. Tööülesannete õigeaegne täitmine võib olla eriti keeruline, kui tööd häirivad näiteks sagedased telefonikõned, kliendid või kontori taustamüra. Oluline on pöörata tähelepanu ka sellele, kas mõnele töötajale langeb teistest suurem koormus.

Monotoonne töö ja vahelduse puudumine

Probleemid monotoonse töö ja vahelduse puudumisega võivad tekkida näiteks andmete sisestamisel, kui puudub võimalus vahelduseks täita muid tööülesandeid.

Vähene otsustusõigus omaenda töö suhtes

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

Probleemid arvutikasutusega

Arvutitöö muudavad pingeliseks ebastabiilsed, aeglased või ülesande täitmiseks ebasobivad tarkvaraprogrammid. Probleeme võib tekitada ka puudulik väljaõpe või nõustamine programmide kasutamisel.

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. Pöörake tähelepanu ka sellele, kas tuleb ette seksuaalse iseloomuga soovimatuid, solvavaid olukordi.

Klientidega suhtlemine

Kui pole võimalik pakkuda abi ja toetust, mida kliendid soovivad või vajavad, võib see olla psüühiliselt väga koormav. Koormus on eriti suur probleemsete klientidega töötamisel või kui teie võimuses on oluliste otsuste tegemine, näiteks abirahade jagamisel.

Vägivald ja ähvardused

Suureks probleemiks võib olla kokkupuutumine vägivald, ähvarduste, röövimise või muude kuritegudega, eriti kui viibite töökohal üksi.

Ebakindlus tööl

Ebakindlust võib tekitada näiteks ümberstruktureerimine, koondamisoht või renditööjõu kasutuselevõtt.

Puudulikud arenguvõimalused

Probleemid arenguvõimaluste puudumisega võivad tekkida näiteks siis, kui täidate palju rutiinseid ülesandeid, ei peeta regulaarseid arenguveestlusi ega pakuta sobivaid täiendkoolitusvõimalusi.

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. Seoses kontoritööga tuleks hea psühhosotsiaalse töökeskkonna saavutamiseks tähelepanu pöörata järgmistele aspektidele.

Töökoormuse kohandamine

Töö mahtu kohandades tuleb arvestada olemasolevate erialaste, isiklike ja sotsiaalsete ressursidega 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 teilt oodata. Pöörake tähelepanu ka kodus või mujal kaugtööd tegevatele töötajatele ja nende töökoormusele.



Töö sisu ja vaheldus

Looge võimalus täita vaheldumisi erinevaid tööülesandeid või laiendage muul viisil tööülesannete sisu, et vähendada monotoonset tööd tegevate või klienditeenindajate koormust. Samuti kindlustage, et tööülesannete muutmisega kaasneks vajalik väljaõpe.

Otsustusõigus omaenda töö suhtes

Töötajatel peab olema võimalus mõjutada oma tööülesannete lahendamise viisi ja järjekorda, samuti peavad nad saama suhelda juhtkonnaga oma tööülesannete täitmise, sh ka töö kvaliteedi osas. Töötajate motivatsiooni on võimalik suurendada ka meeskonnapõhise tööga ja regulaarsete koosolekutega, kus arutatakse konstruktiivselt tööülesannetega seotud probleeme ja vajadusi.

Sotsiaalne toetus

Kolleegide ja juhtkonna toetus on eriti oluline, kui töötajal on raske üksi oma ülesandeid täita, kui tal puuduvad selleks vajalikud eeldused või kui ta tunneb end ise vastutades ebakindlalt. Hoolitsege, et ühised puhkepausid annaksid töötajatele võimaluse üksteist ära kuulata ja energiat koguda. Samuti on oluline pöörata tähelepanu kodus või mujal kaugtööd tegevatele töötajatele.

Toetust saab pakkuda ka töö kvaliteeti jälgides ja selle kohta konstruktiivset tagasisidet andes.

Konfliktid, kiusamine ja ahistamine

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

Täiendkoolitus

Põhjalik täiendkoolitus tagab, et töötajate erialased ja isiklikud oskused vastavad alati ülesannetele, mida nad peavad täitma. Sihipärast täiendkoolitust võib olla vaja näiteks seoses IT-programmide kasutamisega või juhul, kui töötaja peab tegelema erivajadustega kliendigruppidega, näiteks inimestega teistest kultuuridest, uimasti- ja alkoholisõltlaste või psüühikahäiretega inimestega. Eriväljaõpet on vaja ka siis, kui töötajal on oht kokku puutuda vägivalga või ähvardustega.

Vägivald ja ähvardused

Kõikidele töötajatele tuleb anda selged, konkreetsed juhtnöörid, mida teha, kui kliendid neid ähvardavad või muutuvad vägivaldseks. Töötage välja ka sellisteks olukordadeks valmisoleku plaan. Korraldage töö nii, et ooteajad oleksid lühikesed, inimestega tegeleksid kindlad kliendihaldurid, leppige ühiselt kokku, kuidas tagada klientide võrdne kohtlemine. Kehtestage selged reeglid kodukülastuste ja üksi töötamise kohta. Seadke töökoht sisse nii, et vajadusel oleks võimalus põgeneda ja abi kutsuda.

**Ebakindlus tööl**

Et vähendada tööga seotud ebakindlust, on tähtis kaasata töötajad töö planeerimisse ja teavitada neid olulistest muutustest võimalikult varakult, näiteks ümberstruktureerimistest, teenuste sisseostmisest või poliitilistest suunamuutustest. Kindlustage ka, et töötajad saaksid oma võimeid pidevalt arendada ning teavitage neid arengu- ja karjäärivõimalustest.

Lisateave psühhosotsiaalse töökeskkonna kohta

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



7. Sisekliima

Halb sisekliima väljendub selles, et tunnete ruumides viibides ebamugavust või teil 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 raskendada mitmete haiguste kulgu. Eriti puudutab see hingamisteede haigusi ja selliseid kroonilisi haiguseid nagu astma, bronhiit ja põsekoopa põletik.

Kontorites põhjustavad kõige sagedamini probleeme tuuletõmme ja palavus, mõnikord ka printerite ja koopiamašinate tekitatud saaste. Lisaks sellele võib probleeme olla ka ventilatsiooni ja koristamisega.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Sisekliimaga kaasnevate probleemide hindamiseks, pöörake tähelepanu järgmistele aspektidele.

Liigse palavuse korral tuleb võtta kasutusele meetmed temperatuuri alandamiseks. Ümberkorraldusi tuleb teha ka juhul, kui ruumis on tõmbetuul, jalgade kõrgusel on külm või kui temperatuur kõigub tööpäeva jooksul liiga palju. Vajaduse korral otsige abi spetsialistidelt.

Ventilatsiooni tuleb parandada, kui ruumis on pidevalt ebameeldiv lõhn, viibib ühekorraga palju inimesi või kui tööruumis on üks suurem või mitu väiksemat printerit/koopiamašinat.

Probleeme võivad tekitada ka niiskus ja hallitusseened, valgustus ja päevavalgus, 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 uue probleemi tekitamist. Näiteks võib pörandavaiba väljavahetamine linoleumi vastu tekitada probleeme akustikaga, kui seda ei ole planeerides arvesse võetud.

Palavus ja tõmbetuul

Ruumi võib kuumaks kütta näiteks läbi suurte akende sisse paistev päike või suured, halvasti soojustatud katusepinnad. Soojus võib pärineda ka hoone seest, näiteks valgustitest, inimestest, radiaatoritest, arvutitest ja koopiamašinatest.

Soojuse sissetungimist akende kaudu saate piirata, paigaldades akendele päikesesirmid ja kindlustades, et neid ka kasutatakse. Äрге unustage radiaatoreid jahedamaks keerata. Kui termostaatventiilid ei tööta, tuleb lasta need remontida. Kui



soojus tuleb sisse läbi seinte või katuste, tuleb need paremini isoleerida. Üks võimalus palavuse vähendamiseks on ventilatsiooni suurendamine.

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

Ventilatsioon

Avage aknad ja tuulutage ruumi. Võimaluse korral tuleb näiteks puhkepauside ajal ruume kindlasti aktiivselt tuulutada. Kontori tavapäraseks ventilatsiooniks kasutage ventilatsiooniavasid. Niisugune loomulik ventilatsioon on sobivaim ruumides, kus viibib suhteliselt suure pinna kohta vähe inimesi. Võimalik on rajada ka loomulik ventilatsioonil põhinevad ventilatsioonisüsteemid.

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

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

Puhastustööd

Enamasti tekib tolmuprobleem paikades, kus on palju pabereid või vaipu. Vanu vaipu ei ole võimalik korralikult puhastada. Ka teised tekstiilid, näiteks polsterdatud mööbliesemed ja paksud kardinad, koguvad tolmu ja suurendavad tolmu hulka õhus. Puhastustöödel tuleb sellega arvestada. Kui kontoris on palju mööblit ja segadust, siis on tolmuprobleem suurem, sest koristada on raskem.

Tehke koristamine lihtsamaks, pannes asjad oma kohtadele ja paigutades IT-seadmete, telefonide jms juhtmed suletud kaablikanalitesse seinal või laual.

Uusehitiste ja ümberehitatud ruumide kujundamisel ja sisustamisel tuleb valida sellised lahendused, mööbel ja materjalid, et ruume oleks lihtne puhastada.

Lisateave sisekliima kohta

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



8. Müra

Pidev taustamüra suures, avatud kontoris segab keskendumist. See tähendab, et töö tegemine nõuab teilt suuremat pingutust. Väsite kiiremini ja küllap edeneb ka töö aeglasemalt. Raske on vestelda, eriti tundlikel teemadel, ja nii võivad halveneda ka suhted kolleegide vahel.

Segada võib pidev telefonide helin, eriti kui telefone vastu ei võeta. Häiriv võib olla ka liikluse müra ja kontoriseadmete, näiteks koopiamasinade tekitatud müra. Müra võib olla eriti häiriv siis, kui on vaja korralikult keskenduda.

Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates müraga seotud probleeme, peate pöörama tähelepanu järgmistele aspektidele.

Häiriv müra

Probleeme müraga võib olla kontoris siis, kui häirivad teiste omavahelised vestlused või telefoniga rääkimine ja kui töötajad istuvad üksteisele liiga lähedal. Samuti võib probleemne olla kontori- või muude seadmete tekitatud müra ning väljast kostev häiriv müra.

Ruumi akustika

Halva akustika puhul võib häiriv olla näiteks valju häälega rääkimine. Mõnes ruumis on kõnest raske aru saada, kui korraga räägib mitu inimest.

Probleemide lahendamine

Mittevajalik häiriv müra tuleb summutada. Kui asute müra vähendama, mõelge järgmistele aspektidele.

Müratõkked

Seadke üles müratõkked. Tõkked peavad olema nii kõrged, et üksteist ei nähta. Paigutage töökohad nii, et töötajate vahele jääks piisavalt ruumi.

Ruumi akustika

Katke laed ja vajaduse korral ka seinad heliabsorbeerivate materjalidega. Ka põrandavaibad võivad heli summutada, kuid need võivad tekitada probleeme sisekliimaga.

Käitumisreeglid

Leppige omavahel kokku käitumisreeglites, mis tagaksid, et näiteks telefonidel ei lasta pikalt heliseda ja et töötajad ei segaks üksteist valjuhäälese vestlusega.

Sageli on avatud kontorites häiriva müra kõrvaldamisel vaja spetsialistide abi.

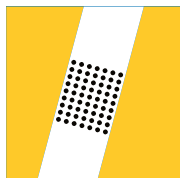


Lisateave müra kohta

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“.





9. Õnnetusohht

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

Õnnetusohht esineb, kui tõstate ja kannate kaste, pakke jms, kukute libedal põrandal või komistate maas vedeleivate esemete otsa.

Teie tegevusvaldkonnas on töötajatel väga erinevat laadi tööülesanded. Sellepärast on oluline, et mõtleksite läbi, milliste riskidega erinevad töötajate rühmad võivad kokku puutuda.

Selgitage välja võimalikud probleemid

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

Kaupade jms tõstmine

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

Kukkumine ja komistamine

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

Muud ohud

Muid ohte võib ette tulla siis, kui sõidate tööülesandeid täites autoga või täidate tavapärasest erinevaid tööülesandeid, kasutades selleks tööriistu.

Probleemide lahendamine

Õnnetuste ärahoidmiseks piisab sageli tavapärasest ettevaatusest.

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

Lisateave õnnetusohhtude kohta

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



10. Noored töötajad, rasedad ja rinnaga toitvad töötajad

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

Noored

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

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

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

Õigusakt: määrus „Alaealistele lubatud kerged tööd“.

Valik noorte tööd puudutavatest materjalidest on koondatud tööelu portaali.

Rasedad ja rinnaga toitvad töötajad

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

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

1. pörutused, vibratsioon ja seda põhjustavad töövahendid;
2. müra;
3. pidev kõrge või madal õhutemperatuur;
4. kokkupuude orgaaniliste lahustitega (bensiin);
5. kokkupuude naha kaudu tervist kahjustavate kemikaalidega, mis märgistatakse 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

Kontoritöö

Teised töökeskkonnajuhendid

Teatud tööülesannetega seoses võib tekkida vajadus tutvuda ka selliste juhenditega:

- toitlustamine – vaata juhendit **toitlustusettevõtted ja baarid**
- puhastustööd – vaata juhendit **puhastustööd**
- laod ja laotööd – vaata juhendit **hulgimüük**
- trükkimine ja reprod valmistamine – vaata juhendit **film, ajakirjandus ja raamatud**.

