

# Toitlustusettevõtted ja baarid



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. Müra
10. Nahaärritajad
11. Noored töötajad, rasedad ja imetavad emad



# 1. Abivahend hea töökeskkonna loomiseks

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

- toidu valmistamine, toiduainete ettevalmistamine ja toidu portsjoniteks jagamine
- toidu serveerimine
- töö baaris
- nõudepesu
- jookide serveerimine
- agressiivsete ja vägivaldsete klientide ohjeldamine, näiteks uksehoidjana.

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

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

**Reegel:** tööandja peab tagama töötajale ohutud ja tervislikud töötingimused ja töökeskkonna igas tööga seotud olukorras.

**Reegel:** töötaja järgib töötamisel tööandja antud ohutusjuhiseid.

## Milline on hea töökeskkond?

Heas töökeskkonnas on tagatud töötajate tervise ja töövõime säilimine ning edendamine, töökorralduse ja töökultuuri arendamine sellises suunas, mis toetab tööohutust ja töötervishoidu, edendab ettevõttes positiivset psühhosotsiaalset töökeskkonda ja ladusat tööd, luues eelduse töö tootlikkuse suurendamiseks. Olenevalt erialast, valdkonnast ja töötajast võib hea töökeskkond olla erineva tähendusega. Näiteks hea töökeskkond ei põhjusta 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-lihaskonnavaevuste 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 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

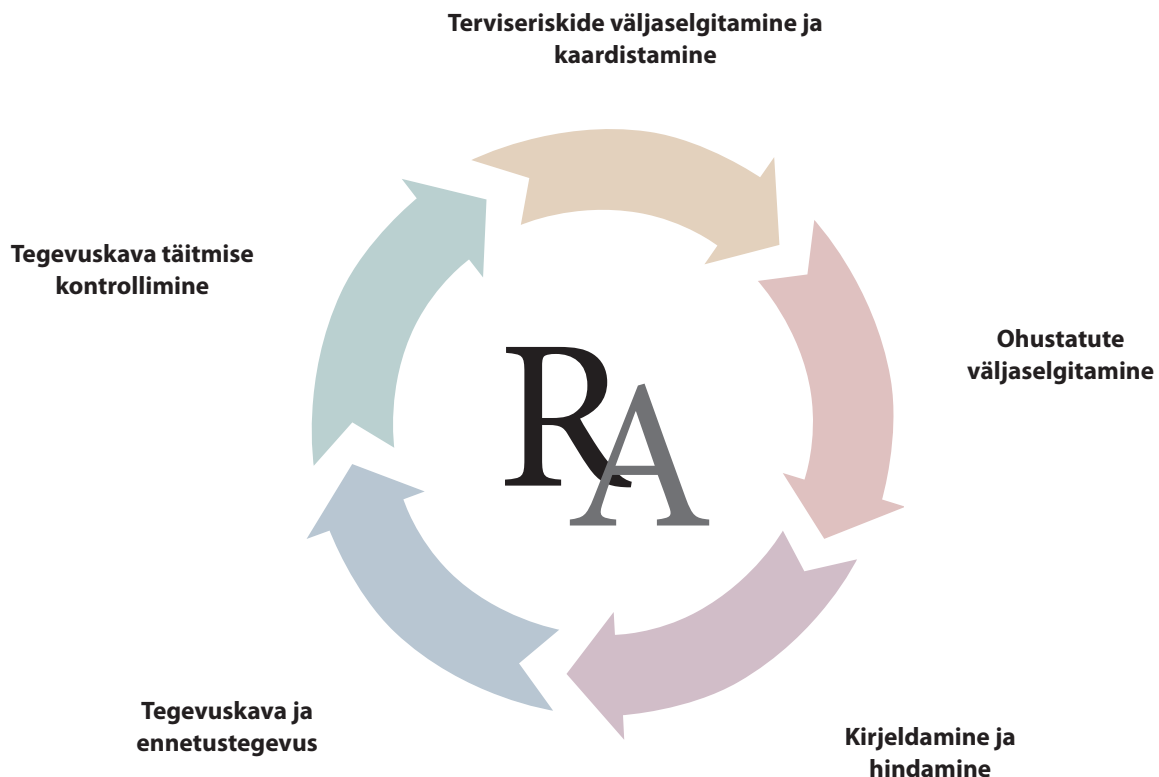
Riskianalüüsi tegevuskava on läbimõeldud plaan koos ajakava ning kirjeldusega, milles määratlete prioriteetsuse järgi tegevused avastatud puuduste kõrvaldamiseks ja vastutajad. Tegevuskavas ei tohi jätta käsitlemata neid probleeme, mida ei ole võimalik koheselt kõrvaldada. Tegevuskava peab olema realistlik,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

Restoranikett, kuhu kuulub viis restorani, soovis vähendada oma kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate, eriti kokkade voolavust. Ettevõttel oli ka probleeme tunnisu alusel töötavate töötajate väljaõpetamisega. Nendeks töötajateks olid sageli vaid pooleks aastaks, mõnikord ka ainult suvevaheajaks palgatud üliõpilased. Ettevõtte majandusosakonna ettepanekul otsustati välja koolitada töökeskkonnaspetsialist, kelle ülesandeks on erinevate töökeskkonnaga seotud meetmete koordineerimine. Töökeskkonnaspetsialist korraldas peagi konfliktilahendamis- ja kliendisuhtlusalase koolituse, mille vajalikkust viimane riskianalüüs oli näidanud. Uutele töötajatele viidi sisse 14-päevane väljaõppeperiood, mille käigus muu hulgas käsitleti ka tööohutusega seotud küsimusi.







## 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 arvu töökohtade või osakondade lõikes. Saadud tulemused aitavad jõuda selgusele, kuidas haigestumist põhjustavaid tegureid kõige paremini ennetada.

Ettevõtte peaks rakendama töövõimetuspoliitika, 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 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 tervishoiuarst 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 tervishoiu- 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 ja ei pruugi eksisteerida pidevalt. Õnnetuste ennetamiseks tuleb läbi mõelda töömeetodid ja tehnilised lahendused.

### Selgitage välja võimalikud probleemid

Ettevõtte õnnetusriski hindamiseks mõelge läbi järgmised aspektid.

#### **Kukkumine ja komistamine**

Kukkumise ja komistamisega seotud õnnetused võivad juhtuda näiteks siis, kui põrand on libe või treppidel liigutakse ettevaatamatult. Risk on suurem siis, kui kannate näiteks kandikut klaaside või taldrikutega nii, et ei näe oma jalge ette. Ettevaatlik tuleb olla ka talvisel ajal õues teenindades.

#### **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 esineb õnnetusoh siis, kui tõstate köögis näiteks tuliseid katlaid või kannate nõusid kuumade toitudega.

#### **Köögiriistad ja -masinad**

Õnnetusoh köögiriistade, näiteks nugade ja masinate ning visplite ja viilutajate kasutamisel võib tekkida vale kasutamise või liigse kiirustamise korral. Palju õnnetusi juhtub ka 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 igapäevatoos.

Toitlustusettevõtetes tuleks ohutu töökeskkonna loomiseks pöörata tähelepanu järgmistele aspektidele.

#### **Töökoha heakord**

Seadke kõikide ruumide korrastamiseks ja puhastustöödeks sisse kindel kord. Näiteks ei tohi liikumisteedel vedeleada esemeid ega toorainet. Kindlustage ka, et kui midagi läheb põrandale, pühitaks see kiiresti ära.

#### **Töö planeerimine**

Korraldage töö nii, et ohtlike olukordi ei tekiks. Riskianalüüs näitab selgelt, millised meetmed on vajalikud – näiteks kas on tarvis selgeid juhiseid kaupade vastuvõtuks või teavitada kõiki köögi töökorraldusest. Hoollitsege, et põrand oleks alati puhas ja poleks libe. Vajadusel kasutage libisemiskindlaid jalatseid.

#### **Põhjalik juhendamine**

Motiveerige töötajaid töökohal ohutult käituma. Seadke ohutus positiivseks



eesmärgiks, millel on igapäevases tööelus oluline koht, ja juhendage töötajaid põhjalikult seoses töödega, mida nad tegema hakkavad. Tagage, et kõik kasutaksid tehnilisi abivahendeid õigesti.

#### **Analüüsige õnnetusi**

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

Juhtkond ja töötajad peavad võimalikke igapäevaste tööülesannetega seotud õnnetusohete omavahel arutama ja kehtestama reeglid, mis kindlustaksid, et töö tehakse ohutult ja vastutustundlikult. Nõnda on võimalik muuta ohutus igapäevaste tööülesannete täitmise loomulikuks osaks.

## **Lisateave õnnetusriskide kohta**

Valik materjalidest õnnetuste vältimise ja ennetamise kohta 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 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, peate pöörama tähelepanu järgmistele aspektidele.

#### Raskuste tõstmine

Toitlustusettevõttes töötades võib olla vaja tõsta näiteks raskeid õlle- ja karastusjoogikaste, -vaate või suurtes pakendites toiduaineid, näiteks jahukotte. Raskuste tõstmine on ohtlikum, kui esemed tuleb ka käsitsi transportida, kui ruumi on ebapiisavalt või kui näiteks üksteise otsa laotakse rohkem kui viis õllekasti, nii et ülemised kastid asuvad õlakõrgusest kõrgemal.

Vaate ja kaste tõstetakse neid lattu paigutades või sealt välja viies, ka võib köögis olla vaja tõsta suuri kastruleid. Risk on suurem siis, kui kannate treppidest üles-alla suuri, raskeid või ebastabiilseid esemeid, näiteks kandikule asetatud pudeleid.

#### Koormavad töoasendid ja -liigutused

Eri tööülesanded koormavad keha piirkondi erinevalt. Valude tekkimise risk kasvab sedamööda, mida kauem ja intensiivsemalt tehakse tööd sobimatus töoasendis.

Kui töötate ülestõstetud kätega või asendis, kus käed on kehast kaugele eemale sirutatud, langeb koormus õlgadele ja kaelale. Nii võib see olla näiteks ettekandjatöö puhul. Kui peate suure osa tööpäevast kummarduma või selga painutama, näiteks köögis sööki valmistades, tekib selja ülekoormuse oht.

#### Füüsiliselt koormav töö

Füüsiliselt koormavat tööd tehes sageneb pulss ja kiireneb hingamine. Kui see kestab lühikest aega, on see tervisele kasulik, kuid kui nii möödub suur osa teie igapäevatööst, riskite pikema aja jooksul tervisehäirete tekkimisega. Füüsiliselt koormav on näiteks ettekandja töö.

#### Ühekülgne ja koormav ning ühekülgne ja korduv töö

Kui töötate suurema osa päevast püsti seistes ja ühetaolisi liigutusi sooritades, näiteks nõusid pestes, on töö ühekülgne ja koormav.

Kui töötate suurema osa päevast ühetaolisi liigutusi sooritades, on töö ühekülgne ja korduv. Nii võib see olla näiteks suurköögis toiduainete ettevalmistamisel või portsjoniteks jagamisel.

### Probleemide lahendamine

Saate luua ergonoomilise töökeskkonna, kui pöörate tähelepanu järgmisele:

- kasutate raskuste transportimisel sobivaid tehnilisi abivahendeid, näiteks lifte,



- rulltransportööre, kaldteid ja käsikärsid
- planeerite ja korraldate töö nii, et oleks võimalik abivahendeid kasutada
- tagate, et töö tegemiseks oleks piisavalt ruumi, stabiilne tasane aluspind ja korralik valgustus
- tagate, et ühekülgne ja koormav ning ühekülgne ja korduv töö vahelduks tööpäeva jooksul muu tööga või puhkepausidega
- kohandate töökoha konkreetsele töötajale
- tagate, et kõiki töötajaid juhendatakse ja õpetatakse õigeid abivahendeid ja töömeetodeid kasutama.

### Raskuste tõstmine

Raskuste tõstmisel ja transportimisel tuleb kasutada sobivaid tehnilisi abivahendeid, näiteks rulltransportööre või trepi- ja käsikärsid, samuti tuleb kindlustada, et töötajad saaksid nende kasutamiseks vajaliku väljaõppe. Veenduge, et liikumisteed oleksid vabad ja ühetasased ning neis ei oleks takistusi või ebatasasusi nagu näiteks augud põrandas. Planeerige ja korraldage töö nii, et ei oleks vaja kaupu rohkem ümber tõsta, kui on hädavajalik.

### Koormavad tööasendid ja -liigutused

Ebasobivaid tööasendeid saate vältida kindlustades, et töökoht oleks kohandatud konkreetsele töötajale. Ruumi peab olema piisavalt ja peate kasutama sobivaid abivahendeid. Inimesed on kasvult väga erinevad ja seepärast peab juhul, kui sama töökohta kasutab mitu inimest, olema töökohti (näiteks köögilaua taga) võimalik kiiresti kohandada konkreetsele töötajale. Esemad, 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.

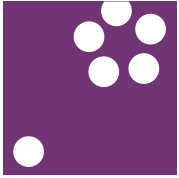
### Ühekülgne ja koormav ning ühekülgne ja korduv töö

Probleeme ühekülgse ja koormava ning ühekülgse ja korduva tööga saate lahendada näiteks korraldades töö 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.

Suure füüsilise või vaimse töökoormuse, pikaajalises sundasendis töötamise või monotoonse töö puhul peab tööandja võimaldama tööpäeva või töövahetuse jooksul töötajale tööaja hulka arvatavad vaheajad.

## Lisateave ergonoomilise töökeskkonna kohta

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



## 7. Psühhosotsiaalne töökeskkond

Halb psühhosotsiaalne töökeskkond põhjustab 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- veresoonehaigusteni.

### Selgitage välja võimalikud probleemid

Psühhosotsiaalse töökeskkonna hindamisel tuleb kindlasti vaadata psühhosotsiaalse töökeskkonna erinevaid elemente koos. Suur töökoormus on eriti koormav, kui töötaja enda otsustusõigus on väike ja tal puudub tööde tegemisel sotsiaalne toetus. Hinnates psühhosotsiaalse töökeskkonnaga seotud probleeme, pöörake 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. Koormus võib olla eriti suur siis, kui peate töötama kiirustades, kuid pakkuma samal ajal kõrgetasemelist teenindust ja suhtlema klientidega naeratades ja rahulikult.

#### **Vähene otsustusõigus omaenda töö suhtes**

Probleemid vähese otsustusõigusega omaenda töö suhtes võivad tekkida, kui saate harva ise mõjutada töö mahtu, puhkepauside pidamist, töömeetodeid ja töö kvaliteeti. Vahel saab töötaja liiga vähe mõjutada erinevate tööülesannete täitmise järjekorda, oma töö tempot ja võib puududa võimalus täita vaheldumisi erinevat tüüpi ülesandeid.

#### **Puuduv sotsiaalne toetus**

Toetuse puudumine võib seisneda selles, et aidatakse harva tööülesannete prioriteetsuse määramisel ja ülesannete jagamisel. Samuti võib see tähendada, et pole võimalik rääkida juhtkonnaga nende ootustest teie töö suhtes ja töö kvaliteedist. Kolleegide ja juhtkonna toetus on eriti oluline, kui täidate raskeid ja nõudlikke 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. Pöörake tähelepanu ka sellele, kas naljana mõeldud lõõpimistest ka niimoodi aru saadakse. Jälgige, kas tuleb ette seksuaalse iseloomuga soovimatuid, solvavaid olukordi.

#### **Vägivald ja ähvardused klientide poolt**

Kontakt keeruliste, rahulolematute ja purjus klientidega võib viia vägivalda ja ähvardusteni. Ette võib tulla nii füüsilist vägivalda, töötajate ähvardamist kui ka verbaalseid solvanguid, näiteks diskrimineerivaid ütlusi. Vägivalda ja ähvardusi võib tulla ette ka seoses röövimisega. Oht on suurem, kui töötate üksi, näiteks grillbaaris või kõrtsis.



### **Muutlikud ja pikad tööajad**

Tööaegade muutlikkus või töö väljaspool tavapärast töoaega on füüsiliselt ja psüühiliselt koormav. 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. Kurnav on ka see, kui tööpäevad on pikema aja jooksul väga pikad, ja ka see, kui töoaegu planeeritakse lühikese etteteatamisajaga.

### **Arenguvõimalused**

Probleemid arenguvõimaluste puudumisega võivad tekkida näiteks siis, kui ei ole võimalust midagi uut õppida ja ei pakuta sobivaid koolitusvõimalusi.

## **Probleemide lahendamine**

Hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomisel on väga 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, näiteks tööülesannetes ja -korralduses
- et juhtkond ja töötajad teeksid omavahel tihedat koostööd, näiteks töökeskkonnanõukogu kaudu
- 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. Toitlustusettevõtetes tuleks hea psühhosotsiaalse töökeskkonna loomiseks pöörata tähelepanu järgmistele aspektidele.

### **Töökoormuse kohandamine**

Kavandage töö maht selliselt, et soovitud kvaliteet oleks võimalik saavutada selle meeskonnaga, mis olemas on. Pange paika tööülesannete prioriteetsus ja vältige ebaselgeid või vastuolulisi nõudmisi ning pikemaid kiirustamise perioode. 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 olema pidev teabevahetus tööülesannete täitmise osas, töötajad peavad saama ka tagasisidet oma töö kvaliteedi kohta. Pidage regulaarseid koosolekuid tööülesannete arutamiseks.

### **Sotsiaalne toetus**

Sotsiaalset toetust on võimalik pakkuda, pidades juhtkonna ja töötajate vahel tööalast dialoogi, korraldades sageli nõupidamisi (näiteks töötajate koosolekuid) ning suheldes kolleegidega igapäevaselt (näiteks pidades ühiseid puhkepause). Töötajaid tuleb aidata tööülesannete prioriteetsuse määratlemisel ja neile peab olema selge, mida neilt nende töös oodatakse. Ka tuleb neid aidata nõudlike ja raskete tööülesannete täitmisel. 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 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 ettevõttevälise lepitaja abi.

#### **Vägivald ja ähvardused**

Kõigile töötajatele tuleb anda selged, konkreetset juhtnöörid, mida teha, kui kliendid neid ähvardavad, muutuvad vägivaldseks või kui ettevõtte langeb röövimise ohvriks. Näiteks tuleb töötajatele anda nõu, keda lasta sisse diskoteeki või kuidas korraldada klientide väljaviskamist. Kõigile töötajatele tuleb anda ühised juhtnöörid selle kohta, kuidas käituda probleemsete klientidega. Pakkuge töötajatele konfliktilahendamise alast väljaõpet. Kui tuleb ette vägivalda, siis võib olla vaja pakkuda psühholoogilist esmaabi, psühholoogi nõustamist ja kriisiabi.

#### **Muutlikud töötajad ja töö väljaspool tavapärast tööaega**

Kaasake töötajad töögraafikute koostamisse, et nad saaksid oma tööaegu ise mõjutada. Kindlustage, et töötajad teaksid oma töövahetusi pikalt ette ja et neil poleks keeruline neid ümber vahetada. Ühel 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 täiendkoolitust kutsehariduseta töötajatele ja väljaõpet seoses uute tehnoloogiate kasutuselevõtmisega. Samuti võite laiendada töötajate tööalaseid kohustusi, näiteks andes neile õiguse planeerida, korraldada ja kontrollida omaenda tööd.

## **Lisateave psühhosotsiaalse töökeskkonna kohta**

Valik materjalidest, mis puudutavad stressi ja muid psühhosotsiaalseid ohutegureid 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 põsekoopa põletik.

Toitlustusettevõtetes satuvad esteetilised ja töökeskkonnavalased kaalutlused mõnikord ruumikujunduses omavahel vastuollu. Ruumide hea väljanägemine seatakse esikohale ja sisekliimale pööratakse vähem tähelepanu. Samuti võivad klientide soovid sisekliima suhtes erineda personali vajadustest.

### Selgitage välja võimalikud probleemid

Sisekliimaga kaasnevate probleemide hindamiseks, pöörake tähelepanu järgmistele aspektidele.

#### **Palavus, õhuniiskus, külm 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 (füüsiline pingutus). Liigse palavuse korral tuleb võtta kasutusele meetmed temperatuuri alandamiseks. Ebamugava palavuse allikaks võivad olla mitmesugused seadmed, näiteks ahjud, pliidid, marmiidid, jahutus- ja külmutusseadmete soojenevad pinnad. Nõudepesumasinate eraldavad tavaliselt nii soojust kui ka niiskust. Ümberkorraldusi tuleb teha ka juhul, kui esineb tõmbetuul, töötajatel on külm või kui õhutemperatuur tööpäeva jooksul kõigub.

#### **Ventilatsioon**

Ventilatsioonile tuleb rohkem tähelepanu pöörata, kui ruumis on pidevalt ebameeldiv lõhn, kui ruumis viibib ühekorraga palju inimesi, kui ruumis põlevad küünlad, kui kasutatakse praadimis- ja grillimisseadmed või kui häirivaid lõhnu eraldavad kosmeetika, toit ja tubakasuits.

#### **Toidulõhnad ja -aurud**

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

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



Sissepuhkeõhu suunamine kubu esiservast väljatõmbefiltrite suunas muudab ventilatsiooni efektiivsemaks.

Kindlustage, et väljatõmbe kompenseerimiseks juhitaks ruumi sobival temperatuuril värsket õhku. Sissepuhkeõhk ei tohi põhjustada tuuletõmmet.

Hea tulemuse saavutamiseks on oluline, et sissepuhkeõhku juhitaks ruumi sellisel hulgal ja sellise kiirusega, et tööruum ja töötsoonid oleksid pidevalt varustatud värskes õhuga.

Vältige tuuletõmmet köögis. Tuuletõmme võib vähendada ventilatsiooni efektiivsust.

Enamasti on kõige parem juhtida sissepuhkeõhku ruumi pikkade riidest kottfiltrite kaudu. Kottfiltreid ei tohi riputada töötsoonide kohale, sest see võib tekitada tuuletõmbe.

### **Valgustus**

Probleemid valgustusega võivad tekkida, kui kliendid soovivad, et ruumis oleks hämar, kuid teie vajate oma töö tegemiseks rohkem valgust. Rohkem teavet valgustuse kohta leiate tööelu portaalist.

### **Passiivne suitsetamine**

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

### **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, õhuniiskus, külm ja tõmbetuul**

Soojuse sissetungimist akende kaudu saate piirata, paigaldades akendele päikesesirmid ja kindlustades, et neid ka kasutatakse. Ärge unustage palavuse korral 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 tõhustamine.

Soovitav on kanda kergeid avaraid rõivaid, teha tihedamalt puhkepause, juua külmasid jooke (ilma kofeiinita ja alkoholita) ja teha palavatel päevadel vähem füüsilist pingutust nõudvaid töid.

Töötsoonist võiks võimaluse korral eemale viia sellised soojusallikad nagu veekeetjad, rõstrid, soojendusplaadid jne. Kütte- ja ventilatsiooniseadmeid peab saama reguleerida.

Töötsoon ei tohiks paikneda suuremate sooja- ja külmaallikate ning sissepääsude läheduses.



### **Ventilatsioon**

Avage aknad ja tuulutage ruume. Kui võimalik, avage aknad tuulutamiseks näiteks puhkepauside ajal. Ruumide tavapäraseks ventilatsiooniks kasutage ventilatsiooniavasid. Selline loomulik ventilatsioon on sobivaim ruumides, kus on suhteliselt suure pinna kohta vähe inimesi. Võimalik on rajada ka loomulik ventilatsioonil põhinevad ventilatsioonisüsteemid.

Tööruumis toimuva küllaldase õhuvahetuse taseme määramisel arvestatakse töötajate arvu ruumis, töötajate füüsilist koormust, tööruumi suurust ning kasutatavate seadmete hulka ja eripära. Kui loomulikust ventilatsioonist ei piisa, tuleb paigaldada sundventilatsioon, mis puhuks ruumi sobival temperatuuril asendusõhku. Sundventilatsioon ei tohi tekitada tuuletõmmet ega häirivat müra. Välisõhk tuleb sisse tuua kohast, kus see on võimalikult puhas. Ventilatsioonisüsteemil peab olema puhastamise ja reguleerimise võimalus.

### **Valgustus**

Kindlustage, et seal, kus tööülesannete täitmine nõuab head nähtavust, oleks olemas korralik valgustus. Valgustuse projekteerimisel tuleb eelistada loomulikku päevavalgust. Valgus peab olema suunatud nii, et ei tekiks häirivaid varje ning ei pimestaks otse ega peegeldunult. Kui päevavalgus ei ole piisav, peavad välistingimustes paiknevad töökohad ja liikumisteed olema varustatud tehisvalgustusega. Vajaduse korral tuleb päikesevalguse sissepääsu piiramiseks ja pimestamise vältimiseks paigaldada akendele päikesesirmid. Rohkem teavet töökoha sisevalgustuse kohta leiate tööelu portaalist.

### **Passiivne suitsetamine**

Kindlustage, et väljatõmbeventilatsioon suitsetamisruumides oleks piisavalt tõhus, nii et suits ei leviks teistesse ruumidesse.

## **Lisateave sisekliima kohta**

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



## 9. Müra

Toitlustusettevõtete töötajad puutuvad sageli kokku müraga, mis võib põhjustada jäädavaid kuulmiskahjustusi või olla muul viisil häiriv või kurnav.

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

Taustamüra segab keskendumist ja takistab teiste jutust arusaamist. Seega muutub tööülesannete täitmine raskemaks ja nõuab teilt suuremat pingutust, samuti väsite kiiremini.

Häiriv müra võib põhjustada töötajatele mitmesuguseid vaevusi, nagu näiteks peavalu, keskendumisvõime vähenemine, unehäired, kõrge vererõhk, väsimus ja stress. Müra võib olla psüühiliselt koormav.

### Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates müraga seotud probleeme, pöörake erilist tähelepanu müratasemele ja sellele, kui kaua töötajad müraga kokku puutuvad.

#### **Kuulmiskahjustusi põhjustav müra**

Kui töökohal on pidevalt kõrge müratase (üle 80 dB), 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 nii siis, kui peate taluma väga tugevat müra lühikest aega, kui ka siis, kui peate taluma nõrgemat müra pikemat aega.

Kõige valjem müra käesoleva juhendi tegevusvaldkonnas esineb tavaliselt diskoteekides. Seal on ohustatud nii ettekandjad, baaritöötajad, diskorid kui ka uksehoidjad.

#### **Häiriv müra**

Müra võib olla häiriv näiteks siis, kui helitugevus on suur ja akustika on halb, sellisel juhul on klientide jutust raske aru saada. Teenindajad on sunnitud rääkima väga valju häälega. Tagajärjeks võivad olla köha, hääle kähedus, kurguvalu ja hääleaparaadi häired. Eriti puudutab see töötajaid ruumides, kus mängitakse valju muusikat, kuid müra võib häirida ka halva akustikaga restoranide teenindavat personali. Suurköörides võivad häirivat müra tekitada näiteks kärud, statiivid, nõudepesuliinid ja nõudepesumasinad.

#### **Ruumi akustika**

Häiriv järelkaja ruumis tähendab, et ruumi akustika on halb, näiteks kui muusika kõlab kaja tõttu halvasti või te ei kuule hästi, mida kliendid ütlevad.

### Probleemide lahendamine

Esmase nõudena peate kinni pidama seadusega kehtestatud mürataseme piirnormist 85 dB(A). Lisaks sellele tuleb summutada kogu välditav häiriv müra.

Kui asute müra vähendama, mõelge järgmistele aspektidele.

**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. Paigutage valjuhääldid baariletist võimalikult kaugemale. Koondage muusika tantsupõranda piirkonda.

Leppige diskori või helitehnikuga kokku, et ei ületataks teatud helitugevust.

Tagage, et kärudel jms oleksid mürasummutavad, näiteks kummist rattad, et nõudepesumasin oleks paigutatud eraldi ruumi ja põrandakattematerjal ei võimendaks müra, näiteks et põrandas ei oleks pragusid, mis panevad kärud värisema.

**Ruumi akustika**

Betoonist seinte ja lagedega ruumides on halb akustika. Katke laed ja vaheseinad heliabsorbeerivate materjalidega.

**Kuulmiskaitsevahendid**

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

## Lisateave müra kohta

Valik materjalidest, mis puudutavad müra, mürataseme mõõtmist ja kuulmiskaitsevahendite kasutamist on koondatud tööelu portaali. Õigusakt: määrus „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded mürast mõjutatud töökeskkonnale, töökeskkonna müra piirnormid ja müra mõõtmise kord“.



## 10. Nahaärritajad

Nahk kaitseb meid kahjulike välismõjude eest. Kui nahk puutub sageli kokku kahjustavate ainetega, kaitsev rasvakiht kaob ja nahk ei jõua enam ise ennast parandada, tungivad näiteks allergiat tekitavad ained kergemini läbi naha. On ka kemikaale, millel on võime tungida läbi kõigi nahakihtide ja tekitada ekseemi. Ekseem väljendub selles, et nahk muutub kuivaks, punaseks ja sügelevaks. Sellele võivad tekkida väikesed vesivillid või vesitsevad lõhed.

### Selgitage välja võimalikud probleemid

Hinnates, kas töö võib kahjustada nahka, peate läbi mõtlema, kas puutute kokku nahka kahjustavate ainetega ja kas töötate kinnastega.

#### Märg töö

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

#### Nahka kahjustavad toiduained

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

#### Nahka kahjustavad tooted

Nahka võivad kahjustada nõudepesuvahendid ja puhastusvahendid, näiteks ahjupuhastusvahendid.

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

Nahaärritust võivad põhjustada ka muud ained peale nende, mis on märgistatud kui „Sööbiv“ või „Ärritav“. Probleeme võivad tekitada ka ained, mis on märgistatud kui „Tervistkahjustav“, ning ka ilma ohumärgistusega ained.

### Probleemide lahendamine

Riskianalüüsi koostades peate kaardistama ja hindama nahkahjustuste riski.

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

Kandke alati kindaid, kui töötate tomatite, määrgade toiduainete, mereandide, lihamahlade, hapude marinaadide ja mullaste köögiviljadega.

Kui töötate kinnastega, tuleb pöörata erilist tähelepanu järgmisele.

#### Terved, puhtad ja kuivad kindad

On tähtis, et sobivad kaitsekindad oleksid töötajale kättesaadavad ja neid kasutataks õigesti. See tähendab, et kindad peavad olema terved, puhtad ja kuivad, et töötaja ei kannaks neid kauem, kui hädavajalik, ja kasutaksite puuvillast aluskindaid.

**Puudrita kindad**

Kui peate kasutama latekskindaid, peavad need olema ilma puudrita. Sageli saate 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 tuleb kätele kanda rasvast kreemi. Pidage meeles, et kreem ei asenda kindaid. Kui käed ei ole märjad või silmnähtavalt mustad, võite käte vee ja seebiga pesemise asemel kasutada alkoholil põhinevat desinfitseerimisvahendit.

**Lisateave nahaärrituste kohta**

Valik materjalidest, mis käsitlevad tööd ohtlike kemikaalidega ja materjalidega ning piirnorme on koondatud tööelu portaali.







# 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 vastsündinule.

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

1. pörutused, vibratsioon ja seda põhjustavad töövahendid;
2. müra;
3. pidev kõrge või madal õhutemperatuur;
4. kokkupuude orgaaniliste lahustitega (bensiin);
5. kokkupuude naha kaudu tervist kahjustavate kemikaalidega, mis märgistatakse riskilauseetega R21, R24 ja R27;
6. raskuste käsitsi teisaldamine;
7. füüsilist väsimust või ülekoormust põhjustavad sundasendid või -liigutused, sealhulgas pidev töötamine seistes või istudes, kiire töötempo või muud samalaadsed tegurid;
8. vaimset ülekoormust põhjustav töö, sealhulgas kõrgendatud tähelepanuga töö.

Rohkem teavet leiad tööelu portaalist.

**Õigusakt:** määrus „Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks“.





Töökeskkonnajuhend

# Toitlustusettevõtted ja baarid

## Teised töökeskkonnajuhendid

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

- kontoritöö – vaata juhendit **kontoritöö**
- puhastustööd – vaata juhendit **puhastustööd**
- suurte lihatükkide käsitlemine ja lahtilõikamine – vaata juhendit **toiduainetööstus**.

