

## 5. samm: Riskianalüüsi dokumenteerimine



Mis on 5. sammu eesmärgid? Mis on riskianalüüsi meeskonna ülesanded?  
Kuidas kaasata ja motiveerida juhte?  
Mida tuleb dokumenteerida?  
Mis on ettevõtte tervishoiu ja tööohutuse tegevuskava seire?  
Mis on tööandja enesehindamise küsimustik (EHK)?

### Mis on 5. sammu eesmärgid? Mis on riskianalüüsi meeskonna ülesanded?

# NB!

#### **Käesoleval sammul on kolm eesmärki:**

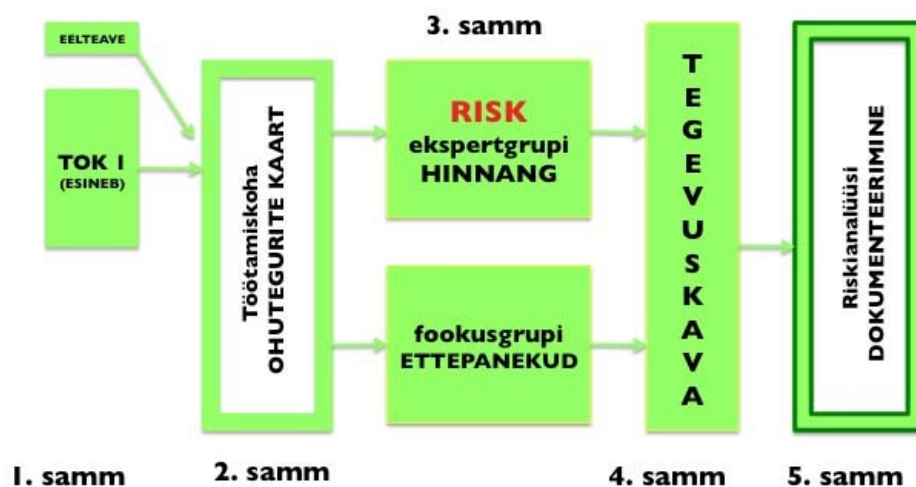
- riskianalüüsi tulemuste ja tervishoiu ja tööohutuse tegevuskava dokumenteerimine
- tööandja enesehindamine
- tervishoiu ja tööohutuse tegevuskava seire

#### **Riskianalüüsi meeskonna liikmetel on soovitatav:**

1. luua koostöö õhkkond tööandja ja töötajate vahel
2. kaasata ja motiveerida juhte
3. viia läbi riskianalüüsi dokumenteerimine
4. korraldada tervishoiu ja tööohutuse tegevuskava seire

### Teabe liikumise skeem

## TEABE LIIKUMINE (5. samm)



## **Kuidas kaasata ja motiveerida juhte?**

Paljud tööandjad ja juhid on juba mõistnud tervishoiu ja töökeskkonna ohutuse olulisust ning riskianalüüsi läbiviimise vajalikkust ja kasulikkust

### **Argumendid juhtide kaasamiseks ja motiveerimiseks**

#### **Töötajad**

- kõrgem töömoraal ja pühendumus
- kõrgem töömotivatsioon
- väiksem tööga rahulolematuse
- väiksem tööstress ja läbipõlemine
- suurem töötasu
- paremad töötingimused
- suuremad võimalused värvata ja säilitada kompetentseid töötajaid
- suurem üksteise abistamine ja koostöö
- suurem lojaalsus
- paremad tulevikuväljavaated (töötaja areng ja karjäär)

#### **Majanduslik aspekt**

- suurem tootlikkus
- vähem töölt puudumisi haiguse tõttu
- vähenenud absentism (viilimine) - töötaja ei ole seal, kus ta peaks olema ja ei tee seda, mida ta peaks tegema
- vähenenud presentism (olesklemine) – töötaja on füüsiliselt tööl ja töötamiskohas, kuid oleskleb töö tegemise asemel so teeb seda, mida peab tegema, kuid ilma igasuguse innukuseta ja ainult siis, kui parasjagu kontrollitakse
- väiksem tööjõu volavus
- kõrgem kvaliteet (vähem vigu ja eksimusi, vähem praaki)
- suurem klientide rahulolu
- parem ettevõtte maine
- vähem tööõnnetusi
- vähem kutsehaiguseid
- väiksem võimalus töövõtja ja tööandja vahelisteks kohtuprotsessideks

#### **Juriidiline aspekt**

- tööandjal on üldine kohustus tagada töötajate ohutus ja tervis kõigis tööga seotud olukordades ([Töötervishoiu ja tööohutuse seadus](#))

#### **Moraalne / eetiline aspekt**

- töötajate parem vaimne ja füüsiline tervis
- töötajate parem psühhosotsiaalne heaolu
- töötajate parem tööelu kvaliteet ja elukvaliteet
- töötajasõbralik töökeskkond
- hea tööandja ja/või töötajasõbralik ettevõtte (firma/organisatsioon)

## Mida tuleb dokumenteerida?

Riskianalüüsi tulemused vormistatakse kirjalikult ja säilitatakse 55 aastat (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus)

Dokumenteerida tuleb:

- riskianalüüsi (sh olulisemate sammude) tulemused
- töötervishoiu ja tööohutuse tegevuskava

Väikeettevõttes, kus ohutegureid on suhteliselt vähe ja riskid on väikesed, on võimalik riskianalüüsi läbiviimise ja tegevuskava koostamise kohta vormistada ühine dokument. Dokumentide jaoks ei ole kehtestatud mingit ühtset vormi, vaid selle üle otsustab tööandja. Oluline on dokumendi sisu, mitte vorm. Veelgi olulisem on ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse tegevuskava tegelik elluviimine.

## Mis on ettevõtte töötervishoiu ja tööohutuse tegevuskava seire?

Töötervishoiu ja tööohutuse tegevuskava seire st järelevalve ja kontroll tegevuskava täitmise üle.

Kui on kasutusele võetud ettevaatusabinõud ja tegevused riskide maandamiseks, peab tööandja veenduma, et need on tõepoolest andnud soovitud tulemuse (kasutades nii aktiivset kui passiivset kontrolli): (a) aktiivne kontroll on otsene järelevalve, (b) passiivne kontroll on tööõnnetuste ja kutsehaiguste uurimine



### **Vaata lisaks:**

tööohutusala tegevuse korraldamine; sisekontroll; tööõnnetus; kutsehaigused; tervisekontroll

## Mis on tööandja enesehindamise küsimustik?

Enesehindamise lihtsustamiseks on loodud tööandja enesehindamisküsimustik (EHK). Tegemist on abivahendiga töökeskkonna sisekontrolli läbiviimisel, vastavalt **Töötervishoiu ja tööohutuse seadusele**

**Tööandja enesehindamise küsimustik (EHK)** on tööandja poolt täidetav küsimustik, mis aitab:

- jälgida töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmist ettevõttes
- süstemaatiliselt hinnata oma töökeskkonnaalase tegevuse piisavust
- mõõta numbriliselt selle tegevusega seotud arenguid
- identifitseerida nõrkused ja tugevused
- kasutada küsimustikku struktuuriüksuste omavahelises võrdluses

Küsimustik koosneb 115-st küsimusest, mis koonduvad 16-ks üldisemaks faktoriks, mis iseloomustavad vastavat valdkonda. Küsimustiku täitmine seisneb hinnangu andmises kõigi olulisemate seadusenõuete täitmise osas

Tööandja poolt küsimustele antavate vastuste variandid:

0 = ei ole / mitte kunagi

1 = mitte kõigis kohtades / mitte alati

2 = jah, kõik on parimas korras / alati

E = ei saa vastata, küsimus ei ole ettevõtte jaoks asjakohane

**EHK faktorid:**

- üldine tööohutus
- ohutegurid
- töötamiskoht
- töövahendid
- isikukaitsevahendid
- tööolme
- nõuded ja instrueerimine
- sisekontroll
- riskianalüüs
- tervishoiu ja tööohutuse tegevuskava
- tervishoiu ja tööohutuse korraldus
- tervishoid ja tervisekontroll
- õnnetused ja kutsehaigestumine
- esmaabi korraldus
- õnnetusoht ja õnnetusjuhtum
- riskitundlikud töötajad

**EHK (Excel)**