

## Kontrollküsimused riskide hindamiseks

<b>Töökorralduse nõuded</b>	<b>Jah</b>	<b>Ei</b>
Kas töötajad töötavad tavaliselt või ajuti suure ajalise pinge all (kiire töö, peatsed tähtajad)?		
Kas töötajate tööpäevad on tavaliselt või ajuti pikad?		
Kas töökoormus on tavaliselt või ajuti väga suur?		
Kas töökooha füüsilised ja vaimsed nõuded on tasakaalus töötajate võimetega?		
Kas töökooha füüsilised ja vaimsed nõuded on tasakaalus töötajate võimetega?		
Kas töö on üksluine?		
Kas esineb füüsilisi ohutegureid (müra, temperatuur, kemikaalid jne)?		
Kas töötajad teavad oma ülesandeid?		
Kas töötajatele esitatakse vastuolulisi nõudeid?		
Kas töötajad on tööülesannete täitmisel sotsiaalses isolatsioonis?		
<b>Tööülesannete haldamine</b>	<b>Jah</b>	<b>Ei</b>
Kas töötajad saavad mõjutada oma töö tegemise viisi?		
Kas töötajad saavad mõjutada oma töö sisu?		
Kas töötajad saavad kavandada oma tööd, teha omi otsuseid ja vastutada ise?		
Kas tööülesandeid on nii rohkesti, et töötajad ei taju oma osalust lõpptoote valmimisel?		
Kas töögraafik kavandatakse ette?		
Kas töögraafiku kavandamisel peetakse töötajatega nõu?		
Kas tööaeg on muutumatu?		
<b>Sotsiaalne kliima</b>	<b>Jah</b>	<b>Ei</b>
Kas töökooha sotsiaalne kliima on halb?		
Kas töötajarühmade (nt osakondade) vahel on koostöö halb?		
Kas esineb isikute vahelisi või töötajarühmade siseseid konflikte?		
Kas tööprobleemid ning töötajate ja juhtkonna vahelised probleemid jäävad arutamata?		

Kas konkurents töötajate vahel on tugev?		
Kas toimub kiusamist või ahistamist?		
Kas on olemas risk, et avalikkus ähvardab töötajaid (solvangute, ähvarduste või füüsiliste rünnakutega)?		
<b>Töö juhtimine nõuded</b>	<b>Jah</b>	<b>Ei</b>
Kas töötajatel on juhtide ja töökaaslaste tugi?		
Kas töötajad saavad oma töö kohta nii positiivset kui negatiivset tagasisidet?		
Kas töötajaid tunnustatakse ja premeeritakse hea töö eest?		
Kas uued töötajad saavad asjakohast sissejuhatavat väljaõpet ja kas neid juhendatakse?		
Kas töötajad saavad tuge kavandatavate muutuste korral või, kui ettevõtte tulevik on ebakindel, selleks et vähendada muretsemist ja teadmatust?		

Riskihinde määramisel tuleks arvesse võtta, kas ja mitmele küsimusele sai vastata „JAH“.

Kuigi riskide hindamine kajastab eelkõige hindaja subjektiivset arvamust ühe või teise riski kohta, siis pigem soovitame hinnangute andmisel olla pigem rangem kui leebe. Leebemate hinnangute andmine võib luua näilise olukorra, kus „kõik“ on hästi ja midagi pole tarvis ette võtta. Kuid kas see on ka tegelikult nii, on juba iseküsimus.

Riski suurus 0            kõikidele küsimustele oli võimalik vastata eitavalt

Riski suurus 1            kõikide küsimuste peale kokku on kaks JAH-vastust

Riski suurus 2            kõikidest küsimuste alajaotusest on üks JAH-vastus

Riski suurus 3            JAH-vastuseid on viis ja rohkem.

Tööandja peab kavandama riskide vähendamise abinõud juba riski suurusel 1, sest pinged ja probleemid ei kipu kaduma, vaid pigem aja möödudes kasvama ning tekitama juurde uusi probleeme.