

Bilag til vejledning om hjemmearbejdspladser

## 1. Indretning af hjemmearbejdspladsen, arbejde ved skærme

Arbejdsmiljølovgivningens regler om arbejde ved en skærm gælder, når den ansatte arbejder hjemme, hvis skærmarbejdet i hjemmet udføres regelmæssigt og svarer til mindst én arbejdsdag om ugen eller ca. 2 timer eller mere stort set hver arbejdsdag.

Arbejder den ansatte ved skærme i **mindre omfang**, stiller arbejdsmiljølovgivningen **ikke** krav til indretningen af hjemmearbejdspladsen/skærmarbejdspladsen.

Reglerne om arbejde ved en skærm medfører:

- At der skal være tilstrækkelig plads til hensigtsmæssige arbejdsstillinger og bevægelser
- At der gælder særlige regler for arbejdsbord, arbejdsstol, skærm, indlæsningsudstyr, programmer, belysning m.m., herunder:
  - Skærm skal kunne drejes og vippes.
  - Tastatur skal kunne skrånstilles og være adskilt fra skærmen.
  - Arbejdsbordet skal passe til den enkelte medarbejder. Der er ikke krav om at bordet skal kunne indstilles i højden. Det skal være tilstrækkelig stort og muliggøre en fleksibel opstilling af skærm, tastatur, dokumenter og øvrigt tilbehør. Der skal være tilstrækkelig plads til, at den ansatte kan anvende hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser.
  - Arbejdsstol skal kunne indstilles - sædet og ryggen i højden og ryggen skal kunne skrånstilles.  
(jf. [Bilag til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler](https://at.dk/regler/bekendtgørelser/arbejde-skaermterminaler-1108/bilag-1/))  
<https://at.dk/regler/bekendtgørelser/arbejde-skaermterminaler-1108/bilag-1/>
- At den ansatte har ret til at få undersøgt syn og øjne
- At den ansatte har ret til specielle synskorrigerende hjælpemidler, hvis en synsundersøgelse viser, det er nødvendigt
- At arbejdsgiveren skal sørge for at tilrettelægge arbejdet ved skærmen, så det regelmæssigt bliver afbrudt af andet arbejde eller pauser.

## 2. Ansvar

Ifølge arbejdsmiljøloven har arbejdsgiveren ansvaret for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, når medarbejderen udfører arbejde for arbejdsgiveren, svarende til ovennævnte omfang. Alle regler om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde gælder. Virksomhedens arbejdspladsvurdering skal også omfatte hjemmearbejde.

Arbejdsgiveren har ansvar for, at reglerne bliver overholdt, og den ansatte skal medvirke hertil.

Den ansattes medvirken har særlig betydning, når den ansatte arbejder hjemme, fordi arbejdsgiveren ikke har ret til at kontrollere arbejdsforholdene i den ansattes hjem. Arbejdsgiveren kan heller ikke bestemme bygningens indretning, fx vedr. inventar, belysning mv.

Der anbefales derfor dialog mellem medarbejder og leder om den fysiske indretning derhjemme, hvor målet er at skabe så gode rammer som muligt ud fra en konkret vurdering. Forebyggelse af arbejdsbetinget nedslidning og skader sker desuden ved lederens løbende fokus på medarbejderens sikkerhed, sundhed og trivsel.

I dialogen bør variation, pauser og evt. øvelser ligeledes indgå, så der også på denne måde tages fat på forebyggelse af fysiske gener.

Foruden den løbende dialog, kan hjemmearbejdet tages op ved den årlige Udviklingssamtale.

Medarbejderne opfordres til at tage e-læringsprogrammet "Kontorergonomi" på Plan2learn.

### **3. Sådan er medarbejdere dækket af arbejdsskadesikringsloven, når de arbejder hjemme**

Når medarbejdere arbejder hjemme er de omfattet af arbejdsskadesikringsloven i arbejdstiden. Når de er på arbejde på deres almindelige arbejdsplads, er de dækket fra de er mødt på arbejdsstedet til de forlader arbejdsstedet. Dette gælder principielt også for hjemmearbejde, i det de som udgangspunkt vil være omfattet i de perioder, hvor de arbejder. Der er ikke noget krav om, at de skal have arbejdet et vist tidsrum eller lignende for at opnå dækningen, og der er heller ikke noget krav om, hvornår på dagen, de udfører arbejdet. Det afgørende er, at de arbejdede.

De skal dog være opmærksomme på, at sondringen mellem private handlinger og arbejde er mere udtalt, når de arbejder hjemme. Når de er på arbejde på deres vanlige arbejdsplads er der en formodning for, at alle ulykker skyldes arbejdet eller de forhold, det forgik under. Udgangspunktet er altså, at alle ulykker i arbejdstiden er en arbejdsulykke. De er dog ikke dækket af arbejdsskadesikringsloven, hvis de foretager en privat handling i arbejdstiden.

Når medarbejdere arbejder hjemme flyder grænserne mellem arbejde og private handlinger lidt mere ud, og det kan være sværere at vurdere, om de i forbindelse med ulykken arbejdede eller udførte en privat handling. Som følge heraf gælder der ikke samme formodning for at en ulykke er en arbejdsulykke, hvis de kommer til skade derhjemme. Det betyder, at man typisk vil se nærmere på omstændighederne omkring ulykken, før man kan vurdere, om der er tale om en arbejdsulykke.

Når man skal vurdere, om en ulykke i forbindelse med hjemmearbejde er en arbejdsulykke, er det afgørende, om de kom til skade på grund af arbejdet. Dette kan være både fysisk og psykisk.

#### 4. Hjemmearbejdspladser og APV

Jvf. [AT-Vejledning om Hjemmearbejde](#)

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/hjemmearbejde-d-2-9/>

skal arbejdspladsvurdering også omfatte hjemmearbejdspladser. Før etablering af hjemmearbejdspladser bør der i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen udarbejdes retningslinjer for, hvordan hjemmearbejdspladsen bliver omfattet af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, herunder APV. Følgende emner bør behandles i APV'en.

- Inventar
- Belysning
- Eventuel ventilation
- Eventuelt redningsudstyr.

Nedenstående gælder kun for computerarbejdspladser, når den ansatte arbejder ved skærm mere end ca. to timer dagligt og (stor set) hver dag:

- Arbejdsbord
- Arbejdsstol
- Skærm
- Indlæsnings-/styringsudstyr
- Reflekser og blænding

Derudover bør det vurderes, om der er særlige psykosociale problemer ved den form for hjemmearbejde, der udføres.

Der er ikke krav til, hvordan APV'en gennemføres. Det kan f.eks. tages op ved udviklings-samtaler eller i en dialog på personalemøder. Anvendes dialogbaserede metoder skal det over for Arbejdstilsynet kunne dokumenteres at APV'en er gennemført. Det anbefales, at væsentlige problemstillinger, der ikke kan løses her og nu indgår i den elektroniske handlingsplan i ArbejdsMiljøSystemet (AMS). **I Region Midtjyllands elektroniske APV i AMS er der taget højde for de krav, der stilles i forhold til APV og hjemmearbejdspladser.**

-