

Notat om arbejdsmiljø og distancearbejde

Hele arbejdsmiljølovgivningen gælder som udgangspunkt i forhold til distancearbejde. Dermed gælder arbejdsmiljølovgivningens krav til arbejdets udførelse, psykisk arbejdsmiljø, anvendelse af tekniske hjælpemidler og arbejde med stoffer og materialer m.v. Dog er der i bekendtgørelsen om hjemmearbejde undtagelser fra krav til indretning af arbejdsstedet.

APV og Trivselsmåling 2021: Fokus på arbejdsmiljø og distancearbejde

SDU er godt på vej som fleksibel arbejdsplads. Videre frem bør især gode rammer for samspil og ergonomi på hjemmearbejdspladsen være i fokus:

- Når SDU's ansatte arbejder på distancen, oplever langt hovedparten at have gode rammer for deres arbejde (93%), de oplever at have de nødvendige kompetencer (96%) og at de kan løse deres opgaver på en god og effektiv måde (95%).
- Lidt mere udfordrende er samspil på distancen. Det er stadig hovedparten, der oplever at være inddraget i drøftelser om enhedens udvikling og drift og at få den nødvendige viden, feedback og sparring fra ledelse og kolleger, men omkring hver femte oplever her udfordringer, og knap en tredjedel oplever i mindre eller ringe grad at være en del af det kollegiale fællesskab, når de arbejder på distancen.
- Når det gælder de fysiske forhold, udfordrer ergonomi – at have gode og varierede arbejdsstillinger igennem arbejdsdagen.
- SDU er allerede en fleksibel arbejdsplads, og de ansatte ønsker at øge fleksibiliteten. Stort set alle ønsker at kombinere distancearbejde med tilstedeværelse på campus.
 - De ansatte, der ønsker at arbejde mere på distancen, er dem, der oplever at kunne løse deres opgaver godt og effektivt, at have den nødvendige viden, feedback og sparring fra ledelse og kolleger, være en del af et kollegialt fællesskab og have en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv. De ansatte, der ønsker at arbejde mindre på distancen, er dem, der i mindre grad oplever at have disse ting, samt de, der i højere grad end andre føler sig ensomme i deres arbejde.
- På tværs af SDU er de emner, som fylder mest i APV'ens kommentarer i relation til distancearbejde *“fordel - balance mellem arbejds- og privatliv”*, *“fordel – mulighed for ro og fordybelse”*, *“ulempe – manglende kollegialt samvær”*. Analysen af kommentarer understøtter dermed de kvantitative resultater.

Kilde: APV og Trivselsmåling på SDU 2021

Indretning af arbejdsstedet

Bekendtgørelsen om hjemmearbejde undtager hjemmearbejde fra hele det kapitel i arbejdsmiljøloven, der indeholder krav vedrørende indretning af arbejdsstedet. Bekendtgørelsen fastsætter dog samtidig, at kravene i bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler (Skærm bekendtgørelsen), gælder i forhold til hjemmearbejde.

Skærm bekendtgørelsen

Skærm bekendtgørelsen gælder, når skærmarbejdet foregår regelmæssigt, og når arbejdstiden svarer til mere end to dages arbejde om ugen som et gennemsnit set over en måned. Det betyder, at man kan arbejde på

distancen svarende til to dage om ugen uden at blive omfattet af reglerne i skærbekendtgørelsen, mens man ved distancearbejde svarende til mere end to dage om ugen vil være omfattet af skærbekendtgørelsen - uanset om arbejdet udføres hjemme og/eller andre steder på distancen (fx en anden campus).

Skærbekendtgørelsen stiller krav til:

- Skærmen
- Tastatur og mus
- Arbejdsbordet
- Arbejdsstolen
- Lysforholdene
- Samspil mellem bruger og skærmenhed.

Se bilag 1: Skærbekendtgørelsens krav

Et sundt og sikkert distancearbejds miljø er et fælles ansvar

Arbejdsgiveren har ansvaret for, at arbejdet – også på distancen – kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsgiveren kan ikke aftale sig fra dette ansvar.

Medarbejderen har pligt til at medvirke til at sikre ordentlige arbejdsforhold. Medarbejderen kan derfor ikke fraskrive sig at have brug for udstyr mm. som lovgivningen foreskriver.

Rammeaftale om distancearbejde for TAP

Distancearbejde kan tilrettelægges ad hoc eller som fast tilbagevendende distancearbejde. Ad hoc distancearbejde kan aftales mellem leder og medarbejder. Fast tilbagevendende distancearbejde er omfattet af rammeaftale om distancearbejde i staten. Aftalen gælder for tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte samt medarbejdere omfattet af Skatteministeriets og Centralorganisationernes Fællesudvalgs (fælles)overenskomster og organisationsaftaler. Aftalen gælder ikke for undervisere. På SDU er teknisk-administrativt personale dermed omfattet af aftalen. Videnskabeligt personale er ikke omfattet af aftalen.

Der er ikke nødvendigvis et sammenfald mellem de situationer, hvor **arbejds miljølovgivningen** finder anvendelse, og de situationer, hvor **rammeaftale om distancearbejde** finder anvendelse. Rammeaftalen om distancearbejde finder anvendelse når der er tale om fast tilbagevendende distancearbejde uanset arbejdets hyppighed og varighed, mens arbejds miljølovgivningen finder anvendelse når medarbejdere arbejder på distancen mere end to dage om ugen set gennemsnitligt over en måned. Arbejds miljølovgivningen ser dermed på hyppighed/varighed uanset om der er tale om ad hoc eller fast tilbagevendende distancearbejde.

Se også

Pejlemærker for SDU som fleksibel arbejdsplads for teknisk-administrativt personale

Lokalaftale om fast tilbagevendende distancearbejde og Skabelon til individuel aftale om fast tilbagevendende distancearbejde på SDU.

[Link indsættes]

Tjekliste

- ✓ Vi har planlagt og tilrettelagt arbejdet, så det kan udføres fuldt forsvarligt
- ✓ Vi har oplært og instrueret i at udføre arbejdet fuldt forsvarligt
- ✓ Vi har sørget for, at der er det nødvendige arbejdsudstyr m.v. til rådighed for arbejdet
- ✓ Vi har iagttaget de særlige skærmregler ved regelmæssigt skærmarbejde mere end 2 dage om ugen

Bilag 1: Skærbekendtgørelsens krav

Krav til skærmen. Hvis den ansattes arbejde er opfattet af de særlige regler i skærbekendtgørelsen, har du som arbejdsgiver pligt til at sørge for, at følgende krav er opfyldt i forhold til skærmen:

Tegnene på skærmen skal være tydelige og tilstrækkeligt store.

Lysstyrke og kontrast skal nemt kunne justeres og indstilles efter ydre forhold.

Den ansatte skal kunne dreje og vippe skærmen efter vedkommendes behov. Der kan eventuelt bruges særskilt sokkel til skærmen eller indstilleligt bord, så højden kan tilpasses den enkelte ansatte.

Generende reflekser i skærmen og blænding skal undgås, fx ved at anbringe skærmen med siden til lysindfald.

Krav til tastatur og mus. Hvis den ansattes arbejde er opfattet af de særlige regler i skærbekendtgørelsen, har du som arbejdsgiver pligt til at sørge for, at følgende krav er opfyldt i forhold til tastatur og mus:

Indlæsnings- og styringsudstyr, fx mus og tastatur, skal være udformet sådan, at den ansatte kan anvende det med hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser.

Tastaturet skal være adskilt fra skærmen, så den ansatte kan bruge hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser, der ikke giver træthed i arme og hænder.

Der skal være tilstrækkelig plads foran tastaturet og andet indlæsnings- og styringsudstyr til, at den ansatte kan hvile hænder og underarme på bordpladen.

Krav til arbejdsbordet. Hvis den ansattes arbejde er opfattet af de særlige regler i skærbekendtgørelsen, har du som arbejdsgiver pligt til at sørge for, at følgende krav er opfyldt i forhold til arbejdsbordet:

Arbejdsbordet skal have lavreflekterende overflade.

Der skal være tilstrækkelig plads på og under arbejdsbordet til, at den ansatte kan bruge hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser. Hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser forudsætter, at sidde- og arbejds højde ved arbejdsbordet er indrettet, så det passer til den ansatte, der arbejder ved bordet, og til de arbejdsopgaver, der udføres.

Arbejdsbordet skal være tilstrækkeligt bredt og dybt til at opnå en fleksibel opstilling af skærm, tastatur, dokumenter og øvrigt tilbehør. Bordets dybde skal være så stor, at skærmen kan anbringes i passende synsafstand, og så der er plads til at hvile/støtte hænder og underarme foran tastaturet.

Krav til arbejdsstolen. Hvis den ansattes arbejde er opfattet af de særlige regler i skærbekendtgørelsen, har du som arbejdsgiver pligt til at sørge for, at følgende krav er opfyldt i forhold til arbejdsstolen:

Arbejdsstolen skal være stabil og skal sikre den ansatte bevægelsesfrihed og en hensigtsmæssig arbejdsstilling. Stolesædet skal kunne indstilles i højden. Stoleryggen skal kunne indstilles i højden og skal kunne stilles skråt. En god stol giver mulighed for at variere sædehældning og sædedybde samt justere sæde og ryglæn uafhængigt af hinanden.

Krav til lysforholdene. Hvis den ansattes arbejde er opfattet af de særlige regler i skærbekendtgørelsen, har du som arbejdsgiver pligt til at sørge for, at følgende krav er opfyldt i forhold til lysforholdene:

Almenbelysning og særbelysning (arbejdslamper) skal sikre tilstrækkelig belysning og en passende kontrast mellem skærm og omgivelser, sådan at det passer til arbejdets karakter og den ansattes syn.

Generende blænding og reflekser på skærmen eller andet udstyr skal undgås, ved at indretningen af lokaler og skærmarbejdspladser koordineres med de kunstige lyskilders placering.

Generende blænding og reflekser kan reduceres ved at placere skærmen i nogen afstand fra vinduerne, og ved at synsretningen er parallel med vinduerne.

Vinduer skal være forsynet med en passende, indstillelig afskærmning, som kan dæmpe det dagslys, der falder ind på skærmarbejdspladsen.

Krav til samspil mellem brugeren og skærmenheden. Hvis den ansattes arbejde er opfattet af de særlige regler i skærbekendtgørelsen, har du som arbejdsgiver pligt til at sørge for, at følgende krav er opfyldt i forhold til samspil mellem brugeren og skærmenheden:

Den software og de programmer, der anvendes, skal passe til arbejdet og være lette at bruge.

Arbejdsgiveren må ikke ved hjælp af softwaren føre kontrol med den ansatte uden dennes viden.