

Udskriftsdato: 22. december 2025

VEJ nr 9453 af 01/06/2023 (Historisk)

Støj

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr. 20215000969

Senere ændringer til forskriften

SKR nr 10233 af 12/12/2025

Støj

AT-vejledning D. 6.1-6

1. juli 2007 - Opdateret juni 2023

Indhold

1. Om vejledningen

- 1.1. Hvad indeholder vejledningen?
- 1.2. Hvem er vejledningen relevant for?
- 1.3. Vejledningens tilgang til forebyggelse

2. Vigtige begreber for forståelsen af vejledningen

3. Afdæk og vurder støjen

- 3.1. Er der udsættelse for generende støj?
- 3.2. Er der udsættelse for høreskadende støj?

4. Hvilke støjforebyggende foranstaltninger skal iværksættes?

- 4.1. Er støjen unødig?
- 4.2. Er der risiko for høreskade
- 4.3. Er støjen over støjgrænsen?

5. Fjern eller dæmp støjen med tekniske løsninger

- 5.1. Køb støjsvage maskiner

6. Indret arbejdsstedet, så støjproblemer forebygges

7. Planlæg og tilrettelæg arbejdet, så støjproblemer forebygges

8. Oplær og instruer i risici og arbejdsmetoder

9. Sørg for, at de ansatte bruger høreværn, når arbejdet kræver det

- 9.1. Opsæt skilte, hvor der er krav om brug af høreværn

10. Tilbyd undersøgelser af hørelsen

11. Før effektivt tilsyn med at arbejdet udføres forsvarligt

11.1. Løbende tilsyn

11.2. Evaluering af de iværksatte tiltag

12. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

Bilag 1: Helbredseffekter som følge af støj

1. Om vejledningen

1.1. Hvad indeholder vejledningen?

Denne AT-vejledning beskriver de vigtigste pligter, du som arbejdsgiver har for at sikre, at dine ansatte ikke udsættes for støjgener og risiko for høreskader ved udsættelse for støj.

I vejledningen informeres også om, hvad du kan gøre for at leve op til de vigtigste regler på området. Vejledningen bygger på de arbejdsmiljøregler, der er på området. Reglerne fremgår først og fremmest af bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet (herefter støjbekendtgørelsen), men indeholder også vejledning i forhold til reglerne i bekendtgørelse om arbejdets udførelse og bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning.

Du kan anvende andre metoder end dem, Arbejdstilsynet beskriver her, men beskyttelsesniveauet skal være mindst det samme. Det vil altid fremgå tydeligt af vejledningen, når der er bindende metodekrav på et område.

Bemærk, at en vejledning ikke nødvendigvis er dækkende for alle de regler, der findes på området. Det kan derfor være nødvendigt, at I orienterer jer i den bagvedliggende bekendtgørelse og andre vejledninger.

Både generende og høreskadende støj er et problem i mange brancher.

Branchespecifik vejledning

Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø har vejledninger om, hvor støjproblemer findes, og hvordan de kan forebygges i de enkelte brancher. Du finder links til disse vejledninger i det sidste kapitel ”kom godt videre” i den digitale udgave af vejledningen på at.dk.

Fokus i denne vejledning er på forebyggelse af generende støj og risiko for høreskade for de ansatte. Der kan være andre risici ved udsættelse for støj, fx:

- Kraftig støj kan påvirke fostre (se yderligere i AT-vejledningen om gravide og ammende).
- Ved udsættelse for risikofaktorer for stress kan støj være en forstærkende faktor (se fx yderligere i AT-vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres).
- Støj kan i nogle situationer forstærke ulykkesrisici, fx ved at gøre det vanskeligt at høre et køretøj, som nærmer sig.

- Gener forårsaget af infralyd og ultralyd (se yderligere i AT-vejledningerne om infralyd og ultralyd).

Disse risici er ikke behandlet i denne vejledning, men du kan læse mere i andre vejledninger og på at.dk.

1.2. Hvem er vejledningen relevant for?

Målgruppen for denne vejledning er især arbejdsgivere, arbejdsledere, arbejdsmiljøorganisationen (AMO), samt andre ansatte, der arbejder med arbejdsmiljø i virksomheden.

Inden for virksomheden er arbejdsgiveren den primære målgruppe, fordi det er arbejdsgiveren, der ifølge lovgivningen har pligt til at sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Udsættelse for støj kan forekomme i alle virksomheder og i alle brancher. Derfor er denne vejledning relevant for virksomheder i alle brancher.

Alle ansatte i virksomheden er omfattet af reglerne for støj uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed. Reglerne gælder også i forhold til fx projektansatte, vikarer, elever og andre med løsere tilknytning til virksomheden.

Vær opmærksom på, at arbejdsledere også er omfattet af begrebet ”ansatte”. Arbejdsledere har en dobbeltrolle. De leder og fører tilsyn med arbejdet på vegne af arbejdsgiver og er samtidig selv ansatte.

1.3. Vejledningens tilgang til forebyggelse

Vejledningen bygger på de forebyggelsesprincipper, som ligger til grund for alt arbejde med at forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Det vil helt overordnet sige:

a) Arbejdsgivers og ansattes pligter og roller

Som arbejdsgiver har du ifølge loven det overordnede ansvar for at sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynets vejledninger beskriver, hvad den pligt indebærer for dig som arbejdsgiver på et bestemt område.

Arbejdsledere og øvrige ansatte har også en række pligter og roller. Der er tale om generelle pligter og opgaver, og derfor beskrives disse ikke i vejledningen, men du kan læse mere om dem på at.dk/pligter.

b) Samarbejde om arbejdsmiljø

Det er et krav i arbejdsmiljølovgivningen, at du som arbejdsgiver samarbejder med dine arbejdsledere og andre ansatte om arbejdsmiljøarbejdet og forebyggelsen af arbejdsmiljøproblemer. Hvis der er ti ansatte eller flere i virksomheden, skal samarbejdet foregå i en arbejdsmiljøorganisation. Vær opmærksom på reglerne for, hvilke ansatte der medregnes, og at der er undtagelser fra reglen om ti ansatte. Bemærk at grænsen er fem ansatte ved skiftende og midlertidige arbejdssteder. På nogle virksomheder er samarbejdet om arbejdsmiljø integreret i andre fora, fx kommuner og regioner, hvor det foregår i MED-systemet.

AMO har en række opgaver i arbejdsmiljøarbejdet. Læs mere om AMO's opgaver på at.dk/amo.

c) Forebyggelsesprincipper

Du skal sikre, at dine ansattes arbejde planlægges og tilrettelægges, så arbejdet udføres under hensyn til de generelle, obligatoriske forebyggelsesprincipper. Principperne skal sikre, at forebyggelsen er effektiv, og der altid vælges de mest effektive tiltag. Der kan også være behov for at kombinere tiltag.

I skal herunder vurdere: Om gener og risici som følge af støj helt kan undgås, fx ved at substituere støjende processer med mindre støjende.

Er det ikke muligt at undgå eller forhindre gener og risici, skal du:

- Minimere gener og risici mest muligt, fx ved at indkapsle eller afskærme støjende processer samt planlægge og tilrettelægge arbejdet så færrest mulig udsættes for støj.
- Sikre at der anvendes høreværn, hvis det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarligt.

Som arbejdsgiver skal du altid sørge for, at de ansatte får en tilstrækkelig oplæring og instruktion, der gør dem i stand til at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Find mere om forebyggelsesprincipperne i bilag til bekendtgørelse om arbejdets udførelse. at.dk/forebyggelsesprincipper.

d) Forebyggelse er en løbende proces

Det er nødvendigt, at du som arbejdsgiver i forbindelse med planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet løbende vurderer, om dine ansatte bliver udsat for gener og risiko for skader ved udsættelse for støj. Det er fordi du har pligt til at sikre, at arbejdet til enhver tid udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Endelig skal du som arbejdsgiver sikre, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet bliver udført forsvarligt.

I arbejdet med at forebygge kan du følge de processer, der bruges i arbejdet med den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV). Læs mere på at.dk/apv.

2. Vigtige begreber for forståelsen af vejledningen

Med ”støj” menes i denne vejledning lyd, der medfører gener eller risiko for høreskade.

Du har som arbejdsgiver pligt til at vurdere, om dine ansatte udsættes for generende eller høreskadende støj:

- **Generende støj** er støj, som generer uden, at der nødvendigvis opstår karakteristiske sygdomssymptomer. Det kan fx være støj, som gør en ”ør i hovedet”, eller på anden måde forårsager unødigt træthed. Generende støj kan oftest forekomme ved arbejde, der kræver koncentration eller kommunikation. Det kan fx være arbejde i åbne kontorer, call-centre, skoler og i dagtilbud eller i psykiatrien. Støjkilderne kan både være andre mennesker eller diverse maskiner, ventilationsanlæg, trafikstøj m.v.
- **Høreskadende støj** er støj, der kan forårsage hørenedsættelse og tinnitus (susen for ørerne). Det er støj med en daglig støjbelastning (det vil sige en ”dagsdosis”) på over 80 dB(A) og impulslyde på over 135 dB(C). Høreskadende støj kan typisk forekomme fra maskiner inden for byggeri og anlæg, det grønne område samt på produktionsarbejdspladser.

Hvis din vurdering viser, at der er tale om generende eller høreskadende støj, skal du tage stilling til, i hvilket omfang, du har pligt til at forebygge støjen.

For at vurdere handlepligten skal du ud over stillingtagen til støjens generende eller høreskadende effekt yderligere vurdere, om støjen falder i en af følgende to kategorier:

- **Unødig støj** er støj, som kan dæmpes med rimelige tekniske eller organisatoriske midler. Unødig støjbelastning kan forekomme både under og over grænseværdien.
- **Grænseværdi** er en værdi, der ikke må overskrides. Grænseværdierne for støj er fastsat til en daglig støjbelastning på 85 dB(A), og en grænse for impulsstøj på 137 dB(C).

Fakta om måleenheden decibel

Lyd måles i decibel (dB). 0 dB er den svageste lyd, man kan høre med en normal hørelse.

Støj på arbejdspladser måles med 2 forskellige filtre:

- dB(A) bruges ved måling af den daglige støjbelastning.
- dB(C) bruges ved måling af støjimpulser, som fx støj fra slag eller skud.

Daglig støjbelastning

Den daglige støjbelastning er et udtryk for den samlede støjdosering over en hel arbejdsdag og afhænger ud over støjniveauet også af, hvor længe støjen varer, og hvor ofte man er udsat for den.

En støjbelastning på 85 dB(A) svarer til et støjniveau på:

85 dB(A) i	8 timer
88 dB(A) i	4 timer
91 dB(A) i	2 timer
94 dB(A) i	1 timer
97 dB(A) i	30 minutter
100 dB(A) i	15 minutter

Læs mere om beregning af støjbelastning i AT-vejledningen om måling af støj på arbejdspladsen.

3. Afdæk og vurder støjen

Som arbejdsgiver skal du sikre, at det bliver undersøgt, om der er ansatte, som udsættes for generende eller høreskadende støj. Du kan i bilag 1 læse om de gener og skadevirkninger, som udsættelse for støj kan medføre.

Støjen skal vurderes i forhold til den enkelte ansatte og under realistiske støjforhold de steder i virksomheden, hvor støjbelastningen kan medføre gener eller høreskade for de ansatte.

Eksempler på arbejdssituationer

De tre nedenstående arbejdssituationer er opstillet med henblik på, at du som arbejdsgiver kan vurdere både generende og høreskadende støj. I hver kategori vejledes om, hvor høj støjbelastningen maksimalt bør være for at undgå høreskader og gener. Jo mere de ansatte skal koncentrere sig, jo lavere bør støjen være.

1. Arbejdssituationer med høj støj

Arbejdspladser med støjende maskiner og udstyr, men hvor de ansatte ikke har behov for at tale uforstyrret sammen. Eksempler er virksomheder i industrien, på bygge- og anlægsområdet eller i musikbranchen. Grænseværdien skal overholdes, og unødigt støj skal undgås. Hvis

det ikke er muligt at overholde grænseværdien, skal der anvendes høreværn, og arbejdsgiver skal straks iværksætte tiltag med henblik på at nedbringe støjen under grænseværdien.

2. Arbejdssituationer der kræver opmærksomhed og ubesværet samtale

Hvis der udføres opgaver, der kræver opmærksomhed skal støjbelastningen ligge væsentligt under grænseværdien.

Almindelig samtale foregår ved 55-60 dB(A), og der er derfor normalt behov for, at baggrundsstøjen holdes ca. 10 dB lavere for ikke at virke generende for samtalen.

Eksempler på arbejdspladser hvor det er vigtigt, at de ansatte kan tale sammen er arbejde med mennesker, som fx patient- og klientsamtaler og kundesamtaler i fx banker samt undervisning. Eksempler på arbejde hvor der stilles krav til præcision, hurtighed eller opmærksomhed er arbejde i kontrolrum og laboratoriearbejde.

3. Arbejdssituationer der kræver koncentration

Ved arbejde, hvor der stilles store krav til de ansattes koncentration, eller hvor de skal kunne tale ubesværet sammen, er der særligt behov for lav baggrundsstøj, og ved vidensarbejde kan selv lavmælt tale være meget generende. Eksempler på sådanne arbejdssituationer er koncentrationskrævende sagsbehandling eller administrative opgaver samt mikroskoparbejde og finelektronik. Der er normalt behov for, at støjbelastningen er endnu lavere end i kategori 2.

Vurderingen af udsættelsen for støj skal planlægges og gennemføres i forbindelse med den lovpligtige arbejdspladsvurdering, herunder når der sker forandringer, der har betydning for støjen. Forandringer kan fx være anskaffelse af nyt udstyr, ændring af lokaler eller ændringer i produktionsgange. APV'en skal være tilgængelig på virksomheden, så både ledelsen, medarbejderne og Arbejdstilsynet kan læse den. Hjælp til APV-processen kan findes i Arbejdstilsynets brancherettede vejvisere og digitale APV-værktøj på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Når du som arbejdsgiver skal vurdere støj i virksomheden, skal der især tages hensyn til følgende:

1. Eksponeringens styrke, type og varighed herunder eksponering for impulsstøj.
2. Negative påvirkninger på sikkerhed og sundhed for ansatte, som kan være særlig følsomme over for støj.
3. Enhver indirekte påvirkning på den ansattes sikkerhed og sundhed som følge af, at støj maskerer advarselssignaler eller andre lyde, der skal kunne høres for at reducere risikoen for ulykker.
4. Enhver påvirkning på den ansattes sikkerhed og sundhed af samspillet mellem støj og vibrationer eller støj og arbejdsrelaterede organiske opløsningsmidler, der er til skade for hørelsen.
5. Oplysninger fra leverandører af tekniske hjælpemidler i henhold til de relevante direktiver.
6. Muligheden for at anvende andet udstyr, som er udformet med henblik på at nedbringe eksponeringen for støj.
7. Udsættelse for støj efter arbejdstidens ophør, der foregår på arbejdsgiverens ansvar.
8. De resultater af arbejdsmedicinske undersøgelser, der giver anledning til nye foranstaltninger.

9. Adgang til høreværn med tilstrækkelig lyddæmpende effekt.

Det er generelt anerkendt, at støj og nogle organiske opløsningsmidler i kombination (det vil sige ved samtidig udsættelse) kan skade hørelsen. De organiske opløsningsmidler er bl.a. toluen, xylen, ethylbenzen, trichlorethylen og n-heptan. Også kraftige vibrationer, der optræder sammen med støj, kan forøge risikoen for høreskader. Men der er kun begrænset viden om disse kombinationseffekter, og en dosis-respons sammenhæng kendes ikke pt.

3.1. Er der udsættelse for generende støj?

Støjs genevirkning er ikke tilstrækkelig belyst til, at der kan gives præcise kriterier for, hvad der er et acceptabelt niveau. Forskning har dog vist, at der er en række kvalitative forhold, du som arbejdsgiver kan lægge til grund, når du skal vurdere, om lydmiljøet er acceptabelt. Risikoen for gene er større:

- Når der arbejdes med komplekse opgaver, især opgaver der kræver, at verbal information behandles
- Når den generende lyd er irrelevant tale og arbejdsopgaven er af intellektuel karakter
- Når støj gør det sværere at høre vigtig information
- Når støjen varierer på en måde, som den eksponerede person ikke kan kontrollere eller forudsige
- Når støjkilden ikke har med den eksponeredes eget arbejde at gøre.

Generende støj

Den almindeligste gene ved støj er, at den vender ens opmærksomhed bort fra den aktuelle arbejdsopgave og derved kan genere arbejdet. Nogle af de mest almindelige distraherende lyde er telefoner der ringer, trinlyde og generende tale, og netop tale er det mest fremtrædende støjproblem på mange arbejdspladser. Støjens kvalitative egenskaber, som fx informationsindhold eller uforudsigelighed, ser ud til at være mere betydende end lydens styrke. Jævn svag baggrundsstøj er ikke altid en ulempe, da det kan kamuflere tale og andre generende lyde, så opmærksomheden ikke så nemt fanges.

Især arbejdsopgaver, hvortil der anvendes intellektuelle færdigheder, som fx stillingtagen til en tekst, kan let forstyrres – og det især når baggrundsstøjen er tale. At tale har en så stærk geneffekt, skyldes primært informationsindholdet, som det kræver en aktiv indsats at holde ”på afstand”, og det reducerer de intellektuelle ressourcer, der er tilgængelig for selve arbejdsopgaven. Fordi generende støj kan gøre arbejdet mere anstrengende, kan det resultere i øget træthed, og dermed kan støjen på sigt være en medvirkende årsag til stress på arbejdet (se eventuelt AT-vejledning om stor arbejdsomfang og tidspres).

3.2. Er der udsættelse for høreskadende støj?

Hvis vurderingen af støjforholdene tyder på, at der kan være risiko for høreskade, vil det normalt være nødvendigt med en støjmåling for endelig afklaring af forholdene. Hvis I som virksomhed ikke selv kan foretage støjmålinger, skal I hente hjælp hos en ekstern sagkyndig. Kravene til måling af støj er beskrevet i Arbejdstilsynets vejledning Måling af støj på arbejdspladsen.

Få en nem indledende vurdering af støjforholdene

En indledende vurdering af støjforholdene vil i nogle tilfælde kunne baseres på:

- Støjoplysningerne i brugsanvisninger til maskiner og andet udstyr. Brugsanvisningens støjoplysninger er først og fremmest anvendelige i forhold til APV, når der er tale om en enkelt dominerende støjkilde, det kan fx være en betonbrækker eller sømpistol. Ved samtidig udsættelse for støj fra flere støjende maskiner vil der normalt være behov for supplerende vurderingsmetoder.
- Som en noget grov tommelfingerregel vil du også i en nogenlunde jævn støj kunne vurdere lydniveauet ud fra, at du med en baggrundsstøj på ca. 80 dB(A) lige netop vil kunne gennemføre en samtale med almindelig stemme på en meters afstand. Er støjniveauet 85 dB(A) eller derover, vil forstærket tale ikke kunne opfattes på en meters afstand.
- En orienterende støjmåling vil fx kunne foretages med en støj-app på en mobiltelefon, men vær opmærksom på, at støj-app's skal være udviklet til den specifikke mobiltelefonmodel for at kunne give formodning om et rimeligt retvisende resultat. Vær også opmærksom på, at støj-app's ikke er velegnede til måling af støjimpulser, og at målinger med støj-app's ikke opfylder Arbejdstilsynets retningslinjer for dokumentationsmålinger. Kravene til måling af støj er beskrevet i Arbejdstilsynets vejledning Måling af støj på arbejdspladsen.

Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, kapitel 2a

Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, §§ 4 - 7

4. Hvilke støjforebyggende foranstaltninger skal iværksættes?

Du har som arbejdsgiver pligt til at sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres sådan, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til udsættelsen for støj.

Det betyder, at støj ikke må forringe de ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt. Det betyder også, at du som arbejdsgiver skal iværksætte effektive tiltag, så de ansatte ikke bliver syge eller unødigt oplever gener pga. støj.

Hvis arbejdspladsvurderingen i afsnit 3 viser, at de ansatte udsættes for generende eller høreskadende støj, skal du vurdere, om der skal iværksættes forebyggende tiltag. Omfanget af eventuelle forebyggende tiltag afhænger af, om der er tale om unødigt støj, høreskadende støj eller støj over grænseværdierne.

4.1. Er støjen unødigt?

Unødigt støj skal dæmpes med rimelige midler. Med rimelige midler menes, at de tiltag og ressourcer, der skal anvendes til støjdæmpningen, skal stå i et rimeligt forhold til den opnåelige forbedring af

arbejdsforholdene. De støjdempende foranstaltninger kan være tekniske eller organisatoriske, og du kan bl.a. tage følgende forhold i betragtning, når du skal vurdere, om støjbelastningen er unødigt:

- Har I fulgt god praksis i branchen? (Se bl.a. de mange branchespecifikke BFA-vejledninger om støj)
- Er de velkendte midler til at støjdempe maskiner udnyttet?
- Er maskinerne ordentligt vedligeholdt?
- Er støjende og ikke-støjende aktiviteter adskilt?
- Er de akustiske forhold tilfredsstillende? (læs mere i Arbejdstilsynets vejledning om akustik)
- Udvises der hensynsfuld støjadfærd?

Tværfaglig tilgang kan være vigtig for dæmpning af generende støj fra menneskelig adfærd

En kommune gennemførte en omfattende indsats mod støj i tre fritidsordninger. Indsatsen omfattede både organisatoriske og pædagogiske tiltag og bygningsmæssige løsninger. Blandt de organisatoriske og pædagogiske tiltag var fordeling af aktiviteter ift. rummenes beskaffenhed, indretning af små legekroge i store rum, information til børnene om dagens aktiviteter m.m. De byggetekniske løsninger omfattede udskiftning af loftplader, opsætning af lydabsorberende friser og opslagstavler, opsætning af nye vægge og etablering af ”lydsluser”, udvikling af mobile støjvægge m.m.

De ansatte rapporterede efterfølgende om større trivsel og arbejdsglæde og mindre hovedpine og træthed. De oplevede samtidig at kunne levere en bedre pædagogisk ydelse, hvor der både var plads til børn, som ville høre musik og lege ”larmende” lege og til børn, som havde brug for ro og fordybelse.

4.2. Er der risiko for høreskade?

Hvis støjen er så kraftig, at støjbelastningen er lig med eller overstiger 80 dB(A) eller indeholder støjimpulser lig med eller over 135 dB(C), kan støjen udgøre en risiko for høreskade, og så skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at risikoen fjernes eller begrænses ved kilden eller sænkes til det lavest mulige niveau. Ud over tiltagene nævnt i afsnit 4.1 skal du iværksætte yderligere støjdempende foranstaltninger. Ved valg af yderligere tiltag skal du som arbejdsgiver tillægge følgende særlig opmærksomhed:

- Alternative arbejdsmetoder. Overvej om opgaven kan udføres med mindre støjende værktøj. Det kunne fx i forbindelse med byggeri være et klippeværktøj til afkortning af metalstænger i stedet for at anvende sav eller vinkelsliber eller i en metalvirksomhed brug af laserskæring frem for mekanisk skæring
- Valg af passende arbejdsudstyr med det lavest mulige støjniveau under hensyn til det arbejde, der skal udføres (se afsnit 5)
- Teknisk støjreduktion (se afsnit 5):
 - a) reduktion af luftbåren støj, f.eks. ved hjælp af afskærmninger og indkapslinger med lydabsorberende materiale,

- b) reduktion af strukturbåret støj, f.eks. ved hjælp af dæmpning eller isolering.
- Udformning og indretning af arbejdspladser (se afsnit 6)
- Planer for vedligeholdelse af arbejdsudstyr, arbejdspladser og arbejdssteder (se afsnit 7)
- Støjreduktion ved arbejdstilrettelæggelse (se afsnit 7):
 - a) begrænsning af eksponeringens varighed og omfang,
 - b) passende arbejdstider med tilstrækkelige pauser.
- Passende information om og instruktion i korrekt anvendelse af arbejdsudstyret (se afsnit 8).

Desuden skal du som arbejdsgiver iværksætte følgende tiltag:

- Give information og instruktion (se afsnit 8)
- Stille høreværn til rådighed (se afsnit 9)
- Give adgang til høreundersøgelse (se afsnit 10).

4.3. Er støjen over støjgrænsen?

Hvis støjbelastningen er lig med eller over grænseværdien på 85 dB(A) eller indeholder støjimpulser lig med eller over 137 dB(C), skal du som arbejdsgiver ud over tiltagene nævnt i 4.1 og 4.2, yderligere iværksætte følgende tiltag:

- Sikre at arbejdet kun udføres, hvis der anvendes høreværn. Støjen under høreværnet må under ingen omstændigheder overskride de nævnte grænseværdier (se afsnit 9)
- Straks tage initiativ til at bringe støjen under grænseværdierne
- Fastlægge årsagerne til, at værdierne blev overskredet. Der skal i særlig grad lægges vægt på at udvikle tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der nedbringer støjen så det undgås, at overskridelsen gentages (se afsnittene 5, 6, 7 og 11)
- Markere med passende advarsels- og sikkerhedsskiltning. De pågældende steder skal afgrænses og adgangen hertil begrænses, når det er teknisk muligt (se afsnit 9.1)
- Give adgang til en arbejdsmedicinsk høreundersøgelse (se afsnit 10).

Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, § 7

Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, § 3 samt §§ 8 – 13 og § 15

5. Fjern eller dæmp støjen med tekniske løsninger

Du skal som arbejdsgiver først og fremmest sørge for, at støjbelastningen nedbringes ved hjælp af tekniske løsninger, så støjens opståen og udbredelse fjernes eller reduceres mest muligt.

Ved valg af tekniske løsninger skal du være opmærksom på at vælge løsninger, der følger den teknologiske udvikling. Eksempler på dette er, når en støjende maskine bliver udskiftet med en nyere mindre støjende, eller ved at sørge for at den støjende maskine bliver indkapslet.

Eksempler på støjdæmpning med tekniske tiltag

Vælg støjsvag udstyr og maskiner:

- Brug udstyr, der passer til opgaven. Udstyr med lav kapacitet vil ofte støje unødigt højt og længe
- Vælg støjsvag udstyr og maskiner ved indkøb. Støjniveauet skal fremgå af leverandørens brugsanvisning, hvis maskinen støjer over 70 dB(A).

Indkapsl støjkilden:

- Monter lydsluser, hvis det er nødvendigt med betjenings- eller ventilationsåbninger. Åbninger og utætte luger og døre svækker den lyddæmpende virkning.

Dæmp støjen ved støjkilden:

- Der, hvor lyden opstår i maskiner. Undgå fx slag af metal mod metal
- Når lyden udbredes i maskinen. Brug vibrationsisolering
- Der, hvor lyden udstråles. Dæmp maskinsider, der udstråler lyd
- I daginstitutioner kan støjen dæmpes ved kilden – fx ved at forsyne borde eller overflader med en blød belægning, så det ikke støjer, når der sættes tallerkener på eller hældes legetøj ud.

5.1. Køb støjsvage maskiner

Som arbejdsgiver kan du reducere støjbelastningen betydeligt ved at vælge de mest støjsvage maskiner, når du investerer i nye.

Der er oplysninger om støj, som skal fremgå af brugsanvisning, tekniske brochurer mv. for nye, CE-mærkede maskiner, og det er:

- Lydtrykniveauet på operatørpladsen, når det overstiger 70 dB(A). Hvis niveauet ligger under eller svarer til 70 dB(A), skal det være anført, men en specifik talværdi kræves ikke
- Spidsværdien af lydtrykniveauet, når det overstiger 130 dB(C)
- Lydeffektniveauet fra maskinen, når lydtrykniveauet på operatørpladsen overstiger 80 dB(A). Lydeffektniveauet er et udtryk for den samlede lydudstråling fra maskinen som energi pr. tidsenhed.

Hvis det er relevant, skal maskinens brugsanvisning også indeholde oplysninger om, hvordan maskinen kan opstilles og monteres, så støjen mindskes. Mulighed for indkapsling og nødvendig brug af høreværn skal også oplyses.

Derudover vil leverandøren eller producenten kunne oplyse, om maskinen er konstrueret med så lavt støjniveau som muligt.

Samarbejde om støj førte til effektive løsninger

En virksomhed, der producerer ventilationsskakter i metal, havde et meget støjende arbejdsmiljø, hvor grænseværdierne ofte blev overskredet. Det har virksomheden i dag fået gjort op med ved løbende at arbejde med forskellige støjproblematikker.

Ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanten og driftschefen havde jævnligt møder om støjen i arbejdslokalet, og der blev i et tæt samarbejde ændret og justeret på løsninger i takt med ny viden og information.

Nogle af de tiltag, der har forbedret støjniveauet, er, at trykluftshamre er erstattet af elhamre, maskiner er bygget ind i isoleringsbokse, og der er lagt gummimåtter på arbejdsbordene i fabrikshallen.

Vigtigste paragraf

Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, § 8

6. Indret arbejdsstedet, så støjproblemer forebygges

Som arbejdsgiver skal du sørge for, at arbejdsstedet er hensigtsmæssigt indrettet, så risici og gener fra støjende arbejdsprocesser begrænses mest muligt og unødige påvirkninger undgås. Det er en fordel at placere støjkluder adskilt fra arbejdspladser, fx bag en støjskærm eller i et særskilt rum. I kan også etablere kontrolrum, hvorfra I kan overvåge de støjende maskiner. Indret også kontorarbejdspladser, herunder i storrumskontorer, så støjen fjernes eller dæmpes mest muligt.

Arbejdsrum skal – under hensyn til det arbejde, der udføres – være isoleret mod støj udefra. Og arbejdsrum skal være indrettet, så de akustiske forhold er tilfredsstillende. Gode akustiske forhold kan opnås ved at beklæde rummets loft og eventuelt vægge med lydabsorberende materiale. Vejledende retningslinjer fremgår af Arbejdstilsynets vejledning om Akustik i arbejdsrum, som også gengiver de vigtigste af Bygningsreglementets krav til akustik i daginstitutioner og undervisningslokaler.

Vejledende retningslinjer om støj fra ventilation er angivet i AT-vejledningen om ventilation på faste arbejdssteder.

Eksempler på hvordan I kan adskille støjende og ikke-støjende arbejde

Produktionsarbejdspladser

På produktionsarbejdspladser kan støjende og ikke-støjende aktiviteter adskilles ved at opsætte skærmvægge eller ved at flytte støjende maskiner eller aktiviteter til et separat lokale, så det kun er operatøren, der udsættes for støjen. Skærmvæggen opsættes på afstand af den støjende maskine, så operatøren kan håndtere arbejdsemnerne. Det er nødvendigt at kombinere skærmvægge med et akustisk reguleret loft, så støjen ikke passerer hen over støjskærmen.

I tilfælde, hvor det er muligt at klippe metalprofiler frem for at skære dem med en vinkelsliber, anvendes denne arbejdsmetode i stedet, da den er mindre støjende.

Kontorarbejdspladser

På kontorarbejdspladser særligt i forbindelse med storrumskontorer, kan det nedbringe den generende støj at etablere stillerum i forbindelse med kontorene eller omvendt at etablere rum til samtaler (herunder telefonsamtaler). Hvis det ikke er muligt, kan opsætning af skærmvægge være en god løsning.

Skoler og daginstitutioner

I skoler og daginstitutioner kan nogle støjproblemer afhjælpes ved, at man ændrer på, hvor mange børn der er inde og ude samtidigt i løbet af dagen. Støjende og ikke-støjende aktiviteter kan også adskilles ved at kombinere skærmvægge med et akustisk reguleret loft. I daginstitutioner kan der desuden indrettes separate tumblepladser.

Dag- og døgntilbud for voksne

I dag- og døgntilbud for voksne kan støjproblemer bl.a. afhjælpes ved indretning af arbejdsstedet og pædagogisk planlægning, så støjende aktiviteter adskilles fra ikke-støjende aktiviteter.

Etabler et særskilt rum til støjende arbejde

På en virksomhed, hvor man bl.a. arbejder med afkortning af aluminiumsprofiler, har man valgt at etablere en særlig boks i montagehallen til afkortning af profilerne. Operatøren, der arbejder ved saven, anvender fortsat høreværn. Med en jobbrokeringsordning sikrer virksomheden, at ingen ansatte behøver at anvende høreværn i længere tid ad gangen.

Etabler lydsluse

For at forbygge generende støj har en lagerarbejdsplads placeret særligt støjende udstyr og støjende automatiserede dele af lageret bag lydsluser, så støjen begrænses. Hertil anvender medarbejderne høreværn i forbindelse med deres arbejde ved transportbånd med generende støj.

Placer støjende udstyr væk fra arbejdspladser

I butikker kan generende støj forekomme som følge af støj fra skærme med præsentations- og demonstrationsvideoer. I et varehus blev støjgenererne reduceret ved at placere højtalere og skærme væk fra faste arbejdssteder, såsom kasse- og arbejdsstationer, samt ved at udarbejde fælles retningslinjer for et passende lydniveau. Derudover blev belægningen på gulvet skiftet til et lyddæpende materiale.

Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, § 8 og § 9
Bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, §§ 22-23 og § 27

7. Planlæg og tilrettelæg arbejdet, så støjproblemer forebygges

Som arbejdsgiver skal du planlægge og tilrettelægge arbejdet, så de ansatte ikke udsættes for unødigt støjbelastning både i form af generende eller høreskadende støj. Det er vigtigt allerede i planlægningen af arbejdet at inddrage forebyggende tiltag som fx, at:

- Vælge arbejdsmetoder og udstyr, som ikke støjer eller som støjer mindst muligt
- Tilrettelægge arbejdet, så støjpåvirkningen afgrænses til de ansatte, som udfører det støjende arbejde
- Sørge for, at den enkelte medarbejder udsættes kortest muligt for støjen
- Undgå at der arbejdes på arbejdssteder, hvor andre udfører støjende arbejde
- Indføre rutiner så udstyr og maskiner holdes godt vedlige. Dårligt vedligeholdt udstyr støjer mere.

Eksempler på organisatoriske tiltag, der kan forebygge støjproblemer

- Arbejdet tilrettelægges, så støjende og ikke-støjende aktiviteter foregår forskudt i tid. Det vil fx sige, at montagearbejde ikke foregår samtidig med, at andre i nærheden anvender støjende maskiner
- Arbejdet tilrettelægges, så flere ansatte deles om det støjende arbejde, så den enkelte ansatte ikke udsættes for en daglig støjbelastning, der ligger over grænseværdien
- Arbejdet tilrettelægges, så støjbelastningen bliver mindst mulig. Det kan fx. være pædagogiske tiltag i børnehaver og i skoler, så særligt støjende aktiviteter finder sted udendørs eller i rum, hvor der ikke foregår andet samtidig
- Bliv enige om regler for god støjadfærd. Disse kan evt. aftales i Arbejdsmiljø-, samarbejds- eller MED-organisationen.

Ændrede arbejdsgange nedbragte støjen i storrumskontor

Et call-center har ved hjælp af forskellige indsatser fået nedbragt den unødige generende støj i et storrumskontor. Afdelingens ansatte havde klaget over støj i deres APV, og da målinger viste, at der allerede var god akustik, igangsatte de en række tiltag, der kunne dæmpe yderligere. Der indførtes i afdelingen samme lave ringetone for telefoner til alle, og alle fik udleveret et headset, der dæmpede baggrundsstøj. Derudover indførte de en række fælles nedskrevne leveregler, der bl.a. gav mulighed for, at man kunne signalere, at man havde brug for ro.

Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, § 3, § 8 og § 9

8. Oplær og instruer i risici og arbejdsmetoder

Du skal som arbejdsgiver altid sikre, at dine ansatte er oplært og instrueret i, hvordan de skal udføre arbejdet. De ansatte skal også kende til de risici, som er i arbejdet. Dette gælder også i forhold til støj, hvor instruktion i bl.a. støjsvage arbejdsmetoder og hensynsfuld adfærd er et element i god forebyggelse.

Hvis støjbelastningen er på 80 dB(A) eller spidsværdien er på 135 dB(C) eller derover, skal du som arbejdsgiver i oplæringen og instruktionen af de ansatte særligt tage hensyn til følgende:

- De skader, som kan følge af skadelig støj. Du kan i bilag 1 læse om de gener og skadevirkninger, som udsættelse for støj kan medføre
- De trufne tekniske og organisatoriske foranstaltninger, se afsnit 4.2 og 5
- Resultaterne af de gennemførte arbejdspladsvurderinger, se afsnit 3
- Korrekt brug af høreværn
- Arbejdsmetoder, som kan minimere støjbelastningen mest muligt, herunder den rette brug af fx værktøj
- Grænseværdier, se afsnit 4.3

- Hvordan tegn på arbejdsbetingede lidelser og arbejdsulykker skal opdages og anmeldes
- Under hvilke betingelser arbejdstageren har ret til arbejdsmedicinske undersøgelser, se afsnit 10.

Læs mere om kravene til oplæring og instruktion i AT-vejledningen om oplæring, instruktion og tilsyn med arbejdet.

Vigtigste paragraf

Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, § 13

9. Sørg for, at de ansatte bruger høreværn, når arbejdet kræver det

Du skal som arbejdsgiver stille høreværn til rådighed for de ansatte, hvis støjbelastningen overstiger 80 dB(A), eller spidsværdierne overstiger 135 dB(C), eller støjen i øvrigt er skadelig eller stærkt generende (fx hyletoner) og ikke kan reduceres på anden måde. Det kan fx være tilfældet, hvis arbejdet udføres kortvarigt under meget støj. De udleverede høreværn gør det muligt for de ansatte at kunne beskytte sig mod gener og høreskaderisiko, men der er ikke krav om, at høreværn anvendes, med mindre støjgrænserne er overskredet.

I de særlige tilfælde, hvor det ikke er muligt gennem tekniske og organisatoriske løsninger at nedbringe støjen til under støjgrænserne (det vil sige en støjbelastning på 85 dB(A) og spidsværdi på 137 dB(C)), må du som arbejdsgiver kun lade arbejdet udføres, hvis de ansatte anvender høreværn. De ansatte er forpligtet til at anvende de værnemidler, der er stillet til rådighed, når støjen er over grænseværdierne.

Brug af høreværn kan kun accepteres som en foranstaltning, hvor det vil medføre helt uforholdsmæssigt store vanskeligheder at bringe støjen ned under støjgrænsen, eller hvor den nødvendige teknologi endnu ikke findes.

Høreværn skal vælges, så de fjerner risikoen for høreskader eller begrænser risikoen til et minimum. Er det ikke muligt, skal høreværnet vælges så grænseværdierne er overholdt under høreværnet. Det vil sige, at støjen under høreværnet under ingen omstændigheder må overstige grænseværdierne, dvs. en daglig støjbelastning på 85 dB(A), og en spidsværdi på 137 dB(C).

Høreværn er til personlig brug, og som arbejdsgiver skal du sikre, at høreværnet passer til den enkelte ansatte. Det er en god ide at stille flere typer høreværn til rådighed, så den enkelte ansatte kan vælge det høreværn, der generer mindst. Det medvirker til, at høreværnet bliver brugt af de ansatte. Som arbejdsgiver skal du sikre oplæring af den ansatte i korrekt brug af det udleverede høreværn og instruktion i, hvornår det skal anvendes.

Arbejdstilsynet anbefaler, at ansatte bruger høreværn, hvis der er begyndende risiko for høreskade, dvs. hvis støjbelastningen overstiger 80 dB(A) eller hvis spidsværdierne overstiger 130 dB(C).

Læs mere om kravene til brug af høreværn i AT-vejledningen om høreværn.

9.1. Opsæt skilte, hvor der er krav om brug af høreværn



Du skal som arbejdsgiver afmærke de områder, hvor der er krav om brug af høreværn, med et påbudsskilt med høreværnssymbolet. Du skal også sikre, at områder bliver afgrænset og adgangen til dem begrænses, når det er teknisk muligt, som fx aflåsning af meget støjende maskinrum, hvor der kun er behov for lejlighedsvis rundering.

Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, §§ 10-12.

10. Tilbyd undersøgelser af hørelsen

Som arbejdsgiver skal du sørge for, at ansatte der udsættes for høreskadende støj, får adgang til følgende undersøgelser:

- Arbejdsmedicinsk undersøgelse af hørelsen

Når støjbelastningen overstiger 85 dB(A), eller spidsværdier overstiger 137 dB(C), skal den ansatte have adgang til en arbejdsmedicinsk undersøgelse af hørelsen. Undersøgelsen udføres af en læge eller under en læges ansvar, og om nødvendigt af en specialist, fx en speciallæge i øresygdomme.

- Almindelig høreundersøgelse

Når støjbelastningen overstiger 80 dB(A), eller spidsværdien overstiger 135 dB(C) og arbejdspladsvurderingen (APV) viser risiko for høreskade, skal den ansatte have adgang til en almindelig høreundersøgelse. Undersøgelsen kan fx foretages af arbejdsmiljøprofessionelle eller private høreklionikker.

Som arbejdsgiver har du pligt til at betale for de nævnte undersøgelser og sørge for, at de kan foregå uden tab af indtægt for den ansatte. Undersøgelserne skal så vidt muligt foregå i arbejdstiden.

Den undersøgende læge eller klinik vil vurdere, hvor ofte disse undersøgelser skal foretages.

Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, § 14 og § 15

11. Før effektivt tilsyn med at arbejdet udføres forsvarligt

11.1. Løbende tilsyn

Du skal som arbejdsgiver sørge for, at der bliver ført effektivt tilsyn med, at de ansatte udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt i forhold til at undgå støjgener og høreskader.

Du skal sørge for, at der bliver ført tilsyn med:

- Hvordan de ansatte udfører arbejdet, og om de følger den oplæring og instruktion, som de har fået for at kunne udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt
- Om de forebyggende tiltag er effektive i forhold til, at de ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning, dvs. hverken unødigt generende eller unødigt høreskadende støj
- Om de ansatte udfører arbejdet ved anvendelse af sikre arbejdsmetoder, sikker brug af tekniske hjælpemidler og korrekt brug af høreværn
- Om de ansatte retter den måde, de udfører arbejdet på, når det bliver påtalt, at de ikke udfører det på en hensigtsmæssig måde
- Om eventuelle aftaler om god støjadfærd bliver overholdt.

Hvis du via dit tilsyn og dialogen med de ansatte finder ud af, at der er problemer med forebyggelsen, skal du igangsætte tiltag, som sikrer, at der rettes op på forholdene.

11.2. Evaluering af de iværksatte tiltag

Den viden og indsigt, som et effektivt tilsyn giver, kan være et værdifuldt input i arbejdet med APV'en og i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Som arbejdsgiver har du pligt til at følge op på, om de tiltag, der er iværksat i en eventuel APV-handlingsplan, er effektive og fyldestgørende. Hvis ikke, skal handlingsplanen revideres.

Viden og indsigt fra det løbende tilsyn kan indgå i evalueringen af de iværksatte forebyggende tiltag og bidrage til nye tiltag i en APV-handlingsplan.

Læs mere om kravene til tilsyn i AT-vejledningen om oplæring, instruktion og tilsyn med arbejdet.

Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 18

Lov om arbejdsmiljø § 16

12. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

AT-vejledningen om støj bygger primært på følgende regler

- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse
- Bekendtgørelse om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet
- Bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning

Andre relevante bekendtgørelser

- Bekendtgørelse om arbejdsmedicinske undersøgelser
- Bekendtgørelse om bygherrens pligter
- Bekendtgørelse om indretning af tekniske hjælpemidler

Andre AT-vejledninger om støj

- Akustik i arbejdsrum
 - Gravides og ammendes arbejdsmiljø
 - Høreværn
 - Måling af støj
 - Ventilation på faste arbejdssteder
-

Hvad er en AT-vejledning?

AT-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes.

AT-vejledninger bruges til at

- uddybe og forklare ord og formuleringer i reglerne (lov og bekendtgørelser)
- forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis
- oplyse om Arbejdstilsynets praksis i øvrigt på baggrund af bl.a. afgørelser og domme
- forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng mv.

Er en AT-vejledning bindende?

AT-vejledninger er ikke bindende for virksomhederne, arbejdsmiljøorganisationerne eller andre, men vejledninger bygger på regler (lov og bekendtgørelser), der er bindende. Arbejdstilsynet vil ikke foretage sig mere i de situationer, hvor fx en virksomhed har fulgt en AT-vejledning. Virksomhederne kan vælge andre fremgangsmåder mv., men Arbejdstilsynet vil i så fald vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god og i overensstemmelse med reglerne. Når en AT-vejledning gengiver bindende metodekrav mv. fra lov eller bekendtgørelser, skal virksomhederne følge de pågældende metoder. Det vil altid fremgå tydeligt af en AT-vejledning, når der gengives bindende metodekrav mv.

Arbejdstilsynet, den 1. juni 2023

Helbredseffekter som følge af støj

Bilag 1 til AT-vejledning om støj, der oplyser om, hvordan du som arbejdsgiver skal forebygge, at dine ansatte bliver udsat for gener og risiko for skader ved udsættelse for støj.

Med ”støj” menes i denne vejledning lyd, som medfører gener eller risiko for høreskade.

Kraftig støj kan skade høreevnen

Høreskader kommer som oftest snigende. Det kan være vanskeligt at opdage, at høreevnen er ved at blive nedsat, fordi man kompenserer ved fx at skrue op for radioen.

Tegn på tab af høreevne er:

- At man synes, at andre mennesker mumler
- At det er vanskeligt at føre samtale, når der er baggrundsstøj i lokalet – fx ved selskaber
- At man ofte må bede om at få noget gentaget
- At det er nødvendigt at skrue op for tv og radio.

Hørelsen kan skades efter en enkelt udsættelse for meget kraftig støj – fx fra et skud eller en eksplosion – men det er ofte lang tids daglig udsættelse, der giver skaden – hørelsen slides.

Høreskader udvikler sig hurtigst i de første år, man er udsat for støjen, typisk mens man er ung. Hørelsen forringes derudover med alderen.

Risiko for høreskader

- Ved en støjbelastning på 90 dB(A) i 10 år får 11 pct. en alvorlig høreskade
- Ved en støjbelastning på 85 dB(A) i 10 år får 4 pct. en alvorlig høreskade
- Ved 80 dB(A) anses risikoen for høreskader for meget lille.

International Standard ISO 1999 angiver sammenhængen mellem støjbelastning og risikoen for høreskade.

Tinnitus

Med en høreskade følger relativt ofte sygdommen tinnitus. Det indebærer, at man oplever at høre hyl, kimen, ringen eller susen for ørerne – selv om lydpåvirkningen ikke er der. Tinnitus kan bl.a. opstå efter en kraftig støjudsættelse. Ca. hver tredje person, der får en varig hørenedsættelse, får også tinnitus.

Hvis man lider af tinnitus, kan det give problemer at koncentrere sig, depressioner eller søvnbesvær. Personer med tinnitus bliver også lettere påvirket af stress.

Høretab skyldes ikke kun støj

De fleste høreskader skyldes kun støj. Men flere kemiske stoffer, rygning og passiv rygning kan have indflydelse på hørelsen, hvis de kombineres med udsættelse for støj.

Ikke alle er lige følsomme over for støj. Nogle mennesker tåler meget støj, mens andre er mere sårbare. De mere sårbare ører kaldes populært for ”glasører”.

Generende støj

Svag støj kan forstyrre arbejdsfunktioner, der kræver koncentration, fx undervisning og kontrolrumsarbejde.

Selv svag støj kan være generende. Støj, herunder støj fra menneskelig aktivitet, kan også være psykisk belastende, hvis arbejdet indeholder store følelsesmæssige krav, arbejdet er kompliceret eller der ofte arbejdes med korte deadlines.

Generende støj kan gøre det vanskeligt at høre advarselssignaler og maskinfejl mv.