

Norddjurs Kommune  
Torvet 3  
8500 Grenaa

Arbejdstilsynet

TC Nord  
Landskronagade 33  
2100 København Ø

T 70 12 12 88

at@at.dk

[www.at.dk](http://www.at.dk)

CVR 21481815

9. maj 2025

Sag

2025 - 32811

Ansvarlig: Rasmus  
Hedelund Byriel

CVR 29189986

P 1003360783

## Afgørelse

Vi sendte en høring i forlængelse af det virtuelle tilsynsbesøg den 4. april 2025.

På besøget hos Norddjurs Kommune på arbejdsstedet Elme Alle 8-10, 8963 Auning talte vi med afdelingsleder Lone Rasmussen, plejecenterleder Rebekka Huus Rasmussen, tillidsrepræsentant Bettina Rasmussen Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Stine Brogaard.

I har nu haft mulighed for at komme med jeres bemærkninger til sagens oplysninger. Hvis I har sendt bemærkninger til os, er de indgået i vores vurdering af sagen, og de fremgår af afsnittet nedenfor om sagens oplysninger.

Vi har på baggrund af de samlede oplysninger truffet følgende afgørelse:

### Påbud

Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet med borgerne på Plejecenter Møllehjemmet ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. september 2025**.

I skal senest samme dato melde tilbage til Arbejdstilsynet om, hvordan I har efterkommet påbuddet ved at logge på at.dk med MitID Erhverv.

[Meld tilbage til Arbejdstilsynet.](#)

I skal orientere alle, der er berørt af påbuddet, om at I har fået et påbud, og hvordan det er efterkommet. Det gælder arbejdsmiljøorganisationen (AMO) eller de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere en arbejdsmiljøorganisation.

## Begrundelse for påbuddet

På baggrund af vores tilsynsbesøg vurderer vi, at der er stor arbejdsomængde og tidspres i arbejdet med borgerne på Plejecenter Møllehjemmet, og at stor arbejdsomængde og tidspres udgør en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed på kort eller lang sigt.

Efter § 14, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø (herefter bekendtgørelsen) er der tale om stor arbejdsomængde og tidspres, når der er en ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet således, at der arbejdes

- intensivt, herunder i højt tempo eller uden pauser til restitution, eller
- i mange timer, som kan påvirke muligheden for restitution.

Ved vores vurdering af, at der er stor arbejdsomængde og tidspres i arbejdet med beboerne på Plejecenter Møllehjemmet, lægger vi vægt på, at de ansatte siden sommerferien 2024 har været udsat for stor arbejdsomængde og tidspres og er det fortsat aktuelt. Det viser sig ved et højt intensivt arbejdspress gennem hele dagen med mange samtidige opgaver hos beboerne. Særligt plejeopgaverne hos de demente beboere er meget tidskrævende, da de demente borgere er særligt komplekse og flere af opgaverne kun kan udføres af faglært personale, hvilket øger arbejdsomængden for de faglærte, da de skal overtage opgaverne hos de demente beboere fra det ufaglærte personale samtidig med, at det er planlagt at de skal være hos andre beboere. De ansatte lykkedes ikke med at holde pauser i løbet af deres arbejdsdag og udskyder basale behov som at spise, drikke og gå på toilettet til vagten er ovre. For at komme i mål med arbejdsopgaverne hos beboerne, arbejder de ansatte ofte over, men undlader at registrere overarbejdstimerne. Det er på baggrund heraf Arbejdstilsynets vurdering, at de ansatte ikke har tilstrækkelig mulighed for at restituere fra deres arbejde.

Vi lægger videre vægt på, at der i den seneste trivselsmåling fra januar 2025 påpeges problemer med stor arbejdsomængde og tidspres.

Endeligt lægger vi vægt på, at de ansatte oplever belastningssymptomer i form af hjertebanken, manglende søvn, nedsat appetit, glemsomhed, kort lunte og samt at en ansat har en snurrende fornemmelse i den ene side af kroppen.

Vi vurderer yderligere, at tilstedeværelsen af høje følelsesmæssige krav i arbejdet bl.a. i form af at yde støtte og omsorg for beboerne, der kan være kede af det eller opgivende og/eller har en udadreagerende adfærd i form af trusler og fysisk vold i form af slag med flad hånd på fingrene samt at skulle bevare roen og overblikket i disse situationer, forværrer belastningen for de ansatte.

Stor arbejdsomængde og tidspres i arbejdet kan indebære en risiko for de ansattes sikkerhed eller sundhed. Ved vurderingen af, om stor arbejdsomængde og tidspres indebærer en risiko for de ansattes sikkerhed eller sundhed, skal der efter § 15, stk. 1, i bekendtgørelsen, især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- Omfanget af stor arbejdsmængde og tidspres, herunder den tidsmæssige udstrækning.
- Karakteren af stor arbejdsmængde og tidspres.
- Forebyggende tiltag.

Vi vurderer, at stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet, som vi har redegjort for ovenfor, har en karakter og et omfang, der samlet set udgør en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko for de ansatte.

Vi vurderer samtidig, at virksomhedens forebyggende tiltag ikke er tilstrækkelige til at forebygge den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko, der er forbundet med stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet. Virksomhedens forebyggende tiltag har ikke kunne forhindre, at ansatte gennem længere tid har været tvunget til at arbejde i højt tempo og med en række arbejdsmæssige og personlige konsekvenser til følge, hvilket viser, at der er en ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet, og at de forebyggende tiltag derfor er utilstrækkelige.

Vi lægger i den forbindelse vægt på følgende:

- Arbejdsopgaverne hos beboerne prioriteres ud fra en prioriteringstrekant, der har til formål at give de ansatte et overblik over hvilke opgaver, der skal prioriteres når der fx er sygdom. Prioriteringstrekanten benyttes i praksis ikke af de ansatte og der mangler nogen til at tage ansvar for prioritering af opgaverne, når der fx er sygdom.
- De ansatte plejer at mødes til triagemøder hver dag, som har til hensigt at overskueliggøre opgaverne hos beboerne, men triagemøderne har ikke fungeret efter hensigten siden sommerferien 2024 og nedprioriteres af de ansatte pga. travlhed.
- Der har siden sommerferien 2024 været udfordringer med vagtplanen, som viser sig ved at der flere gange om ugen har været for få ansatte på arbejde i forhold til hvad der har været planlagt og samtidig har det været svært at finde afløsere.
- Oplæringen af vikarer er mangelfuld, fordi der mangler faste procedurer, og fordi der i løbet af arbejdsdagen ikke er tid nok til oplæring på grund af travlhed.
- Der mangler støtte, opbakning og anerkendelse af arbejdet fra nærmeste leder og nogle ansatte udtrykker at blive uretmæssig kritiseret for ikke at udføre sit arbejde godt nok.

Det indgår i vores vurdering, at virksomheden arbejder med flere forebyggende indsatser, som er nedskrevet en handlingsplan. I handlingsplanen indgår der blandt andet en plan for minimering af arbejdsmængde og tidspres igennem vagtplanlægning, en plan for kommunikation og involvering, en plan for samarbejde med ledelsen samt en plan for forbedring af medarbejdernes trivsel igennem et trivselsforløb. Arbejdstilsynet anerkender virksomhedens indsatser, men kan endnu ikke vurdere effekten af indsatserne, da flere af indsatserne er igangværende.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med beboerne på Plejecenter Møllehjemmet ikke er planlagt, tilrettelagt og bliver udført således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres.

Utilstrækkelig forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres øger de ansattes risiko for at udvikle stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme.

## **Sagens oplysninger**

### Virksomheden

Plejecenter Møllehjemmet består af 26 plejeboliger på afdelingen Møllebo samt 6 demensboliger på afdelingen Elmebo.

Virksomheden har ca. 23 fastansat personale, som alle har en sundhedsfaglig baggrund som social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper samt ergoterapeut og sygeplejerske. Virksomheden har derudover flere ufaglærte vikarer tilknyttet arbejdspladsen.

Målgruppen er den ældre borger med behov for almen pleje.

### Besøg på virksomheden

- Tilsynsbesøg den 9. december 2024. Fra virksomheden deltog afdelingsleder Lone Rasmussen, tillidsrepræsentant Bettina Rasmussen Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Stine Brogaard og flere ansatte. Under besøget fik Arbejdstilsynet en mistanke om, at de ansatte udsættes for stor arbejdsmængde og tidspres og Arbejdstilsynet tilbød derfor virksomheden et aftaleforløb med frist for at imødekomme aftalen den 12. marts 2025.
- Kontrolbesøg på baggrund af aftaleforløbet den 25. marts 2025. Fra virksomheden deltog plejecenterleder Rebekka Huus Rasmussen, afdelingsleder Lone Rasmussen, tillidsrepræsentant Bettina Rasmussen Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Stine Brogaard samt flere ansatte.
- Virtuelt tilsynsbesøg via Teams den 4. april 2025. Fra virksomheden deltog plejecenterleder Rebekka Huus Rasmussen, afdelingsleder Lone Rasmussen, tillidsrepræsentant Bettina Rasmussen Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Stine Brogaard.

### Samtaler med ledelse og ansatte

- Arbejdstilsynet har afholdt to samtaler med i alt 5 ansatte på besøget den 9. december 2024 og den 25. marts 2025. I samtalerne med de ansatte deltog tillidsrepræsentant Bettina Rasmussen Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Stine Brogaard.
- Arbejdstilsynet har afholdt samtaler med afdelingsleder Lone Rasmussen på besøget den 9. december 2024. I samtalen med afdelingsleder deltog tillidsrepræsentant Bettina Rasmussen Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Stine Brogaard.

- Arbejdstilsynet har afholdt samtaler med afdelingsleder Lone Rasmussen og plejecenterleder Rebekka Huus Rasmussen samt tillidsrepræsentant Bettina Rasmussen Pedersen og arbejdsmiljørepræsentant Stine Brogaard på besøgene den 25. marts 2025 og den 4. april 2025.

### Skriftlige materialer

Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynet modtaget følgende skriftlige materialer fra virksomheden:

- Procedure for håndtering af tjenestetidsplan.
- Procedure for håndtering af akutte sygemeldinger.
- Procedure for kommunikation.
- Procedure for afvikling af pauser.
- Handleplan til Arbejdstilsynet 2025.
- Stillinger og sygefravær.
- Trivselsmålingsrapport fra januar 2025 – Møllehjemmet.

### Forekomst af stor arbejdsmængde og tidspres

De ansatte oplyser, at de er udsat for stor arbejdsmængde og tidspres og at det har stået på siden sommerferien 2024. Ledelsen oplyser, at de ansatte har været presset siden sommerferien 2024 på grund af mange opsigelser.

De ansatte oplyser, at de ikke holder pauser i løbet af arbejdsdagen og at basale behov, som at spise, drikke og gå på toilettet udskydes til vagten er ovre. Ledelsen oplyser, at de anerkender at ansatte føler sig pressede, men at de ikke genkender, at de ansatte generelt ikke holder pauser i løbet af en vagt. De ansatte oplyser, at de ofte bliver nødt til at arbejde over, for at kunne nå arbejdsopgaverne hos borgerne og at de ikke registrerer overarbejdet, da de ved at overarbejde ikke accepteres af ledelsen.

De ansatte oplyser, at de har for mange opgaver hos borgerne i forhold til de ressourcer de har til rådighed. Eksempelvis oplyser ansatte, at de demente borgere er særligt komplekse, hvorfor det kun er fastansat uddannet personale, der tager sig af dem. Samtidig oplever de ansatte, at de skal hjælpe de ufaglærte vikarer i arbejdet med de andre mindre komplekse borgere, da de ufaglærte vikarer ikke i tilstrækkelig grad er klædt på til at varetage arbejdet ved de komplekse borgere ligesom der er opgaver, som de ufaglærte vikarer ikke må udføre hos borgerne. De ansatte oplever derfor, at de skal være to steder på samme tid, hvilket sætter dem i et etisk dilemma, da de ønsker at hjælpe den ufaglærte vikar, men samtidig ikke ønsker at forlade den komplekse borger. De ansatte oplyser, at de ufaglærte vikarer ofte kommer til kort i arbejdet med borgerne, da borgerne eksempelvis kan blive utrygge og vrede i samarbejdet med en vikar. Det medfører, at den ufaglærte vikar kalder på hjælp fra en fastansat, som dermed bliver afbrudt i den igangværende arbejdsopgave. De ansatte oplyser, at de ikke når at lave opgaverne hos borgerne færdige, fordi nogle af borgerne er særligt komplekse, hvilket medfører, at de ansatte ofte lader andre borgere ligge i sengen, selvom det var planlagt at de skulle op af sengen.

De ansatte oplyser, at der er en borger, som kræver særligt meget af de ansatte. Borgeren bliver ofte mere urolig, når der har været en ufaglært vikar inde hos ham, hvilket medfører, at borgeren opsøger de faste ansatte, som skal forsøge at skabe ro for borgeren og dermed bliver nødsaget til at efterlade sin egen borger. De ansatte oplyser, om en borger, der er hjerneskadet, at hun bliver meget vred når opgaver hos hende udføres af ufaglærte vikarer. Det medfører ekstra arbejde for de faste ansatte i flere dage efter, da det kræver ekstra tid at få rutiner og aftaler med borgeren på plads igen.

De ansatte oplyser, at borgerne henvender sig og kalder på de ansatte, men at de ansatte ikke har tid til dem fordi de er optaget af opgaver hos andre borgere.

Arbejdstilsynet konstaterer ud fra trivselsmålingen fra 2025, at:

- 57% er enten meget uenig, overvejende uenig eller delvis uenig i forhold til spørgsmålet om hvorvidt de føler, at de lykkes med deres arbejdsopgaver.
- 60% er enten meget uenig, overvejende uenig eller delvis uenig i forhold til spørgsmålet om hvorvidt, opgaverne bliver fordelt på en retfærdig måde.

Arbejdstilsynet konstaterer i uddrag fra bemærkninger fra trivselsmålingen følgende:

- ”Der er ikke bemanding/tid til at udføre opgaverne tilstrækkeligt eller til at give den pædagogiske nødvendige tid til den enkelte borger. Ligeledes stilles der forventning til personale ift. eks. planlægning mm. som tager tid fra dem på trods af opgaven burde håndteres af planlægger/leder.”
- ”Det er ikke altid, der er nok på arbejde. Der bliver ikke prioriteret hjælp nok i Elmebo.”
- ”For mange opgaver og for lidt tid til, at udføre opgaverne på en hensigtsmæssig måde, hvor til borgeren kan følge med. Føler det kører på samlebånd.”
- ”Vi kolleger gør hvad vi kan for at støtte hinanden. Men vi er så overbebyrdede at det går ud over både samarbejde og fællesskab.”
- ”Det er alt for presset og det virker som om ingen tager ansvar. Der er ikke balance mellem krav og ressourcer. Vi får flere og flere opgaver og beboerne samt de pårørende kræver mere og mere, men vi er mindre og mindre om at udføre opgaverne.”
- ”Jeg har personligt aldrig oplevet en arbejdsplads med et dårligere arbejdsmiljø end på MH. Det opleves at mange af personalet græder på jobbet, og sygemelder sig med stress. Stress som nogle af personalet ikke kommer helt af med grundet presset fra ledelsen til at komme tilbage på arbejdspladsen.”
- ”Vagtplanerne er næsten hver dag mangelfulde og personalet ved ikke hvem der møder. Det er en utrolig stressfaktor som påvirker alle.”

De ansatte oplyser, at den store arbejdsmængde og tidspres i arbejdet med borgerne har flere arbejdsmæssige konsekvenser. Eksempelvis oplyser de ansatte, at døgnrytmeplaner ofte bliver udskudt eller slet ikke lavet. Døgnrytmeplanerne har til formål at beskrive opgaverne hos den enkelte borger og er udgangspunktet for fx vikarernes kendskab til borgerens behov. De ansatte oplyser som eksempel, at en døgnrytmeplan hos en borger, som ikke var ajourført, stod beskrevet at borgeren selv kunne rejse sig og gå, men at borgeren i virkeligheden var sengeliggende og skulle liftes.

De ansatte oplyser, at der er flere borgere, som skal liftes op af sengen, hvilket er en forflytningsopgave, som er planlagt til at skulle udføres af 2 ansatte, men at de ansatte på grund af tidsmangel udfører forflytningen alene.

De ansatte oplyser, at borgerne giver udtryk for at være uforstående over for, at der ikke er flere ansatte tilstede. Borgerne kan blive vrede på de ansatte fordi borgerne skal vente for længe. Vreden kan komme til udtryk ved, at de råber efter ansatte og nogle borgere kan slå ud efter de ansatte, når de ansatte kommer for sent ind til dem. De ansatte oplyser, at andre borgere giver udtryk for, at de ikke vil kalde efter ansatte og at de undlader at kalde efter de ansatte for at vise hensyn, da de kan se at de ansatte har så travlt. De ansatte oplyser, at de bliver kede af at deres travle arbejdsdag er så tydelig over for borgerne og at det medfører, at borgerne undlader at kalde efter hjælp.

De ansatte oplyser, at de som en sædvanlig del af arbejdet med borgere ofte står i situationer med borgere, der kan være kede af det eller opgivende og at de i situationen skal yde støtte og omsorg for borgeren samtidig med at de skal undertrykke egne følelser. De ansatte oplyser, at borgerne kan blive udadreagerende og true de ansatte samt at borgerne kan slå de ansatte med flad hånd i frustration over, at de fx har ventet for længe. De ansatte oplyser, at de forsøger at bevare roen og undertrykke egne negative følelser når borgerne fx er udadreagerende over for dem. De ansatte oplyser, at de konstant føler, at de skal udvise ro over for borgerne, men at de reelt har mistet overblikket og dermed har svært ved at udvise den ro, som borgerne har brug for.

Ledelsen oplyser, at sygefraværet på Møllehjemmet er højt og at det har været højt længe, hvorfor de har været nødsaget til at søge ekstra vikarer ind. Ledelsen oplyser at sygefraværet for januar og februar måned i 2025 har været 17,3%. Ansatte oplyser, at man ofte møder syg ind på arbejde og at det forekommer ugentligt. Eksempelvis mødte en ansat syg på arbejde med 40 grader feber fordi der skulle være et møde, som der ikke var taget højde for i vagtplanen. De ansatte oplyser, at de møder syg på arbejde for kollegaernes og borgernes skyld og at de har svært ved at ringe ind og melde sig syge fordi de ved, at det presser kollegaerne på arbejde yderligere. De ansatte oplyser, at noget af sygefraværet bunder i, at man melder sig syge for at blive aflastet derhjemme.

De ansatte oplyser, at flere ansatte har stresssymptomer som fx hjertebanken, manglende søvn, nedsat appetit, glemsomhed, kort lunte og en ansat har en snurrende fornemmelse i den ene side af kroppen. En ansat oplyser, at han var sygemeldt i en måned på grund af stresssymptomer, men at han følte sig presset af nærmeste leder til at komme tilbage på arbejde, selvom han ikke var klar.

### **Virksomhedens forebyggelse**

Ledelsen oplyser, at de i perioden for aftaleforløbet primært har fokuseret på, at få rekrutteret nye ansatte. Arbejdstilsynet konstaterer, at virksomheden siden januar 2025 har ansat 3 nye medarbejdere i vikariater, hvoraf det ene vikariat udløb den 31. marts 2025 og de andre vikariater løber frem til den 31. januar 2026. Arbejdstilsynet konstaterer, at virksomheden har ansat en fast medarbejder fra den 1. marts 2025 samt 4 timeaflødere i januar/februar/marts 2025. Arbejdstilsynet konstaterer, at 1 ansat er opsagt i 2025 i prøveperioden på grund af samarbejdsvanskeligheder. Arbejdstilsynet konstaterer, at virksomheden har 3 vakante stillinger, som alle forventes at blive besat med start den 1. maj 2025.

Ledelsen oplyser på kontrolbesøget for aftaleforløbet, at de har udarbejdet en handlingsplan med 5 forskellige fokusområder; Minimering af arbejdsomængde og tidspres, Kommunikation og involvering, Samarbejde med ledelsen, Forbedring af medarbejdernes trivsel og Forankring og opfølgning på implementerede indsatser.

### **Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet**

Ledelsen oplyser, at der på Møllehjemmet arbejdes ud fra en ”prioriteringstrekant”, der har til formål at give de ansatte et nemt overblik over hvilke opgaver der skal prioriteres, når der fx er sygdom. Ledelsen oplyser, at prioriteringstrekanten ikke har fungeret optimalt siden sommerferien 2024 og at de derfor er ved at justere den i form af en ny prioriteringsplan. Ledelsen oplyser, at den nye prioriteringsplan skal tydeliggøre hvilke arbejdsopgaver hos borgerne, der skal prioriteres af de ansatte efter normeringen og at den skal tage højde for sygdom. Arbejdstilsynet konstaterer, at arbejdet med at udarbejde den nye prioriteringsplan er nedskrevet i handlingsplanen. De ansatte oplyser, at den nuværende prioriteringstrekant ikke virker efter hensigten og at den i praksis ikke benyttes. De ansatte oplyser, at der fx ikke er nogen leder tilstede om morgenen og at der derfor ikke er nogen til at tage ansvaret for prioritering af opgaver, når der fx er sygdom.

De ansatte oplyser, at de plejer at mødes hver dag til triagemøder, som har til hensigt at overskueliggøre arbejdsopgaverne hos borgerne, men at triagemøderne ikke har fungeret efter hensigten siden sommerferien 2024. De ansatte oplyser, at triagemøderne ofte nedprioriteres på grund af travlhed. Ledelsen oplyser, at triagemøderne ikke har været optimalt benyttet siden sommerferien 2024, men at de er ved at få det indført igen.



De ansatte oplyser, at der mange udfordringer med vagtplanen og at udfordringerne har stået på siden sommerferien 2024. De ansatte oplyser, at vagtplanen sjældent stemmer, da der flere gange om ugen er tilfælde, hvor ansatte er syge eller til møder. De ansatte oplyser, at de derfor, flere gange om ugen, har den udfordring at finde afløsere, sådan at vagtplanen kan gå op. De ansatte oplyser, at der er eksempler på, at ansatte først møder ind kl. 16, selvom det i vagtplanen står at de skal møde kl. 15. De ansatte oplyser, at der er eksempler på, at kollegaer forlader Møllehjemmet kl. 15, selvom det i vagtplanen står at de først har fri kl. 16. De ansatte oplyser, at problemerne med vagtplanen er forelagt nærmeste leder, men at de har en oplevelse af, at der ikke bliver handlet og at udfordringerne med at få vagtplanen til at gå op er uændret. Ledelsen oplyser, at vagtplanen stemmer hver dag, men at det ofte er en udfordring at få vagtplanen til at gå op, når der kommer sygemeldinger. Ledelsen oplyser, at man aktuelt skal følge en udprintet version af vagtplanen, men at de er i en overgangsproces til en ny digital vagtplan, hvilket muligvis har medført at ansatte har forholdt sig til forskellige vagtplaner. Arbejdstilsynet konstaterer, at der i handlingsplanen er beskrevet processen med overgang til digital vagtplan.

De ansatte oplyser, at der er udarbejdet en procedure for afholdelse af pauser, men at den ikke lever i praksis. De ansatte oplyser, at de ofte får fortalt af nærmeste leder, at de skal huske at holde pauser, men at det i praksis ikke kan lade sig gøre, da der ikke er tid til pauser. Arbejdstilsynet konstaterer, at der i handlingsplanen er nedskrevet en plan for afholdelse af pauser i form af en procedure, som skal evalueres på TRIO-møde i juni 2025.

### Oplæring og instruktion

Ledelsen oplyser, at de siden sommerferien 2024 har været nødsaget til at benytte sig af flere vikarer igennem et vikarbureau. De ansatte oplyser, at vikarerne er ufaglærte og at de ikke er klædt godt nok på til arbejdet. De ansatte oplyser, at de der ikke er tid til at oplære vikarerne på grund af travlhed. Ledelsen oplyser, at oplæringen af nye ansatte foregår igennem følvagter, men at planen for oplæring af nye medarbejdere ikke er nedskrevet. De ansatte oplyser, at den mangelfulde oplæring medfører, at vikarerne kun er tilknyttet Møllehjemmet kortvarigt, hvilket medfører en stor udskiftning af vikarer. De ansatte oplyser, at det er svært at overskue at oplære vikarerne, da de selv mangler overskud og fordi de oplever at deres engagement i oplæringen er spildt, når vikarerne ikke kommer igen.

### Hjælp, støtte og opbakning

De ansatte oplyser, at de ikke føler sig anerkendt af nærmeste leder og nogle ansatte udtrykker at blive uretmæssig kritiseret for ikke at udføre sit arbejde godt nok. Den manglende anerkendelse fra nærmeste ledelse understøttes af trivselsmåling fra januar 2025.

Arbejdstilsynet konstaterer ud fra trivselsmålingen fra januar 2025, at:

- 59% er enten meget uenig, overvejende uenig eller delvis uenig i forhold til spørgsmålet om hvorvidt, de føler sig anerkendt for det arbejde de udfører.
- 82% er enten meget uenig, overvejende uenig eller delvis uenig i forhold til spørgsmålet om hvorvidt, de oplever at nærmeste leder har fokus på medarbejdernes trivsel.
- 87% er enten meget uenig, overvejende uenig eller delvis uenig i forhold til spørgsmålet om hvorvidt de oplever, at nærmeste leder er nærværende.

Ledelsen oplyser, at de er i en proces i forhold til samarbejde med ledelsen og ansatte imellem samt at de er i en proces i forhold til kommunikationen på Møllehjemmet. Arbejdstilsynet konstaterer, at der i handlingsplanen er nedskrevet plan for kommunikation, tryghed i dialog med ledelsen, understøttelse af det gode samarbejde samt at der er igangsat forløb med trivselskonsulent, som skal forløbe sig hen over de næste 2 år.

### **Anvendte regler**

- § 38, stk. 1 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø, som senest ændret ved lov nr. 1540 af 12. december 2023.
- § 13 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø med senere ændringer.
- §§ 14 og 15 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø med senere ændringer.

### **Vejledning til at efterkomme påbuddet**

I kan læse mere om at forebygge problemer med stor arbejdsmængde og tidspres i Arbejdstilsynets vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres på <https://at.dk/regler/at-vejledninger/stor-arbejdsmaengde-tidspres-4-1-1/>

Vi skal gøre opmærksom på, at hvis I ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal I efter arbejdsmiljølovens § 12 indhente eksternt sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

### **I kan klage over påbuddet**

Hvis I ønsker at klage, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet på [at@at.dk](mailto:at@at.dk). Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. I den tid jeres klage bliver behandlet, behøver I ikke at rette jer efter påbuddet. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejdsmiljøklagenævnet, som behandler jeres klage.

### **Følg jeres sag digitalt**

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager din virksomhed har med Arbejdstilsynet ved at logge på dit sagsoverblik på at.dk. Her kan I bl.a. se kommende frister, og om Arbejdstilsynet vurderer, at I har efterkommet afgørelsen.

**Ring, hvis I har spørgsmål**

I er velkomne til at ringe til Arbejdstilsynet på 70 12 12 88, hvis I har spørgsmål til afgørelsen.

Venlig hilsen

Rasmus Hedelund Byriel  
Tilsynsførende