

Handleplan – Forebyggelse af vold, trusler og chikane

Skovstjernen – Norddjurs Kommune

Dato: 17.02.2026

Ansvarlig:

Afdelingsleder: Annemette Popenda

Konstitueret afdelingsleder: Tina Leth Jensen

Arbejdsmiljørepræsentanter: Eva Sørensen og Bente Hove

Formål og baggrund

Denne handleplan beskriver de tiltag, der er sat i gang for at sikre et trygt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejderne i arbejdet med en konkret borger.

Planen er lavet på baggrund af Arbejdstilsynets påbud og den dialog, der har været i forbindelse med tilsynsbesøgene. Flere af indsatserne var allerede besluttet eller påbegyndt inden påbuddet, men endnu ikke fuldt implementeret. Handleplanen giver et overblik og gør det tydeligt, hvad der allerede er gjort, hvad der er i gang, og hvad der fortsat arbejdes med.

Målet er ikke kun at reagere på hændelser, men at forebygge dem gennem fælles praksis, tydelige arbejdsgange og løbende læring i medarbejdergruppen.

Indsatsen bygger på fire gennemgående spor:

Kompetence og introduktion

Nye medarbejdere skal være bedre klædt på fra start, og eksisterende medarbejdere får genopfrisket de vigtigste arbejdsgange. Der er fokus på risikoforståelse, registrering og fælles tilgang til borgeren. Introduktionen sker både generelt og målrettet den konkrete borger, så medarbejdere ikke står alene med usikkerhed – hverken i hverdagen eller i pressede situationer.

Faglig retning og struktur

I forbindelse med tilsynet blev det påpeget, at risikoprofilen og døgnrytmebeskrivelsen for konkret borger fremstod meget teksttunge og dermed svære for medarbejdere hurtigt at orientere sig i. Dette vurderedes at kunne skabe usikkerhed i pressede situationer.

Materialet er derfor gennemgået og revideret med fokus på forenkling, tydelig struktur og bedre overblik. Formålet har været at gøre det lettere for den enkelte medarbejder hurtigt at finde relevant information – særligt i belastende situationer, hvor behovet for klar retning og fælles tilgang er størst.

Registrering og læring

Registreringsproceduren for vold, trusler og chikane har tidligere ikke været fuldt ensartet implementeret i hele medarbejdergruppen. Gennem opfølgning ses desuden et mønster i, at registrering primært er sket ved høje eskaleringer.

Der foreligger allerede i vores procedure SKAL-registrering ved udvalgte hændelser, og der er nu øget ledelsesmæssigt fokus på konsekvent efterlevelse i praksis.

Registrering og læring er gjort til et fast punkt på personalemøder, hvor hændelser anvendes aktivt til faglig refleksion og forebyggelse. Samtidig iværksættes visuelle påmindelser i hverdagen for at understøtte en ensartet praksis.

Indsatsen har til formålet at sikre, at vold og trusler ikke bliver noget man vænner sig til, men noget der bliver synligt og håndteret.

Registrering af vold, trusler og chikane er gjort mere enkel og tilgængelig, så det i højere grad bliver en naturlig del af hverdagen og kan bruges aktivt til læring frem for kun dokumentation.

Bemanding og stabilitet

Der arbejdes målrettet med at sikre stabil bemanding og så vidt muligt medarbejdere med kendskab til borgeren, da kontinuitet har stor betydning for både trivsel og forebyggelse.

Konkrete tiltag

Introduktion og oplæring

- Ny generel introduktionsplan for alle nye medarbejdere med særligt punkt for tydelig gennemgang af arbejdsmiljø, registrering af vold, trussel og chikane skemaer og risikoforståelse.
- Særlig introduktion til arbejdet med den konkrete borger

Faglig struktur omkring borgeren

- Risikovurderingen er gennemgået og forenklet
- Døgnrytmeskemaet er gennemgået og forenklet
- Aktivitetsbeskrivelser
- Ekstern faglig rådgiver er tilknyttet

Registrering og opfølgning på vold, trussel og chikane

- Registreringsproceduren er gjort elektronisk og enklere
- Action card til hjælp til registrering af vold, trussel og chikane skemaer, som hurtig støtte til medarbejdere.
- Fast punkt på personalemøder til drøftelse og læring
- Systematisk gennemgang i arbejdsmiljøgruppen på indberetninger

Bemanding

- Vakante stillinger i rekruttering
- Prioritering af medarbejdere med erfaring og kendskab til borgeren

4. Status pr. 17.02.2026

Tiltag	Status
Generel introduktion	Implementeret, har dog forsat særligt fokus.
Særlig introduktion til borger	I gang og ved at blive fuldt implementeret
Ekstern rådgiver	Tilknyttet og i brug
Revideret risikovurdering på konkret borger	Revideret og afventer godkendelse af ekstern rådgiver
Revideret døgnrytmeskema på konkret borger	Revideret og afventer godkendelse af ekstern rådgiver
Aktivitetsbeskrivelser	Under udarbejdelse
Registreringsprocedure	Forenklet – medarbejdere indarbejder rutinen, særligt fokus på p-møder.
Drøftelser på personalemøder	Fast punkt, allerede implementeret
Gennemgang i arbejdsmiljøgruppen	Fast punkt, allerede implementeret
Fælles faglig tilgang	Er implementeret, tilpasses løbende efter behov.
Bemanding	Rekruttering i gang, samtaler den 20.02.2026

Opfølgning og evaluering

Ledelsen følger løbende op gennem personalemøder, arbejdsmiljømøder og tæt dialog med koordinator og nøglemedarbejdere.

Tiltagene justeres efter behov. Særligt arbejdet med registrering og fælles faglig tilgang er et område, der fortsat udvikles i takt med erfaringerne i praksis.

Samlet set er der både iværksat strukturelle, faglige og personalemæssige indsatser. Fokus er ikke alene at efterleve et påbud, men at skabe en varig kultur, hvor forebyggelse, åbenhed og læring er en naturlig del af hverdagen.