

Norddjurs Kommune
Torvet 3
8500 Grenaa
Att: Skovstjernen

Arbejdstilsynet

TC Nord
Landskronagade 33
2100 København Ø

T 70 12 12 88

at@at.dk

www.at.dk

CVR 21481815

16. februar 2026

Afgørelse

Vi sendte en høring i forlængelse af tilsynsbesøget den 13. januar 2026.

På besøget hos Norddjurs Kommune på arbejdsstedet Tove Ditlevsens Vej 4, 8500 Grenaa talte vi med afdelingsleder Annemette Popenda, konstitueret afdelingsleder Tina Leth Jensen og arbejdsmiljørepræsentant Eva Sørensen.

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 risikoen for vold i arbejdet med borger X i hus Blå/Gul er effektivt forebygget.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. juni 2026**.

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

Sag

2026 - 5716

Ansvarlig: Tine

Schjønning

CVR 29189986

P 1016998822

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 en risiko for vold i arbejdet med borger X i hus blå/gul, og at risikoen for vold i arbejdet kan forringe de ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Efter § 25, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø (herefter bekendtgørelsen), er der tale om arbejdsrelateret vold, når personer, der ikke er ansatte eller arbejdsgiver i virksomheden, herunder borgere og kunder, udøver vold mod ansatte eller arbejdsgiver. Ved vold forstås:

- fysisk vold i form af angreb mod legemet.
- psykisk vold i form af trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

Ved vores vurdering af, at der i arbejdet med borger X er en risiko for vold mod ansatte, lægger vi vægt på, at:

- Borger X kan være udadreagerende f.eks. i form af slag, spyt, kast med genstande og inventar samt truende og råbende adfærd mod ansatte.
- Borger X har infantil autisme og er mentalretarderet med en lav udviklingsalder. Han er en kompleks borger, der kræver høj grad af forudsigelighed og en fast og meget detaljeret struktur samt en af ham godkendt relation til ansatte, før han vil acceptere at modtage hjælp og støtte fra dem. Borger X er en høj, stor og stærk ung mand, der kan bevæge sig hurtigt og målrettet.
- Hvis strukturen hos borger X brydes af ham selv, ansatte eller uforudsete hændelser kan hans adfærd blive udadreagerende, hvor han virker meget voldsom grundet hans størrelse og fremtoning.
- Det især er ansatte, der endnu ikke har en godkendt relation til borger X, der er i risiko for den udadreagerende adfærd.
- Der er et stort omfang af hændelser med vold mod ansatte i det sidste år, hvor alvorligheden af alle hændelserne har resulteret i, at politiet er blevet tilkaldt, idet der er registreret 13 hændelser fra d. 25. februar 2025 til d. 8. januar 2026. To af hændelserne har resulteret i arbejdsulykker med sygefravær.

På baggrund af ovenstående vurderer vi, at der er risiko for, at ansatte bliver udsat for alvorlig fysisk og psykisk vold i det daglige arbejde med borger X, der har autisme og er mentalretarderet. Vi begrundet alvorligheden i, at borger X slår, kaster med genstande og inventar mod ansatte samt truer ansatte, hvilket øger sandsynligheden for alvorlige skader. Det er videre Arbejdstilsynets vurdering, at volden fra borger X foregår med en voldsomhed, målrettethed og hurtighed, der er til fare

for de ansatte, hvilket fremgår i flere af virksomhedens interne registreringer af vold og trusler mod ansatte.

Risikoen for vold i arbejdet kan forringe de ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt. Ved vurderingen af, om arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for arbejdsrelateret vold i arbejdet, skal der efter § 27, stk. 1, i bekendtgørelsen, især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:

- Sandsynligheden for, at der opstår arbejdsrelateret vold i arbejdet.
- Karakteren af den vold, der kan opstå.
- Forebyggende tiltag.

Vi vurderer, at risikoen for vold i arbejdet, som vi har redegjort for ovenfor, har en karakter og sandsynlighed, 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 risikoen for vold, eftersom:

Registrering af hændelser med vold og trusler mod ansatte:

- Virksomheden ikke i tilstrækkelig grad har kortlagt risikoen for vold, idet hændelser med vold ikke registreres systematisk. Der lægges vægt på, at der er registreret 13 hændelser med vold, hvor borger X har været i affekt og dermed ”rød” i risikoprofilen. Videre indgår ledelsens og ansattes oplysninger om, at det ikke er alle hændelser med vold, der bliver registreret. Arbejdstilsynet lægger i denne forbindelse vægt på konstateringen af, at der eksempelvis ikke er registreret interne hændelser, der har en lavere score end 6. Arbejdstilsynet lægger videre vægt på ledelsens oplysninger om, at ansatte registrerer ud fra egne oplevelser af en situation og hændelser og ledelsens oplysning om, at det er op til de enkelte ansatte, at vurdere, om en hændelse skal registreres. Der lægges i den forbindelse vægt på ledelsens oplysning om, at der kan være store forskelle i, hvad den enkelte ansatte vil registrere som en hændelse, selvom der er tale om den samme hændelse. Arbejdstilsynet vurderer på denne baggrund, at ledelsen ikke har kendskab til det reelle antal hændelser med vold og trusler mod ansatte i arbejdet med borger X. Videre vurderer Arbejdstilsynet, at den mangelfulde registrering kan forringe virksomhedens muligheder for at se mønstre og tendenser og forebygge hændelser med vold i arbejdet med borger X. Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at ledelsen har kontinuerligt fokus på mangelfulde registreringer af hændelser og der er planlagt tiltag for at øge fokus på registreringer.
- Arbejdstilsynet lægger vægt på ansattes oplysninger om, at de ikke har kendskab til, om der er faste procedurer for, hvornår og

hvilken slags vold, der skal registreres, idet de ansatte tager udgangspunkt i egne oplevelser af situationen og hændelsen. Arbejdstilsynet lægger videre vægt på ansattes oplysninger om, at der kunne foretages daglige hændelsesregistreringer, hvis alle mindre typer af vold som eksempelvis niv, nap og krads skulle registreres. Videre lægger Arbejdstilsynet vægt på ansattes oplysninger om, at der kan være store forskelle i, hvad den enkelte ansatte vil registrere som en hændelse, selvom der kunne være tale om direkte sammenlignelige hændelser. Arbejdstilsynet vurderer på denne baggrund, at ledelsen ikke har kendskab til det reelle antal hændelser med vold og trusler mod ansatte i arbejdet med borger X. Videre vurderer Arbejdstilsynet, at den mangelfulde registrering kan forringe virksomhedens muligheder for at se mønstre og tendenser og forebygge hændelser med vold i arbejdet med borger X. Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at ledelsen har kontinuerligt fokus på mangelfulde registreringer af hændelser, og at ansatte understøttes i registreringer af hændelser i det daglige.

Analyser af hændelser:

Virksomheden efter voldsepisoder ikke i tilstrækkeligt omfang vurderer, om forebyggelsen af vold er tilstrækkelig. Arbejdstilsynet lægger vægt på, at der ikke bliver foretaget effektive hændelsesanalyser, hvor der planlægges tiltag, der kan være med til at forebygge lignende hændelser, hvor ansatte er blevet udsat for vold. Arbejdstilsynet lægger i denne vurdering vægt på, at de nuværende handleanvisninger sidst er blevet opdateret den 7. juni 2025 og der ikke er ændret i handleanvisningerne på baggrund af de to arbejdsulykker.

Risikovurdering:

- Virksomheden ikke sikrer, at der er tydelige og konkrete beskrivelser og anvisninger i borger X's risikoprofil, der systematisk beskriver, hvordan ansatte skal handle, hvis borger X bliver udadreagerende, herunder hvordan ansatte skal varetage egen sikkerhed i forhold til risikoen for vold. Arbejdstilsynet lægger vægt på, at:
 - Risikoprofilen for gul og rød er næsten identiske i forhold til handleanvisninger for ansatte. F.eks. at borger X i rød, hvor han er i affekt, kan lide at blive rørt på ryggen og få tryk på skuldrene.
 - Handleanvisningerne er modstridende, idet en trigger er krav, men anvisningen f.eks. er: "du tørrer selv op".
 - Handleanvisningerne er ukonkrete, idet anvisningerne bl.a. bruger ordlyden "nogle gange" og "der er mulighed for".
 - Handleanvisningerne er uoverskuelige, idet der er meget og enslydende tekst samt flere handlemuligheder.

Arbejdstilsynet vurderer på denne baggrund, at det er utydeligt, hvordan ansatte skal agere, hvilket også var tilfældet i den ene

ulykke, hvor ansatte ikke var enige om handlemåden. Arbejdstilsynet lægger desuden vægt på ledelsens oplysninger om, at ansatte har handlet ud fra egne synsninger og på eget initiativ, selvom tilgangen er beskrevet. Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at ledelsen har erkendt at borger X's risikoprofil er uoverskuelig og at der er planlagt en justering og forenkling. Arbejdstilsynet lægger yderligere vægt på, at det ikke fremgår tydeligt af den nuværende risikovurdering, hvornår de ansatte skal trække sig, idet det er angivet, at det først kan ske, når alt mulig andet er afprøvet. Arbejdstilsynet vurderer, at ansatte bliver udsat for fare, da det ikke er sikkert, at de beskrevne instruktioner og tilgange er virksomme. Arbejdstilsynet henviser til risikoprofilens handleanvisninger, hvor formuleringerne "nogle gange" og "der er mulighed for" ikke er tilstrækkeligt handleanvisende, når ansatte står i situationer, hvor de kan blive udsat for vold fra borger X. I den forbindelse lægger Arbejdstilsynet vægt på, at skadelidte var ny i samarbejdet med borger X og havde begrænset mulighed for at vurdere hvilken tilgang og muligheder, der var virksomme, samt at relationen mellem skadelidte og borger X ikke var godkendt af borger X.

- Arbejdstilsynet vurderer slutteligt, at forebyggelsen af vold mod nyansatte eller vikarer ikke er tilstrækkelig, da det er svært at skabe sig overblik over og huske borger X's meget detaljerede døgnrytmeplan og det ikke er beskrevet, hvad der skal til før ansattes relation til borger X er godkendt at kunne arbejde hos ham. Arbejdstilsynet har medtaget i vurderingen, at der er planlagt en justering og forenkling af døgnrytmeplanen og oplysningen om, at ansatte skal selv føle sig trygge i relationen, før de arbejder med borger X.

Arbejdstilsynet har i den samlede vurdering forholdt sig til oplysningen om, at der lige nu er ro på borger X. Arbejdstilsynet vurderer forsat, at der er risiko for, at ansatte kan blive udsat for vold fra borger X, da borgerens tilstand hurtigt kan forandres på grund af hans diagnose og sårbarheder i forhold til struktur, forandringer og relationer.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med borger X ikke er planlagt, tilrettelagt og bliver udført således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til risikoen for vold.

Den utilstrækkelige forebyggelse af risikoen for vold i arbejdet øger jeres ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst og depression samt posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer desuden at få fysiske helbredsskader.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Skovstjernen er en socialpædagogisk § 85-boform med døgndækning, som er hjem for cirka 38 borgere med fysisk og psykisk

funktionsnedsættelse samt 4 aflastningsværelser. Borgerne bor på et værelse med toilet og bad fordelt i 6 sammenhængende huse. Hvert hus har sin farve: rød, grøn, lilla, hvid, gul og blå. Hvert hus bindes sammen af et kontor i midten.

Ledelsen oplyser at borgerne er over 18 år og primært har udviklingshæmning. Ledelsen oplyser videre, at aldersspændet aktuelt ligger mellem 18 og 70 år. Der er flere borgere, der kan have fysiske udfordringer. Ledelsen oplyser videre, at der er et stigende antal ansøgninger til stedet, hvor borgerne har autisme. Aftaleholder oplyser, at der ikke visiteres borgere med meget udadreagerende adfærd, men at man oplever, at udadreagerende adfærd ved indskrivning ikke er velbeskrevet eller overrasker.

Ledelsen oplyser, at der er ca. 40 ansatte, hvoraf størstedelen er pædagoger. Herudover social- og sundhedsassistenter, sygeplejerske samt ufaglærte til at varetage opgaverne. Der anvendes kun interne vikarer til opgaveløsningen. Der er aktuelt to vakante stillinger i hus blå/gul, hvor borger X bor.

Områdeleder oplyser, at der er stort fokus på at husene samarbejder på tværs og alle ansatte har kendskab til borgerne. Der arbejdes især på tværs af de huse, der hænger sammen med fælles kontor, som f.eks. hus blå/gul.

Besøg på virksomheden

Arbejdstilsynet har besøgt Skovstjernen d. 8. og 13. januar 2026 i forbindelse med undersøgelse af to arbejdsulykker (EASY-nr: 16290710 og 16290098) sket d. 24. og 26. oktober 2025. Fra virksomheden deltog aftaleholder Mads Kilden, afdelingsleder Annemette Popenda, konstitueret afdelingsleder Tina Leth Jensen, arbejdsmiljørepræsentant Eva Sørensen.

Besøget bestod af:

- D. 8. januar: Indledende møde med aftaleholder Mads Kilden, afdelingsleder Annemette Popenda, konstitueret afdelingsleder Tina Leth Jensen, arbejdsmiljørepræsentant Eva Sørensen.
 - D. 8. januar: Samtale med kontaktperson for borger X og konstitueret afdelingsleder Tina Leth Jensen.
 - D. 8. januar: Telefonsamtale med skadelidte.
 - D. 13. januar: Afsluttende møde og tilbagemelding med afdelingsleder Annemette Popenda, konstitueret afdelingsleder Tina Leth Jensen, arbejdsmiljørepræsentant Eva Sørensen.
- Arbejdstilsynet redegjorde for nærværende afgørelse.

Arbejdstilsynet var ved begge besøg repræsenteret ved tilsynsførende Flemming Munch Rasmussen og Tine Schjønning.

Skriftlige materialer:

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

- Risikoprofil og vurdering for borger X

- Registreringer af Vold, Trusler og Chikane (VTC) på borger X fra 25. februar 2025 til d. 8. januar 2026.
- Introduktionsplan for nye medarbejdere.

Risiko for og forekomst af arbejdsrelateret vold i forbindelse med arbejdet med borger X

Skadelidtes beskrivelse af ulykkeshændelserne:

Ved ulykken d. 24. oktober 2025 skulle skadelidte (SL) støtte og hjælpe borger X i forbindelse med morgenplejen. Borger X var fra starten afvisende over SL og sagde ”jeg vil ikke have dig”. SL insisterede på, at hun skulle hjælpe borger X efter at have drøftet tilgangen med sine kollegaer, der var i gang med at skaffe vikarer grundet sygdom i hus gul. Borger X blev ved med at afvise SL og blev udadreagerende. Han ville tisse på hende og gik efter SL til fællesrummet med truende adfærd. Han kastede en potteplante efter SL og væltede et bord i fællesrummet. SL sagde til borger X, at han skulle stoppe, hvilket ikke hjalp. De ansatte låste sig derefter inde på kontoret og tilkaldte politiet. Politiet kom og fik borger X ind på værelset, hvor han faldt til ro.

SL oplyste uddybende, at hun forud for ulykken ikke havde haft plejeopgaver, hvor hun var alene, hos borger X. Hun oplyste videre, at hun på ulykkestidspunktet endnu ikke ”var inde i varmen” hos borger X i forhold til at kunne arbejde alene hos ham. På dagen for ulykken var der mangel på ansatte grundet sygdom og det derfor blev vurderet, at hun kunne varetage opgaven hos borger X.

Ved ulykken d. 26. oktober 2025 var borger X urolig pga. en event på Skovstjernen. Hans mor og lillebror var tilstede. Kommunikationen mellem pårørende, ansatte og borger X var uklar. Borger X kom i affekt, hvor han slog en kollega til SL og ramte SL med en sten, som han kastede efter hende. Han ville tisse på SL og kollegaen. SL og kollegaen var ikke enige om, hvordan de skulle handle på situationen. SL trak kollegaen ind på kontoret, hvor de barrikaderede sig og politiet blev tilkaldt. SL oplevede et stort pres grundet uenigheden om ansattes handlemåde samt bekymring for de pårørende, der var alene tilbage med borger X udenfor kontoret.

Skadelidte oplyste uddybende om introduktionen til hus gul, at hun oplevede den forvirrende og forjaget. Hun havde sat sig ind i borger X i NEXUS, men fandt informationsmængden enorm og kompleks at forholde sig til. SL oplevede arbejdet hos borger X som en umulig opgave, bl.a. fordi alt var beskrevet ned til mindste detalje gennem hele dagen. Hun oplyste desuden, at der var mange forskellige holdninger og meninger om arbejdet hos borger X blandt de andre ansatte. Skadelidte oplyser videre, at der på ulykkestidspunktet var travlt i hus gul grundet sygemeldinger og mangel på fastansatte.

Ledelsen og ansatte oplyser uddybende om perioden for ulykkestidspunkterne:

I perioden op til ulykkestidspunkterne var 4 ud af 7 fastansatte stoppet og yderligere en fastansat var langtidssygemeldt. Der var derfor kun 2 fastansatte på afdelingen. Ledelsen og ansatte beskriver perioden omkring ulykken som urolig grundet få fastansatte med kendskab og god relation til borger X. Ledelse og ansatte oplyser videre, at det påvirkede overlap og planlægningen af arbejdet, da borger X var meget opsøgende og en anden borger reagerede med selvskade i forbindelse med overlap og planlægning. Overlap og planlægning foregik meget hurtigt og med afbrydelser.

Ledelsen og ansatte oplyser, at skadelidte blev fastansat i hus gul d. 1. september 2025. Hun havde forinden været vikar i huset og havde fortsat vikarvagter på andre afdelinger efter fastansættelsen. Hun begyndte derfor reelt først i hus gul d. 1. oktober 2025. Ledelsen og ansatte oplyser videre, at skadelidtes introduktion til hus gul var uheldig, da hun i starten af fastansættelsen var så meget væk fra hus gul og der gik lang tid inden et møde i forhold til status på introduktionen blev aftalt. Mødet var planlagt til en dato efter ulykken.

Ledelse og ansatte oplyser, at skadelidtes relation til borger X ikke var der, hvor skadelidte kunne varetage opgaver alene hos borger X. Borger X havde ikke godkendt skadelidte. Ledelsen oplyser, at det nu er aftalt, at nyansatte ikke skal have borger X før de er trygge ved opgaven og den ansatte er godkendt af borger X.

Ledelsen og ansatte oplyser følgende om borger X:

Borger X har boet på Skovstjernen, i hus blå/gul (gul), i næsten et år.

Borger X beskrives som en af stedets mest komplekse borgere. Han er en ung mand på 19 år. Han er ca. 185 cm. høj og vejer 124 kg. Han er infantil autist og mentalt retarderet. Hans kognitive udviklingsalder er vurderet til ca. 6 år og evnen til socialt samspil er vurderet svarende til en 2-3-årig. Der beskrives videre et misforhold imellem de impressive og ekspressive færdigheder. På grund af borger X sprogfærdigheder, kan borger X komme til at fremstå bedre end han er. Dette kan blandt andet give udfordringer, da han ikke er i stand til at forstå sammenhænge og beskeder, hvilket i den sidste ende kan føre til udadreagerende adfærd. Han beskrives som stærk, hurtig og målrettet i sine bevægelser. Han samler på bamser og går ofte rundt med mange bamser i favnen. Han har hele tiden tv'et tændt og ser/hører velkendte DVD'er med tegnefilm – både dag og nat.

Indflytningen til Skovstjernen for næsten et år siden beskrives som svær og langvarig, da han i det første halve år søgte hjem til sin mor, der bor i nærheden. Det tog derfor lang tid for ansatte at få etableret en relation til borger X. Det oplyses videre, at borger X har brug for en meget forudsigelig og fast struktur. Døgnrytmeplanen, hvor strukturen er beskrevet findes i NEXUS. Ledelse og ansatte beskriver døgnrytmeplanen som meget detaljeret, og at alt er beskrevet ned til den mindste detalje. F.eks. er det beskrevet, hvordan morgenmaden skal tilberedes og hvordan den serveres i en bestemt skål. Borger X kan desuden selv bryde den fastlagte struktur, da hans adfærd er lystbetonet. Det beskrives videre, at det er vigtigt, at ansatte har en god relation til

borger X. Han skal se ansatte an og ”godkende” dem, før det er muligt at arbejde hos ham.

Borger X kan blive udadreagerende med vold og trusler, hvis strukturen brydes af ansatte eller ting ikke giver mening for ham. F.eks., hvis han ikke får morgenmaden i en bestemt skål eller han skal have pleje/støtte af en ansat, som han ikke har godkendt, eller ansatte siger ”hej” til ham uden at relationen er godkendt. Borger X kan desuden blive udadreagerende og komme i affekt, hvis han selv bryder strukturen og han ikke kan finde sammenhæng, eller hvis der sker noget uforudset. Af eksempler nævnes: At han kom i affekt og blev udadreagerende, da han havde glemmt en bamse på sit aktivitetstilbud, og at han kom i affekt og blev udadreagerende da en af de automatiske døre i huset ikke virkede. Han kan desuden blive udadreagerende, når han ikke får den ansatte, som han gerne vil have eller teknikken omkring dvd, TV mv. ikke virker. Han beskrives af ledelse og ansatte som svær at risikovurdere.

Når borger X kommer i affekt og bliver udadreagerende kan han udsætte de ansatte for slag, kast med genstande og inventar, spyt og forsøg på urinerende på gulvet. Borger X kan true de ansatte med at slå dem ihjel og kalde dem for skældsord. Derudover kan borger X finde på at udøve hærværk, hvor han smadrer eget eller virksomhedens inventar. F.eks. kan TV og skamler blive anvendt mod ansatte eller til at slå på vægge og døren ind til ansattes kontor. Borger X virker meget voldsom grundet sin størrelse, hurtighed og fremtoning. Han går efter ansatte, når han er i affekt. Ledelsen og ansatte oplyser videre, at det ofte er ansatte, der ikke har en god relation til borger X, der kan blive udsat for den udadreagerende adfærd. I tilgangen til borger X er det vigtigt, at man er afventende og gør sig interessant over for borger X ved at synge sange, sidde med dukker og afvente hans godkendelse af relationen, hvilket tager tid.

Opgaverne hos borger X er hjælp til tandbørstning, give morgenmedicin, støtte ved påklædning og derudover understøtte borger X med indhold og aktiviteter igennem dagen. Der arbejdes ud fra delmål og døgnrytmeplaner. Ledelse og ansatte oplyser videre, at borger X har førsteprioritet, da der ellers kan forestå et stort oprydningsarbejde som følge af den udadreagerende adfærd.

Ledelsen oplyser yderligere om borger X, at der har været et VISO-forløb i forhold til borger X's adfærd, og hvordan der skal opsættes struktur. Der har dog alligevel været udadreagerende adfærd, hvilket af ledelsen tilskrives uens tilgang hos borger X. Dette har været og er stadig et fokuspunkt i arbejdet hos borger X.

Registreringer af hændelser med vold mod ansatte:

Ud fra virksomhedens interne registreringer af vold og trusler mod ansatte kan Arbejdstilsynet konstatere, at der i perioden fra d. 25. februar 2025 til d. 8. januar 2026, er registreret 13 hændelser med vold og trusler fra borger X mod ansatte. Hændelserne er belastningsscoret mellem 6 og 10. Der har været tilkaldt politi ved alle hændelserne,

hvorfor Arbejdstilsynet kan konstatere, at alle registreringer vedrører episoder, hvor borger X er i "Rød" i risikoprofilen.

Eksempler på vold og trusler i perioden:

- 04.05.2025: Borger X udviser truende adfærd overfor ansatte. Slår på vinduer, råber "jeg slår dig ihjel". Ansatte søger sikkerhed på kontor. Borger X kaster glaskande på dør til kontor. Tager tøjet af, tisser på gulvet og skriger. Slår på kontordør med skammel og trykker brandalarm.
- 18.05.2025: Borger X slår anmelder og kollega flere gange. Vil smadre bussen, hvor ansatte har søgt sikkerhed. Borger X løber nøgen rundt og kaster med ting. Politi og vagtlæge tilkaldes.
- 06.07.2025: Borger X er sur og truende. Kaster med ting efter ansatte i sin lejlighed. Hæver armen over ansatte og viser, at han vil slå. Smadrer sin DVD-maskine og spytter efter ansatte. Kommer med TV over hovedet, hvor han forsøger at ramme ansatte.
- 24.10.2025: Ulykkeshændelsen som ovenfor beskrevet.

Ledelsen og ansatte oplyser, at der nu er mere ro på borger X.

Forebyggelse af arbejdsrelateret vold i forbindelse med arbejdet med borger X

Registreringer af hændelser med vold:

Registreringer af vold, trusler og chikane fremgår af NEXUS, så ansatte kan orientere sig i borgerens aktuelle adfærd. Hændelserne registreres på en skala fra 1-10. Når scoren er over 5, skal ledelsen kontaktes. Ledelsen oplyser, at der har været og er et stort fokus på, at alle hændelser med vold, trusler og chikane skal registreres. Ledelsen og ansatte oplyser, at det ikke er alle hændelser, der bliver registreret. Ledelsen oplyser, at man regner med, at der er et mørketal i forhold til registreringer af hændelser med vold, trusler og chikane fra borger X. Ledelsen oplyser videre, at det ikke er beskrevet, hvilke hændelser, der skal registreres og ansatte registrerer ud fra egne oplevelser af situationen og hændelsen. Ledelsen oplyser videre, at det er op til de enkelte ansatte, at vurdere, om en hændelse skal registreres. Ledelsen oplyser desuden, at normalitetsbegrebet hele tiden rykker sig og de derfor løbende har fokus på, at ansatte får registreret hændelser med vold. Ledelsen oplyser f.eks. om en hændelse, hvor en erfaren ansat registrerer en hændelse som 1 og en nyansat oplyser, at hun ville registrere hændelsen som 8 på skalaen. Ledelsen oplyser, at man derfor har planlagt, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal deltage på de næstkommende personalemøder i forhold til fokus på registreringer mhp. at få ansatte til at registrere alle hændelser.

Analyse og undersøgelse af hændelser med vold fra borger X:

Ledelsen oplyser, at alle registrerede hændelser bliver gennemgået i arbejdsmiljøgruppen, hvor der tages stilling, om der skal foretages initiativer og ændringer i forhold til sikkerhed. Ledelsen oplyser videre,

at der er mulighed for at drøfte hændelser på personalemøder, hver tredje uge.

Tiltag på baggrund af ulykkerne:

Ledelsen oplyser, at der efter arbejdsulykken blev etableret en ekstern tryghedsvagt, der opholdte sig i hus gul fra kl. 9-22 for at skabe tryghed og ekstra sikkerhed for ansatte. Tryghedsvagten var i huset til slutningen af november 2025.

Ledelsen oplyser videre, at der lige nu er samarbejde i gang med konsulent- og psykologhuset Connec i forhold til at undersøge og vurdere borger X's adfærd mhp. bedre trivsel og forebyggelse af den udadreagerende adfærd, herunder om der er tilstrækkelig viden om borger X og tilgangen hos borger X er den rigtige samt om de forebyggende tiltag af udadreagerende adfærd er tilstrækkelige. Samarbejdet er endnu ikke færdiggjort, men har allerede vist, at borger X's kognitive udvikling var lavere end først antaget og borger X derfor har stået i overkrav. Det er endvidere påvist, at borger X har en ubehandlet ADHD. Der er på baggrund af analysen justeret i tilgangen og der har ikke været tilkaldt politi, siden tiltagene blev iværksat.

Ledelsen har desuden besluttet, at ansatte ikke skal ind til borger X, før de selv vurderer, at de er klar. Ansatte oplyser, at dette kan være svært at overholde, hvis der ikke er fast personale nok.

Ledelsen har derudover iværksat 1:1 samtaler med ansatte i forhold til støtte, hjælp og sparring omkring den aftalte struktur for at fastholde en ens tilgang til borger X.

Risikoprofil og handleanvisninger vedr. borger X:

Ledelsen og ansatte oplyser, at borger X risikovurderes ud fra risikoprofilen en gang i hvert vagtlag og ved ændringer i hans tilstand i løbet af dagen. Ændringer og registreringer foretages i Nexus. Arbejdstilsynet konstaterer, at der er ikke foretaget ændringer i risikoprofilen som følge af ulykken. Seneste ændring er foretaget d. 7. juni 2025.

Risikoprofilen består af et trafiklys, hvor borger X's risikoadfærd er beskrevet og handleanvisninger, der instruerer ansatte i, hvordan de skal handle ud fra risikoscoren. Ledelsen og ansatte oplyser, at i Rød er borger X i affekt og bliver udadreagerende.

Arbejdstilsynet konstaterer, at anvisningerne i forhold til hvordan ansatte skal handle i henholdsvis gul og rød er næsten identiske. Det fremgår f.eks. i både gul og rød profil, at krav og behovsudsættelse kan være trigger for borger X samt hvis der bruges ord som "du kan" og "du skal". Det fremgår desuden, at ansatte hjælper borger X ved f.eks. at sige "vi tisser ikke her, du tørrer selv op", eller ved at sige tydeligt STOP eller "vi vælter ikke med tingene her". Endvidere fremgår det, at borger X godt kan lide at blive rørt på ryggen og få tryk på skuldrene. Arbejdstilsynet konstaterer videre, at det ikke er tydeligt, hvordan ansatte skal handle, da flere anvisninger indledes med "nogle gange" og det derfor er op til den enkelte ansatte at vurdere, om handleanvisningen

kan bruges i det konkrete tilfælde. Arbejdstilsynet kan desuden konstatere, at det ikke fremgår tydeligt, hvad ansatte skal gøre, når borger X ikke kan hjælpes pga. affekt. Der står, at der er mulighed for personaleskift, alarmkald og låse sig ind på kontoret. Ansatte skal ringe 112, når alt mulig andet er prøvet og borger X fortsat er truende og vil kaste med ting efter personalet.

Ledelsen oplyser, at tilgangen hos borger X har været uens og ansatte har handlet ud fra egne synsninger og på eget initiativ, selvom tilgangen er beskrevet. Ledelsen oplyser videre, at flere ansatte har været utrygge ved borger X og derfor har fulgt deres egen tilgang. Dette blev også påpeget ved VISO-forløbet.

Ledelsen oplyser, at man i samarbejdet med Connec er blevet opmærksomme på, at borger X's døgnrytmeplan og risikoprofil er uoverskuelig. Der er planlagt justering og forenkling af både døgnrytmeplan og risikoprofil i samarbejde med Connec.

Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet:

Ledelsen og ansatte oplyser, at der er overlap mellem alle vagttag. Det er fast punkt i overlappet at drøfte borger X's tilstand. Ledelsen og ansatte oplyser videre, at ansatte læser op på borger X, når de møder på arbejde. Der kan f.eks. være beskrevet delmål og opgaver til dagen, som ikke blev nået i sidste vagttag. Overlap bruges desuden også til at drøfte dilemmaer og særlige belastninger i forhold til arbejdet med borgerne. Kl. 13.00 mødes dagvagten i forhold til justeringer af plan og drøftelse af dilemmaer. Der arbejdes i et team med to pædagoger og en sundhedsfaglig omkring borger X.

Ledelsen oplyser, at der afholdes personalemøder hver 3. uge, hvor der er pædagogisk værksted. Her arbejdes med døgnrytmeplaner, revidering af delmål og risikovurderingen.

Ansatte og ledelse oplyser, at der lige nu er to vakante stillinger i hus gul. En ansat, der tidligere har arbejdet i hus gul, er udlånt til huset. Ansatte og ledelse oplyser videre, at der nu er kommet mere ro og struktur på overlap samt planlægning af vagten.

Ledelsen oplyser, at alle ansatte bærer tryghedsalarmer, der kan anvendes i arbejdet med borgerne. Ledelsen og ansatte oplyser derudover, at der siden sommeren 2025 har været et godt samarbejde med psykiatrisk afdeling vedr. beroligende medicin til borger X.

Introduktion, instruktion og oplæring:

Ledelsen oplyser, at alle nyansatte følger en introduktionsplan, hvori det bl.a. fremgår, at ansatte introduceres til Procedure til forebyggelse samt registrering af vold og voldsomme hændelser og får Gennemgang af alle beboere – alt fra udfordringer, hygiejne til døgnrytme, forflytninger samt en Gennemgang af tryghedsprocedure på særlige beboere.

Der introduceres endvidere til den pædagogiske metode og tilgang KRAP, Etisk dilemmahåndtering og SIKK-metoden. Ledelsen oplyser,

at alle ansatte på Skovstjernen er undervist i autisme efter VISO-forløbet på borger X. Ledelsen oplyser videre, at der ikke tilbydes autisme-undervisning af nyansatte.

Ledelsen oplyser videre, at alle nyansatte får følvagter, hvor de følger en kollega mhp. at opleve og lære om tilgangen hos de enkelte borgere.

Anvendte regler

- § 38 stk. 1 og § 77, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 1108 af 15. september 2025 af lov om arbejdsmiljø.
- § 26 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø med senere ændringer.
- §§ 25 og 27 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø med senere ændringer.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge problemer med vold. Områder, som kan være centrale med henblik på varige løsninger, er nævnt nedenfor. Det kan være hensigtsmæssigt, at I selv finder frem til konkrete og specifikke løsninger til at forebygge risikoen for vold, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

For at forebygge risikoen for vold kan I fx:

- Sikre, at virksomheden har kendskab til alle hændelser med vold og trusler mod ansatte.
- Sikre, at de ansatte har ens forståelse af, hvad der er vold og på den baggrund sikre en systematisk registrering af episoder med vold.
- Udføre systematiske undersøgelser og analyser af episoder med vold med henblik på forebyggelse af vold på baggrund af systematiske hændelsesregistreringer.
- Sikre, at der er udarbejdet tydelige og konkrete instrukser og retningslinjer for, hvilken risikoadfærd ansatte skal være opmærksomme på, og hvordan ansatte skal handle herpå samt hvornår de skal trække sig.
- Sikre, at ansatte har kendskab til og følger interne instrukser for sikkerhed.
- Føre effektivt tilsyn med, at ansatte overholder sikkerhed og instrukser i arbejdet med borger X.
- Sikre, at ansatte har ensartet tilgang og følger instrukser og retningslinjer for arbejdet med borger X.
- Sikre, at ansatte har de nødvendige kompetencer, viden og kendskab til borger X's diagnoser og vanskeligheder, så de er i stand til at imødekomme og handle på borger X adfærd.
- Sikre, at nyansatte og vikarer er tilstrækkeligt klædt på til at udføre arbejdet.

- Sikre, at det er tydeligt, hvornår det er sikkert at arbejde hos borger X i forhold til godkendelse af relationen til ansatte.

I kan læse mere om forebyggelse af risikoen for vold i Arbejdstilsynets vejledning om psykisk arbejdsmiljø, særligt kapitel 6, Arbejdsrelateret vold i arbejdet: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2025/10217>

I kan desuden finde hjælp i Arbejdstilsynets spørgeguide om psykisk arbejdsmiljø, Vold, via dette link: https://at.dk/media/eftpygwn/vold_psyk-spoergeguide_tilgaengeliggjort_rettet-januar-2026.pdf

I kan derudover læse mere om forebyggelse af vold på Arbejdstilsynets hjemmeside via dette link: <https://at.dk/faa-viden/relationer-paa-arbejde/vaer-klaedt-paa-naar-i-arbejder-med-mennesker-som-kan-reagere-voldsomt/>

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 ekstern 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. 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

Tine Schjønning
Tilsynsførende