

Norrdjurs kommune
Torvet 3
8500 Grenaa

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Nord
Landskronagade 33
2100 København Ø

T 70 12 12 88
at@at.dk
www.at.dk

CVR 21481815

21. februar 2023

Afgørelse

Vi sendte en høring til jer den 3. februar 2023 i forlængelse af tilsynsbesøget den 18. januar 2023.

På besøget hos Skovstjernen, Tove Ditlevsens Vej 4, 8500 Grenaa talte vi med aftaleholder Mads Kilden samt med flere ansatte.

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 høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger X ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt. Det skal I gøre i forbindelse med arbejdet med Borger X i Blå Hus.

I skal efterkomme påbuddet **senest den 1. oktober 2023**.

I skal orientere alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af påbuddet.

I skal **senest den 8. oktober 2023** give os besked om, hvordan I har efterkommet påbuddet. Inden I giver os besked, skal I orientere arbejdsmiljøorganisationen om, hvordan påbuddet er efterkommet. I skal bruge [formularen](#) på vores selvbetjeningsløsning Arbejdsmiljø i din virksomhed.

Begrundelse for påbuddet

Vi har vurderet, om problemer med høje følelsesmæssige krav er til stede i arbejdet, og hvordan virksomheden har forsøgt at forebygge problemerne.

Der er tale om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, når arbejdet indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, fx borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til

Sag

20220059952/25

Ansvarlig:

Tine Schjønning

CVR 29189986

P 1016998822

Side 1/10

- at sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd,
- at håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller
- at tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, som man arbejder med.

Vi vurderer, at arbejdet med borger X i Hus Blå ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er risiko for, at problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet kan forringe ansattes fysiske eller psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Vi har ved vurderingen lagt vægt på, at den sundhedsmæssige risiko ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke er forebygget tilstrækkeligt. Det bygger vi på følgende oplysninger fra ledelse, ansatte og skriftligt materiale fra virksomheden:

- Der arbejdes dagligt med en kompleks borgergruppe, hvor borger X fylder særligt meget. Her lægges vægt på de ansattes oplysninger om, at borger X er konstant opmærksomhedskrævende, verbalt seksualiserende, verbalt truende, grænseoverskridende og udadreagerende i sin adfærd. Fx ved, at borger X dagligt er konstant personalesøgende og gentager spørgsmål til de ansatte igen og igen. Hvis han ikke får svar, bliver borger X mere og mere insisterende og går tæt på de ansatte og gentager spørgsmålet, indtil de svarer. Selvom borger X får svar kan det samme spørgsmål efterfølgende gentages igen og igen gennem hele arbejdsdagen. Der er ugentligt verbale trusler om selvskadende adfærd, fx. "jeg vil hænges", eller seksualiserende udsagn, fx. "jeg vil slikke din fisse".
- At den opmærksomhedskrævende adfærd kan forekomme flere gange dagligt og konstant i perioder på flere timer.
- At den seksualiserende truende og grænseoverskridende adfærd forekommer flere gange ugentligt.
- De ansatte dagligt skal skjule og undertrykke negative følelser, fx irritation, antipati og skyldfølelse. De ansatte skal være på forkant i forhold til at aflæse og forudse borger X's adfærd samt navigere i dilemmaet mellem at tilfredsstille borger X's behov for opmærksomhed og kunne give andre borgere i Hus Blå opmærksomhed. Fx. når borger X kommer råbende ind til andre borgere under morgenpleje og den ansatte skal guide borger X ud og evt. forlade den anden borger for at få borger X ud.
- Af skriftlig registrering af udadreagerende adfærd fremgår, at borger X i 20 minutter har talt til en ansat om at slikke fisse på en ansat samt grænseoverskridende og seksualiserende adfærd ved, at borger X nogen er gået tæt på en ansat og bad hende se på penis.
- At det i APV fra 2021 fremgår, at henholdsvis 35 % og 16 % af ansatte svarer, at de sommetider eller ofte føler sig udkørt eller følelsesmæssigt udmattet. Endvidere svarer henholdsvis 41 %, 22 % og 5% af de ansatte, at de i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad oplever, at der er forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefravær.

- Aftaleholder genkender billedet af, at borger X er personalesøgende.

Det er på baggrund heraf Arbejdstilsynets vurdering, at de ansatte er udsat for høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger X, og at virksomhedens forebyggelse af høje følelsesmæssige krav er utilstrækkelig. Der lægges i den forbindelse vægt på:

- Der på trods af aftaleholders oplysning om beslutninger om pædagogiske tilgange/arbejdsmetoder er manglende tydelighed og forståelse af, hvilken pædagogisk tilgang, der er effektiv i forhold til borger X, idet besluttede tiltag ikke opleves som effektive og derfor ikke udføres af ansatte i praksis. Det oplyses fx, at tiltaget med at guide borger X til at sidde på en stol udenfor døren til en anden borgers lejlighed, medens de ansatte er derinde ikke er effektivt og derfor ikke udføres i praksis. Endvidere oplyses, at de pædagogiske tiltag, der blev foreslået på supervisionsforløbet, alle er kendte af de ansatte og anvendes uden effekt i forhold til borger X. Der bør efter Arbejdstilsynets vurdering være løbende evaluering mellem ansatte og ledelse af effekten af besluttede tiltag omkring en kompleks borger, som borger X, for at sikre fælles forståelse og udførelse af tiltagene samt opfølgning på, om der sker ændringer i adfærden, der kræver ændringer i tilagene. Arbejdstilsynet vurderer i den forbindelse, at det fx ikke er nok at nedskrive et tiltag vedr. borger X's opmærksomhedskrævende adfærd og sende den til de ansatte i forhold til at få et nyt tiltag afprøvet og indført omkring en kompleks borger, som borger X. Det kræver, efter Arbejdstilsynets vurdering, tæt ledelsesmæssig opfølgning og sparring under processen.
- Der ikke er den fornødne viden om omfanget af den opmærksomhedskrævende, seksualiserende og udadreagerende adfærd, idet den ikke registreres i fuldt omfang. Det er derfor Arbejdstilsynets vurdering, at der ikke er et fuldt overblik over borger X's adfærd i forhold til at vurdere omfanget af adfærden, om enkelte ansatte er særligt udsatte, om arbejdet er planlagt og tilrettelagt således adfærden mindskes/forebygges og i hvilke situationer, at adfærden fx. eskalerer med henblik på læring og fremtidig forebyggelse.
- Der ikke sikres hensyn til de høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger X ved personaleskift i løbet af en vagt. Der er, på trods af aftaleholders oplysning om en aftalt struktur for personaleskift i forhold til borger X, manglende tydelighed og fælles forståelse mellem ansatte og aftaleholder om aftalen, da der ikke er en systematisk tilgang, planlægning og udførelse af personaleskift i arbejdet med borger X. Arbejdstilsynet vurderer desuden, at det er usikkert, om alle ansatte har den fornødne viden, oplæring og instruktion i forhold til retningslinjer i arbejdet med borger X, da manglende viden om retningslinjerne af de ansatte gives som årsag til at personaleskift ikke finder sted. Arbejdstilsynet vurderer derfor, at de ansatte udsættes for langvarige høje følelsesmæssige krav med tilfældig mulighed for aflastning eller hjælp fra en kollega.
- Der er manglende mulighed for daglig sparring, overlevering og efterbearbejdelse af de høje følelsesmæssige krav med kollegaer og ledelse, idet ansatte konstant forstyrres og er "på" i kontakten med borger X. Arbejdstilsynet lægger i den forbindelse vægt på oplysningerne om, at ansatte oplever at deling og efterbearbejdelse af

høje følelsesmæssige krav opleves at være nyttigt for dem, når det lykkedes, men at det ofte ikke er muligt at gennemføre. At ansatte i stedet efterbearbejder de høje følelsesmæssige krav med deres pårørende og tænker meget på arbejdet i fritiden.

- At ansatte oplever psykisk udmattelse og ekstrem træthed efter en arbejdsdag med borger X og dette underbygges af APV'ens spørgsmål om ansatte føler sig udkørt eller følelsesmæssigt udmattet, hvor 51 % af de ansatte svarer bekræftende på dette. Det er i den forbindelse Arbejdstilsynets vurdering, at muligheden for hjælp, støtte, sparring og evt. efterbearbejdelse af høje følelsesmæssige krav ikke er tilstrækkelig effektiv. Arbejdstilsynets vurderer, at arbejdet med borger X kræver separate seancer, hvor de ansatte får bearbejdet de følelser, som aktiveres i forbindelse med arbejdet, og at dette skal sikres systematisk og regelmæssigt for alle ansatte.

Endelig lægger Arbejdstilsynet vægt på, at det er en forværende faktor i forhold til høje følelsesmæssige krav, at de andre borgere i Hus Blå også har komplekse problemstillinger, der kræver ansattes fulde opmærksomhed. Ansatte afbrydes ofte af borger X i kontakten med de andre borgere og dermed kommer de i et følelsesmæssigt og fagligt dilemma i forhold til at tilgodese alle borgeres behov i Hus blå.

Arbejdstilsynet vurderer derfor samlet, at arbejdet med borger X i Hus Blå udsætter ansatte for en sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forøger ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme samt udbrændthed.

Sagens oplysninger

Virksomheden

Skovstjernen er et socialpædagogisk botilbud med døgndækning for voksne borgere med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse. Skovstjernen er inddelt i 6 dobbelthuse, hvor der bor 39 borgere og der er 2 aflastningspladser. Der er ansat pædagogisk og sundhedsfagligt personale

Afdelingen:

Hus Blå er et af de 6 dobbelthuse. Der bor 6 borgere i Hus Blå med forskellige fysiske og psykiske funktionsnedsættelser, fx Downs syndrom, hjerneskade og ADHD. Der er 8 fastansatte i dag- og aftenvagt i Hus Blå, der arbejder tværfagligt sammen omkring borgerne. De ansattes arbejdsopgaver består i at få borgernes hverdag til at fungere i forhold til strukturering af hverdagen og fastholdelse af individuelle udviklingsmål. Det indebærer fx hjælp til personlig hygiejne, indtag af medicin og måltider samt kontakt til familie og arbejde.

Ledelsesniveauet på Skovstjernen består af en aftaleholder og to afdelingslederstillinger. De 2 afdelingslederstillinger er fordelt på hver 3 dobbelthuse. Den ene stilling som afdelingsleder er nynormeret og forventes besat 1. april 2023. Der er dermed pt. en vakant stilling som afdelingsleder, og der er netop ansat en konstitueret afdelingsleder med opstart medio januar. Ligeledes er den nuværende aftaleholder tiltrådt den 1. november 2023. Aftaleholder oplyser, at ledelsessituationen i de sidste år, har været præget af perioder uden ledelse, vikarierende ledelse og hyppige ledelseskift. Vikar for afdelingsleder var ansat fra maj-december 2022.

Grundlag for påbuddet

Besøg på virksomheden:

Tilsynsbesøg den 3. januar, 9. januar og 18. januar 2023.

Samtaler med ledelse og medarbejdere:

- Arbejdstilsynet har ved de to første tilsynsbesøg den 3. og 9. januar 2023 haft indledende samtaler med aftaleholder og ansatte om det psykiske arbejdsmiljø.
- Arbejdstilsynet har været på besøg og haft samtaler med ansatte fra Hus Blå om det psykiske arbejdsmiljø i Hus blå den 18. januar 2023 .
- Arbejdstilsynet har ligeledes haft en telefonisk samtale med en ansat fra Hus blå den 20. januar 2023 vedr. det psykiske arbejdsmiljø.
- Arbejdstilsynet har d.en20. januar haft en telefonisk samtale med aftaleholder om de temaer, der kom frem under samtalerne med de ansatte og tilbagemelding på tilsynsbesøget den 18. januar 2023.

Skriftlige materialer:

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

- APV-undersøgelse. Det fremgår ikke, hvornår den er fra. Det oplyses af aftaleholder, at den er fra 2021. Der er en svarprocent på 95
- Opgørelse over sygefravær
- Registreringer på udadreagerende adfærd fra borger x i perioden fra den 2. november 2022 til den 19. januar 2023.
- Aggressionstabel, evaluering af delmål, mail sendt til ansatte i Hus Blå (Henrik.docx), hvor aftaleholder bl.a. efterspørger en beskrivelse af plan omkring personaleskift - borger X
- Opsamlingsnotat fra afklarende møde om VISO-forløb den 25. januar 2023

Forekomst af høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger X i Hus Blå:

Aftaleholder oplyser ved de indledende samtaler, at de ansatte i hus Blå oplever udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø i forhold til borger X. Ved samtale med ansatte omkring det psykiske arbejdsmiljø i Hus Blå bekræftes og uddybes aftaleholders oplysninger om deres udfordringer i arbejdet med borger X. Borger X er diagnosticeret med en paranoid psykose, ADHD og hjerneskade.

Ansatte oplyser, at borger X er særligt krævende og belastende i forhold til høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Ansatte oplyser, at borger X's adfærd er opmærksomhedskrævende, grænseoverskridende, truende, seksualiserende og udadreagerende. Arbejdsopgaverne i forhold til borger x indebærer behovet for en fast strukturering af hverdagen, hvor borger X ligeledes har behov for guiding ved fx personlig hygiejne, indtag af medicin samt kontakten til de øvrige borgere på bostedet.

Ansatte oplyser om følgende eksempler på opmærksomhedskrævende adfærd. Ansatte oplyser, at adfærden både kan forekomme flere gange dagligt og konstant i perioder på flere timer, idet borger X er:

- Konstant opsøgende og insisterende i kontakten til specielt den ansatte, der er knyttet til borger X på den konkrete arbejdsdag, men kan også være opsøgende i forhold til øvrige ansatte på arbejde i Hus Blå:

- Borger X står gentagne gange dagligt udenfor døren til vagtkontor i forbindelse med overlap mellem dag- og aftenvagt og i øvrigt, hvis han ser ansatte på kontoret. Hvis døren er lukket går han til den modsatte dør i Hus Gul, banker på døren eller banker hovedet ind i vindue til kontoret. Ansatte oplyser, at dette vanskeliggør videregivelse af oplysninger mellem de forskellige vagtlag, idet borger X forstyrrer dem og kræver deres opmærksomhed. De ansatte kan dermed ofte ikke være med til overlap.
- Borger X går ind til andre borgere under deres morgenpleje og bad for at komme i kontakt med den ansatte. Han kan være råbende og kan fx. komme helt ind på badeværelset til den anden borger og den ansatte. Her må de ansatte guide borger X ud fra den anden borgers lejlighed og evt. forlade borgeren, som den ansatte er hos.
- Borger X gentager spørgsmål til de ansatte igen og igen. Hvis han ikke får svar, bliver borger X mere og mere insisterende og går tæt på de ansatte og gentager spørgsmålet, indtil de svarer. Det samme spørgsmål kan gentages igen og igen gennem hele arbejdsdagen, selvom borger X får svar.
- Borger X kan for at få opmærksomhed fx. figurere at få hjerteanfald, hvor borger X pludseligt falder om på gulvet. Under anfaldet råber borger X og bevæger sig voldsomt på gulvet.

Ansatte oplyser om følgende eksempler på seksualiserende, truende og grænseoverskridende adfærd. Ansatte oplyser, at adfærden sker flere gange ugentligt, idet borger X:

- Kan råbe seksualiserende udsagn mod ansatte, fx: "skal jeg slikke din fisse?", "skal jeg slikke dine tæer?", "jeg vil bruge kloroform, sætte tape over munden og voldtage dig". Dette går især udover yngre ansatte.
- Råber desuden tanker omkring sex med mindreårige børn overfor de ansatte.
- Råber trusler om selvskadende adfærd: Fx. "Jeg vil ikke leve mere", "Jeg vil hænges", "Jeg vil indlægges".
- Går meget tæt på ansatte, med få centimeters afstand til ansattes ansigt, når borger X insisterer på kontakt. Borger x beskrives som at være sort i blikket. Borger X har grebet en ansat i armen og skubbet en ansat. Den fysiske udadreagerende adfærd mod ansatte fandt sted før julen 2022 og er ikke oplevet siden til dato.
- Kan både komme løbende og listende bagfra, når han vil i kontakt med de ansatte, så de ikke altid ved, at borger X står lige bag dem eller borger X kommer mod dem med fart.

Ansatte oplyser i øvrigt følgende om den udadreagerende adfærd, idet borger X:

- Har råbende adfærd. Nogen gange råber han så højt, at han kan høres i de resterende huse på Skovstjernen.
- Kan banke på hos andre borgere, fx. borger Y og grine borger Y psykotisk og provokerende ind i ansigtet. Borger Y har ikke noget sprog og kan reagere ved at slå igen. Borger X slår borger Y igen. Ansatte skal råbe for at standse dette håndgemæng.

De ansatte oplyser, at Borger X's adfærd stiller krav om, at ansatte konstant skal være "på" i forhold til borger X, når de er på arbejde, idet borger X kan være

konstant opsøgende i hele arbejdstiden på 8 timer på hverdage og 10 timer i weekenden. Det er de 8 fastansatte, som skiftes til at være koblet på borger X. Ansatte oplyser, at det opleves meget belastende og trættende at være den, der har kontakten til borger X, idet de skal skjule og undertrykke negative følelser som irritation, antipati, vrede og bekymring samt skyldfølelse overfor andre borgere i Hus Blå.

De ansatte oplyser, at skift væk fra kontakten med borger X burde forekomme efter max. 2 timer på en vagt, idet de ansatte føler sig mentalt udmattede og overbelastede af konstant at være "på" i kontakten med borger X. De ansatte oplyser, at de oplever et konstant dilemma mellem at tilgodese borger X's adfærd og svigte de andre borgere, der ikke er så opmærksomhedskrævende. De ansatte oplyser, at de desuden skal være på forkant i forhold til at aflæse og forudse borger X's adfærd i forhold til andre borgere samt dem selv. Ansatte oplyser, at borger X's udadreagerende adfærd i en periode op til jul har været aftagende, men at særligt den verbale udadreagerende adfærd er tiltaget igen efter jul.

Skriftligt materiale:

- Af de skriftlige registreringer på udadreagerende adfærd fra borger X fremgår der registreringer på flere verbale udbrud og trusler af seksuel karakter. Det kan være tale om tissemand, ønske om at have sex med børn eller slikke fisse eller tale om ønsket om at have sex med en ansat. Der er en registrering på tale om at ville slikke fisse på en ansat, som har været ved i 20 min. Der er registreringer på at borger X ønsker, at give en ansat kloroform. Der er en registrering fra december 2022, hvor borger X under bad begynder at tale om sin penis og vil have den ansatte til at kigge på den. Han går herefter meget tæt på den ansatte.
- I den skriftlige APV fremgår det eksempelvis, at ansatte på spørgsmålet: "Føler du dig udkørt eller følelsesmæssigt udmattet?" svarer 35% sommetider og 16% svarer ofte. På spørgsmålet: "Er der forhold i arbejdsmiljøet, der kan medvirke til sygefravær?" svarer 41% i nogen grad, 22% svarer i høj grad og 5% svarer i meget høj grad.
- Der fremgår ikke et samlet sygefravær, men sammenlagt har der fra den 1. januar 2022 til den 20. januar 2023 været fravær på 8.378,97 timer.

Aftaleholder oplyser, at han kan genkende billedet af, at borger X er personalesøgende. Aftaleholder oplyser, at han ikke er vidende om, at der har været hændelser af udadreagerende karakter i form af slag rettet mod de ansatte eller mod andre borgere i botilbuddet, i den tid han har været aftaleholder. (pr. 1. november 2022). Det er ligeledes ikke muligt for aftaleholder, at be- eller afkræfte den udadreagerende adfærd, som har stået på i tiden inden hans ansættelse.

Virksomhedens forebyggelse

Ansatte oplyser, at:

- Der har været et eksternt supervisionsforløb med særligt fokus på at håndtere borger X. Ansatte oplevede ikke supervisionsforløbet som brugbart i det videre arbejde med borger X, idet de redskaber, der blev foreslået i forhold til håndtering af borger X allerede bliver brugt uden effekt. Det fremgår af det skriftlige materiale (Henrik.docx), at ansatte i forhold til udbytte af supervisionen skriver, at "der blev ikke præsenteret

- De oplever, at de tiltag, der er foreslået af aftaleholder i forhold til borger X, generelt ikke har den ønskede effekt.
- Der afholdes husmøder, hvor det er muligt at drøfte problemstillinger og tilgange omkring de enkelte borgere. Husmøderne er blevet ændret omkring arbejdstilsynets besøg fra ugentlige møder til møder hver 3. uge. Ansatte oplyser, at der er for langt i mellem møderne i forhold til hjælp, støtte og sparring omkring de enkelte borgere og særligt omkring borger X, når de foregår hver 3. uge.
- Det opleves som nyttigt at kunne efterbearbejde og dele de høje følelsesmæssige krav i forhold til borger X med kollegaer inden arbejdsdagen slutter, men at det ofte ikke er muligt grundet mange komplekse og samtidige opgaver samt borger X's tilstedeværelse.
- Aftaleholder har overfor borger x sat grænser fx i forhold til grænseoverskridende og seksualiserende adfærd. Ansatte oplyser, at dette har effekt, men virkningen aftager over tid.
- Der kan skiftes med en kollega i forhold til arbejdet omkring borger X, men dette er afhængigt af den anden kollega, der er på arbejde, idet ikke alle ansatte er lært op i den nødvendige tilgang og struktur omkring borger X. Der er ingen systematik i forhold til, hvornår der skal skiftes i løbet af en arbejdsdag.
- Den yngre ansatte, der har været særligt udsat for seksualiserende og grænseoverskridende adfærd i forbindelse med bad af borger X, nu er fritaget fra at bade borger X.
- Fysisk vold, som slag og skub registreres, men verbale udsagn som fx seksualiserende og truende udsagn registreres ikke i det fulde omfang. Ligeledes registreres den konstante opsøgende adfærd ikke til fulde.
- Processen med at guide borger x til at sidde på en stol udenfor døren til en borgers lejlighed, bliver ikke udført i praksis.

Aftaleholder oplyser, at:

- Det er besluttet, hvordan ansatte skal guide borger x til at sidde på en stol udenfor døren til en borgers lejlighed, når han vil gå med de ansatte ind. Dette skal over tid indlæres, som en automatiseret handling hos borger x. Processen er nedskrevet og sendt til ansatte. Processen er ikke øvet i praksis.
- Der blev besluttet specifikke tiltag ved det eksterne supervisionsforløb, som ikke er efterlevet. Der er ansatte, som ikke altid har følgeskab på de pædagogfaglige tiltag, hvilket medvirker en uensartet tilgang i det specialpædagogiske arbejde med borger X. Eksempelvis er strukturen for personaleskift i arbejdet med borger X fastlagt, men i praksis bliver den ikke fulgt.

- Der i personalegruppen kan være modstand på at efterleve den struktur, som er fastlagt borger X. Der er en tendens til at følge egne værdier frem for den faglige tilgang, der er besluttet. Aftaleholder oplyser, at der er igangsat et kulturarbejde, hvor der er fokus på mindre selvledelse og en større grad af loyalitet overfor de valgte pædagogiske metoder. Ligeledes et større samarbejde husene imellem, så man i højere grad kan sparre, aflaste og bruge kollegaers faglige kompetencer.

Af opsamlingsnotat fra det afklarende møde om VISO-forløb fremgår det, at den foreløbige tilbagemelding lyder på, at VISO kan tilbyde en udredning af funktionsniveau på borger x, samt udredning af sansebearbejdning og arousal.

Arbejds-mæssige og personlige konsekvenser

Ansatte oplyser, at de oplever psykisk udmattelse og ekstrem træthed efter en arbejdsdag med borger X. De efterfølgende fridage bruges til at restituere. De beskriver, at de på disse fridage ikke kan tage sig sammen til fx. praktiske opgaver i hjemmet og bare sidder og stirrer ud i luften.

Ansatte oplyser endvidere, at den manglende mulighed for at sparre og efterbearbejde de høje følelsesmæssige krav, i arbejdet med borger X, med kollegaer medfører, at de tænker meget over arbejdet i fritiden og at arbejdet fylder i relationerne til deres pårørende, der må lægge øre til deres oplevelser og følelser. Der beskrives bl.a. også skyldfølelse overfor andre borgere i Hus Blå, samt afmagt overfor arbejdet med borger X.

Anvendte regler

- § 38, stk. 1, og § 77, stk. 1, i lovebekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø.
- § 19 i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø.

Vejledning til at efterkomme påbuddet

Arbejdstilsynet kan vejlede generelt om metoder til at forebygge problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker. 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 problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, og at I inddrager ansatte i dette arbejde.

I kan læse mere om at forebygge problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker i Arbejdstilsynets publikation om arbejdsbetinget stress på adressen www.at.dk/arbejdsbetinget-stress. Se særligt under overskriften ”Arbejde med mennesker” i kapitlet ”Risikofaktorer for arbejdsbetinget stress”.

I kan læse mere om, hvordan I kan arbejde med at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø i virksomheden i pjecen ”Et godt psykisk arbejdsmiljø – hver dag”. Se www.at.dk/psykisk-hver-dag

I kan klage over påbuddet

Hvis I ønsker at klage over påbuddet, skal I sende klagen til Arbejdstilsynet. Vi skal modtage klagen inden fire uger efter, at I har modtaget påbuddet. I behøver ikke at rette jer efter påbuddet, mens klagen bliver behandlet. Hvis vi fastholder påbuddet, sender vi klagen videre til Arbejdsmiljøklagenævnet, som vil behandle jeres klage.

Følg jeres sag digitalt

Få overblik over denne sag og eventuelle andre sager med Arbejdstilsynet på [Arbejdsmiljø i din virksomhed](#). Her kan I bl.a. se kommende frister, og om Arbejdstilsynet vurderer, at I har efterkommet påbuddet.

Ring, hvis I har spørgsmål

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

Venlig hilsen

Tine Schjønning
Tilsynsførende