

September 2024



Riskfyllda placeringar

Visions förslag för bättre förutsättningar i HVB



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Skapa förutsättningar för ett livsviktigt uppdrag	3
Sammanfattning	4
Fakta om HVB-verksamheter	7
Regler, föreskrifter och allmänna råd som styr HVB	7
Regler om god arbetsmiljö	8
Inspektionen för vård och omsorg identifierar allvarliga brister	8
Statliga utredningar pekar ut förbättringsåtgärder	9
Att göra skillnad för personer placerade i HVB	10
Om enkäten och de som svarat	10
Psykisk ohälsa och komplexa behov hos placerade är vanligt	10
Placering och matchning är viktigt	13
Förutsättningarna att tillgodose de placerades behov behöver förbättras	14
Samverkan behöver förbättras på vissa områden	16
Förutsättningarna för kvalitet, trygghet och säkerhet måste vara goda	19
Det systematiska kvalitetsarbetet behöver utvecklas	19
Tryggheten i att rapportera missförhållanden måste öka	20
Vissa befogenheter behöver öka	22
Flera allvarliga arbetsmiljörisker i HVB	25
Oacceptabelt vanligt med hot och våld	25
Bristande bemanning och ensamarbete	29
Arbetet i HVB behöver uppvärderas	33
Ett meningsfullt men påfrestande yrke	33
Höj status och synliggör arbetet	35
Ledarskapet behöver utvecklas och få rätt förutsättningar	36
Behov av rätt utbildning och möjlighet till kompetensutveckling	38
Utbildningsnivå	38
Utbildningarnas innehåll och titulatur	42
Vidareutbildning och kompetensutveckling	42
Metod	46

Skapa förutsättningar för ett livsviktigt uppdrag

Omkring 6 000 barn och unga och 1 800 vuxna är årligen placerade i ett hem för vård eller boende (HVB). Det handlar om människor som befinner sig i mycket utsatta situationer och har omfattande svårigheter på många områden i livet samtidigt. Det kan handla om missbruk, sociala svårigheter, våldsutsatthet, kriminalitet eller psykiatriska tillstånd. Behandling och vård på HVB-hem är livsviktig för många av de boende. Att rätt vård ges på HVB är också ett sätt att förhindra att barn och unga dras in i exempelvis tyngre kriminalitet. Det ställer höga krav på personalen. Därför är det helt avgörande att medarbetarna har rätt förutsättningar på jobbet för att kunna erbjuda en verksamhet av god kvalitet.

Vision organiserar en stor andel av medarbetarna inom HVB. I denna rapport har vi undersökt medlemmarnas arbetssituation och ställt frågor om hur de upplever förutsättningarna att bedriva en trygg och säker vård.

Svaren visar att de allra flesta upplever sitt arbete som meningsfullt och man drivs av att hjälpa och göra skillnad i människors liv. Samtidigt upplevs det som psykiskt påfrestande. Hela 63 procent uppger att de har upplevt hot om våld eller våld någon gång det senaste året. Oftast i samband med ensamarbete. 60 procent överväger att sluta i verksamheten och chefer vittnar om att det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens.

Resultatet är oroväckande och bör tas på största allvar av företagsledningar och kommunpolitiker. Som ytterst ansvariga för arbetsmiljön är de skyldiga att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och utsatthet för hot eller våld samt skapa en arbetsmiljö där de anställda trivs och har möjlighet att utvecklas.

För att förhindra att barn och unga skadar sig själv eller andra när de befinner sig på HVB vill Visions medlemmar se att befogenheter ökar i vissa delar, till exempel rumsvisitation eller begränsning av mobilanvändning. Just nu pågår en statlig utredning om HVB för barn och unga som ska utreda en ökad differentiering av vården samt införandet av vissa särskilda befogenheter vid HVB för barn och unga. Vision ingår i utredningens expertgrupp och vi välkomnar att frågan om ökade befogenheter utreds på djupet.

Med denna rapport vill Vision bjuda in till en fördjupad diskussion om hur vi förbättrar kvaliteten inom HVB. Verksamheten är samhällsviktig och det är tydligt att den måste prioriteras högre. Först när personalen har rätt förutsättningar kan rätt vård ges på HVB.

Kommunpolitiker måste säkerställa att det finns tillräckliga resurser som kan tillgodose verksamhetens behov oavsett den bedrivs i kommunal eller privat regi. Det handlar om tillräckligt med bemanning, att förbjuda ensamarbete, att erbjuda kompetensutveckling och att agera kraftfullt mot alla former av hot eller våld. Likaså krävs en god kontroll och uppföljning av upphandlade verksamheter för att undvika aktörer med ett kortsiktigt vinstintresse.

Jag vill slutligen rikta ett stort tack till alla engagerade medlemmar som tagit sig tid att svara på enkäten och lämna förslag på förbättringar för att göra skillnad för de som är placerade på HVB.



Veronica Magnusson, förbundsordförande Vision

Sammanfattning

Under våren 2024 har Vision genomfört en enkätundersökning bland medlemmar som arbetar på hem för vård eller boende (HVB). 526 personer verksamma i 154 kommuner besvarade enkäten.¹ Resultaten visar att det är en medarbetargrupp med starkt engagemang och en vilja att förbättra för de placerade, som befinner sig i mycket utsatta situationer. Samtidigt finns allvarliga brister i verksamheterna. Till exempel förekommer hot och våld, utbrett ensamarbete och otillräckliga befogenheter för att upprätthålla ordning och säkerhet. Vision kräver därför förbättringar på ett antal punkter.

Vision anser att det ligger i hela samhällets intresse att de som arbetar på HVB uppmärksammas och uppvärderas. De utför ett samhällsviktigt och svårt arbete för att göra skillnad för de placerade.

Psykisk ohälsa och komplexa behov är vanligt hos placerade

Enkätundersökningen visar att HVB-verksamheterna hanterar en komplex problematik där psykisk ohälsa, samsjuklighet och kriminalitet är vanligt. Lämplighetsbedömning, matchning och placering av de som kommer till verksamheten fungerar inte alltid som den borde och det får negativa följder för kvaliteten, tryggheten och säkerheten för placerade och medarbetare.

Glädjande nog uppger trots det många, 77 procent, att de helt eller delvis har goda förutsättningar att tillgodose de placerades behov, och över 90 procent anser att de helt eller delvis har förutsättningar att skapa goda relationerna till de placerade.

Samverkan med psykiatri fungerar dåligt svarar majoriteten i enkätundersökningen. Det är allvarligt, eftersom psykisk ohälsa är vanligt hos de placerade. Det behövs ökad samverkan med psykiatri för att tillgodose psykiatriska vårdbehov hos placerade på HVB. Det visar även andra utredningar och rapporter.

Vision vill

- ▶ att regionernas ansvar för hälso- och sjukvårdsinsatser under HVB-vistelser ska förtydligas i lagstiftningen på det sätt som *Samsjuklighetsutredningen* har föreslagit – så att barn, ungdomar och vuxna kan få sina psykiatriska vårdbehov tillgodosedda.

Förutsättningarna för kvalitet, trygghet och säkerhet måste vara goda

Över 20 procent i enkätundersökningen tycker att rutiner på centrala områden såsom drogfrihet, hot, kränkningar och våld fungerar helt eller delvis mycket dåligt. Många, 94 procent, vet vart man vänder sig för att rapportera ett missförhållande, men 27 procent känner sig inte trygga med att rapportera dem eller vet inte om de skulle känna sig trygga med att rapportera dem.

Vision kan konstatera att det systematiska kvalitetsarbetet behöver utvecklas och att tryggheten att rapportera missförhållanden måste öka. Det är av stor betydelse för att upprätthålla säkerhet och kvalitet i verksamheten. För att förbättringar ska kunna ske måste medarbetarnas erfarenheter systematiskt tas till vara. Kulturen på arbetsplatsen måste präglas av öppenhet, dialog och strävan efter utveckling och förbättringar. Hinder mot att rapportera missförhållanden måste undanröjas.

¹ Svarefrekvensen beräknas till 35 procent. 53 av de svarande var chefer vid privata HVB.

Vision vill

- ▶ att medarbetarna ska vara delaktiga och ha inflytande i arbetet att ta fram, följa upp och revidera rutiner
- ▶ att arbetsgivarna säkerställer att medarbetarna vet att det är viktigt att rapportera missförhållanden och att medarbetarna känner sig trygga med att rapportera.

Vissa befogenheter behöver öka

När personer befinner sig i utsatta situationer, särskilt barn och unga, kan det finnas behov av att samhället har möjlighet att förhindra att personerna skadar sig själva eller andra. På HVB krävs den placerades samtycke för att personal ska få visitera eller söka igenom den placerades rum. Personalen får heller inte begränsa mobilanvändningen för att skydda en placerad. Vår enkätundersökning visar att det påverkar vårdens försättningar negativt.

28 procent svarar att det helt eller delvis saknas tillräckliga förutsättningar att upprätthålla ordning och säkerhet. 76 procent av dem som arbetar med barn och unga i HVB vill att befogenheterna ökar och endast 10 procent motsätter sig uttryckligen en sådan förändring. De befogenheter som de flesta anser viktigast att utöka är möjligheten att genomföra rumsvisitationer för att leta efter vapen eller droger.

Vision anser att utökade befogenheter behövs men att det finns flera viktiga aspekter att beakta när det gäller befogenheternas utformning. En sådan aspekt är barns rättigheter. Å ena sidan måste vuxna ha tillräckliga möjligheter att skydda barn från farliga situationer, å andra sidan får de möjligheterna inte vara så vida att till exempel barnets rätt att röra sig och ha kontakt med andra begränsas mer än nödvändigt.

En grundläggande aspekt som Vision vill lyfta är att det måste finnas förutsättningar i verksamheten att utöka befogenheterna. Tillräcklig bemanning och förbud mot ensamarbete är förutsättningar för att ett regelverk med utökade befogenheter ska kunna fungera.

Vision vill

- ▶ att medarbetarna på HVB får utökade befogenheter att möjliggöra trygghet och säkerhet för de placerade och medarbetare, vilket också förutsätter tillräcklig bemanning och att det inte förekommer ensamarbete.

Flera allvarliga arbetsmiljörisker i HVB

Arbetet i HVB är ett riskyrke som innebär påtaglig fara för hot eller våld. Enkätundersökningen visar att 63 procent har utsatts för våld eller hot om våld det senaste året. Det är oacceptabelt. 66 procent uppger att ensamarbete förekommer i verksamheten och 30 procent uppger att en hot- och våldsincident som de upplevt förekom vid ensamarbete.

En stor andel av medarbetarna anser därutöver att bemanningen är för låg. Närmare hälften av de svarande uppfattar att de är underbemannade varje vecka. 60 procent överväger att sluta i verksamheten och många av cheferna vittnar om att det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens. Att kompetensförsörja verksamheterna är ett problem.

Vision vill

- ▶ att arbetsgivare tillsammans med skyddsombud och medarbetare säkerställer det förebyggande arbetet mot hot, personangrepp och våld och att medarbetare som utsatts snabbt får hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada

- ▶ att arbetsgivare utformar strategiska och långsiktiga planer för kompetensförsörjningen
- ▶ att ensamarbete på HVB förbjuds.

Ledarskapet behöver utvecklas och få rätt förutsättningar

Vi frågade cheferna vad som är viktigt för att kunna leda på bästa sätt. Högst upp bland ett antal alternativ kom tillräckligt mandat och stöd från den egna chefen. Andelen av cheferna som anser att de har tillräckliga mandat är 66 procent och andelen som anser att de får tillräckligt stöd av sin chef är 57 procent. Det område som cheferna anser fungerar sämst är balansen mellan arbete och fritid. 27 procent uppger att det fungerar mindre bra.

Vision vill

- ▶ att chefer på HVB alltid ska ges goda förutsättningar av sin arbetsgivare för sitt uppdrag: stöd från den egna chefen, tid för dialog med medarbetare, stödfunktioner och kompetensutveckling.

Behov av rätt utbildning och möjlighet till kompetensutveckling

Bland de som har svarat på Visions enkät har 84 procent högskoleutbildning eller annan eftergymnasial utbildning. 70 procent svarar också verksamheten där de arbetar ställer krav på eftergymnasial utbildning med inriktning på socialt arbete, socialpedagogik eller beteendevetenskap för vissa eller för alla tjänster.

Av de som saknade en 2-årig eftergymnasial utbildning svarade 54 procent att de skulle utbilda sig, men bara om arbetsgivaren betalar. 13 procent skulle utbilda sig även på egen bekostnad. 21 procent vet inte vad det skulle innebära och 9 procent uppger att de skulle byta yrke.

Ungefär sex av tio anser sig ha mycket goda eller ganska goda möjligheter till kompetensutveckling, men 36 procent anser sig inte ha goda möjligheter eller inga möjligheter alls. Av de svarande var det 31 procent som tycker att introduktionen för nyanställda fungerar dåligt och 26 procent som tycker att handledning eller mentorskap fungerar dåligt.

Enkätundersökningen visar även en tydlig koppling mellan goda förutsättningar till kompetensutveckling och förutsättningar att tillgodose de placerades behov. Möjligheterna till kompetensutveckling har alltså en avgörande betydelse för kvaliteten i verksamheten. Vision anser att det behövs en nationell satsning på kompetensutveckling som omfattar alla HVB-verksamheter, oavsett driftsform. Genom att en nationell aktör tillhandahåller ett utbud av lämplig kompetensutveckling för personal i HVB-verksamheter skulle inte varje kommun eller varje företag behöva "uppfinna hjulet" på nytt och leta upp olika sorters kompetensutveckling.

Vision vill

- ▶ att det införs krav på att all personal som arbetar med behandling, vård eller omsorg i HVB har minst en 2-årig eftergymnasial utbildning med inriktning mot socialt arbete, socialpedagogik eller beteendevetenskap och att övergångslösningar tas fram så att befintlig obehörig personal kan validera och komplettera sin utbildning på arbetstid för att uppfylla kompetenskraven
- ▶ att arbetsgivare ska arbeta mer systematiskt och aktivt med kompetensutveckling och upprätta och använda individuella planer för kompetensutveckling för chefer och medarbetare med utgångspunkt från verksamhetens behov
- ▶ att det utreds hur en nationell satsning på kompetensutveckling inom HVB kan genomföras.

Fakta om HVB-verksamheter

Hem för vård eller boende (HVB) tar emot människor som befinner sig i mycket utsatta situationer. Det kan vara vuxna personer med skadligt bruk eller beroende, eller ungdomar med omfattande sociala svårigheter på många områden samtidigt. I målgruppen för HVB är också den psykiska ohälsan stor. Liksom i andra socialtjänstverksamheter har andelen ungdomar som är kriminellt belastade och har koppling till gängkriminalitet ökat de senaste åren. Placeringar i HVB blir ofta aktuella när andra insatser inte kan möta omfattande och sammansatta vårdbehov.

Det finns omkring 700 HVB-hem i Sverige för barn, unga och vuxna. Ungefär 80 procent drivs i privat regi och 20 procent i kommunal regi. Under 2022 var drygt 6 100 barn och unga någon gång placerade i HVB, av dessa var 58 procent pojkar.² 2021 var det 1 800 vuxna personer, varav ungefär tre fjärdedelar var män, som fick heldygnsvård inom ramen för socialtjänsten, till stor del på HVB.³ Majoriteten av placeringarna av barn i HVB under 2022, cirka 70 procent, var frivilliga och skedde med stöd av socialtjänstlagen.⁴

Regler, föreskrifter och allmänna råd som styr HVB

HVB definieras i socialtjänstförordningen som ett hem inom socialtjänsten som tar emot enskilda för vård eller behandling i förening med ett boende.⁵ Även sådana hem som bedrivs av Statens institutionsstyrelse (SiS) enligt lagen om särskilda bestämmelser om vård av unga⁶ och enligt lagen om vård av missbrukare i vissa fall⁷ omfattas av HVB-begreppet. Vid de särskilda ungdomshemmen som drivs av SiS har personalen under vissa förutsättningar rätt att använda tvångsåtgärder. Den här rapporten berör dock inte sådana hem eftersom medarbetare på statliga institutioner inte är organiserade i Vision.

Det är enligt socialtjänstlagen kommunen som ansvarar för att den som behöver insatsen HVB får det och att kommunen har tillgång till sådana hem. Enligt socialtjänstlagen måste HVB som bedrivs i privat regi ansöka om tillstånd från myndigheten IVO (Inspektionen för vård och omsorg). HVB i offentlig regi ska anmäla verksamheten till IVO. IVO utövar tillsyn över socialtjänsten och verksamheten vid HVB. Tillsynen över HVB som tar emot barn eller unga ska omfatta regelbundna inspektioner minst en gång per år.⁸

Eftersom HVB är en socialtjänstverksamhet gäller socialtjänstlagens allmänna bestämmelser för verksamheten. Där anges till exempel att verksamheten ska bygga på respekt för människors självbestämmande och integritet. Insatserna som ges på HVB ska liksom i all verksamhet inom socialtjänsten enligt socialtjänstlagen vara av god kvalitet.

Socialstyrelsen har utfärdat föreskrifter och allmänna råd om HVB. Dessa föreskrifter avser HVB för både barn och vuxna, men innehåller även vissa särskilda regler och rekommendationer som bara gäller för HVB som tar emot barn.⁹

² Socialstyrelsen 2023, Statistik om socialtjänstinsatser till barn och unga 2022

³ Socialstyrelsen 2022, Statistik om insatser till vuxna personer på grund av missbruk och beroende.

⁴ För barn och unga i samhällsvård, SOU 2023:66

⁵ Socialtjänstförordning (2001:937)

⁶ Lag (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall

⁷ Lag (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall

⁸ Socialtjänstlag (2001:453)

⁹ Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om hem för vård eller boende, HSLF-FS 2016:55

Regler om god arbetsmiljö

Även regler som ställer krav på en god och säker arbetsmiljö är relevanta för HVB-verksamheten och de frågor som berörs i den här rapporten. I arbetsmiljölagen¹⁰ finns bestämmelser som syftar till att förebygga olyckor och ohälsa i arbetslivet samt även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagen ställer allmänna krav på att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande och att arbetsmiljöarbetet ska planeras. Lagen reglerar också att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket har också utfärdat föreskrifter om arbetsmiljö som kan vara relevanta för HVB-verksamhet, till exempel i föreskrifterna om *Våld och hot i arbetsmiljön*¹¹. Av den framgår bland annat att där våld och hot förekommer ska arbetstagare få särskilt stöd och handledning, och att om en arbetsuppgift innehåller påtaglig risk för våld och hot ska den inte utföras som ensamarbete. Det finns också föreskrifter med särskilda bestämmelser om ensamarbete.¹²

Inspektionen för vård och omsorg identifierar allvarliga brister

IVO inspekterar alla HVB för barn och unga varje år.¹³ Vid inspektionerna talar IVO med de barn och unga som vill. Utöver det inspekterar IVO vid signaler om missförhållanden. IVO har i sina årliga rapporteringar 2021 och 2022 lyft att det finns allvarliga brister. Bristerna, som finns i hela vårdkedjan, rör bland annat handläggning av anmälningar och utredningar, bristande uppföljning av insatser och systematiskt kvalitetsarbete. Två av de mest förekommande bristerna IVO ser i tillsynen av HVB rör lämplighetsbedömning vid inskrivning samt efterlevnad av tillstånd. Med lämplighetsbedömning menas att föreståndaren vid inskrivningen gör en strukturerad bedömning av om hemmet är lämpligt för personen som ska skrivas in. Bristande efterlevnad av tillstånd handlar ofta om att man tar emot personer som tillhör en målgrupp som inte omfattas av tillståndet. IVO har också återkommande kritiserat HVB-hem för barn och unga för att de begränsar barn och ungas rörelsefrihet på ett sätt som inte har stöd i lag. Det kan till exempel handla om att barnet eller ungdomen förbjuds att lämna hemmets område utan sällskap av personal.¹⁴

IVO:s tillsyn 2023 visar att flera HVB-verksamheter inte kan garantera en trygg och säker vård och omsorg. Under året fattade IVO 422 beslut för 368 verksamheter i tillsynen av HVB. IVO konstaterade brister i hälften av alla verksamheter. Av samtliga beslut med brister innehåller nästan hälften uppgifter om att barn och ungdomar har utsatts för våld, hot, övergrepp eller att de haft tillgång till droger. En annan vanlig brist rör säkerhet, exempelvis bristande rutiner för allvarliga händelser eller att ny personal inte kontrolleras före anställning. Det förekommer också otillåtna begränsningar eller integritetskränkningar som att personalen söker igenom barnens rum utan samtycke eller har larm på dörrarna. I 92 av dessa verksamheter förekommer uppgifter om våld, hot, sexuella övergrepp, kränkningar eller droger. Det är vanligast att barn och ungdomar blir utsatta av andra boende, men det förekommer också att personal utsätter barn och unga för hot, våld och övergrepp.¹⁵

¹⁰ Arbetsmiljölagen (1977:1160)

¹¹ Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), föreskrifter

¹² Ensamarbete (AFS 1982:3), föreskrifter

¹³ När det gäller HVB för vuxna sker inte IVO:s granskning lika systematiskt och översiktliga redovisningar av iakttagelser saknas därför.

¹⁴ Inspektionen för vård och omsorg (IVO) 2022, Vad har IVO sett 2021?, Inspektionen för vård och omsorg (IVO) 2023, Vad har IVO sett 2022?

¹⁵ IVO (2024) Iakttagelser i korthet, Våld, hot, övergrepp eller droger på vart fjärde granskat HVB

Statliga utredningar pekar ut förbättringsåtgärder

Innehållet i och förutsättningarna för HVB diskuteras flitigt i media och är eller har varit föremål för flera statliga utredningar. *Samsjuklighetsutredningen* har i sitt delbetänkande lämnat förslag som syftar till att förtydliga att regionerna har ansvar för att de som vistas på hemmen får sina hälso- och sjukvårdsbehov tillgodosedda.¹⁶ Utredningen *För barn och unga i samhällsvård* har lämnat ett antal förslag som berör barn och unga som vistas i HVB-hem.¹⁷ Utredningen anser bland annat att ett planerat och systematiskt nationellt utvecklings- och förbättringsarbete bör genomföras för att HVB ska vara en väl fungerande del av vårdkedjan. Utredningen lämnar också förslag som innebär skärpta krav på att barn och unga bara får placeras i ett hem för vård eller boende om det kan antas att barnets eller den unges behov av vård bäst kan tillgodoses där. Utredningen föreslår även att föreståndarens ledningsansvar ska förtydligas samt förstärkta kompetenskrav för föreståndare och övrig personal.

Regeringen har också i februari 2024 tillsatt en särskild utredare som bland annat ska analysera hur en ökad differentiering av vården vid HVB kan göras för att bättre tillgodose barns och ungas individuella vårdbehov och rättigheter.¹⁸ Utredningen ska även analysera behovet av, och förutsättningarna för, att införa särskilda befogenheter vid HVB. Det kan till exempel gälla begränsning av vistelser utanför HVB, begränsning av elektronisk kommunikation, urinprovskontroll, rumsvisitation samt omhändertagande av otillåtna föremål. Vision ingår i utredningens expertgrupp och resultaten i denna rapport kommer vara en del av Visions påverkansarbete i utredningen.

¹⁶ Från delar till helhet – En reform för samordnade, behovsanpassade och personcentrerade insatser till personer med samsjuklighet, SOU 2021:93

¹⁷ För barn och unga i samhällsvård, SOU 2023:66

¹⁸ Stärkt trygghet och säkerhet för barn och unga i hem för vård och boende, Dir. 2024:18, Kommittédirektiv från Socialdepartementet

Att göra skillnad för personer placerade i HVB

I det här avsnittet beskriver vi vilka som har besvarat Visions enkätundersökning och vilka slags verksamheter de arbetar inom, både avseende målgrupper, ålder och inriktning. Vi har också undersökt om medarbetarna anser att det finns tillräckliga förutsättningar i verksamheten för att tillgodose de placerades behov och hur samverkan fungerar mellan HVB och andra aktörer som kan ge vård och stöd.

Om enkäten och de som svarat

I enkäten har vi bland annat ställt frågor om förekomsten av hot och våld och hur sådana incidenter hanteras, förekomsten av ensamarbete, ledarskap samt om ett antal andra faktorer som vi bedömer som relevanta för att Visions medlemmar ska ha förutsättningar att ge god och säker vård inom HVB. I anslutning till vissa av frågorna har det också varit möjligt att lämna fritextsvar. Enkäten skickades till målgruppen Vision-medlemmar anställda på HVB-hem under perioden sista januari till sista februari 2024. För en utförligare beskrivning se metoddelen på sidan 46.

Vilka svarade?

Bland yrkestitlarna är behandlingsassistent och behandlingspedagog vanligast. 526 personer verksamma i 154 kommuner besvarade enkäten, varav 341 kvinnor och 185 män. Svarefrekvensen beräknas till 35 procent. 53 av de svarande var chefer inom privata HVB-verksamheter.

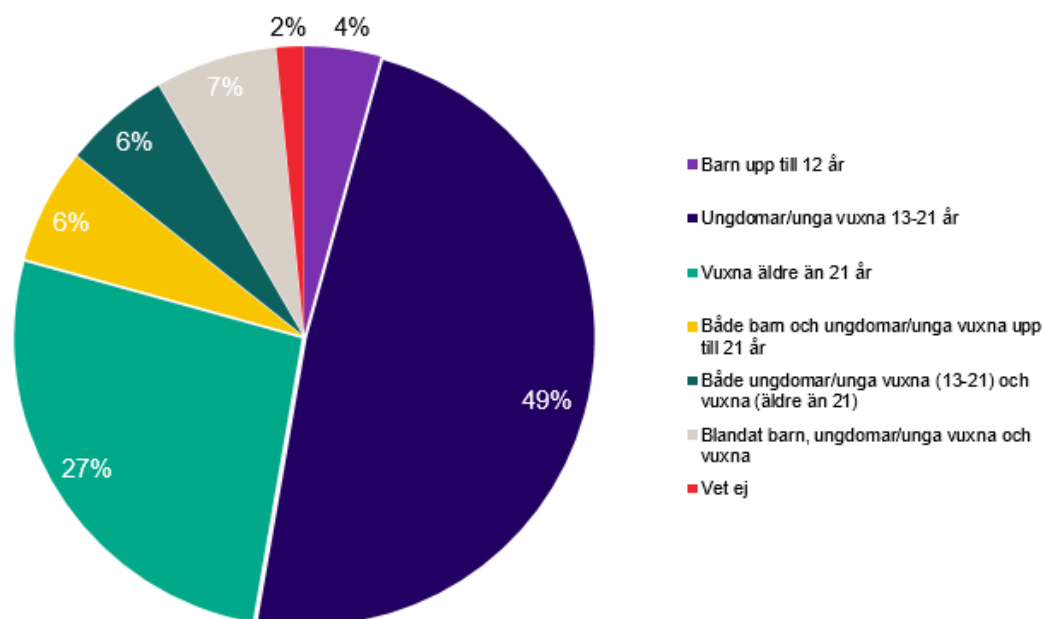
Många av de som svarat har arbetat länge inom HVB-verksamhet, 73 procent har arbetat minst fyra år, 37 procent längre än tio år. 57 procent har också varit på sin nuvarande arbetsplats 4 år eller längre. En stor majoritet av de svarande, 94 procent, har en tillsvidareanställning. 84 procent har en högskoleutbildning eller annan eftergymnasial utbildning.

Psykisk ohälsa och komplexa behov hos placerade är vanligt

Lite mer än två tredjedelar av de svarande arbetar i privat drivna verksamheter och övriga i verksamheter drivna av kommunen. Av de som arbetar i HVB-verksamheter som drivs i privat regi, är det lite mer än två tredjedelar som arbetar på ett företag som driver minst två HVB-hem.

Den största andelen arbetar i HVB-verksamheter som enbart tar emot barn och unga upp till 21 år (49 procent), 27 procent arbetar på hem som enbart tar emot vuxna. Resterande arbetar i verksamheter som tar emot en blandning av vuxna, barn, ungdomar och unga vuxna i olika sammansättningar.

Figur 1. Verksamheternas målgrupper

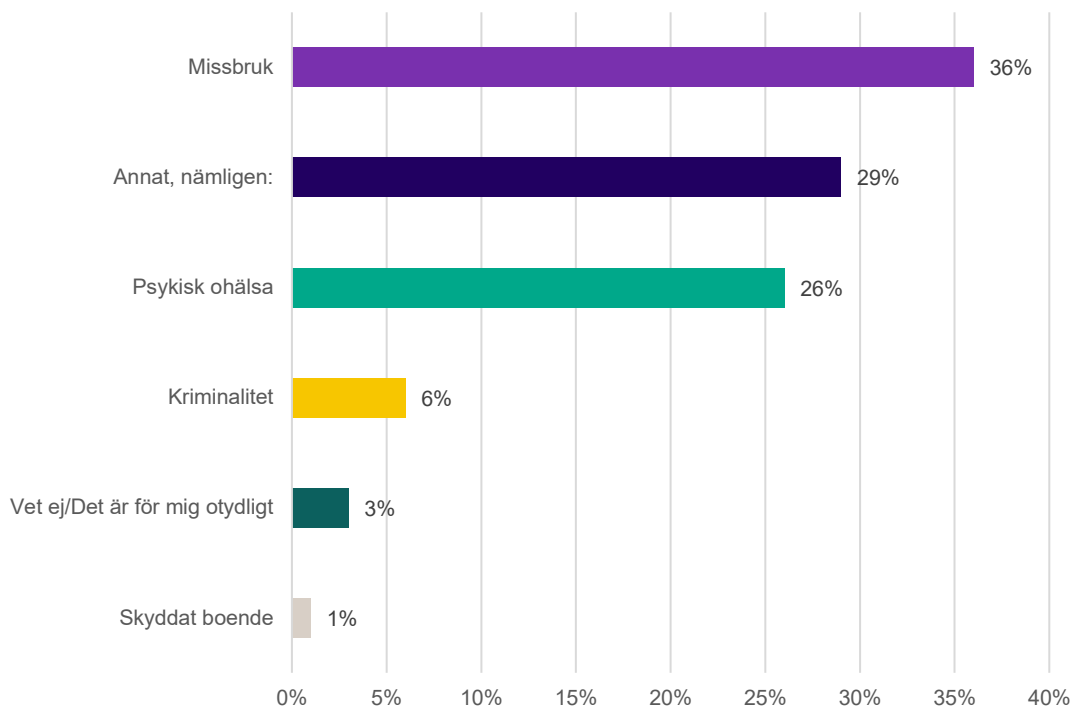


Kommentar: Frågan som ställdes var "Tar din verksamhet emot..." följt av alternativen "Enbart barn (upp till 12 år)", "Enbart ungdomar/unga vuxna (13–21 år)", "Enbart vuxna (äldre än 21 år)", "Både barn (upp till 12) och ungdomar/unga vuxna (13–21)", "Både ungdomar/unga vuxna (13–21) och vuxna (äldre än 21)", "Blandat barn, ungdomar/unga vuxna och vuxna" och "Vet ej". Bas: Svarande i HVB-undersökningen (n = 513).

I enkäten frågade vi också efter verksamhetens huvudsakliga inriktning. 53 procent av de som svarade arbetar i en HVB-verksamhet med bara en huvudsaklig inriktning och 44 procent i en HVB-verksamhet med flera olika inriktningar. En stor del av de svarande anger att psykisk ohälsa är en inriktning för den verksamhet där de arbetar. Det gäller särskilt verksamhet som har flera riktningar än en, där psykisk ohälsa är den vanligaste, så som figur 3 nedan visar. Vi frågade också om klienterna upplevs tillhöra den huvudsakliga målgrupp som verksamheten är avsedd för. Bland de svarande uppger 88 procent att klienterna helt/delvis tillhör målgruppen.

Missbruk är det vanligaste i verksamheter med endast en inriktning. Kriminalitet är i mycket liten utsträckning en inriktning hos de verksamheter som endast har en inriktning (6 procent). Däremot är kriminalitet som inriktning vanlig hos de verksamheter som har flera inriktningar (45 procent). Bland de som har fler inriktningar är det också cirka 25 procent som uppger att de bedriver skyddat boende.

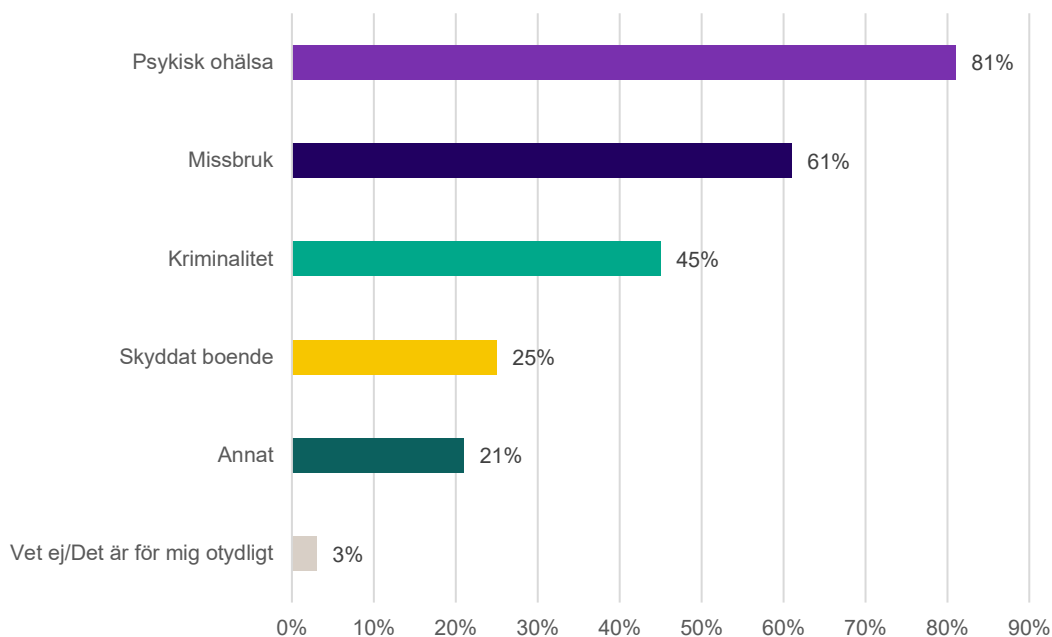
Figur 2. Huvudsaklig inriktning för verksamheter med en inriktning



Kommentar: Frågan som ställdes var: "Vilken är den huvudsakliga inriktningen för verksamheten?". På grund av avrundning till heltal blir totalen över 100 procent. Bas: Svarande i HVB-undersökningen som svarat att verksamheten har en huvudsaklig inriktning (n=275).

Vad gäller verksamheter med en inriktning har 29 procent svarat "annat" och skrivit fritextsvar, vanligast är då att verksamheten är inriktad på familjebehandling, utredning av föräldraförmåga, våld i hemmet, ensamkommande barn eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF).

Figur 3. Huvudsakliga inriktningar för verksamheter med flera inriktningar



Kommentar: Frågan som ställdes var: "Vilka är de huvudsakliga inriktningarna för verksamheten?". Bas: Svarande i HVB-undersökningen som svarat att verksamheten har flera huvudsakliga inriktningar. Fler svarsalternativ kunde anges (n=220).

Vad gäller verksamheter med flera inriktningar har 21 procent svarat "annat" och lagt till ett ytterligare svarsalternativ i fritextsvar. Här nämns bland annat NPF, ensamkommande, missförhållanden i hemmet, utredning, akutplacering, utsluss, eget destruktivt beteende, multidiagnoser, sexuellt avvikande beteenden, trauma, självskadebeteenden och ätstörningsproblematik.

Den bild som många av fritextsvaren ger är att personalen i verksamheterna möter komplex problematik där psykisk ohälsa, dubbeldiagnoser, samsjuklighet och kriminalitet är vanligt.

"Klienterna har oftare multiproblematik idag. Om jag jämför med när jag började jobba."

Det märks också tydligt i fritextsvaren om vilken kompetensutveckling de svarande skulle behöva och varför.

"Psykisk ohälsa och traumabehandling. Vi ser att den psykiska ohälsan har ökat drastiskt bland unga vuxna och att drogerna blir en bisak. Ibland hjälper det inte att bara vara utbildad till drogterapeut."

"Psykiatri i form av utbildning främst. Samsjuklighet är mycket vanligt förekommande när man arbetar med missbruk."

"Vi behöver mer utbildning i dubbeldiagnoser och allvarlig psykisk ohälsa."

Att få fler verktyg för att bemöta psykisk ohälsa hos placerade är sammantaget det som de svarande främst efterfrågar kompetensutveckling inom. Vi återkommer till frågan om kompetensutveckling längre fram i rapporten.

Placering och matchning är viktigt

En bild som också framträder i många av fritextsvaren i enkäten är att lämplighetsbedömning, matchning och placering av de som kommer till verksamheten inte alltid fungerar som den borde. Enligt föreskrifterna för HVB ska föreståndaren vid inskrivningen göra en strukturerad bedömning av om hemmet är lämpligt för personen som ska skrivas in. Flera efterlyser bättre matchningar av klienter med verksamhetens förutsättningar och målgrupp, både genom att skaffa god kännedom om klienterna och deras problematik och genom att göra bra matchningar mot övriga placerade och verksamheten. Till exempel att klienter med gemensamt förlutet ej placeras tillsammans, eller att tjejer eller kvinnor inte placeras med killar eller män. Flera svarande lyfter vikten av att i matchning och placeringsbeslut lyssna på de anställda som känner de som redan är placerade och kan bidra i överväganden kring nya som placeras för att matchningen ska bli bra.

"Bemöta ungdomarna med respekt och att vara noga när man placerar att matchningen blir rätt på det boendet man är på."

"Matcha klienterna bättre, jobba med schema så det blir tydligare för både personal och klienter, tydligare regler och rutiner, mer riskanalyser."

En annan fråga som kommer upp i samband med detta är att kortsiktiga ekonomiska intressen ibland blir ett problem. Flera skriver att det är viktigt att inte bara fylla en ledig plats, eller att ta emot en placering på grund av hög ersättning.

”HVB ska inte handla om att tjäna så mycket pengar som möjligt, utan det handlar om individerna vi tar emot och att vi ska ge dem så goda förutsättningar som möjligt.”

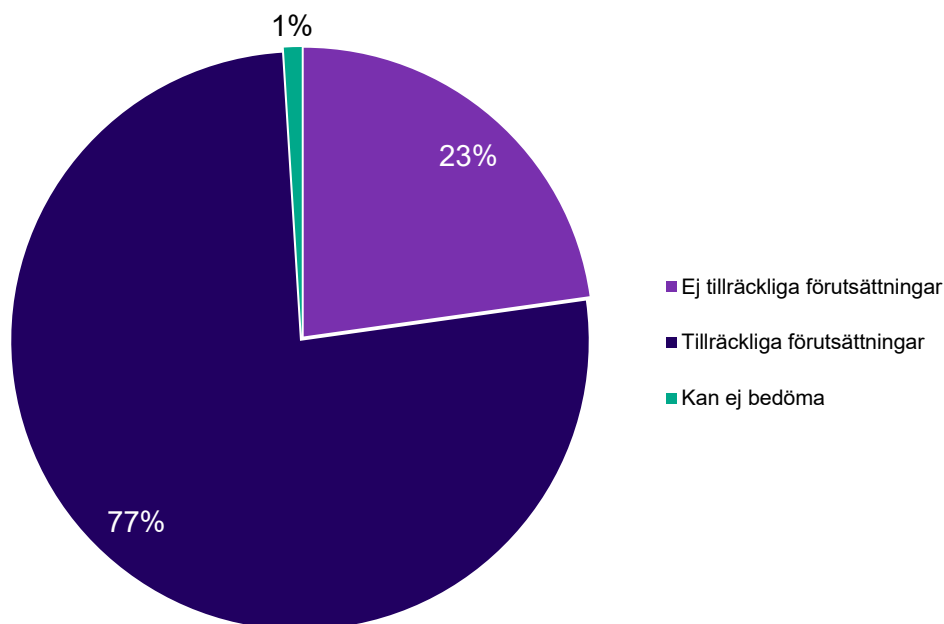
”Viktigt att placeringarna inte är kortsiktiga pga hög ersättning, utan att boenden påvisar att man jobbar med hjärta i organisationen.”

Förutsättningarna att tillgodose de placerades behov behöver förbättras

I enkäten ställde vi frågan om det finns tillräckliga förutsättningar i verksamheten att tillgodose klienternas behov. Svaren ger en förhållandevis positiv bild då 77 procent anger att de helt/delvis har tillräckliga förutsättningar. Ännu bättre är det när det gäller de svarandes syn på förutsättningarna att skapa goda relationerna till klienterna. Där är det strax över 90 procent som helt/delvis anser att tillräckliga förutsättningar finns.

Det finns även en tydlig koppling mellan kompetensutveckling och förutsättningar att tillgodose klienternas behov; bland dem som anser sig ha goda förutsättningar till kompetensutveckling, anser 86 procent helt/delvis att även deras förutsättningar att tillgodose klienternas behov är tillräckliga. Bland dem som inte anser att förutsättningarna till kompetensutveckling är goda, anser sig bara 62 procent helt/delvis ha tillräckliga förutsättningar att tillgodose klienternas behov.

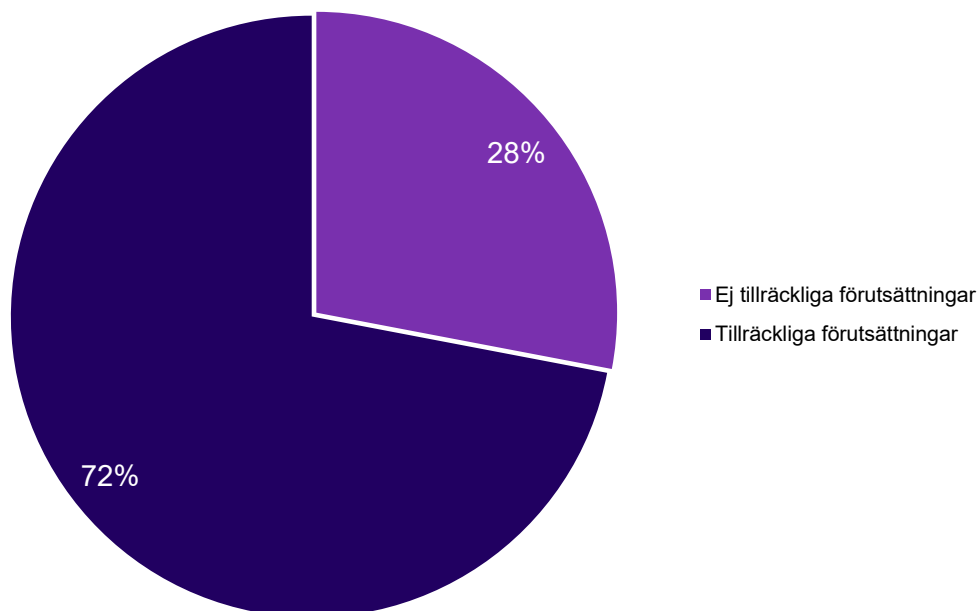
Figur 4. Förutsättningar att tillgodose klienternas behov



Kommentar: Fråga som ställdes var: "Om du tänker på din arbetsplats, upplever du att de rätta förutsättningarna finns för att du och dina kollegor ska kunna" följt av bland annat frågan: "Tillgodose klienternas behov?". Svarsskalan var fyrgradig från 1 = "Ej tillräckliga förutsättningar" till 4 = "Tillräckliga förutsättningar". I figuren representerar "Ej tillräckliga förutsättningar" andelen som svarat 1 eller 2. Tillräckliga förutsättningar representerar andelen som svarat 3 eller 4. På grund av avrundning till heltal blir totalen 101 procent. Bas: Svarande i HVB-undersökningen, exkl. chefer/föreståndare (N = 443).

När det gäller förutsättningarna att upprätthålla ordning och säkerhet är andelen, som anser att förutsättningarna brister, däremot större. 28 procent anger helt/delvis att det inte finns tillräckliga förutsättningar.

Figur 5. Förutsättningar att upprätthålla ordning och säkerhet



Kommentar: Fråga som ställdes var: "Om du tänker på din arbetsplats, upplever du att de rätta förutsättningarna finns för att du och dina kollegor ska kunna" följt av bland annat frågan "Upprätthålla ordning och säkerhet?" Svarsalternativet "Kan ej bedöma" presenteras inte i figuren. Svarsskalan var fyrgradig från 1 = "Ej tillräckliga förutsättningar" till 4 = "Tillräckliga förutsättningar". I figuren representerar "Ej tillräckliga förutsättningar" andelen som svarat 1 eller 2. Tillräckliga förutsättningar representerar andelen som svarat 3 eller 4. Bas: Svarande i HVB-undersökningen, exkl. chefer/föreståndare (n = 443).

Av de 8 procent som upplevde att de inte har förutsättningar att skapa goda relationer till klienterna valde 20 svarande att i fritextsvar ge förslag på hur förutsättningarna kan bli bättre. Det som flest lyfter är att bemanningen behöver öka så att det finns tid att bygga relationer. Just att få tid att arbeta relationsbyggande är något som återkommer i många av enkätens fritextsvar.

"Mer personal så att man hinner med ungdomarna, skapa utrymme för att kunna skapa relationer med dem."

"Relationsbyggande. Mer arbete direkt med klient. Bättre matchningar."

"Vi som endast arbetar vakennatt skulle ha kunnat arbeta tex en kväll i månaden för att träffa ungdomarna och lära känna dem bättre. Antingen i form av ett utökad pass/nattpass eller ett extra insatt pass."

Bemanningen lyfts även av dem som svarat att de inte har tillräckliga förutsättningar att tillgodose klienternas behov och/eller upprätthålla ordning och säkerhet. 88 svarande valde att skriva fritextsvar och ge förslag på hur förutsättningarna kan bli bättre.

Det som allra flest lyfter även i dessa fritextsvar är att det behövs fler anställda och bemanning anpassade efter antalet placerade. Flera lyfter också vikten av att personalen ska ha lämplig kompetens, utbildning och erfarenhet. Ett annat förslag är att också anställa personal som kan ta hand om mer praktiska arbetsuppgifter som att laga mat, städa eller klippa gräs för att frigöra fler timmar för de som bedriver behandlingsarbete. Några nämner även vikten av att ha tillgång till vårdpersonal, som en sjuksköterska på plats varje vardag och läkare minst en gång i veckan.

”Bemanning behöver vara fler för att ha mer tid för varje ungdom och behandlingsinsatser utan stress.”

”Arbeta mer patientsäkert, dvs mindre beläggning för att kunna hinna se varje klient. Mer bemanning av personal kvällstid.”

”Jag tror att nyckeln till att skapa ordning och säkerhet, samt upprätthålla den, är personalnärvaro och tillgänglighet, har man en bra relation, umgås mycket med boende och visar att man är en trygg vuxen att lita på, då går det framåt. Men väldigt mycket tid kan ibland gå till att bara göra administrativa uppgifter, det är en svår balansgång.”

Många efterfrågar också bättre och tydligare planering och samsyn mellan chefer och personalgrupp kring verksamhetens mål.

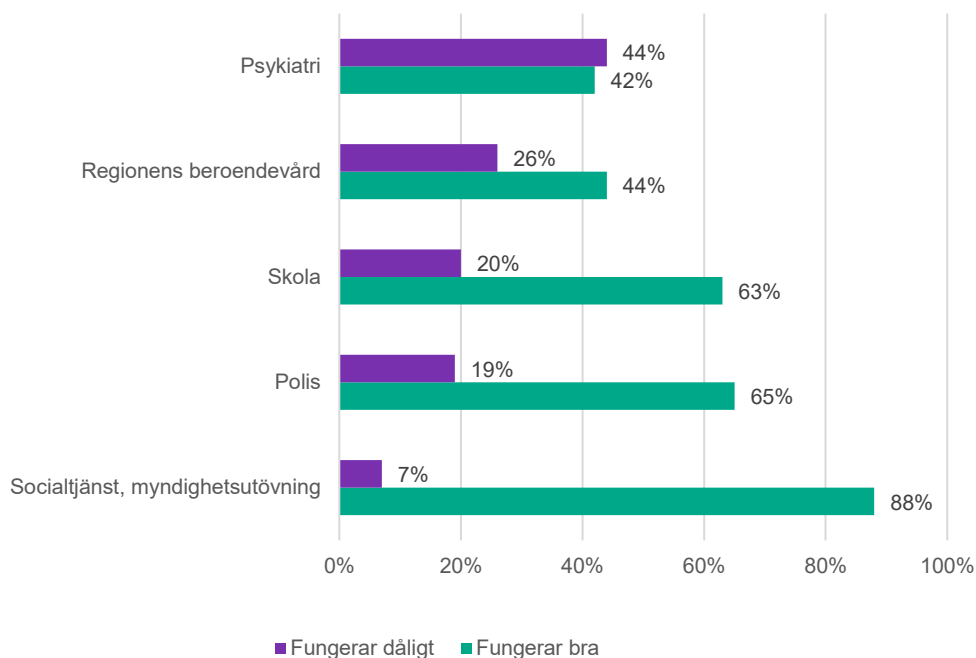
”Att personalen är sammansvetsade och att alla följer samma regler gör det lättare för att all personal ska kunna skapa goda relationer med klienterna.”

Även behovet av lagändringar med utökade befogenheter när det gäller vissa begränsningsåtgärder ansåg många var viktigt. Till frågorna om bemanning och förstärkta befogenheter återkommer vi längre fram i rapporten.

Samverkan behöver förbättras på vissa områden

Personer som får insatser inom HVB har ofta komplexa problem på många områden samtidigt. Det är därför viktigt att det finns en fungerande samverkan mellan HVB-verksamheter och andra aktörer som kan ge vård och stöd. I enkäten fick de svarande skatta hur samverkan med olika aktörer fungerar. Av figuren nedan framgår att samverkan med väsentliga parter som socialtjänst, skola och polis fungerar bra. Samverkan med psykiatri sticker dock ut negativt. Det är en större andel som svarar att samverkan fungerar dåligt, än andelen som svarar att det fungerar bra.

Figur 6. Hur väl samverkan med olika aktörer fungerar



Kommentar: Frågan som ställdes var "Hur fungerar samverkan med..." följt av ett antal påståenden. Svartalternativen angavs på en skala från 1 = "Fungerar mycket dåligt" till 4 = "Fungerar mycket bra". I figuren representerar "Fungerar dåligt" de som svarat att samverkan helt/delvis fungerar mycket dåligt (alternativ 1 och 2), och "Fungerar bra" representerar de som svarat att samverkan helt/delvis fungerar mycket bra (alternativ 3 och 4). Ytterligare svartalternativ var "Kan ej bedöma" vilket inte presenteras i figuren samt "Finns inget behov" som är borträknade för att ge en uppfattning av hur samverkan fungerar där behov finns. Bas: Svarande i HVB-undersökningen minus de som svarat "Finns inget behov" (n = 416–481).

Att komplex problematik med psykisk ohälsa, dubbeldiagnoser och samsjuklighet är vanligt och att samverkan med specialistpsykiatri brister, stämmer väl överens med innehållet i tidigare granskningar och rapporter.¹⁹ Flera fritextsvar visar att vissa placerade har större behov av vård än vad boendet kan ge och de svarande efterlyser närmare kontakt med psykiatri, till exempel genom att ha en sjuksköterska kopplad till HVB.

"Bättre, smidigare, enklare samverkansmöjligheter med regionen (BUP och öppenvårdspsykiatri)."

Ett annat illustrativt fritextsvar som relaterar till detta handlar om vad som är det viktigaste för att minska hot och våld på arbetsplatsen:

"De ungdomar jag arbetar med har det i sina diagnoser. Mer hjälp från psykiatri och habiliteringen från vården hade jag önskat. Ge ungdomarna verktyg så de kan hantera sin ilska."

När det gäller vuxna personer som får insatser av socialtjänsten på grund av missbruk menar *Samsjuklighetsutredningen* att minst 70 procent har ytterligare ett psykiatriskt tillstånd, utöver beroendet.²⁰ Utredningen drar slutsatsen att detta ställer krav på verksamheterna att kunna ge

¹⁹ För barn i samhällsvård, SOU 2023:66

²⁰ Från delar till helhet – En reform för samordnade, behovsanpassade och personcentrerade insatser till personer med samsjuklighet, SOU 2021:93, Delbetänkande från samsjuklighetsutredningen

vård för skadligt bruk, beroende och andra psykiatriska tillstånd samtidigt, men att det för sällan sker. Dessa brister bekräftas i vår enkät. I ett av fritextsvaren uttrycks det på följande sätt:

"Klienter placeras för missbruk men har ofta icke utredda diagnoser som hade behövt behandlas parallellt. Ofta gör det att man hamnar i moment 22 – drogar för att man mår dåligt och mår dåligt för att man drogar. Vården, utredningar, är "sena på bollen" vilket gör att många får "fel stöd" för att komma ur en låst situation. Det blir dyrt för samhället och ett stort lidande för den enskilde och familjen. Socialtjänst och psykiatri och behandlingsansvarig behöver vara hel kedja och ha ett bättre samarbete – det skulle göra jobbet mer meningsfullt."

Vision tycker

Det är positivt att en majoritet anser att det finns förutsättningar att tillgodose klienternas behov och skapa fungerande relationer. Samtidigt är det allvarligt att närmare tre av tio av de som svarat på enkäten inte anser att det finns förutsättningar att upprätthålla ordning och säkerhet i verksamheten. Att många efterlyser bättre placeringar och matchning pekar också på att det finns brister i hur föreskrifterna om lämplighetsbedömning uppfylls.

Beskrivningar i betänkandet *För barn och unga i samhällsvård* illustrerar vilka allvarliga konsekvenser det kan få. Barn och unga som utredningen mött har berättat om hur de erbjudits narkotika efter en kort tid i HVB-insats. För flera av dem var det första gången de kom i kontakt med narkotika. Flickor har också berättat om hur andra flickor som varit placerade på HVB-hem erbjudit dem att följa med ut och sälja sex. Utredningen redovisar också barns berättelser om våld de utsatts för av andra placerade.²¹ Längre fram i rapporten redovisar vi svar på frågor om hot och våld som riktar sig mot personal.

Utredningen *För barn och unga i samhällsvård* anser vidare att utrymmet för anpassning och variation som finns i HVB-verksamheten idag har lett till betydande oklarheter om vad HVB är och vad som är god vård i HVB för barn och unga, och vem som överhuvudtaget behöver insatsen HVB.²² Delvis bekräftas det i vår enkät. Nästan hälften av verksamheterna har flera inriktningar som missbruk, kriminalitet och psykisk ohälsa. Det kan ge bilden av en disparat verksamhet där olika svårigheter ska hanteras på samma gång. Problemen som lyfts i fritextsvar kring att möta placerades komplexa behov och vikten av rätt matchning och placering, samt behovet av ökad samverkan med psykiatri bekräftar detta.

Vision vill

- ▶ att regionernas ansvar för hälso- och sjukvårdsinsatser under HVB-vistelser ska förtydligas i lagstiftningen på det sätt som *Samsjuklighetsutredningen* har föreslagit – så att barn, ungdomar och vuxna kan få sina psykiatriska vårdbehov tillgodosedda.

²¹ För barn och unga i samhällsvård, SOU 2023:66, s 737

²² För barn i samhällets vård, SOU 2023:66, s. 723

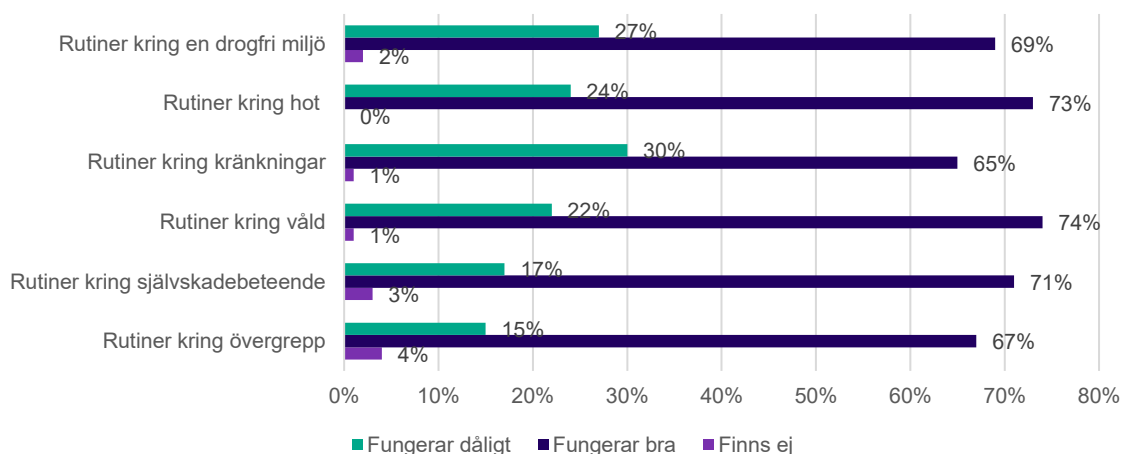
Förutsättningarna för kvalitet, trygghet och säkerhet måste vara goda

I det här avsnittet beskriver vi hur medarbetarna uppfattar möjligheten att upprätthålla god kvalitet i verksamheten, dels avseende hur viktiga rutiner fungerar, om medarbetarna vet vart de ska rapportera missförhållanden och om de känner sig trygga att göra det, dels hur medarbetarna i HVB ser på behovet av ökade befogenheter för att möjliggöra trygghet och säkerhet för placerade och medarbetare.

Det systematiska kvalitetsarbetet behöver utvecklas

I alla socialtjänstverksamheter ska det enligt Socialstyrelsens föreskrifter finnas ett ledningssystem för det systematiska kvalitetsarbetet. Ett sådant ledningssystem ska innehålla de processer och rutiner som behövs för att verksamheten ska leva upp till lagkrav och andra föreskrifter.²³ I föreskrifterna om HVB-verksamhet lyfts även några särskilda rutiner. Det är bland annat rutiner för hur personalen ska förebygga och agera vid våld och kränkningar och hur en drogfri miljö ska upprätthållas.²⁴ Vi har därför frågat i enkäten hur rutiner på olika områden upplevs fungera.

Figur 7. Hur väl olika rutiner fungerar



Kommentar: Frågan som ställdes var "Hur upplever du att följande fungerar?" följt av ett antal påståenden. Svarsalternativen angavs på en skala 1 = "Mycket dåligt" till 4 = "Mycket bra", samt svarsalternativen "Finns ej" samt "Vet ej/kan ej bedöma". Det sistnämnda presenteras inte i figuren ovan. I figuren representerar "Fungerar dåligt" de som instämmer helt/delvis i att rutinerna fungerar mycket dåligt (alternativ 1 och 2) och "Fungerar bra" representerar de som instämmer helt/delvis i att rutinerna fungerar mycket bra (alternativ 3 och 4). Bas: Svarande i HVB-undersökningen, exkl. chefer/föreståndare (n = 425–426).

Resultaten visar att över 20 procent av de svarande tycker att rutiner på centrala områden såsom drogfrihet, hot, kränkningar och våld fungerar helt/delvis mycket dåligt. I fritextsvaren stärks den bilden då många lyfter behovet av tydligare rutiner, regler, struktur och arbetsbeskrivning för personalen, samt att det finns en samsyn i verksamheten så att regler och rutiner efterföljs av alla.

²³ Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (SOSFS 2011:9) om ledningssystem för ett systematiskt kvalitetsarbete

²⁴ HSLF-FS 2016:55, Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om hem för vård eller boende

”Att det finns tydlighet i verksamheten när det kommer till rutiner, tydliga uppdrag till kontaktpersoner, handledning i grupp även individuell utifrån den roll man har.”

”Att det finns god planering och rutiner. Trygg grund för förändringar. Tydlig chef och ledning.”

Flera lyfter också vikten av ett gott ledarskap och att det är viktigt att lyssna på erfaren personal och chefer när verksamheten ska utvecklas.

”Det behövs chefer och ledare som skapar delaktighet och lyssnar till medarbetare, kvalitetssäkrar verksamheten och har tillräckligt med resurser för det.”

Vision tycker

För att förbättringar ska kunna ske måste medarbetarnas erfarenheter systematiskt tas till vara. Den som ansvarar för verksamheten måste undersöka vilka rutiner medarbetarna tycker behövs, om de är begripliga, att de är möjliga att följa och att de fyller sitt syfte. Att göra sådana uppföljningar på ett sätt så att medarbetarna känner sig inkluderade är en central del av det systematiska kvalitetsarbetet.

Vision vill

- ▶ att medarbetarna ska vara delaktiga och ha inflytande i arbetet att ta fram, följa upp och revidera rutiner.

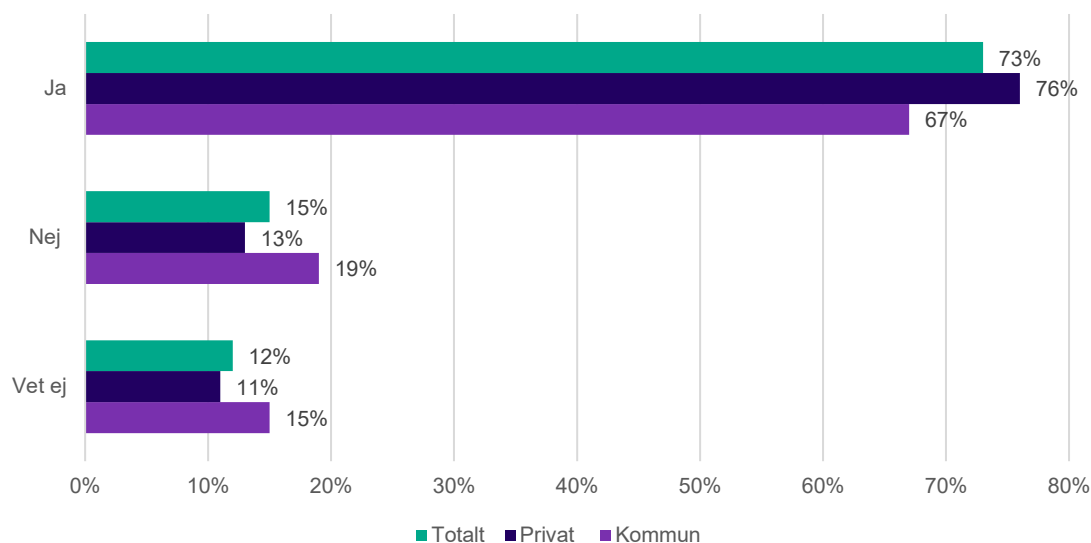
Tryggheten i att rapportera missförhållanden måste öka

Enligt socialtjänstlagen ska den som fullgör uppgifter inom socialtjänsten, exempelvis HVB, genast rapportera om hen uppmärksammar eller får kännedom om ett missförhållande, eller påtaglig risk för ett missförhållande, som rör den som får eller kan komma att få insatser inom verksamheten (Lex Sarah).²⁵ Bestämmelsen anses vara av stor betydelse för att upprätthålla säkerhet och kvalitet i socialtjänstens verksamheter.

Vi har därför frågat om de svarande vet vart man vänder sig om man upptäcker missförhållanden och om man är trygg med att rapportera dem. 94 procent vet vart man vänder sig med ett missförhållande men 27 procent känner sig inte trygg med, eller vet inte om man skulle känna sig trygg med, att rapportera dem. Medarbetarna i privat verksamhet känner sig något mer trygga med att rapportera än medarbetare i kommunal verksamhet.

²⁵ 14 kap 3 § Socialtjänstlag (2001:453)

Figur 8. Trygghet i att rapportera missförhållanden i verksamheten, med jämförelse mellan kommunal och privat verksamhet



Kommentar: Frågan som ställdes var "Om du upptäcker ett missförhållande i verksamheten, skulle du känna dig trygg nog att rapportera det?" Bas: Svarande i HVB-undersökningen, exkl. chefer/föreståndare (n = 419).

Vision tycker

Att närmare tre av tio av medarbetarna känner sig otrygga med, eller inte vet om de skulle vara trygga med, att rapportera missförhållanden innebär en risk för att kvaliteten inte kan upprätthållas och att medarbetare eller placerade skadas. IVO har tidigare uppmärksammat att relativt få lex Sarah-anmälningar kommer från HVB för barn och unga.²⁶ Utredningen *För barn och unga i samhällsvård* har uttryckt att "risker för avvikelser och missförhållanden är frågor som ständigt behöver uppmärksammas och gå som röda trådar i det fortsatta kvalitetsarbetet inom HVB-området".²⁷

Vision konstaterar att för att rapporteringen ska öka krävs att personalen känner sig trygg med att rapportera, att det sker en återkoppling om vad som händer med rapporten, och att kulturen på arbetsplatsen generellt medger en öppen dialog om behov av utveckling och förbättringar. Målet är att åstadkomma ett organisatoriskt lärande där avvikelserna sätts i ett sammanhang och där orsakerna till missförhållanden identifieras och analyseras.

Med tanke på vikten av en fungerande rapportering indikerar enkätens resultat att rutiner kring rapporteringar av missförhållanden, och medarbetarnas möjlighet att utnyttja sin rätt och skyldighet att rapportera, bör uppmärksammas inom ramen för IVO:s tillsyn. En sådan ökad uppmärksamhet av hinder mot rapportering kan vara en del av lösningen på den bristande rapportering från HVB som IVO påpekat.

Vision vill

- ▶ att arbetsgivarna säkerställer att medarbetarna vet att det är viktigt att rapportera missförhållanden och att medarbetarna känner sig trygga med att rapportera.

²⁶ Inspektionen för vård och omsorg (IVO) 2020, Sociala barn- och ungdomsvården, Slutredovisning av uppdraget att genomföra analyser av tillsynens resultat inom den sociala barn- och ungdomsvården, S2019/01922/FST

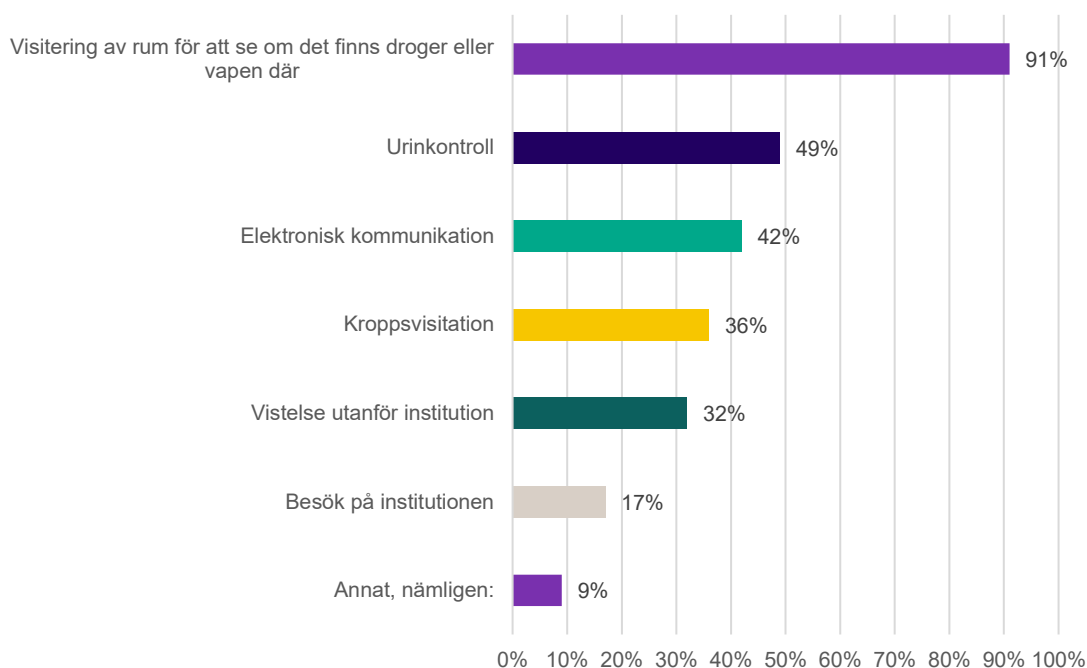
²⁷ För barn i samhällsvård, SOU 2023:66, s 778

Vissa befogenheter behöver öka

När personer befinner sig i utsatta situationer, särskilt barn och unga, kan det finnas behov av att samhället har möjlighet att förhindra att personen skadar sig själv eller andra. Det senare aktualiseras särskilt när det handlar om ungdomar i kriminalitet där det finns en gängproblematik. IVO har samtidigt kritiserat HVB-verksamheter för att vidta begränsningsåtgärder utan stöd i lag.²⁸ Vi har därför undersökt hur medarbetarna på HVB-hem ser på behovet av ett ändrat regelverk när det gäller barn och unga. Frågan är särskilt aktuell eftersom en särskild utredning har tillsatts för att lämna förslag i frågan.²⁹

Resultatet visar att 76 procent av dem som arbetar med barn och unga vill att befogenheterna ökar och att endast 10 procent uttryckligen motsätter sig en sådan förändring. Övriga är osäkra. Av diagrammet nedan framgår att de befogenheter som de flesta anser viktigast att utöka är möjligheten att genomföra rumsvisitationer för att leta efter vapen eller droger.

Figur 9. Befogenheter som behöver utökas



Kommentar: Frågan som ställdes var "Vilken eller vilka typer av befogenheter upplever du behöver utökas? Befogenheter gällande" följt av ett antal påståenden. Flera svarsalternativ var möjliga. Bas: Svarande i HVB-undersökningen som jobbar i en verksamhet som tar emot barn/ungdomar/unga vuxna, samt har svarat att de upplever att det finns ett behov av utökade befogenheter för att genomföra vård av barn och unga på ett tryggt och säkert sätt (n = 237).

²⁸ Inspektionen för vård och omsorg (IVO) 2022, Vad har IVO sett 2021?

²⁹ Socialdepartementet 2024, Stärkt trygghet och säkerhet för barn och unga i hem för vård eller boende, dir. 2024:18

Även av fritextsvaren på frågan om hur förutsättningarna kan bli bättre framgår att frågan är viktig för flera av de svarande.

”Vi som jobbat länge inom denna bransch kan känna en frustration först och främst om ungdomars rättigheter till exempel med mobiltelefon som är en oerhört stor risk. Med mobiltelefonen kan ungdomarna skaffa flyktmedel, sälja sig sexuellt på nätet, bedriva mobbing, köpa droger och hamna i dåliga nätverk. IVO och barnkonventionen behöver se över dessa normer. Ibland behöver man bryta ett riskfyllt beteende innan det eskalerar.”

Just begränsning av mobiltelefoner och sociala medier nämns av flera. Genom dessa kan övergrepp eller påtryckningar från kriminella personer fortgå. Det nämns att narkotika, alkohol och vapen kan föras in och säljas eller konsumeras på hemmet. Flera efterlyser ett större handlingsutrymme och att få vidta relevanta åtgärder när det finns goda grunder för misstankar.

”IVO har tagit ifrån oss mandat att hjälpa ungdomarna på ett adekvat sätt. Varje form av konsekvens ses som bestraffning och får inte förekomma. Detta gör att man som personal är bakbunden och bara kan titta på när det förstörs på hemmet, droger smugglas in, avvikningar blir fler och regler inte följs.”

Däremot är det flera som lyfter upp att det finns skäl att noga överväga vilka befogenheter som ges och inte, som citatet nedan illustrerar.

”Jag anser inte att kroppsvisitering är något som bör ske på HVB då det ej är låsta dörrar och det känns som ett övertramp på personens integritet. Däremot är rummen ägda av företaget och borde därför finnas behörigheter om att kunna gås igenom. Personliga saker som ägs av klienten borde också kunna gås igenom även under placering.”

Vision tycker

På HVB-hem krävs den placerades samtycke för att personal ska få visitera eller söka igenom hens rum. Personalen vid HVB får således enligt nuvarande lagstiftning inte genomföra drogtester, genomsöka boenderum, kroppsvisitera eller söka igenom tillhörigheter utan samtycke från den placerade. Inte heller får mobilanvändning begränsas på något sätt för att skydda barnet eller ungdomen. Vår enkät visar att detta påverkar vårdens förutsättningar negativt. Det har också identifierats i andra sammanhang och är därför föremål för utredning.

Vision anser att utökade befogenheter behövs men att det finns flera viktiga aspekter att beakta när det gäller dess utformning. En sådan är barns rättigheter som dels talar för att vuxna måste ha tillräckliga möjligheter att skydda barn från farliga situationer, dels att dessa möjligheter inte får vara så vida så att till exempel barnets rätt att röra sig och ha kontakt med andra begränsas mer än nödvändigt.

En annan viktig aspekt som Vision vill lyfta särskilt är att det måste finnas förutsättningar i verksamheten att utöka befogenheterna. Om det ska genomföras visitationer behöver det finnas tillräckligt med personal för att undvika att hotfulla och våldsamma situationer uppstår och för att hantera sådana situationer om de ändå uppstår. Vår enkät visar att det finns många medarbetare med tillräcklig utbildning i verksamheten. Men som vi återkommer till nedan visar den också att bemanningen ofta är bristfällig och att ensamarbete är vanligt förekommande. Att en person ensam utför ingripande åtgärder är rättsosäkert för klienten eftersom ord kan stå mot

ord när det gäller om regelverket har följts. Det är också otryggt för en medlem i personalen att ensam genomföra visitationer som efteråt kan ifrågasättas och bli föremål för tillsyn. Om utökade befogenheter genomförs under sådana förutsättningar skapas risker både för personal och de placerade. Vi anser därför att tillräcklig bemanning och förbud mot ensamarbete är förutsättningar för att ett regelverk med utökade befogenheter ska kunna fungera.

Vision vill

- ▶ att medarbetarna på HVB får utökade befogenheter att möjliggöra trygghet och säkerhet för de placerade och medarbetare, vilket också förutsätter tillräcklig bemanning och att det inte förekommer ensamarbete.

Flera allvarliga arbetsmiljörisker i HVB

I det här avsnittet beskriver vi de allvarliga arbetsmiljörisker som framkommit i enkäten. Det handlar om bristande bemanning, förekomsten av ensamarbete samt hot och våld. Vi har även undersökt sambandet mellan ensamarbete och hot och våld.

Oacceptabelt vanligt med hot och våld

Hot och våld ska inte förekomma på en arbetsplats. Om det ändå förekommer måste åtgärder omedelbart vidtas för att ta hand om den som drabbats och för att förebygga att det ska hända igen. Kravet på arbetsgivaren att motverka hot och våld följer av de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas systematiskt. Arbetsmiljöverket har också utformat särskilda föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön.³⁰

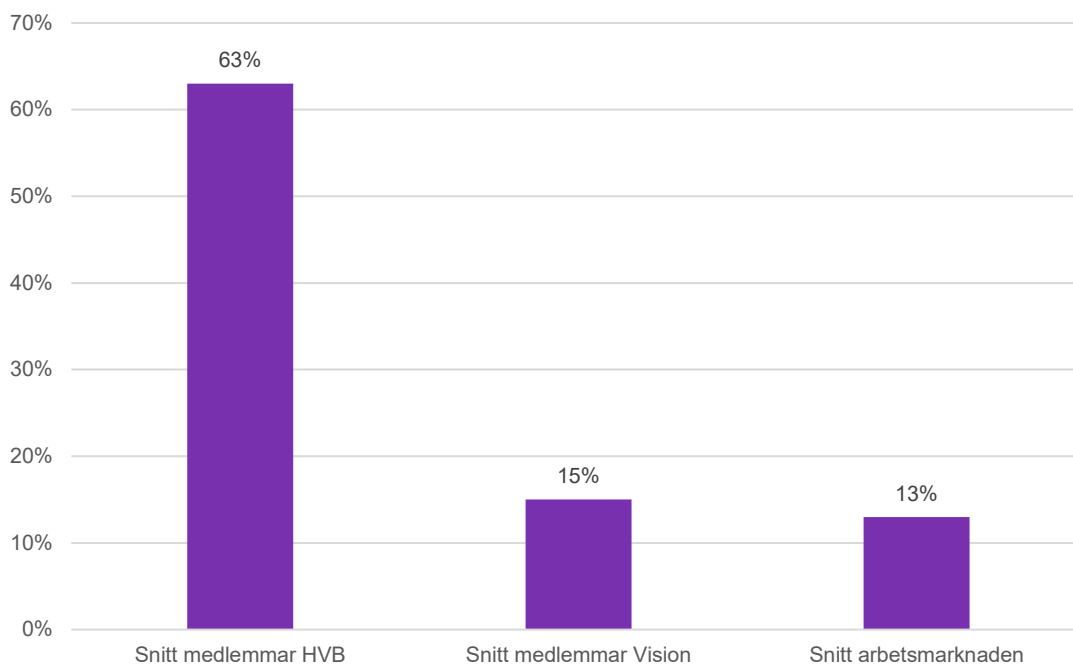
Under 2022 granskade Arbetsmiljöverket arbetsmiljöarbetet i vissa branscher med särskilda risker för våld och hot, bland annat HVB- och LSS-verksamheter. Granskningen visade att åtta av tio arbetsgivare inte gjorde tillräckligt för att förebygga hot och våld på jobbet.³¹

I enkäten ställde vi frågor om förekomsten av hot och våld. Svaren visar att 63 procent utsatts för våld eller hot om våld det senaste året. De svarande som arbetar i en kommun har utsatts för våld eller hot om våld de senaste 12 månaderna i mindre utsträckning än de som arbetar privat. I kommunen är siffran 54 procent och i privat verksamhet 66 procent. Oavsett är det en mycket hög siffra i jämförelse med vad som gäller för alla Visions medlemmar som svarat på samma fråga i Visions arbetsmiljöundersökning. Där är det 15 procent som svarat att de varit utsatta för våld eller hot om våld minst någon gång de senaste 12 månaderna. Motsvarande siffra för hela arbetsmarknaden är 13 procent.

³⁰ Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), föreskrifter, Arbetsmiljöverket

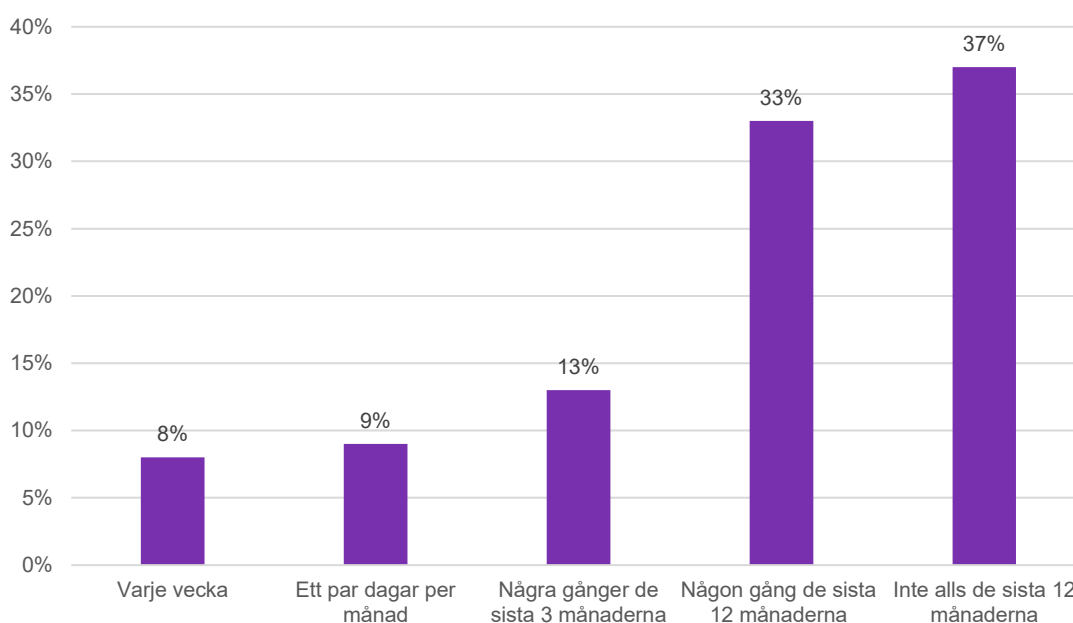
³¹ Arbetsmiljöverket 2022, Projektrapport, Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018–2022

Figur 10. Våld eller hot om våld i arbetet de senaste 12 månaderna: jämförelse mellan snitt för Vision-medlemmar och övriga på arbetsmarknaden



Kommentar: Frågan som ställdes var "Är du utsatt för våld eller hot om våld i ditt arbete?" I figuren presenteras de som svarat att de varit utsatta för våld eller hot om våld minst någon gång senaste 12 månaderna, vilket representerar de som svarat något av följande; "Varje dag", "Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)", "En dag per vecka (1 dag av 5)", "Ett par dagar per månad (1 dag av 10)", "Några gånger de sista 3 månaderna", "Någon gång de sista 12 månaderna". Utöver dessa svarsalternativ fanns även alternativet "Inte alls de sista 12 månaderna", som ej redovisas i figuren. Källa jämförelse: Snitt Vision-medlemmar (Visions arbetsmiljöundersökning 2021), snitt på arbetsmarknaden (Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2021). Bas: Svarande i HVB-undersökningen (n = 440).

Figur 11. Förekomst av våld eller hot om våld i arbetet: frekvens för Vision-medlemmar i HVB-verksamhet



Kommentar: Frågan som ställdes var "Är du utsatt för våld eller hot om våld i ditt arbete?" I figuren representerar "Varje vecka" svarsalternativen "Varje dag", "Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)", "En dag per vecka (1 dag av 5)". Svarsalternativet "Ett par dagar per månad" definierades som 1 dag av 10. Bas: Svarande i HVB-undersökningen (n = 440).

44 personer skrev ett fritextsvar i anslutning till frågan om förekomst av hot och våld. Många av dem lyfte att hot om våld är det vanligaste. Det kan vara hot från antingen placerade eller föräldrar. Det kan också förekomma fysiskt våld mot personal från placerade, eller våld mellan placerade där personal behöver gå emellan och då blir utsatt.

”Hot om våld är vanligt förekommande men faktiskt våld mot personal upplever jag som ovanligt. Däremot är våld klienter emellan vanligt förekommande och sådana situationer kräver ofta personals ingripande och därmed risk för att utsättas för våld.”

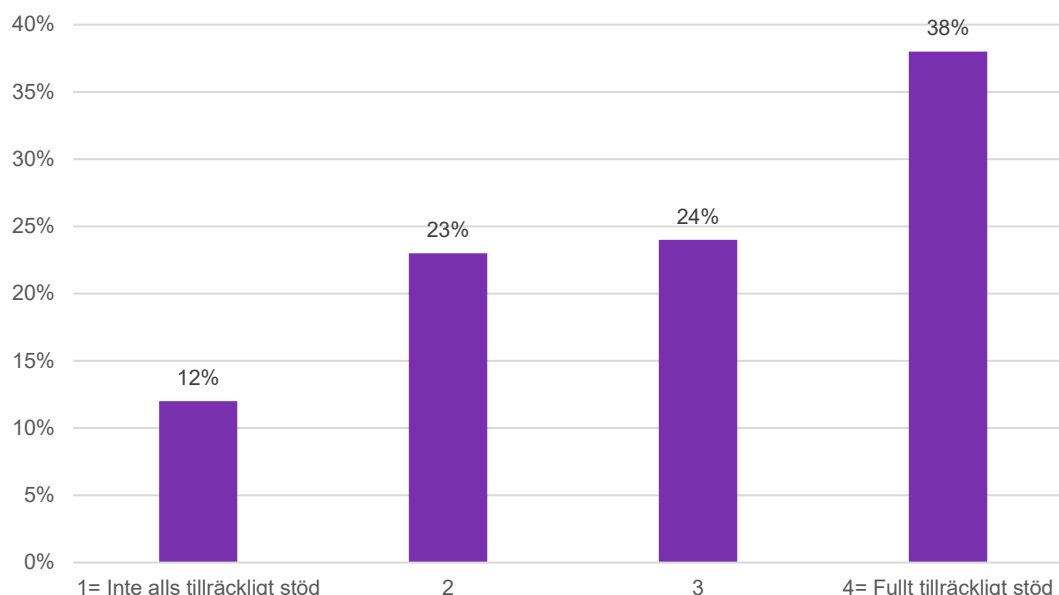
”Jag var höggravid och blev hotad om att bli slagen.”

”Våra placerade barn hamnar ofta i affekt och kan då bli grova i sitt tal och hotar personalen. Det händer ofta att de slår, sparkar och spottar på oss, samt kastar saker eller ger sig på att riva inredningen.”

Vi frågade också om man upplevt sig få tillräckligt stöd i hot- och våldssituationer. 35 procent uppger att man helt/delvis inte fått det. Flera vittnar i fritextsvar om att stödet har brustit, till exempel en person som skriver:

”Ingen personalvård eller åtgärder sker efter man blivit utsatt som personal. Man förväntas att fortsätta arbeta som vanligt.”

Figur 12. Hjälp och stöd från arbetsgivare i hot- och våldssituationer



Kommentar: Frågan som ställdes var "Upplever du att du fått tillräcklig hjälp och stöd från din arbetsgivare i hot- och våldssituationer? Svarsalternativet "Vet ej" presenteras inte i figuren. Bas: Svarande på HVB-undersökningen som uppgett att de blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet minst någon gång senaste 12 månaderna (n = 272).

Vi gav också de svarande möjlighet att i fritext besvara frågan om vad som är viktigast för att minska hot och våld på arbetsplatsen.³² Nästan 100 personer använde den möjligheten. Att ha tillräcklig bemanning och förbjuda ensamarbete var det som allra flest lyfte. När bemanningen brister saknas tid för att bygga relationer och bedriva behandlingsarbete, vilket gör det svårare att förebygga och minska hot och våld.

”Det beror dels på de placerade ungdomarnas egna situation men också bemanningen som ofta är undermålig. Vi har inte alltid möjlighet att möta ungdomars behov. Ungdomarnas egna situation kan vi inte göra något åt mer än att arbeta behandlande och tillmötesgående men som ofta sviker då vi inte är tillräckligt med personal vissa tider på dygnet.”

Många av svaren handlade också om personalens kunskap, arbetssätt, rutiner och bemötande. Att arbeta förebyggande med lågaffektivt bemötande och att inte blanda klienter med olika problem på samma HVB nämndes av flera som viktigt för att minska våld och hot.

”God kännedom om klienter och deras problematik, bra matchningar mot övriga klienter och verksamheten, kompetens hos personal, personalgrupp med samsyn, lågaffektivt bemötande och förebyggande arbete.”

Att förstärka säkerheten i verksamheten är också något som flera lyfter som viktigt i fritextsvaren.

”Bättre larm, säkerhetsdörr till kontor, kameror i korridorer. Bättre introduktion för nyanställda med större fokus på säkerhet, regler och struktur.”

Andra önskemål för att stärka säkerheten är att göra grundliga riskanalyser, och förslag ges kring allt från att verksamheten bör ha tillgång till vakter till att det ska finnas möjlighet att låsa in vassa föremål.

Hot och våld är också något som flera svarat att de vill ha kompetensutveckling inom. Då nämns exempelvis kunskaper inom självförsvar, konflikthantering och personskydd.

Vision tycker

Den höga förekomsten av hot och våld inom HVB är oacceptabel. Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot framgår att det ska finnas säkerhetsrutiner för arbetsuppgifter som kan medföra risk för hot och våld, att rutinerna ska vara aktuella och följas upp löpande. Mot den bakgrunden är det även anmärkningsvärt att närmare en av fyra av de svarande inte tycker att rutinerna fungerar. Av föreskrifterna framgår också att arbetstagare som utsatts för våld och hot snabbt ska få hjälp för att förebygga eller lindra fysisk eller psykisk skada. Resultatet på vår fråga om man fått stöd efter en hot- eller våldshändelse tyder på att reglerna i föreskrifterna inte följs i tillräcklig utsträckning i vissa HVB-verksamheter. Resultaten överensstämmer med slutsatserna i Arbetsmiljöverkets granskning 2022.³³ Situationen är allvarig och det finns starka skäl för Arbetsmiljöverket att fortsätta uppmärksamma våld och hot på HVB inom ramen för sin tillsyn.

³² Frågan ställdes till de som svarat att de varit utsatta för våld eller hot om våld minst någon gång senaste 12 månaderna.

³³ Arbetsmiljöverket (2022) Projektrapport, Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018–2022

Vision vill

- ▶ att arbetsgivare tillsammans med skyddsombud och medarbetare säkerställer det förebyggande arbetet mot hot, personangrepp och våld och att medarbetare som utsatts snabbt får hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada.

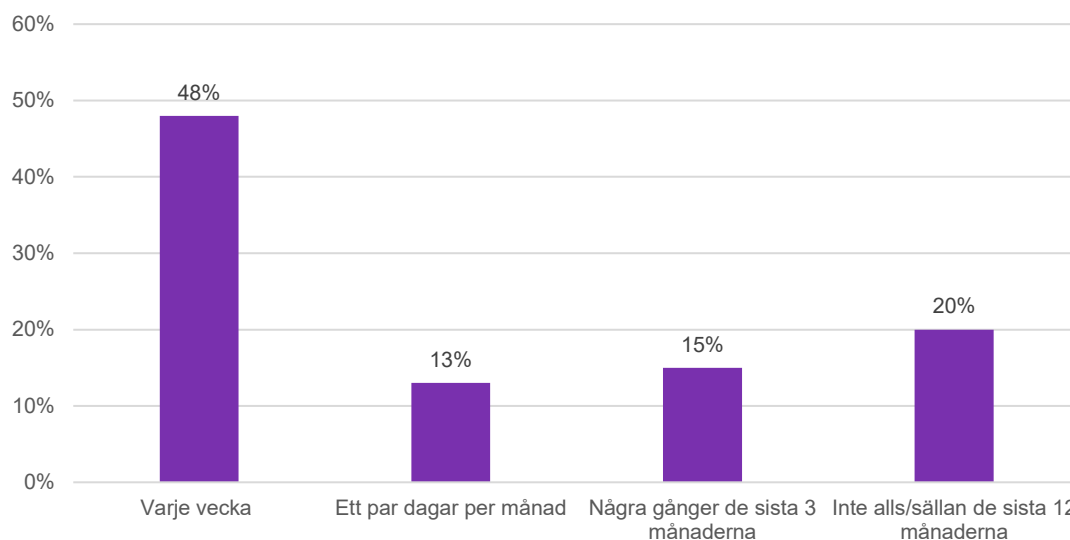
Bristande bemanning och ensamarbete

För att ha förutsättningar att ge god vård och upprätthålla ordning och säkerhet är det viktigt att bemanningen är tillräcklig. Enligt Socialstyrelsens föreskrifter ska den som bedriver HVB-verksamhet anpassa bemanningen så att den ger förutsättningar för att tillgodose de behov av vård som de placerade personerna har och säkerställa en trygg och säker vård.³⁴ Ensamarbete har identifierats som en särskild arbetsmiljörisk. Det framgår bland annat av att Arbetsmiljöverket utfärdat särskilda föreskrifter inom området.³⁵ Av föreskrifterna om hot och våld framgår även att om en arbetsuppgift innebär en påtaglig fara för hot och våld får ensamarbete inte förekomma.³⁶

Vi har därför ställt frågor i enkäten om medarbetarna i HVB uppfattar bemanningen som tillräcklig och om förekomsten av ensamarbete, även kopplat till hot- och våldssituationer.

Resultaten visar att närmare hälften av de svarande uppfattar att man är underbemannade varje vecka. Bara 20 procent uppfattar att man är underbemannade sällan eller inte alls.

Figur 13. Upplevd underbemanning



Kommentar: Frågan som ställdes var "Hur ofta upplever du att ni är underbemannade?" I figuren representerar "Varje vecka" svarsalternativen "Varje dag", "Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)", "1 dag per vecka (1 dag av 5)". Svarsalternativet "Ett par dagar per månad", definierades som 1 dag av 10. Bas: Svarande på HVB-undersökningen (n = 442).

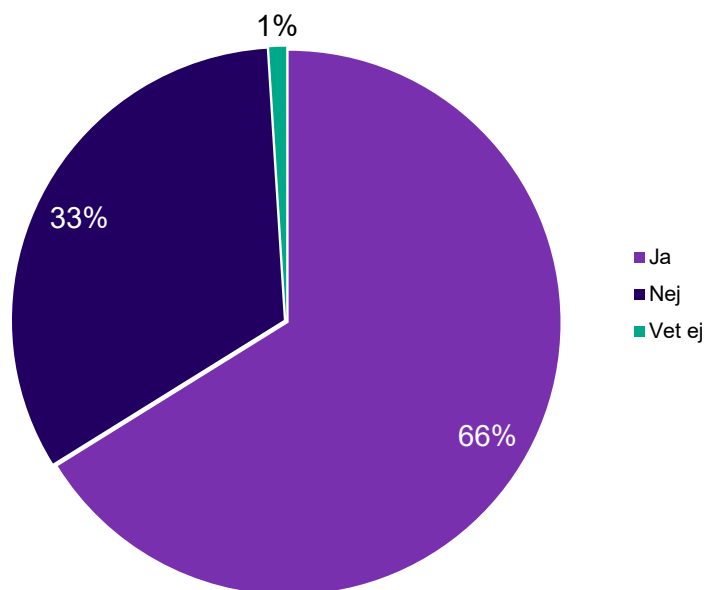
Vidare svarade 66 procent att ensamarbete förekommer i verksamheten. Inga stora skillnader hittades mellan kommunala och privata verksamheter. 30 procent uppgav att en hot- och våldsincident som de upplevt förekom vid ensamarbete.

³⁴ Socialstyrelsen föreskrifter och allmänna råd om hem för vård eller boende, HSLF-FS 2016:55, 6 kap. 1 §

³⁵ Ensamarbete (AFS 1982:3), föreskrifter, Arbetsmiljöverket

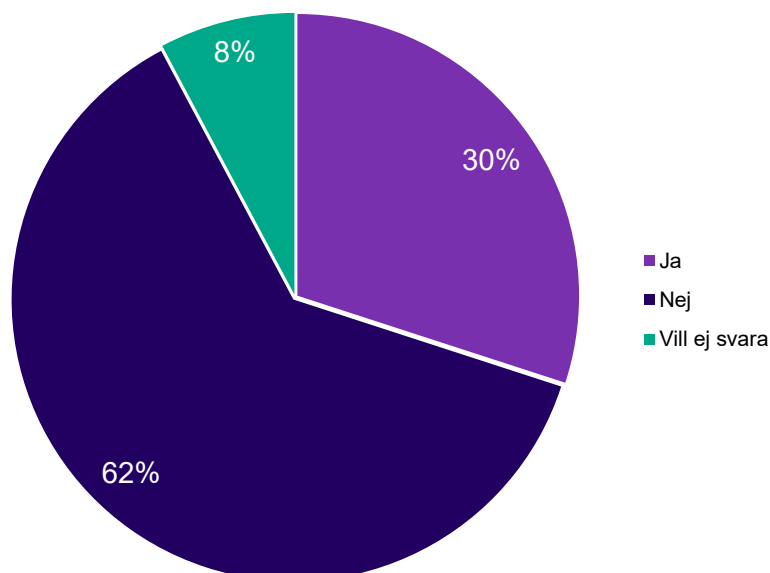
³⁶ Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2), föreskrifter, Arbetsmiljöverket

Figur 14. Förekommer ensamarbete?



Kommentar: Frågan som ställdes var "Förekommer ensamarbete på din arbetsplats?". Svarsalternativet "Vet ej" presenteras inte i figuren. Bas: Svarande i HVB-undersökningen (n = 439).

Figur 15. Förekommer hot och våld vid ensamarbete?



Kommentar: Frågan som ställdes var "Förekom incidenten/någon av incidenterna vid ensamarbete?". Bas: Svarande på HVB-undersökningen som uppgett att de blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet minst någon gång senaste 12 månaderna (n=270).

Som redan nämnts är bemanning i form av ökad personaltäthet ett av de områden som lyfts oftast i fritextsvaren, både när det gäller förutsättningar för god vård, åtgärder mot hot och våld och för att få fler att vilja jobba inom HVB. Det behöver finnas tillräckligt med personal och tid att skapa goda och trygga relationer med de placerade för att arbeta behandlande och förebygga

hot och våld. Ofta verkar ensamarbete förekomma på natten, men även annan tid. En konsekvens av bristande bemanning, men kanske också av bristande ekonomiska resurser i verksamheten, verkar just vara ensamarbete, och väldigt många skriver att ensamarbete måste upphöra.

”Att vi hela tiden går två personal och ej lämnas ensam.”

”Att försöka utplåna ensamarbete. Oftast sker kriserna när kollegor gått och ensamarbetet påbörjats.”

Som tidigare nämnts ges flera förslag i fritextsvar som handlar om att anställa fler och att avlasta den behandlande personalen från administrativa och praktiska arbetsuppgifter. Även frågan om arbetstid och tid för återhämtning lyfts av många som viktig.

”Rimligare arbetstid för behandlare = mer utvilad personal som kan förebygga hot och våldssituationer.”

”Schemat är väldigt tufft och skulle behöva ges mer tid för återhämtning för personalen.”

Några efterlyser också flexibla arbetstider så att småbarnsföräldrar eller ensamstående föräldrar enklare ska kunna arbeta på HVB.

”Framförallt underlätta för föräldrar för som det ser ut idag är det omöjligt för föräldrar att jobba där utan att bli sjukskriven. Arbetsgivaren gör inget för att underlätta så man som förälder med små barn kan jobba kvar.”

Vision tycker

IVO:s tillsyn visar att de flesta ungdomar på HVB upplever att de är trygga och får stöd av personalen. Samtidigt har närmare hälften av ungdomarna utsatts för kränkningar av något slag vilket naturligtvis är en oacceptabelt hög siffra.³⁷ Det kan således konstateras att inom ramen för HVB-verksamheten förekommer det att både personal och intagna hamnar i mycket utsatta situationer.

Vår enkät visar att en stor andel av medarbetarna anser att bemanningen är för låg. Även genom en stor andel av fritextsvaren går bristande bemanning som en röd tråd som beskrivs få många allvarliga konsekvenser för såväl de placerade som medarbetarna. Som vi återkommer till nedan anger dessutom 60 procent av cheferna att de ibland eller ofta måste rekrytera personal som inte har tillräcklig kompetens. Att kompetensförsörja verksamheterna är alltså ett problem. Det stämmer överens med bilden vi får från Sveriges socialchefer där andelen som tycker det är svårt att personalförsörja med behandlingspersonal (där HVB ingår) ökat dramatiskt från 26 procent år 2022 till nästan varannan (46 procent) år 2023.³⁸

Visions medlemmar ger i fritextsvar många förslag på vad som behövs för att fler personer ska vilja arbeta i HVB-verksamheter, mer om detta nedan.

Av enkätsvaren kan slutsatsen dras att både hot och våld och ensamarbete är vanligt förekommande i HVB-verksamhet. Det är ett rimligt antagande att risken för otrygga situationer

³⁷ IVO (2024) lakttagelser i korthet, Våld, hot, övergrepp eller droger på vart fjärde granskat HVB samt (IVO) 2023, Vad har IVO sett 2022?

³⁸ Vision (2023), Socialchefsrapporten 2023: Man får det man betalar för

är högre om det är väldigt få eller bara en ensam medarbetare i tjänst när konflikter uppstår eller när intagna mår dåligt. En del av de brister som framkommer i IVO:s granskningar kan därför, enligt Visions mening, ha en direkt koppling till verksamhetens organisering och bemanning.

Det är uppenbart att den bindande regleringen om att ensamarbete inte får förekomma där det finns en påtaglig risk för hot och våld, inte efterlevs. Vision menar därför att regelverket måste skärpas och ensamarbete inom HVB helt förbjudas.

Vision vill

- ▶ att arbetsgivare utformar strategiska och långsiktiga planer för kompetensförsörjningen
- ▶ att ensamarbete vid HVB förbjuds.

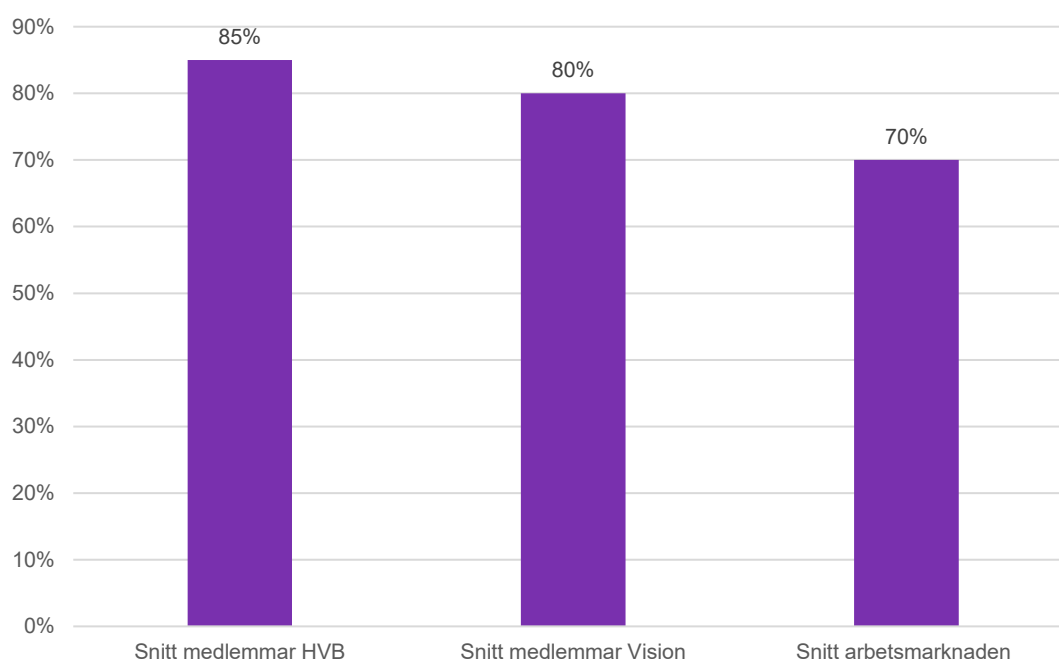
Arbetet i HVB behöver uppvärderas

I det här avsnittet beskriver vi hur medarbetarna upplever sitt arbete, hur många som överväger att sluta arbeta inom HVB-verksamhet och varför. Vi går också igenom fritextsvaren på frågan om vad som är viktigast för att fler ska vilja jobba inom HVB där Visions medlemmar ger många förslag på vad som kan förbättras.

Ett meningsfullt men påfrestande yrke

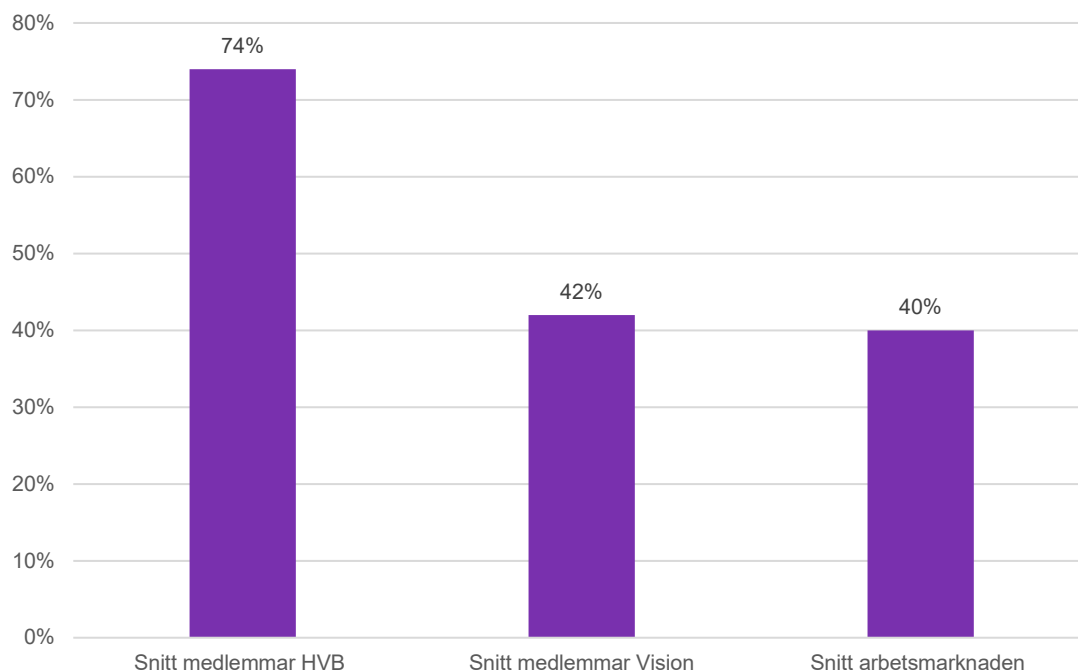
Visions medlemmar uppfattar sitt arbete som meningsfullt men också som psykiskt påfrestande. Andelen av de svarande som ser sitt arbete som meningsfullt är 85 procent. Det är en högre siffra än i den arbetsmiljöenkät som går till samtliga av Visions medlemmar. Andelen som uppfattar sitt arbete som påfrestande är 74 procent. Även det är en högre siffra än den som gäller generellt för Visions medlemmar inom olika områden.

Figur 16. Upplevs arbetet som meningsfullt?



Kommentar: Frågan som ställdes var "Hur upplever du ditt arbete?" Svarsalternativen angavs på en skala från 1 = "Mycket meningslöst arbete" till 5 = "Mycket meningsfullt arbete". I figuren presenteras de som instämmer helt/delvis att arbetet är mycket meningsfullt (svarsalternativ 4 och 5). Källa jämförelse: Snitt Vision-medlemmar (Visions arbetsmiljöundersökning 2021), snitt på arbetsmarknaden (Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2021). Bas: svarande på HVB-undersökningen (n = 441).

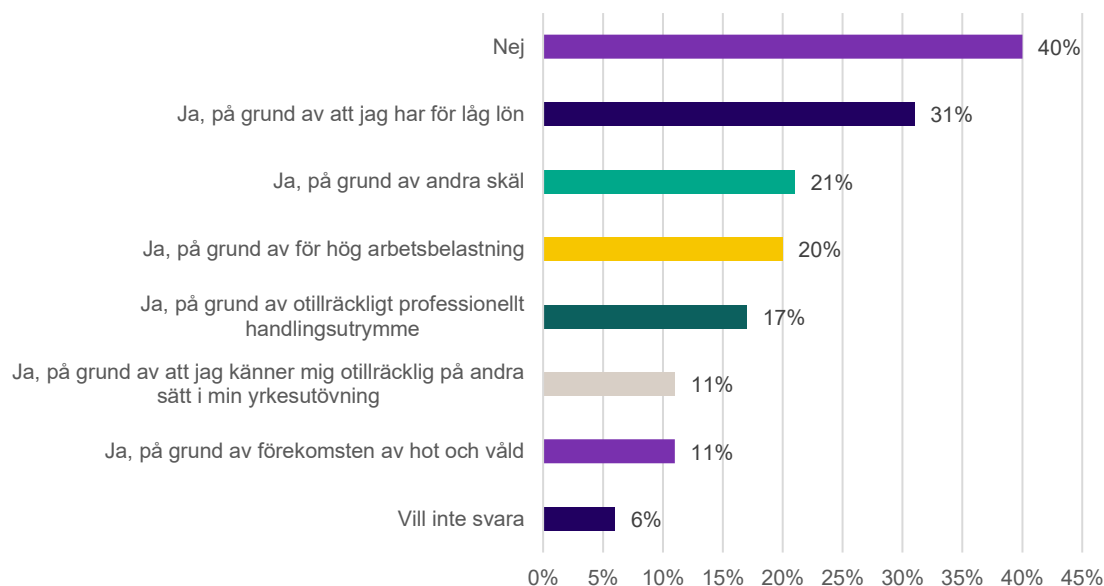
Figur 17. Upplevs arbetet som psykiskt påfrestande?



Kommentar: Frågan som ställdes var "Hur upplever du ditt arbete?" Svarsalternativen angavs på en skala från 1 = "Psykiskt lätt arbete" till 5 = "Psykiskt påfrestande arbete". I figuren presenteras de som instämmer helt/delvis i att arbetet är psykiskt påfrestande (alternativ 4 och 5). Källa jämförelse: Snitt Vision-medlemmar (Visions arbetsmiljöundersökning 2021), snitt på arbetsmarknaden (Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2021). Bas: svarande på HVB-undersökningen (n = 442).

Det är också en majoritet av dem som svarat på enkäten som överväger att sluta inom HVB. De flesta i den gruppen anger lön som den huvudsakliga orsaken.

Figur 18. Överväger du att sluta arbeta inom HVB-verksamhet?



Kommentar: Frågan som ställdes var "Överväger du att sluta arbeta inom HVB-verksamhet?". Flera svarsalternativ var möjliga. Bas: svarande på HVB-undersökningen (n = 436).

I enkäten fick medarbetarna frågan om vad de tror är viktigast för att fler ska vilja jobba inom HVB. 229 personer tog den möjligheten. Den absolut viktigaste frågan var att lönen skulle höjas. Därefter att arbetstid och schemaläggning skulle förbättras. Förbättrade arbetsförhållanden och villkor som minskar stress och arbetsbelastning var en annan viktig fråga. En annan sak som många lyfte var vikten av ett gott arbetsklimat och en arbetsplatskultur med bra, stöttande kollegor och handledning.

”Bra kollegor är oerhört viktigt! Ni ska jobba som ett team, det flödar då bra energi på boendet och ungdomarna trivs. Fokus är barnen, inte vuxna som inte trivs. Bra lön, för det arbete du gör. Den tiden du är ledig ska du kunna vara ledig utan ekonomisk stress.”

”Känner man stöd och blir lyssnad på får man energi, blir då både lättare och roligare för hela arbetsgruppen att sträva mot samma mål vilket i sin tur utstrålar sig till nya medarbetare att vilja jobba på HVB. Viktigt också med bra introduktion, att tiden är planerad/reserverad för just det så den nye får kunskapen om boendet och ungdomarna i lagom takt vilket ger trygghet att vilja fortsätta arbeta.”

Det är tydligt att många medarbetare har ett starkt engagemang för verksamheten och brinner för att göra skillnad för de placerade. De nämner till exempel att arbetet handlar om att hjälpa människor genom tuffa tider och bidra till att fler ska lyckas i livet.

”Att jag känner att det jag gör och tror på fortsatt gör skillnad för dem jag arbetar med, både kollegor och ungdomar.”

Höj status och synliggör arbetet

Av flera fritextsvar framkommer också att man upplever att yrket är osynligt och att samhället inte har förståelse för det viktiga arbete som utförs inom HVB. Flera påpekar att mycket i HVB-verksamheterna också fungerar bra och att den bilden behöver synas i medierna. Det tror flera skulle få fler att vilja jobba inom HVB.

”HVB har ju ett väldigt dåligt rykte men det är ett otroligt kul och givande jobb.”

”Uppvärdera yrket, höj status, högre lön.”

”Synliggör yrket. Vi är glömda och gömda.”

De svarande kommer också med många olika förslag på vad som behöver förbättras i bredare bemärkelse:

”Att kulturen ändras. Mindre HVB-hem ger en mer familjär känsla. En trygg arbetsgrupp ger barnen trygghet. En närvarande cheff/foresändare som är tillgänglig vid behov och som håller sig ajour med hur arbetsmiljön är och hela tiden jobbar för barnets bästa liksom vi alla i verksamheten. HVB får aldrig vara en pengamaskin. Det är syftet att hjälpa barnen som är prio ett.”

”Högre budget, att pengarna går till rätt insatser, bättre personalomsorg, bättre stöd till personalen gällande utbildningar, introduktion, personal med lämplig utbildning och erfarenhet.”

Flera lyfter också att ett höjt kompetenskrav och högre utbildning och kompetens generellt skulle bidra till att höja statusen för HVB-verksamhet och locka fler att arbeta där.

”Det handlar om att ta hand om personalen som finns och kompetenshöja dessa. Jobbet blir mer attraktivt om man också från början höjer minimikraven på HVB som motsvarar klienternas målgrupp.”

Vision tycker

Det är glädjande och viktigt för de placerade att så många av dem som arbetar i HVB ser arbetet som meningsfullt. Som vi återkommer till nedan var det också ett stort antal svarande som valde att i fritext beskriva vilken kompetensutveckling de behöver och varför. Även det är ett tecken på att medarbetarna vill utvecklas och bidra till förbättringar i verksamheten genom ökad kunskap.

Det är emellertid flera av de svarande som uttrycker att deras kunskap kunde tas till vara mer, både på arbetsplatsen och i samhället. Vision anser att det är av yttersta vikt att medarbetarnas perspektiv finns med när HVB-verksamhet granskas, utreds och utvecklas och att den delaktigheten idag finns i för liten grad.

Att arbetet är psykiskt påfrestande är ofrånkomligt och behöver inte vara negativt. Det är ett svårt och komplext uppdrag att hjälpa människor med mycket stora behov på många livsområden samtidigt, som också kan riskera att skada sig själva eller andra på olika sätt. En förutsättning är dock att det finns ett närvarande och fungerande ledarskap, handledning, fortbildning och möjlighet till vila och återhämtning. Det är inte heller acceptabelt om arbetet är påfrestande för att viktiga rutiner brister så som resultatet visar, eller för att arbetet organiseras på ett sätt som utsätter personalen för risker, till exempel genom ensamarbete.

Det är oroande att en majoritet överväger att sluta i verksamheten. Om de svaren analyseras med hänsyn till att många av de svarande ändå stannat i verksamheten under lång tid, och upplever arbetet som meningsfullt, framkommer en bild av en väldigt engagerad yrkeskår med ett påfrestande arbete som inte tillräckligt uppmärksammas eller värderas utifrån det samhällsviktiga arbete de utför. Vision anser att det ligger i hela samhällets intresse att detta förhållande förändras.

Ledarskapet behöver utvecklas och få rätt förutsättningar

I enkäten ställdes särskilda frågor till medarbetarna om de upplever sig få tillräckligt stöd av sin chef. 30 procent svarar att de helt/delvis inte får det stöd de behöver från sin chef. Bland de som är kommunalt anställda är siffran ännu högre, 36 procent, att jämföra med 27 procent bland de privat anställda. Svaren visar att chefskapet inom HVB måste få rätt förutsättningar och att ledarskap och medarbetarskap behöver utvecklas.

När vi frågade cheferna om vad som är viktigt för att kunna leda på bästa sätt kommer tillräckligt mandat och stöd av den egna chefen högst upp bland ett antal alternativ. Andelen som anser att de har tillräckliga mandat är 66 procent och andelen som anser att de får tillräckligt stöd av sin chef är 57 procent. Det område som cheferna anser fungerar sämst är balansen mellan arbete och fritid. 27 procent anger att det fungerar mindre bra. En majoritet av cheferna lyfter

också att det finns svårigheter med att bemanna verksamheten, 60 procent anger att de ibland eller ofta måste rekrytera personal som inte har tillräcklig kompetens.

27 av cheferna har med fritextsvar besvarat frågan om vad som är viktigast för att fler ska vilja jobba inom HVB. Svaren går i linje med vad övriga har svarat, men har ofta ett tydligt fokus på vikten av ett gott ledarskap:

"Personaltäthet, personal och chef/ ledare som jobbar mot ett gemensamt mål och alla gör lika, bra förutsättningar (gå in i ungdomars rum för kontroll, kroppsvisitation etc.), bra chef-> LEDARE (håller i struktur, vägleder, stöttar, sätter gränser, följer upp arbetet etc.), bra lön."

"Bra ledning och närmaste chef. Får jag inte stöd utan bara blir tillsagd att jag ska stödja mina medarbetare, så tappar jag lite motivation. Chefen bör föregå med gott exempel."

Vision tycker

Enkätsvaren visar på betydelsen av ett fungerande ledarskap i alla led. Cheferna pekar på vikten av att de också får stöd av sin chef. När medarbetare i fritextsvaren uttrycker att de vill att deras kunskaper och erfarenhet ska tas tillvara i högre grad, förefaller inte detta syfta bara på den närmaste chefen, utan också på "ledningen" i mera vid mening. Därför är det centralt att ledarskapet i hela verksamheten löpande utvecklas och utvärderas. Chefer vid HVB måste av sin arbetsgivare ges förutsättningar i form av tid för dialog med medarbetare, stödfunktioner och kompetensutveckling för sitt uppdrag. Arbetsgivarna måste säkerställa att cheferna har en rimlig balans mellan arbete och fritid och att de får möjlighet till återhämtning.

Vision vill

- ▶ att chefer på HVB alltid ska ges goda förutsättningar av sin arbetsgivare för sitt uppdrag: stöd från den egna chefen, tid för dialog med medarbetare, stödfunktioner och kompetensutveckling.

Behov av rätt utbildning och möjlighet till kompetensutveckling

I det här avsnittet redovisar vi svar om utbildningsnivå samt de svarandes syn på vilken kompetensutveckling de skulle behöva och varför. Vi belyser också de svarandes beskrivningar av tillgången till vidareutbildning, handledning och introduktion av nyanställda. Dessutom för vi ett resonemang om den bristande kopplingen mellan titlar och utbildningsnivå, och menar att en ökad enhetlighet på det området skulle vara gynnsamt för kvalitet och kompetens i verksamheterna.

Utbildningsnivå

Bland de som har svarat på enkäten har 84 procent högskoleutbildning eller annan eftergymnasial utbildning. 70 procent svarar också att det finns ett krav i verksamheten där de arbetar på eftergymnasial utbildning med inriktning på socialt arbete, socialpedagogik eller beteendevetenskap för vissa eller för alla tjänster. På en fråga som ställts till cheferna svarar 93 procent att hälften eller mer än hälften av personalen i den verksamhet de förestår har en sådan utbildning. De är emellertid 60 procent av cheferna som svarar att de ibland eller ofta måste rekrytera personal som inte har tillräcklig kompetens.

Vision har tidigare tagit ställning för att det ska införas ett utbildningskrav som innebär att all personal som arbetar med behandling, vård eller omsorg i HVB ska ha minst en 2-årig eftergymnasial utbildning med inriktning mot socialt arbete, socialpedagogik eller beteendevetenskap. Utredningen För barn i samhällets vård har också föreslagit att en sådan lagreglering ska gälla i verksamheter för barn och unga upp till 21 år. Vi har därför ställt en fråga i enkäten om vad det skulle innebära för den svarande som idag saknar utbildning med relevant inriktning.

Av de som saknade en 2-årig eftergymnasial utbildning svarade 54 procent att de skulle utbilda sig om utbildningskrav infördes, men bara om arbetsgivaren betalar. 13 procent skulle utbilda sig även på egen bekostnad. 21 procent vet inte vad det skulle innebära och 9 procent uppger att de skulle byta yrke.

Alla svarande fick också möjligheten att i fritext uttala sig om hur de ser på utbildningskravet. Av de över 200 svaren ställer sig i stort sett alla tydligt bakom kravet. Enbart tre var uttryckligen negativa till ett sådant krav. Flera uttrycker att en ökad utbildningsgrad bland annat kommer bidra till att höja statusen för yrket och HVB.

”Enbart positivt. Någon sorts kvalitetssäkring och ökar legitimiteten för yrket.”

”Mycket bra! Vi personal behöver en bred kunskap för att möta ungdomar och vuxna med beroende och psykisk ohälsa.”

”Mycket bra pga. minskad risk för att olämpliga personer får anställning, alla får en gemensam kunskapsgrund.”

Många lyfte dock även att annan kompetens än formell utbildning är viktig, som personlig lämplighet, erfarenhet av och förmåga att jobba med människor i tuffa omständigheter.

”Utbildning är bra men arbetslivserfarenhet och hur man är som människa väger ofta tyngre är min erfarenhet. Haft utbildade kollegor som inte kunnat läsa av ungdomarna alls medan någon med livserfarenhet och fingertoppskänsla kanske klarar det jättebra tack vare den egna individens förmåga, oavsett utbildning.”

”Utbildning är såklart bra och något vårt företag har krav på numera, MEN att jobba med människor, förstå ungdomars behov och ha en förmåga att möta dom i såväl glädje, sorg, kris eller affekt kräver en person med förmågor och empati som ingen utbildning i världen kan ge om du saknar dom bitarna i grunden.”

Flera av de svarande lyfter också farhågan att ett skarpt utbildningskrav kan göra det svårare att rekrytera personal till verksamheten.

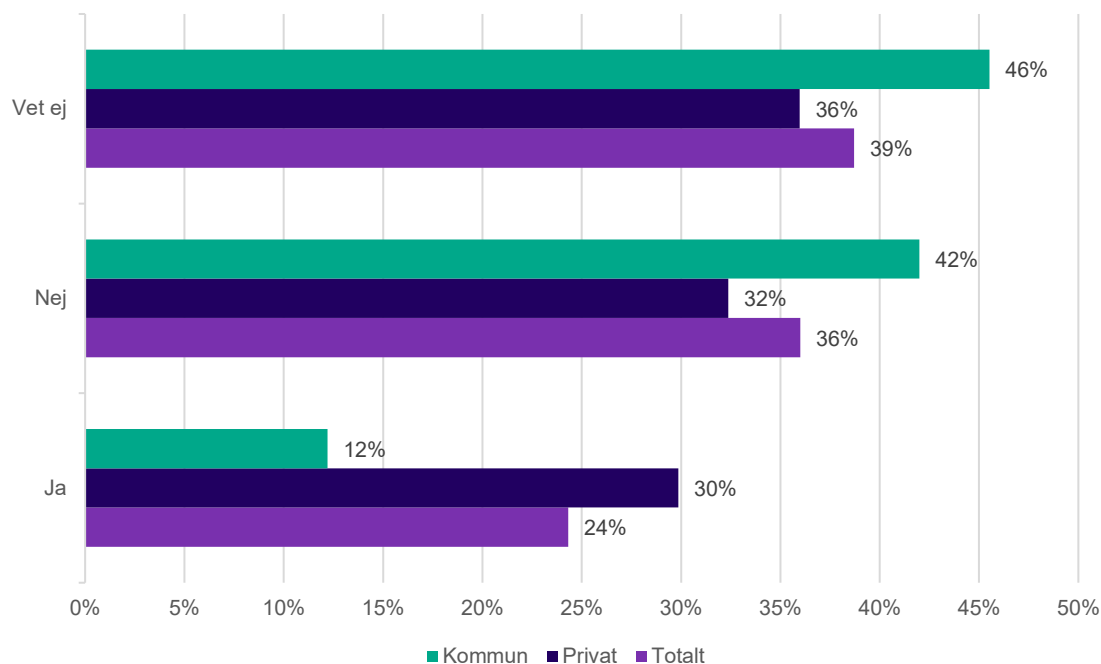
”Säkert bra, men kommer sätta företag i en svår sits då det blir svårare att rekrytera personal. Bra för oss anställda som höjer statusen på vårt yrke.”

Även cheferna fick möjlighet att i fritext uttala sig om kravet. Av de 16 chefer som använde den möjligheten var de flesta positiva. Även cheferna lyfter frågan om erfarenhet och personlig lämplighet.

”Lång yrkeserfarenhet med metodutbildningar borde kunna valideras och likställas med 2-åriga eftergymnasiala utbildningar. Personlig lämplighet är svårt att utbilda någon i.”

Vi har också frågat i vilken omfattning arbetsgivaren ger möjlighet till vidareutbildning inom ramen för tjänsten för de som saknar en 2-årig eftergymnasial utbildning. 24 procent anger att en sådan möjlighet finns och 36 procent att den saknas. Övriga kan inte svara på frågan, sannolikt för att det inte har varit aktuellt och att frågan till arbetsgivaren därför inte ställts. Det är vanligare att medarbetare i privat verksamhet anger att möjligheten att vidareutbilda sig på arbetstid finns jämfört med medarbetare i kommunal sektor. Bland de senare är det bara 12 procent som svarar ja på frågan mot 30 procent i privat sektor. I gruppen som är anställda i en kommun är det emellertid 46 procent som inte vet.

Figur 19. Möjlighet till vidareutbildning för de som saknar en 2-årig eftergymnasial utbildning



Kommentar: Frågan som ställdes var "Ger arbetsgivaren möjlighet till vidareutbildning för de som saknar en 2-årig eftergymnasial utbildning enligt förslaget ovan. Exempelvis genom studier på betald arbetstid eller liknande?" Svartalternativet "Nej, men det är på gång" redovisas ej. Bas: Svarande i HVB-undersökningen (n=403).

Vision tycker

Enligt Socialstyrelsens föreskrifter ska personalen ha den utbildning, den erfarenhet och den personliga lämplighet som behövs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Personalens sammantagna kompetens vad gäller utbildning och erfarenhet ska ge förutsättningar för att möta de behov av vård som målgruppen har och säkerställa en trygg och säker vård i HVB. Personal i HVB som ger behandling enligt en viss metod ska även ha en relevant utbildning för den. Till dessa föreskrifter finns allmänna råd, där det framgår att personalen bör ha minst en 2-årig eftergymnasial utbildning. Flertalet bör ha en utbildning med inriktning mot socialt arbete, socialpedagogik eller beteendevetenskap.³⁹ De allmänna råden är rekommendationer och inte krav som måste följas.

I enkätsvaren är siffrorna avseende utbildningsnivå högre än vad som redovisats i tidigare studier, som visat att ungefär hälften av personalen i HVB som tar emot barn och unga saknade utbildning med inriktning mot vård och behandling och att drygt en tredjedel saknade utbildning utöver gymnasiet.⁴⁰ Möjligen kan skillnaderna mellan våra siffror och de som redovisats i andra sammanhang förklaras med urvalet för enkäten. Det kan antas att de som väljer att vara organiserade i ett fackförbund, och dessutom svara på en enkät om verksamheten, är mer etablerade i yrket och har högre kompetens än genomsnittet. Antagandet får också stöd av att 73 procent av dem som svarat på enkäten arbetat minst fyra år i HVB-verksamhet och 37 procent längre än tio år. Samtidigt uppger även cheferna att merparten av personalen har relevant utbildning. Majoriteten av de svarande anger också att verksamheten de arbetar i ställer krav på kompetens för alla eller vissa tjänster. Möjligen är detta ett tecken på att behovet av personal med rätt kompetens uppmärksammas mer nu i HVB-verksamhet än tidigare.

³⁹ Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om hem för vård och boende HSLF-FS, 2016:55

⁴⁰ För barn och unga i samhällsvård, SOU 2023:66, s 791

Utredningen *För barn och unga i samhällsvård* konstaterar också att utbildningskrav blivit viktigare i upphandlingar de senaste åren.

Vision drar slutsatsen att kategoriska påståenden om att medarbetarna i HVB-verksamheten skulle ha låg kompetens inte får stöd av vår enkätundersökning. Målet bör dock enligt vår mening vara att alla som arbetar i verksamheten ska ha eftergymnasial kompetens inom relevanta områden. Argument för det hittas i enkätsvaren. Både när det gäller förutsättningarna att upprätthålla ordning och säkerhet, och förutsättningarna att tillgodose de placerades behov, är andelen högre som anser att de har sådana förutsättningar, i verksamheter som ställer krav på relevant utbildning, jämfört med verksamheter utan sådana krav.

Vi anser att utbildningskravet inte bara bör gälla verksamheter för barn och unga utan all HVB-verksamhet. Även vård av vuxna med beroende och psykisk ohälsa är ett utmanande arbete som ställer krav på goda kunskaper och förståelse för människors olika funktionsförmågor och villkor.

Att personalen har rätt utbildning för sina uppgifter ligger i hög grad i arbetsgivarens intresse. I privat verksamhet kan det också vara en konkurrensfördel. Som påpekats ovan är det vanligt att utbildningskrav på personalen ställs i offentliga upphandlingar. Vision menar därför att arbetsgivaren bör ge fast anställd personal som saknar relevant utbildning möjligheten att utbilda sig inom ramen för sin tjänst. Det är också viktigt att hitta sätt att validera befintlig personals kompetens och erfarenhet.

Vision vill

- ▶ att det införs krav på att all personal som arbetar med behandling, vård eller omsorg i HVB har minst en 2-årig eftergymnasial utbildning med inriktning mot socialt arbete, socialpedagogik eller beteendevetenskap och att övergångslösningar tas fram så att befintlig obehörig personal kan validera och komplettera sin utbildning på arbetstid för att uppfylla kompetenskraven.

Utbildningarnas innehåll och titulatur

De som har svarat på enkäten har många olika titlar. Behandlingspedagog är vanligast. Därefter följer behandlingsassistent och sedan socialpedagog. Därutöver finns ett antal andra titlar som till exempel beroendeterapeut, behandlingscoach, kontaktperson eller KBT-terapeut.

Bland personerna med titeln behandlingspedagog finns en grupp som saknar eftergymnasial utbildning, och bland personerna med titeln behandlingsassistent finns de som har en sådan utbildning. Bland personerna som har titeln socialpedagog är det bara en av de svarade som uppger sig sakna en sådan utbildning. När det gäller de andra titlarna är utbildningsnivån disparat och svår att överblicka. Det kan också konstateras att de eftergymnasiala utbildningarna till behandlingspedagog och socialpedagog har olika innehåll beroende på lärosäte och att ett enhetligt utbildningsinnehåll saknas. Det finns dock en branschorganisation, BALSAM, som tar fram utbildningsmål och kvalitetssäkrar tvååriga socialpedagog- och behandlingspedagogutbildningar.⁴¹ Utbildningarna som följer målen kan dock ha sin specifika profil.

Vision tycker

Av undersökningen framgår att det finns en rad titlar inom HVB och att det saknas en tydlig koppling mellan titel och utbildningsnivå. Det innebär att placerade, anhöriga och samarbetspartners inte kan veta vilken kompetens en person som arbetar inom verksamheten har utifrån vilken titel som används. Det kan också påverka möjligheterna till en rättvis och transparent lönebildning och begränsa möjligheterna till en stegvis karriärutveckling för de olika yrkesgrupperna. Ett första steg för att förändra detta skulle vara att göra utbildningsinnehållet för utbildningar som behandlingspedagog och socialpedagog mer enhetligt.

Vidareutbildning och kompetensutveckling

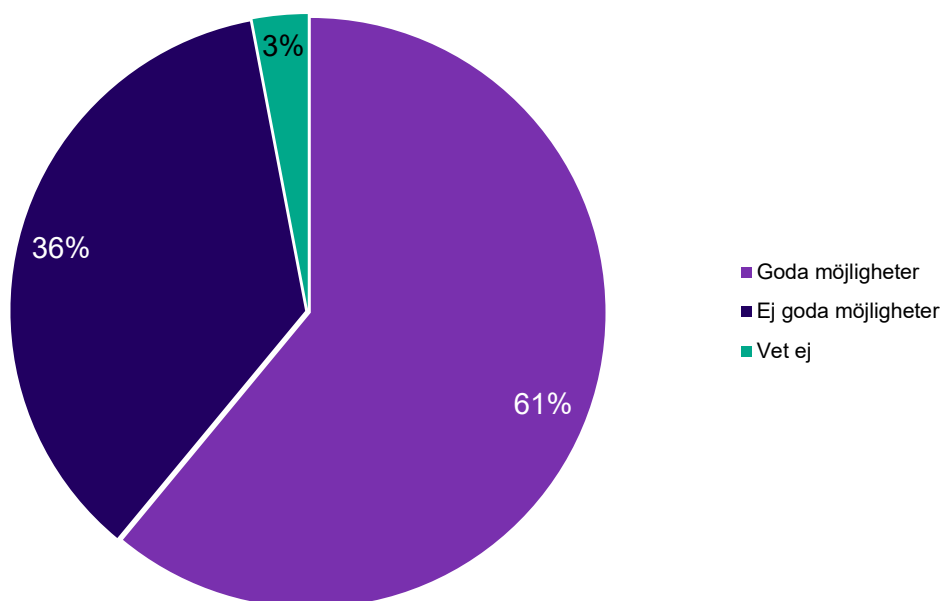
Kompetens handlar inte bara om utbildningsnivå utan också om en persons förmåga att utföra ett specifikt arbete i vidare mening. I det ingår kunskaper, färdigheter och förhållningssätt. I Socialstyrelsens föreskrifter ställs krav på att den som bedriver verksamhet i form av HVB ser till att personalen får den introduktion, handledning och kompetensutveckling som de behöver för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.⁴²

Vi har ställt frågor om medarbetarnas behov och möjlighet till kompetensutveckling inom ramen för sin tjänst. Ungefär sex av tio anser sig ha mycket goda eller ganska goda möjligheter till kompetensutveckling, men 36 procent anser sig inte ha goda möjligheter eller inga möjligheter alls. Andelen som anser att möjligheterna är begränsade eller saknas är något högre i kommunal än i privat verksamhet.

⁴¹ Behandlingsutbildningarnas samarbetsorganisation

⁴² Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om hem för vård eller boende, HSLF-FS 2016:55, 5 kap.

Figur 20. Möjlighet till kompetensutveckling på nuvarande arbetsplats



Kommentar: Frågan som ställdes var "Har du möjlighet till kompetensutveckling på din nuvarande arbetsplats?" I figuren representerar "Goda möjligheter" svarsalternativen "Ja, mycket goda möjligheter" och "Ja, ganska goda möjligheter". "Ej goda möjligheter" representerar svarsalternativen "Nej, inte särskilt goda möjligheter" och "Nej, inte alls goda möjligheter". Bas: Svarande i HVB-undersökningen (n = 443).

Vi har även ställt frågor om hur introduktion av nyanställda och handledning och/eller mentorskap fungerar. Av de svarande var det 31 procent som tycker att introduktion för nyanställda fungerar dåligt och 26 procent som tycker att handledning och/eller mentorskap fungerar dåligt. Att nyanställda får en bra introduktion och att personal får regelbunden handledning är också faktorer som flera lyfter när de anger vad som är viktigast för att fler ska vilja jobba inom HVB.

Vi gav också möjlighet för de svarande att i fritext beskriva vilken kompetensutveckling de skulle behöva och varför. Det väckte ett stort engagemang, 128 personer använde den möjligheten. Vi har delat in svaren i olika kategorier och samma person kan ha angett utbildningsbehov inom flera områden. De områden som flest önskade kompetensutveckling inom var:

- ▶ psykisk ohälsa (exempelvis självskadebeteende, trauma, samsjuklighet, psykiatri, sorgebearbetning, tvångstankar, ätstörningar)
- ▶ metoder (exempelvis lågaffektivt bemötande, samtalsmetodik, motiverande intervjuer, kognitiv beteendeterapi, dialektisk beteendeterapi)
- ▶ kriminalitet och hot och våld (exempelvis kunskap om gängkriminalitet, rutiner vid incidenter, självförsvar, personskydd, konflikthantering)
- ▶ droger och missbruk
- ▶ neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Mängden ämnen som nämndes var dock stor. Utöver ovanstående så var det flera som efterfrågade exempelvis chefsutbildning, utbildningar om olika målgrupper, våld i nära relationer, hedersrelaterat våld, första hjälpen och lagstiftning som nya socialtjänstlagen.

Några lyfter vikten av att genomföra gemensamma utbildningar på arbetsplatsen för att svetsa samman arbetsgruppen och utveckla gemensamma värderingar och förhållningssätt. Även kompetensutveckling tillsammans med samverkande aktörer som socialtjänst, skola och vård lyftes upp av vissa.

Att följa med forskning och omvärld och fylla på med aktuell kunskap i kompetensutvecklingen var också något som flera önskade sig, såväl som att kunskapen ska komma till användning.

”Personal behöver fortbildas regelbundet för att ha koll på forskningsrön och nya sätt att bemöta klienten.”

Flera lyfte vikten av att ha en årlig plan för kompetensutveckling eftersom man alltid behöver fylla på med mer kunskap fast man har en grundutbildning.

”Kunskap är färskvara och det bör enligt min mening finnas en årlig plan för hur personalens kompetens ska hållas ajour. Sedan krävs också aktiv implementering av kunskapen i det dagliga arbetet, dvs så genomgången utbildning inte blott stannar som intyg i en dammig pärm.”

En annan sak som flera lyfter är att ekonomiska åtstramningar hos arbetsgivaren gör att ingen kompetensutveckling ges. Flera skriver att de själva får betala för den kompetensutveckling de vill ha.

”Jag utbildar mig ständigt på egen hand på universitetet. Det som skulle behövas är pengar från företaget så man ej behöver bekosta utbildning själv.”

”Jag skrev ”nej” eftersom mitt företag inte utbildar oss. Jag har betalat och tagit ledigt för alla mina utbildningar. För närvarande genomgår jag steg 1 utbildningen.”

En annan faktor som flera lyfter är den bristande bemanningen som påverkar tiden som finns för att personalen ska få kompetensutveckling.

”Tid att utföra interna utbildningspaket som finns tillgängliga. I verksamheten finns inget sådant utrymme.”

Flera svarande påpekade att som vikarie får man ingen kompetensutveckling alls.

Vision tycker

Vision anser att möjligheterna till kompetensutveckling har en avgörande betydelse för kvaliteten i verksamheten. Det bekräftas av enkätsvaren genom att bland dem som anser sig ha goda förutsättningar till kompetensutveckling är det väsentligt fler som anser sig ha goda förutsättningar att tillgodose de placerades behov, än bland de som inte anser sig ha goda förutsättningar till kompetensutveckling. Mot den bakgrunden anser vi att det är allvarligt att 36 procent av dem som svarat på enkäten inte anser sig ha goda möjligheter till kompetensutveckling. Det innebär också att många verksamheter inte följer Socialstyrelsens föreskrifter när det gäller kraven på kompetensutveckling. Vi anser därför att möjligheten till kompetensutveckling är ett viktigt område att uppmärksamma i IVO:s tillsyn.

Kompetensutveckling behöver vara individuell och utgå från varje medarbetares arbetsuppgifter, ansvar och befintliga kompetens. Den behöver planeras utifrån en behovsinventering som lämpligen görs både vid ett utvecklingssamtal och löpande under verksamhetsåret. Men det kan också behövas en systematisk kunskapsutveckling för en hel yrkesgrupp i syfte att stärka kompetens och yrkesstolthet hos medarbetare och chefer.

Vision anser att det behövs en nationell satsning på kompetensutveckling som omfattar HVB-verksamhet oavsett driftsform. Om en nationell aktör kunde tillhandahålla ett utbud av lämplig kompetensutveckling för personal i HVB-verksamhet skulle inte varje kommun eller varje företag behöva "uppfinna hjulet" på nytt och leta upp olika sorters kompetensutveckling.

Vision vill

- ▶ att arbetsgivare ska arbeta mer systematiskt och aktivt med kompetensutveckling och upprätta och använda individuella planer för kompetensutveckling för chefer och medarbetare med utgångspunkt från verksamhetens behov
- ▶ att det utreds hur en nationell satsning på kompetensutveckling inom HVB kan genomföras.

Metod

Undersökningen som den här rapporten huvudsakligen baseras på genomfördes via en webbaserad enkät under perioden sista januari till sista februari 2024.

Målgrupp

Målgruppen för enkäten var Visions medlemmar anställda inom HVB-verksamhet. 526 personer har besvarat enkäten, helt eller delvis. Av de svarande var 341 kvinnor och 185 män.

Enkäten inleddes med en filterfråga om man arbetar på HVB. Utöver det har inget villkor ställts på yrkestitel då antagandet var att det utifrån titel kan vara svårt att dra slutsatser om vad personen faktiskt jobbar med, särskilt på små boenden där man kan ha många olika arbetsuppgifter.

Distribution

Enkäten skickades via e-post med tre påminnelser. Därutöver gjordes en sms-påminnelse samt en intervju via telefon till alla som inte besvarat enkäten med syftet att påminna om enkäten, ta in uppgifter om felaktiga mejladresser samt registrera om personen tillhörde målgruppen.

Urval

För privat sektor har uppgifter från HVB-guiden.se samt en lista med HVB-verksamheter från IVO använts för att matcha mot Visions medlemsregister.

När det gällde de kommunala HVB-verksamheterna användes uppgifter från arbetsgivare inom kommun och region för att hitta Visions medlemmar. Ett urval gjordes utifrån yrkestitel behandlingsassistent/socialpedagog enligt Arbetsidentifikation kommuner och regioner, AID, som innefattar behandlingsassistent, socialpedagog, ungdomshandledare behandlingshem, boendehandledare, behandlingshem, behandlare, boendepedagog, behandlingspedagog med mera. Yrkestiteln används även inom andra verksamheter men bedömdes vara den som närmast ringade in målgruppen. Metoden innebar att chefer på HVB i kommunal regi exkluderades eftersom de ligger under andra yrkeskoder.

Svarsfrekvens

Urvalsmetoden för medlemmar på kommunala HVB-verksamheter innebar en känd risk för övertäckning, det vill säga att grundurvalet inkluderade personer anställda i andra verksamheter än HVB. I telefonintervjuerna som genomfördes framkom att bland de som ingick i urvalet för kommunala verksamheter var det i själva verket 70 procent som inte var anställda på HVB. Med detta som utgångspunkt samt det antal som svarat i enkäten att de inte arbetar på HVB har antalet i grundurvalet för medlemmar inom kommunala HVB-verksamheter justerats ned med 50 procent.

Svarsfrekvensen är beräknad som antal svarande dividerat med antal poster i urvalsfilen minus den uppskattade övertäckningen. Svarsfrekvensen utifrån denna beräkning är 35 procent. Konsekvenserna av bortfallet i undersökningen är okända. Underlaget bedöms dock vara tillräckligt för att Vision ska kunna få vägledning i vilka frågor som är viktiga att driva när det gäller HVB-verksamheten. Undantaget är Visions chefer inom kommunal regi då de inte omfattades av urvalet.

Bearbetning av fritextsvar

Enkäten innehöll nio frågor med möjlighet att skriva ett fritextsvar. Nedan anges vilka frågor som ställdes, om de ställdes till medarbetare eller chef/föreståndare samt hur många som valde att besvara respektive fråga.

Samtliga fritextsvar har systematiskt gått igenom och kategoriserats, flera kategorier har vid behov angivits för varje svar.

- ▶ Vad gäller att tillgodose klienternas behov och/eller upprätthålla ordning och säkerhet: Har du förslag på hur förutsättningarna kan bli bättre? Frågan ställdes till medarbetare, inte chef/föreståndare, därefter till de som svarat att förutsättningarna är dåliga. Antal svar: 88.
- ▶ Vad gäller att skapa goda relationer till klienterna: Har du förslag på hur förutsättningarna kan bli bättre? Frågan ställdes till medarbetare, inte chef/föreståndare, därefter till de som svarat att förutsättningarna är dåliga. Antal svar: 20.
- ▶ I relation till HVB-verksamhetens uppdrag: Hur ser du på det föreslagna utbildningskravet? Frågan ställdes till medarbetare, inte chef/föreståndare. Antal svar: 219.
- ▶ I relation till HVB-verksamhetens uppdrag: Hur ser du på det föreslagna utbildningskravet? Frågan ställdes till chef/föreståndare, inte medarbetare. Antal svar: 16.
- ▶ Vad är skälet att du inte kan ge stöd i den utsträckning du önskar? Frågan ställdes till chef/föreståndare, som svarat att de inte kan ge stöd i den utsträckning de önskar. Antal svar: 1.
- ▶ Om du upplever att du behöver ytterligare kompetensutveckling: Vilken kompetensutveckling anser du att du skulle behöva och varför? Frågan ställdes till samtliga. Antal svar: 128.
- ▶ Angående att vara utsatt för våld eller hot om våld i ditt arbete: Om du vill lämna en kommentar med anledning av ovan fråga så kan du göra det i svarsfältet nedan. Frågan ställdes till samtliga. Antal svar: 44.
- ▶ Vad anser du är det viktigaste för att minska hot och våld på din arbetsplats? Frågan ställdes till samtliga, därefter till de som svarat att dom varit utsatt för hot och våld, minst någon gång senaste 12 månaderna. Antal svar: 97.
- ▶ Vad tror du är viktigast för att fler ska vilja jobba inom HVB? Frågan ställdes till samtliga. Antal svar: 230.

Undersökningen genomfördes och rapporten har skrivits av Vision med stöd av konsult Anders Printz.

**Kontakt vid frågor
om rapporten**

Jenny Norén
Strateg
jenny.noren@vision.se

Presskontakter

Maria Martinsson
Pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070-655 50 48

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är en feministisk organisation, partipolitiskt obundna och ingår i TCO.