Kommunal

23 oktober 2025

a25-0270
MR/SL/gih

Socialdepartementet

103 33 Stockholm

S2025/01291

Yttrande över SOU 2025:84 *Hem för barn och unga - För en trygg, säker och meningsfull vård*

Kommunal har beretts möjlighet att yttra sig över rubricerad utredning och framför följande:

Inledning
Utredningens uppdrag var att utreda en ökad differentiering av vården vid hem för vård eller boende (HVB) samt införandet av vissa särskilda befogenheter vid HVB för barn och unga. Syftet var att säkerställa en trygg och säker vårdmiljö vid HVB och därigenom stärka HVB som en del av vårdkedjan.

Kommunal anser att utredningens förslag är ett steg mot en tryggare och säkrare HVB-verksamhet. I dag präglas många boenden i Sverige av en ohållbar situation – både för de boende och för personalen. IVO:s granskning från 2023 visade att hälften av boendena hade brister, och på var fjärde fanns uppgifter om våld, hot, sexuella övergrepp, kränkningar eller droger.[1] Mellan 2020 och 2024 handlade 43 procent av arbetsskadeanmälningarna från HVB-hem om hot eller våld.[2] HVB-hem, tillsammans med LSS-boenden, är dessutom de arbetsplatser där flest anställda har blivit mördade.[3] Enligt Polismyndigheten finns starka belägg för att grov organiserad brottslighet har etablerat sig på HVB-marknaden.[4] En tydligare regelstyrning kan bidra till att verksamheterna gör rätt redan från början.

Däremot kvarstår problemet att majoriteten av HVB-hemmen drivs av privata aktörer med höga vinstmarginaler. Ett starkt vinstintresse riskerar att låta marknadslogik gå före trygghet och vårdkvalitet – faktorer som i hög grad avgörs av personalens arbetsvillkor och bemanning. I dag finns tydliga skillnader mellan privata och kommunala utförare, bland annat genom att andelen tidsbegränsade anställningar är högre i de privata verksamheterna. Situationen skapar utmaningar när kvaliteten och tryggheten inom HVB-verksamheten ska stärkas. För att det ska lyckas är det avgörande att åtgärderna utformas så att möjligheterna till fusk och utnyttjande stängs, att regeringen säkerställer kompensation för ökade kostnader så att besparingar, exempelvis genom minskad bemanning, undviks samt att driftform och möjligheter till vinstuttag ses över.

---

[1] IVO (2024). *Våld, hot, övergrepp eller droger på vart fjärde granskat HVB.*
[2] Arbetsmiljöverkets statistik
[3] Arbetet, 2023. *Störst risk att mördas på jobbet för anställda på LSS-boenden och HVB-hem.* (Hämtad: 09 oktober 2025).
[4] Polisen (2024). *SiS och hvb-hem – studie avseende kopplingar till den grovt organiserade brottsligheten.*

Kommunals synpunkter

7 Vårdens differentiering, utformning och innehåll (samt 7.1.2, 7.1.4, 7.1.5, 7.2, 7.3, 7.4.1, 7.4.2, 7.5)
Kommunal tillstyrker förslagen med viss reservation.

Kommunal välkomnar förslaget om att differentiera hem för barn och unga i tre kategorier, samt att vårdmiljön vid varje enhet ska vara utformad och anpassad efter de barn och ungas behov och ålder. Förbundet vill särskilt lyfta fram förslaget om en övre gräns på sex barn eller unga per enhet, då det har särskilt positiva effekter för medlemmarnas arbetsmiljö.

Förslaget om att ett hem för barn och unga kan utformas som *enskilda enheter med gemensamma utrymmen* (7.2) riskerar däremot att leda till ökad arbetsbelastning och ansvar för personalen, eftersom fler barn och unga kan samsas i miljöer som riskerar att bli stökiga och konfliktfyllda. Det är viktigt att bemanningen är tillräcklig och att de identifierade riskerna integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare vill Kommunal påminna om de krav på personalutrymmen som regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:12). Personalutrymmen utgör en viktig del av arbetsmiljön inom HVB-verksamheter (38–65 §§ i AFS 2023:12).

Kommunal välkomnar vidare förslaget om att reglera hur många enheter ett hem för barn och unga får bestå av och hur många enheter en föreståndare kan ansvara för. Kommunal tillstyrker att samma begränsning även gäller för de som utses att utföra arbetsuppgifter i föreståndarens ställe, eftersom det minskar risken för att regleringen kringgås.

7.6.1 Föreståndarens och den övriga personalens kompetens
Kommunal ställer sig kritiska till det redan fattade beslutet att införa utbildningskrav på minst en tvåårig eftergymnasial utbildning för den som är anställd för att ge vård, omsorg och uppfostran eller behandling i ett hem för barn och unga. Regeringen har fastslagit att en övergångsperiod på sex år införs fram till den 1 juli 2031. Under den tiden måste dock kraven uppfyllas**.**

De nya utbildningskraven kan riskera att leda till ökad personalomsättning och fler otrygga anställningar. På HVB utgör omvårdnad och praktiskt stöd en stor del av arbetet och förslaget kan innebära att personal med akademisk eller eftergymnasial utbildning får arbetsuppgifter som inte motsvarar deras kompetens, vilket i sin tur kan leda till att de lämnar branschen – något som även lyfts i den statliga utredningen *För barn och unga i samhällsvård* (2023:66). En risk är att fler anställs på tidsbegränsad basis i väntan på personal som har den utbildning som lagen kräver. Redan i dag har var fjärde skötare, vårdare eller boendestödjare en tidsbegränsad anställning, vilket hotar kontinuiteten i verksamheten – en kritisk faktor för en fungerande HVB-verksamhet. Det märks redan i dag på HVB där verksamheter ställer krav på att enbart personal med eftergymnasial utbildning ska anställas. På grund av kompetensbristen anställs personal utan rätt utbildning på timbasis för bland annat nattarbete.

Kommunal vill framhålla att en hög andel visstidsanställningar minskar kontinuiteten i verksamheten och kan få direkta negativa konsekvenser för både personalens och de boendes hälsa. Parallellt ökar risken för en tystnadskultur, där personal avstår från att rapportera brister av rädsla för att förlora sin anställning. Detta är särskilt allvarligt på HVB-hem, där en trygg och säker miljö är avgörande.

Kommunal vill understryka vikten av att arbetsmarknadens parter ges ett reellt inflytande i det fortsatta arbetet med att säkerställa att valideringsmodellerna motsvarar arbetsmarknadens

Intern

faktiska behov. Parternas delaktighet är av central betydelse även i det kommande arbetet med att definiera yrkesroller, revidera kompetensmål, utforma en eventuell normerad yrkesutbildning samt vid dimensioneringen av utbildningsutbudet. Det finns flera goda exempel från tidigare satsningar där arbetsmarknadens parter haft ett aktivt inflytande, bland annat vid övergångar från gymnasial till högskolekompetens och vid validering av erfarenhetsbaserad kompetens. Erfarenheterna visar tydligt att parternas medverkan bidrar till ökad kvalitet och relevans i utbildningssystemet.

Att regeringen har tagit beslut om utbildningskrav utan att tydliggöra sitt ansvar och budgetera för finansieringen, skapar oro hos många av medlemmarna i Kommunal. Utredningen har inte heller i sin konsekvensanalys specificerat de kostnader för utbildning som kan uppkomma för kommuner eller staten, beroende på hur man väljer att fördela finansieringen. Enligt utredningen har cirka 31 procent av personalen vid kommunalt drivna HVB-hem en utbildning som inte motsvarar de fastställda utbildningskraven, medan motsvarande siffra för personal vid privata bolag är 36 procent. Inom de privata bolagen är dessutom andelen med lägre utbildningsnivå högre än inom de kommunala verksamheterna.

Staten har visat att det är möjligt att skapa förutsättningar för arbetstagare att uppfylla nya utbildningskrav utan att behöva minska arbetstid eller lön. Ett exempel är Äldreomsorgslyftet, där anställda ges möjlighet att vidareutbilda sig på betald arbetstid med bibehållen lön, en satsning som också omfattar de med en tidsbegränsad anställning. Nu har regeringen beslutat om en övergångsperiod på endast sex år, så tiden är knapp vad gäller att skapa en finansiell lösning som möjliggör för alla berörda att uppfylla de nya utbildningskraven.

7.6.2 Introduktion, handledning och kompetensutveckling samt 7.6.3 Tillgång till psykolog

Kommunal tillstyrker förslagen med viss reservation.

Kommunal menar att det är positivt att utredningen föreslår att det ska regleras i förordning att den som bedriver verksamhet i form av hem för barn och unga ska säkerställa att personalen får introduktion och kompetensutveckling samt att den som bedriver verksamheten säkerställer att personalen ges kontinuerlig handledning och att det finns tillgång till psykolog.

Medlemmar i Kommunal beskriver dock i dag att utbildningarna som erbjuds för kompetensutveckling i sitt yrke, kan vara kortare digitala utbildningar utan tillräcklig kvalitet. Kommunal anser att arbetsgivare måste arbeta aktivt med kompetensutveckling och upprätta individuella utbildningsplaner för all personal. Förbundet vill dessutom att det utreds hur en nationell satsning på kompetensutveckling inom HVB-verksamheter kan genomföras. Ett möjligt förslag är att en nationell aktör kan utveckla och tillhandahålla lämpliga kompetensutvecklingsinsatser kostnadsfritt till verksamheterna.

7.6.4 Bemanningens omfattning

Kommunal avstyrker utredningens förslag.

Utredningen föreslår att bestämmelser ska införas om att en enhet vid ett hem för barn och unga ska ha tillräcklig bemanning för att tillgodose behoven av vård hos de barn och unga som vårdas och säkerställa en trygg och säker vård. En enhet vid ett hem för barn och unga ska vara bemannad dygnet runt. Det ska finnas ytterligare personal tillgänglig som kan infinna sig utan oskäligt dröjsmål. Förslaget ställer stora krav på arbetsgivarens systematiska arbete för att säkerställa att bemanningen är tillräcklig. Som Arbetsmiljöverket kunde visa i sin granskning de genomförde mellan 2018 och 2021 av HVB-hem och LSS-boenden, var det sju av tio granskade

Intern

boenden som hade brister i arbetsmiljöarbetet som krävde åtgärder. En av de mest framträdande bristerna var avsaknaden av systematiska riskbedömningar för att identifiera och hantera potentiella faror för personalen.[5]

Kommunal anser att ensamarbete inte får förekomma på HVB. Verksamheterna är bland Sveriges mest utsatta arbetsplatser, där personalen arbetar med barn och ungdomar med omfattande stödbehov och där hot och våld förekommer i hög utsträckning. Ensamarbete uppstår ofta just när riskerna är som störst, vilket innebär allvarliga arbetsmiljörisker och kan äventyra barnens trygghet.

Enligt utredningens förslag ska personal kunna infinna sig "utan oskäligt dröjsmål", men det är oklart hur detta ska organiseras i praktiken, särskilt eftersom riskfyllda situationer ofta uppstår akut. Utredningen menar att *"infinna sig utan oskäligt dröjsmål innebär att kunna infinna sig på en enhet inom några minuter. I de fallen kan det till exempel finnas sovande jour i en annan del av hemmet som kan bistå den som eventuellt arbetar ensam med kort varsel. Utredningen bedömer att det på de flesta hem för barn och unga bör vara minst en person i aktiv tjänst, dvs inte sovande jour för att kunna säkerställa en trygg och säker vård. Det ger bättre förutsättning för att förebygga och motverka avvikningar, men även konflikter och hotfulla situationer. Utredningen har övervägt att införa ett skarpt krav om vaken bemanning dygnet runt, men gjort bedömningen att det är svårt att bedöma om de ekonomiska konsekvenserna är värda de positiva effekter det skulle ge*."[6]

Kommunal menar att utan oskäligt dröjsmål innebär att en personal ska kunna infinna sig inom några sekunder (inte några minuter som utredningen föreslår). Det innebär i så fall att jour inte får användas och att det per enhet alltså bör finnas minst två personal som ständigt är tillgänglig och aktiv under natten. Det är inte acceptabelt att personalen är nyvaken eller att boenden lämnas ensamma medan personalen gör sig i ordning eller lämnar enheten för att infinna sig på närliggande enhet. Det bör framgå att personalen ska finnas knuten till varje enhet, och att närliggande enheter inte kan förväntas täcka upp för varandra.

9.5.3 En ny lag om befogenheter vid hem för barn och unga (samt *9.5.4, 9.5.5, 9.6.1)*

Kommunal tillstyrker med viss reservation utredningens förslag.

I dag upplever medlemmarna ofta att de står handfallna i situationer där behovet av att ingripa är stort, vilket riskerar att leda till både eskalering av konflikter och frustration. Däremot kan ingripanden som upplevs orättvisa och integritetskränkande riskera att undergräva tillit till personal och innebära fler konflikter i vårdmiljön samt vårdsammanbrott när en boende inte går personalen till mötes.

Förslaget om utökade befogenheter ställer höga krav på ledningen, bemanning och arbetstagarnas kompetens. Arbetsgivaren måste bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete – något som Arbetsmiljöverkets senaste granskning visar brister i många verksamheter.[7] Arbetsgivaren ska enligt Arbetsmiljöverkets förskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2, 5 kap.) ordna arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt, ha särskilda säkerhetsrutiner för arbete som kan medföra risk för våld, eller hot om våld, och följa upp säkerhetsrutinerna, samt uppdatera dem om något ändras så att de alltid är aktuella. Arbetsgivaren ska även se till att samtliga arbetstagare känner till dessa säkerhetsrutiner.

---

[5] Arbetsmiljöverket, 2022. *Projektrapport – Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018–2022*.

[6] Hem för barn och unga För en trygg, säker och meningsfull vård, S. 424

[7] Arbetsmiljöverket, 2022. *Projektrapport – Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018–2022*.

Intern

Utöver att säkerställa en säker arbetsmiljö är det av stor vikt att arbetsgivarna gör sitt yttersta för att säkerställa att ett förebyggande arbete bedrivs så att befogenheter bara behöver användas i undantagsfall. I detta vill Kommunal särskilt betona förslaget om att huvudmannen ska bedriva ett systematiskt arbete med att förebygga användandet av befogenheter och andra ingrepp i barns och ungas personliga integritet. Barnets bästa ska alltid vara avgörande och endast åtgärder som står i rimlig proportion till sitt syfte ska få användas.

9.6.2 Underrättelse- och dokumentationsskyldighet avseende fysiska ingripanden m.m.
Kommunal tillstyrker utredningens förslag.

9.6.3 Allmänna besökstider
Kommunal tillstyrker utredningens förslag.

9.7 Befogenheter för socialnämnden
Kommunal tillstyrker utredningens förslag.

9.8 Befogenheter för föreståndare
Kommunal avstyrker utredningens förslag.

Kommunal anser att utredningen i förslagen som rör förbud mot innehav och omhändertagande m.m. av vissa föremål (9.8.3) borde ha tydliggjort gränsdragning gentemot polisens ansvar. Utredningen föreslår att ”om ett föremål som har omhändertagits kan antas bli förverkat enligt 36 kap. 9, 10 eller 12 § brottsbalken, 6 § narkotikastrafflagen eller 9 kap. 5 § vapenlagen, ska föreståndaren skyndsamt anmäla omhändertagandet till Polismyndigheten.”

Kommunal menar att utredningen borde ha tydliggjort att ett omhändertagande där misstanke om vapen föreligger, i första hand ska utföras av Polismyndigheten, inte av personalen i verksamheten. I enlighet med vapenlagen (1996:67) 6 kap, 4 b § får ett skjutvapen enbart omhändertas av polismän, jakttillsynsmän som länsstyrelsen förordnat eller av kustbevakningstjänstemän eller tulltjänstemän.” Vid akuta situationer ska polisen kontaktas omedelbart - innan ett omhändertagande sker. Kommunal anser att utredningen även borde ha tydliggjort att om den arbetstagare som ska genomföra ett omhändertagande bedömer att insatsen kan medföra risk för hot eller våld, ska polis kunna tillkallas. Arbetstagaren måste ha rätt att avstå från att genomföra insatsen om det finns oro för den egna säkerheten.

Kommunal ställer sig vidare frågande till hur utredningen har kommit fram till förslagen kring hantering av omhändertagna föremål. För förbundet står det klart att narkotika och vapen som tas i beslag alltid ska lämnas över till polisen direkt. Vidare anser förbundet att ett tydliggörande behöver göras kring omhändertagande av övriga föremål. Utredningen förslår att *”den som föreståt verksamheten vid hemmet ska låta förstöra ett omhändertaget föremål som avses i punkterna 1–2 om värdet är ringa eller det annars kan anses försvarligt. I annat fall får föremålet säljas. Belopp som erhållits vid försäljningen tillfaller staten”.* Kommunal anser att det i vidare reglering måste tydliggöras hur förfarandet ska gå till. Verksamheten kan inte, som formuleringen antyder, stå för försäljning av de föremål som utredningen listar som bland annat alkoholhaltiga drycker, andra berusningsmedel eller medel som omfattas av lagen om förbud mot vissa dopningsmedel.

Kommunal ser positivt på att utredningen föreslår att ett omhändertagande, kroppsvisitation och rumsvisitation ska genomföras i närvaro av två personer ur personalen. Det ska alltid vara dubbelbemanning vid riskfyllt arbete som ett ingripande alltid är.

Intern

9.9 Gemensamma bestämmelser (9.9.1, 9.9.2, 9.9.3, 9.9.4, 9.9.5)
Kommunal tillstyrker utredningens förslag.

10. Tillstånd och tillsyn (10.4.2, 10.4.8, 10.4.7, 10.5.1 och 10.5.2)
Kommunal tillstyrker med viss reservation utredningens förslag.

Kommunal menar att IVO dessutom bör undersöka om verksamheten tidigare varit föremål för tillsyn av Arbetsmiljöverket, vad tillsynen visade samt ta hänsyn till informationen i sina beslut. En sådan samordning mellan tillsynsmyndigheterna skulle bidra till en mer heltäckande bedömning av verksamheternas förutsättningar och kvalitet.

Kommunal vill även betona vikten av att arbetstagarnas perspektiv inkluderas i IVO:s granskningar, utredningar och i det fortsatta utvecklingsarbetet. Arbetstagarna vet hur verksamheterna faktiskt fungerar i praktiken, och deras delaktighet är en förutsättning för att tillsynen ska leda till varaktiga förbättringar.

Vänliga hälsningar
Kommunal

Malin Ragnegård
Förbundsordförande

Sofia Lindqvist
Utredare

Intern