

Socialdepartementet, s.remissvar@regeringskansliet.se och s.sof@regeringskansliet.se.

Dnr: S2025/01291

Vår referens: Jenny Norén

jenny.noren@vision.se, tel: 076-771 85 43

Remissyttrande avseende SOU 2025:84 Hem för barn och unga. För en trygg, säker och meningsfull vård

Fackförbundet Vision representerar cirka 218 000 tjänstepersoner inom kommun, region, privata bolag och kyrkan. Vision organiserar omkring 1500 medarbetare inom HVB.

Visions övergripande synpunkter på förslagen

Vision vill förbättra förutsättningarna, kvaliteten, tryggheten och säkerheten i HVB-verksamheter för både de placerade och de som arbetar i verksamheten. Vision välkomnar därför utredningens förslag och helhetsgrepp för att förbättra arbetet med placerade barn och unga. Detta är en mycket välkommen ambitionshöjning för de barn och unga som har det svårast i samhället.

Vision vill dock betona att arbetsgivare och politiker nu måste ta ansvar för att skapa en tryggare arbetsmiljö och bättre villkor för medarbetarna i HVB. Medarbetarna är verktyget genom vilken vården ges och deras arbetsmiljö och är den infrastruktur som behöver vara på plats för att vårdens kvalitet ska höjas. Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att förebygga risker och brister i arbetsmiljön. Det finns i många verksamheter, stora brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vision vill särskilt trycka på arbetsgivarens ansvar att kontinuerligt bedöma behovet av personal i verksamheten och anpassa personaltäthet och schemaläggning utifrån behoven hos de placerade, så att en säker och trygg vård för unga kan bedrivas med kvalitet. Det ska alltid vara dubbelbemanning vid riskfyllt arbete och det ska inte förekomma ensamarbete vid påtaglig risk för våld eller hot om våld. Särskilt viktigt blir detta att betona nu när särskilda befogenheter för verksamheten ska införas, något som kan innebära en ökad risk för medarbetarna.

Sammantaget kommer förslagen öka behovet av bemanning, både i verksamheterna och i socialtjänsten. Både för administrativa sysslor och för vård. Detta är en kostnad som vi menar att utredningen har underskattat.

HVB är en del av samhällets skyddsnät – men utan trygga arbetsvillkor, en trygg och säker arbetsmiljö och rätt förutsättningar för medarbetarna faller skyddet också för de som vistas på HVB. Trygga boenden börjar med en satsning på medarbetarna.

I det följande behandlas utredningens förslag och Visions ställningstaganden mer i detalj. Löpande i yttrandet hänvisar vi till Visions medlemsundersökning [Riskfyllda placeringar – Visions förslag för bättre förutsättningar i HVB](#) som genomfördes 2024. Vision har också stämt av förslagen med en referensgrupp med medlemmar som arbetar i HVB.

7 Vårdens differentiering, utformning och innehåll (7.1.2, 7.1.4, 7.1.5, 7.2, 7.3, 7.4.1, 7.4.2, 7.5)

Vision *tillstyrker* förslagen då vi tror att dessa kommer förbättra arbetsmiljön, vårdens kvalitet och öka trygghet och säkerhet för både placerade och personal.

Vision vill betona att föreståndarens lämplighetsbedömning är central för att säkerställa en bra sammansättning av vårdbehov, vilket även utredningen påpekar. När lämplighetsbedömning inte fungerar blir det extra riskfyllt i verksamheterna med ökad risk för vårdssammanbrott, hot, våld, att unga dras in i kriminalitet mm. Visions undersökning bland medarbetare på HVB visade att lämplighetsbedömning, matchning och placering av de som kommer till verksamheten inte alltid fungerar som den borde. 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. Många svarande lyfter vikten av att i matchning och placeringsbeslut ta ordentligt med tid för att 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. En mycket viktig aspekt är att inte ta emot en placering bara för att fylla en ledig plats, eller att ta emot en placering på grund av hög ersättning.

Vision vill även påtala att tre fullbelagda enheter med 18 barn och bemannat med den personal som krävs är ett stort åtagande för föreståndaren och dennes ställföreträdare, som är chef och har arbetsmiljöansvaret och löpande ska göra riskbedömningar i verksamheten. Vision vill trycka på vikten 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.

7.6.1 Föreståndarens och den övriga personalens kompetens

Vision *tillstyrker* utredningens förslag och vill betona att rätt kompetens och bemanning, såväl som en säker och trygg arbetsmiljö för personalen, är fundamentalt för att bedriva en god vård.

Vision har sedan länge betonat vikten av 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.

Att arbeta inom HVB är ett meningsfullt men påfrestande riskyrke. Situationen är så allvarlig att sex av tio av Visions medlemmar som svarat på Visions undersökning överväger att lämna yrket. Givet de ökade svårigheter som föreligger i att rekrytera personal så behöver krav på 2-årig eftergymnasial utbildning hänga samman med att övergångslösningar tas fram så att befintlig fast anställd personal som saknar relevant utbildning av arbetsgivaren ges möjligheten att utbilda sig inom ramen för sin tjänst. Det är också viktigt att hitta sätt att validera befintlig personals kompetens och erfarenhet vilket skulle kunna innebära att lång yrkeserfarenhet kan medföra att en kompletterande utbildning av kortare karaktär kan anses motsvara 2-årig eftergymnasial utbildning.

Av de i Visions undersökning 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.

I Visions undersökning framför flera behovet av att i verksamheter också differentiera medarbetargruppen och 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.

7.6.2 Introduktion, handledning och kompetensutveckling

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

I Visions undersökning framgår att introduktion, handledning och kompetensutveckling inte alls fungerar tillfredsställande idag och att detta är ett stort förbättringsområde: Av de svarande var det 36 procent som inte anser sig ha goda möjligheter eller inga möjligheter alls till kompetensutveckling, 31 procent som tycker att introduktionen för nyanställda fungerar dåligt och 26 procent som tycker att handledning eller mentorskap fungerar dåligt.

Visions undersökning visar även att det finns 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.

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. Vision vill även att det utreds hur en nationell satsning på kompetensutveckling inom HVB kan genomföras, där en nationell aktör kan utveckla och tillhandahålla lämplig kompetensutveckling kostnadsfritt till verksamheter, så att alla verksamheter inte behöver uppfinna hjulet på nytt.

7.6.3 Tillgång till psykolog

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

Visions undersökning bland medlemmar som arbetar på HVB visar att komplex problematik med psykisk ohälsa, dubbeldiagnoser och samsjuklighet är vanligt och att samverkan med specialistpsykiatri brister. Flera tar upp att vissa placerade har större behov av vård än vad boendet kan ge och efterlyser en förändring som gör det lättare att tillhandahålla kvalificerat stöd. Några nämner vikten av att ha tillgång till olika former av vårdpersonal på regelbunden basis. Därför är en reglerad tillgång till psykolog ett viktigt steg.

7.6.4 Bemanningens omfattning

Vision *tillstyrker* utredningens förslag och vill betona den starka kopplingen mellan arbetsmiljö och god kvalitet och trygg och säker vård. Medarbetarna är verktyget genom vilken vården ges och deras arbetsmiljö och är den infrastruktur som behöver vara på plats för att vårdens kvalitet ska höjas. Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att förebygga risker och brister i arbetsmiljön och är även en viktig förutsättning för verksamhetsutveckling.

Arbetsmiljöverkets statistik visar dock att det finns stora brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet runt om i landet, och även Visions undersökning visade stora och allvarliga brister i arbetsmiljön för de som arbetar i HVB-verksamheter. Arbete i HVB är att anse som ett riskyrke; 63 procent har utsatts för hot och våld det senaste året. Motsvarande siffra för hela arbetsmarknaden är 13 procent. Vidare angav 66 procent att ensamarbete förekommer i verksamheten och 30 procent uppgav att en hot- eller våldsincident som de upplevt förekom vid just ensamarbete. 48 procent uppfattar att man är underbemannade varje vecka.

Vision *vill särskilt trycka* på arbetsgivarens ansvar att kontinuerligt bedöma behovet av personal i verksamheten och anpassa personaltäthet och schemaläggning utifrån behoven hos de placerade, så att en säker och trygg vård för unga kan bedrivas med kvalitet. Det ska alltid vara dubbelbemanning om arbetsuppgifter innebär påtaglig risk för våld eller hot om våld. Särskilt viktigt blir detta att betona nu när särskilda befogenheter för verksamheten ska införas, något som kan innebära en ökad risk för medarbetarna.

Arbetsgivaren ansvarar för att systematiskt undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska även ordna arbetet så att risken för våld, eller hot om våld, förebyggs så långt som möjligt, ha särskilda säkerhetsrutiner för det arbete som kan medföra risk för våld, eller hot om våld, och följa upp säkerhetsrutinerna, och uppdatera dem om något ändras, så att de alltid är aktuella (5 kap. 3 § AFS 2023:2). Arbetsgivaren ska vidare se till att arbetstagarna får särskilt stöd och handledning vid arbete där det finns risk för återkommande våld eller hot om våld (5 kap. 4 § AFS 2023:2). Arbetsgivaren får inte låta en arbetstagare utföra en arbetsuppgift som ensamarbete om arbetsuppgiften innebär en påtaglig risk för våld eller hot om våld (5 kap. 7 § AFS 2023:2). Arbetsgivaren ska vidare utreda och dokumentera tillbud och händelser där våld eller hot om våld har förekommit (5 kap. 8 § AFS 2023:2).

Vision vill påtala att regeringen i kommande reglering tydligt måste definiera vad det innebär att ytterligare personal ska finnas tillgänglig som kan infinna sig "utan oskäligt dröjsmål", nämligen "att kunna infinna sig på en enhet inom några minuter". Detta är en mycket viktig definition som utredningen gjort i betänkandet. Vision vill här påtala att det är viktigt att varje enhet har sin egen tillgängliga personal, så att det inte blir fråga om att tre enheter ska dela på enbart en (1) tillgänglig medarbetare eftersom det då skulle kunna medföra att en medarbetare är upptagen på annat håll och inte kan infinna sig inom några minuter.

Vision vill påtala att alla barn inte sover på natten utan kan ha stora vårdbehov dygnet runt. Många som arbetar på HVB vittnar om att det är just på kvällen/natten (när ensamarbetet börjat) som mycket händer, barn har ångest och behöver stöd tex. Det är då inte rimligt att sex

barn ska dela på en medarbetare. Arbetsgivaren behöver löpande bedöma behovet av medarbetare i verksamheten utifrån behoven hos barnen under natten.

Vision vill också påtala riskerna med sovande jour, nämligen att denna person tillkallas först när en svår situation uppstått. Att vara nyvaknen medarbetare och kallas in till exempelvis ett slagsmål kan ofta innebära ökad risk för eskalering av en situation och vara ännu farligare för alla inblandade eftersom personen inte vet vad som har hänt innan. Om risk för våld eller hot om våld finns i verksamheten ska det alltid vara minst dubbelbemanning som är vaken och aktiv.

Vision menar att det är viktigt 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.

Det är även viktigt att arbetsgivare ska utforma strategiska och långsiktiga planer för kompetensförsörjningen, och verkar för att göra verksamheten attraktiv som arbetsplats.

7.7 Uppföljning av avvikelser från vården

Vision *tillstyrker* utredningens förslag men vill betona att den ökade administrativa bördan för verksamheten kring sådana sysslor ytterligare förstärker behovet av ökad bemanning.

7.8 Säkerhetslösningar och verksamhetskydd

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

7.9 Bestämmelser i socialtjänstförordningen i övrigt som gäller hem för vård eller boende ska också gälla för hem för barn och unga

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

8.4.4 Ansvar för underrättelse, inbjudan till planeringsmöte och upprättande av en individuell plan ska regleras

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

I Visions undersökning framgår att samverkan med psykiatri sticker ut negativt; det är en större andel som svarar att samverkan fungerar dåligt (44 procent), än andelen som svarar att det fungerar bra (42 procent). Flera lyfter svårigheterna med att få kontakt med regionens hälso- och sjukvård. Vision vill betona vikten av att regionernas ansvar för hälso- och sjukvårdsinsatser under HVB-vistelser förtydligas i lagstiftningen så att barn, ungdomar och vuxna kan få sina behov av hälso- och sjukvård, inklusive psykiatriska vårdbehov, tillgodosedda.

8.4.5 Ansvar för ersättning när annan vårdgivare än regionen anlitas

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

8.4.6 Om regionen inte upprättat en individuell plan eller fullgör sina åtaganden inträder ersättningsansvar

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

8.4.7 Utvecklingsarbete för kunskap om regionernas kontakter med hem för barn och unga

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

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

Vision *tillstyrker* med viss reservation utredningens förslag.

I Visions undersökning framgår att många som arbetar på HVB känner sig handfallna och begränsade i situationer där behovet av att ingripa är stort och 76 procent svarar att utökade befogenheter behövs i vissa delar för att förhindra att barn och unga placerade på HVB skadar sig själv eller andra (främst lyfts rumsvisitationer). Men många lyfter också invändningen att befogenheter är inskränkande för individer och kan innebära ökade risker. Bland annat kan begränsningsåtgärder 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. Som tidigare angivet kommer stora krav ställas på ledning, bemanning och medarbetares kompetens. Det är av yttersta vikt att säkerställa arbetstagarnas arbetsmiljö genom att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete, det vill säga kontinuerligt undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall i arbetet.

Arbetsgivarens representanter, i form av huvudman och föreståndare, ska även enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter 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 det arbete som kan medföra risk för våld, eller hot om våld, och följa upp säkerhetsrutinerna, och uppdatera dem om något ändras, så att de alltid är aktuella. Arbetsgivaren ska även se till att samtliga arbetstagare känner till dessa säkerhetsrutiner.

Det är mycket viktigt i den föreslagna regleringen att befogenheterna enbart ska få genomföras i närvaro av två personer ur personalen. Det ska alltid vara dubbelbemanning vid riskfyllt arbete och det ska inte förekomma ensamarbete vid påtaglig risk för våld eller hot om våld. Att alltid vara två personal vid genomförande av befogenheter stärker rättssäkerheten och tryggheten för både placerade och medarbetare.

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 Vision 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.

Vision betonar att det behövs mer stöd och utbildning avseende frågorna om vilka ingripanden medarbetare har rätt att göra utifrån det dagliga omsorgs- och tillsynsansvaret i föräldrabalken, samt nödrätten och nödvärnsrätten. Vision tycker att det är ett bra förslag att Socialstyrelsen får i uppdrag att utveckla det kunskapsstöd om omsorg, gränssättning och våldsförebyggande arbete som myndigheten har tagit fram för att ytterligare förtydliga hur svåra situationer bör hanteras baserat på barns och ungas individuella behov.

9.6.2 Underrättelse- och dokumentationsskyldighet avseende fysiska ingripanden m.m.

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

9.6.3 Allmänna besökstider

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

9.7 Befogenheter för socialnämnden

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

9.8 Befogenheter för föreståndare

Vision *tillstyrker* med viss reservation utredningens förslag.

Vision anser att utredningen i förslagen som rör förbud mot innehav och omhändertagande m.m. av vissa föremål (9.8.3) borde ha tydliggjort att omhändertaganden 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. I de fall som ett skjutvapen påträffas i ett hem för barn och unga måste alltså polis tillkallas för att omhänderta detta. Vid akuta situationer bör polisen kontaktas omedelbart innan ett ingripande sker, för att kunna vara på plats så snart som möjligt.

Vision vill också framhålla vikten av att i regleringen ytterligare tydliggöra gränsdragningen mot polisens ansvar och när ett föremål som har omhändertagits kan antas bli förverkat och när omhändertagandet ska anmälas till Polismyndigheten.

Om medarbetare hittar vapen eller narkotika så måste det finnas en tydlig och för alla medarbetare välkänd och inövad plan. Till exempel kan förekomst av pistol eller sprängmedel leda till att verksamhetens skyddsombud begär skyddstopp eftersom det kan föreligga omedelbar fara för liv och hälsa. De förbjudna föremål som hittas kan vara farliga i sig, men även leda till att en person blir hotfull eller farlig, eller att ett yttre hot uppstår om andra utanför verksamheten kontaktas.

9.9 Gemensamma bestämmelser (9.9.1, 9.9.2, 9.9.3, 9.9.4, 9.9.5)

Vision *tillstyrker* utredningens förslag men vill betona att den administrativa bördan för både verksamheten i sig och för socialtjänsten kommer att öka. Detta förstärker behovet av ökad bemanning.

10.5.1 Frekvenstillsyn av hem för barn och unga

Vision *tillstyrker* utredningens förslag.

10.5.2 Vad ska IVO:s tillsyn omfatta?

Vision *tillstyrker* med reservation utredningens förslag.

Vision menar att IVO utöver uppgifter om antalet årsarbetskrafter och personalens utbildning och erfarenhet en gång per år ska undersöka om verksamheten har varit föremål för en tillsyn av Arbetsmiljöverket och vad denna tillsyn i så fall visade. Detta för att säkerställa att det inte råder brister i arbetsmiljön i verksamheterna.

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.

14.2.3 Ekonomiska konsekvenser för kommunerna

Förslagen är en stor ambitionshöjning för kvaliteten på vården vid hem för barn och unga som medföra nya kostnader och kräver att de generella statsbidragen till kommunerna höjs. Vision kan konstatera att förslagen sammantaget ökar behovet av bemanning i hem för barn och unga såväl som för socialtjänsten. Resurser behöver öka både för administrativa sysslor och för vård. Vision menar att utredningens uppskattning om en kostnad på 567 miljoner kronor per år är en underskattning och påtalar att regeringen här behöver fördjupa sina beräkningar, med hänsyn tagen till även den ökade administrativa bördan för både verksamheterna och socialtjänsten.

Veronica Magnusson, förbundsordförande Vision