# Underlag från Vision, Situationen på HVB och stödboende

## Personalen på landets hem för vård eller boende (HVB)är kompetenta och engagerade medarbetare som är stolta över sitt eget och kollegornas arbete. Samtidigt ger Visions medlemmar inom HVB uttryck för att villkoren har blivit betydligt tuffare och att säkerheten har minskat under det senaste året. Tillsammans med ytterligare faktorer, som vi redovisar i detta underlag, innebär det att den nuvarande situationen inom HVB är ohållbar.

## Förutsättningarna för verksamheten

Vision sammanställer löpande medlemmarnas upplevelser av arbetssituationen på HVB. Ställningstagandena i denna PM grundar sig på erfarenheter från förbundets besök på boenden och samtal till förbundets medlemsservice, Vision Direkt. Hösten 2015, genomförde Novus en undersökning för Visions räkning som också tillfört information. Resultaten i Novusundersökningen från personalen på HVB för ensamkommande barn och unga redovisas här som bilaga.

Eftersom stödboende är en helt nya boendeform har förbundet ännu bara en knapp uppfattning kring villkoren i dessa verksamheter.

Vision har identifierat några huvudsakliga faktorer som nu påverkar situationen på HVB

* Befintliga boenden har överbeläggning – det är trångt
* Antalet personal har inte ökat i takt med beläggningen – boendena är underbemannade
* Många nya boenden har startats – det tar tid innan verksamhet är stabil
* Ett stort antal personal har rekryterats – bristen på kvalificerad och erfaren personal är omfattande.
* Föreståndarna är upptagna av att nyanställa eller öppna nya boenden – cheferna hinner inte stötta den befintliga personalen
* Vision kontaktas regelbundet av medlemmar som har blivit utsatta för hot eller misshandlade på sina arbetsplatser även om det inte kan betecknas som vanligt förekommande.

Ovan beskrivna situation gör situationen ohållbar. Personalen kommer i längden inte att orka arbeta under dessa villkor. Sjukskrivningarna för stress ökar bland behandlingspersonal.

## Visions förslag till tryggare boenden

### Ensamarbete är oförenligt med säkerhet, både ur barn- och personalperspektiv

HVB ska verka utifrån barnens bästa och vara en trygg och säker bostad respektive arbetsplats. Vision anser att dessa föresatser är oförenliga med att personal arbetar ensamma. Ensamarbete bör inte vara tillåtet på HVB eller motsvarande boenden.

Ensamarbete medför ökad risk för otrygghet, hot eller våld. Mellan de boende samt mellan boende och personal. Ensamarbetet är likväl mycket utbrett i dessa verksamheter. I synnerhet i samband med olika aktiviteter eller på nätterna då barnen ofta är oroliga eller mår dåligt.

Ansvaret att larma efter extern hjälp får aldrig läggas på barnen. Med ensamarbete är det en överhängande risk. Om något händer den enda befintliga personalen eller om denna är upptagen med att till exempel lugna eller trösta ett barn, lämnas övriga gruppen därhän.

Förslag till åtgärder mot ensamarbete:

* Förtydligande av lagar och regelverk inom arbetsmiljöområdet
* Skärpta riktlinjer från Socialstyrelsen
* Kommuner ska ställa krav på den egna verksamheten och i sina upphandlingar.
* Förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter (förutsätter att arbetsgivaren har kollektivavtal)

### Tillräcklig bemanning i ordinarie tjänstgöring

Verksamheterna behöver ha tillräckligt många och utbildad personal som ska vara fysiskt närvarande på boendena. Det är grundläggande för att tillgodose barnens behov och upprätthålla en stabil verksamhet. HVB eller stödboenden som bygger sin bemanning på jour eller beredskap mister viktiga förutsättningar att upprätthålla säkerhet. Vid en incident tar det tid för inkallad personal att komma på plats, att förstå situationen och göra rätt bedömningar.

Möjligheterna till nödvändig återhämtning försvåras av att jour under natt inte räknas som ordinarie arbetstid, den går alltså utöver ordinarie arbetsvecka. Detta trots att personalen kan bli väckt ett obegränsat antal gånger. Det förekommer frekvent att personal har två dagpass i kombination med ett mellanliggande nattpass.

* På HVB och Stödboenden skall bemanningen utgå från målgruppen som är placerade i boendet och deras behov av stöd och trygghet. Bemanningen ska vara tillräcklig för varje tidpunkt, behov och incident som rimligen kan uppstå.
* Behovet av utbildad personal behöver tillgodoses. Regeringen bör ta initiativ till en inventering och eventuellt snabbt utökande av yrkesutbildning till behandlingsassistent, behandlingspedagog eller motsvarande.

### Cheferna behöver en rimlig arbetsbelastning

Föreståndarna på boendena, cheferna, behöver förutsättningar att vara närvarande och stötta sin personal. Många är i dagsläget helt akutstyrda och hinner inte arbeta strategiskt med varken verksamhets- eller personalfrågor. Cheferna behöver ett rimligt antal underställda och en rimlig geografisk spridning på sina ansvarsområden. Många har (dold) beredskap som pågår dygnet runt, året runt. Arbetsgivaren behöver ordna för avlastning i ansvar.

### Garanterad introduktion och systematiskt arbetsmiljöarbete

Introduktion är ett tillfälle säkerställa att all personal känner rutiner för att motverka eller hur man ska agera i situationer vid hot eller våld. I en verksamhet där många är nyanställda och saknar erfarenhet och/eller adekvat utbildning blir introduktionen extra angelägen.

Varje arbetsplats ska arbeta systematiskt med arbetsmiljö. Det är ett ansvar för huvudmännen. Arbetsmiljöverket har särskilda föreskrifter om hot och våld i arbetsmiljön (1993:2). Dessvärre har många chefer knappa förutsättningar att säkerställa en god introduktion och ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Cheferna behöver en arbetsbelastning som medger dessa delar.

### Behov av och resurser till myndighetstillsyn

Myndigheternas tillsyn av HVB är viktigt för att upprätthålla kvalitet och god verksamhet. Än viktigare i ett hårt pressat läge där många aktörer startar verksamheter med kort varsel. Såväl Inspektionen för vård och omsorg som Arbetsmiljöverket behöver resurser att utföra inspektioner. Dessa båda myndigheters uppdrag kompletterar varandra och inspektioner och strategiskt arbete kan med fördel samordnas ytterligare.

Lika rätt att larma - oavsett arbetsgivare
Alla medarbetare inom skattefinansierad välfärd ska kunna vara trygga med att de kan uttala sig om missförhållanden utan att riskera repressalier. Medarbetarna på HVB eller motsvarande verksamheter har ofta mycket slimmade villkor. Att kunna delge media missförhållande i verksamheten är ett sätt att säkra kvalitet och trygghet för barnen.

Det lagstadgade skyddet för meddelarfrihet för anställda beror på typ av arbetsgivare. Anställda i kommunala verksamheter kan berätta om brister och missförhållanden för media. Det är inte möjligt för medarbetarna i privata verksamheter.

* Sedan två år tillbaka finns ett utredningsförslag hos regeringen om att meddelarfrihet ska gälla även för privata verksamheter inom skola, vård och omsorg som är finansierade med skattemedel. Detta förslag bör omgående överlämnas till riksdagen för beslut.

### Vision ökar stödet till medlemmar på HVB

Fackliga organisationer har ett tydligt uppdrag i att medverka till stärkt kvalitet och trygga arbetsplatser för sina medlemmar. Vision har sedan hösten 2015, intensifierat stödet riktat till personal HVB och motsvarande verksamheter. Förbundet besöker fler boenden än vanligt. Vision Direkt finns tillgänglig för rådgivning varje vardag mellan 08.00 – 20.00.

### Flera delar kring barnen behöver stärkas och anpassas till deras behov

HVB och stödboenden är viktiga delar i den sociala barn- och ungdomsvården. Om tryggheten kring dessa barn unga ska förbättras behöver varje länk i kedjan stärkas. Det gäller inte minst förutsättningarna och personalförsörjningen i socialtjänstens myndighetsutövning kring barn och unga, tillgången till god man och asylprocessen.

En kommun behöver ta ansvar även för de barn som är placerade där av annan kommun. Vistelsekommunen ska till exempel tillhandahålla skola och elevhälsa. Det är viktiga delar kring de ensamkommande barnens välbefinnande. Kommunernas gemensamma ansvar behöver vara tydligt för att samverkan ska fungera.

Vision har även fått indikationer på att det finns en motsättning i boendenas uppdrag och de ensamkommande barn och ungdomarnas behov. De ensamkommande barnen önskar mer nära relationer och bekräftelse än vad verksamheterna förmår eller har i uppdrag att ge. Detta kan leda till frustration hos barnen och de unga på boendena. Det kan också medföra frustration inom personalgrupperna när anställda bemöter barnen olika.

Om de sociala omständigheterna fallerar kring dessa barn och unga finns en risk att de hamnar i starkt utanförskap. Utsattheten som följer av bristande sociala relationer, till exempel föräldrar, är väl kända. De ensamkommande barnen är just ensamma, många i total avsaknad av sociala relationer. Om samhällets instanser inte förmår att kompensera dessa behov kan det finnas anledning att stat och kommun söker en mer aktiv samverkan och inblandning från civilsamhället. Till exempel idrottsföreningar.

**Bilaga**

# Undersökning av Novus, november 2015

# Boende ensamkommande barn och unga

**Antal svarande totalt:** 1024

**Antal svarande, Boende ensamkommande barn och unga:** 171