

Så kan du använda Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga

Så kan du använda Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga

Denna publikation skyddas av upphovsrättslagen. Vid citat ska källan uppges. För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovspersonens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på Socialstyrelsens webbplats. På begäran kan vi ta fram publikationen i ett alternativt format för personer med funktionsnedsättning. Skicka frågor om alternativa format till alternativaformat@socialstyrelsen.se.

Artikelnummer: 2025-3-9484

Publicerad: www.socialstyrelsen.se, juni 2025

Innehåll

Kort om materialet	4
Använd kompetensmålen som stöd i verksamhetens kvalitetsutveckling	6
Arbeta med kompetensmålen i arbetsgruppen	8
Planera för genomförandet.....	8
Frågor att ta ställning till innan ni börjar.....	9
Börja arbetet	11
Bekanta er med kompetensmålen	11
Skatta läget – i grupp eller individuellt	11
Skapa ett gemensamt lärande.....	13
Kompetensområden.....	13
Skapa en utvecklingsplan för arbetsgruppen.....	18
Använd kompetensmålen vid rekrytering av nya medarbetare	19
Använd kompetensmålen i utbildning	20
Hitta samlad kunskap om arbetet på HVB.....	21

Kort om materialet

Det här materialet riktar sig framför allt till dig som är chef vid HVB för barn- och unga. Det kan även vara relevant för dig som arbetar som verksamhetsutvecklare eller har annan liknande funktion. Även du som är utbildningsanordnare kan ha nytta av materialet, eftersom kompetensmålen kan användas i utbildning.

Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga anger de grundläggande kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som alla yrkesverksamma behöver för att kunna utföra sitt arbete med hög kvalitet. Kompetensmålen finns att läsa och ladda ner på [Kunskapsguiden.se](https://kunskapsguiden.se).

Kompetens

De kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som krävs för att framgångsrikt utföra ett arbete eller en specifik uppgift.

Dessa kompetensmål kan fungera som ett stöd för dig som är ansvarig för att uppfylla gällande regler kring kvalitet och personalens kompetens. I vissa situationer kan det krävas mer specifik kompetens än vad som anges i dessa mål. Detta gäller exempelvis för HVB som tar emot både barn och föräldrar, eller för personal som arbetar med specifika behandlingsmetoder. Kraven på kompetens för föreståndare regleras särskilt.

Kompetensmålen är användbara på många olika sätt, i det här materialet ger vi förslag på hur kompetensmålen kan användas i arbetsgruppen, för att utveckla både kompetens och kvalitet. En kort beskrivning av hur kompetensmålen kan användas i rekrytering och utbildning finns också med.

Även andra aktörer kan ha nytta av kompetensmålen, exempelvis utbildningsanordnare för att utforma utbildning, som kurser, för personal på HVB för barn och unga. Kompetensmålen kan även användas av verksamheter som underlag för eventuella uppdragsutbildningar, i form av kurser utanför arbetsplatsen. Kompetensmålen kan då fungera som underlag för utformning av innehåll i utbildningen.

Kompetensmålen kan användas över tid och efter behov. Det är troligtvis så att när ni börjar använda kompetensmålen i verksamheten så kommer ni också att hitta fler användningsområden.

Att arbeta med kompetensmålen, kan hjälpa dig som är chef eller annan ansvarig, att tillsammans med arbetsgruppen, identifiera befintlig kompetens och vilken kompetensutveckling som behövs. Målet är att säkerställa att alla i arbetsgruppen har de grundläggande kunskaper, färdigheter och

Så kan du använda Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga

förhållningssätt som anges i Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga.

Använd kompetensmålen som stöd i verksamhetens kvalitetsutveckling

Kompetensmålen kan vara ett stöd för både individuell och organisatorisk utveckling i verksamhetens arbete med att leva upp till gällande bestämmelser om kvalitet och personalens kompetens på HVB.

Enligt bestämmelserna ska:

- alla som arbetar inom socialtjänsten ha lämplig utbildning och erfarenhet
- det finnas sådan personal på HVB som behövs för en ändamålsenlig verksamhet
- personalens sammantagna kompetens ge förutsättningar att möta målgruppens vårdbehov och säkerställa en trygg och säker vård
- verksamheten tillämpa ett ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9).

Kompetensområde 17 – systematiskt kvalitetsarbete

Personalen behöver kunna uppvisa kunskap om vad systematiskt kvalitetsarbete innebär, delta i det systematiska kvalitetsarbetet på arbetsplatsen och skapa förutsättningar för barn och unga att vara delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet på HVB.

För att säkerställa att personalens kunskaper och kompetenser möter verksamhetens behov är det viktigt att detta görs till en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Detta kan innebära att rutiner för utveckling av kunskap och kompetens integreras i verksamhetens processer i ledningssystemet, och att dessa rutiner kontinuerligt utvärderas och förbättras.

För att integrera utveckling av kunskap i rutiner och processer kan ni exempelvis följa upp personalens individuella kompetensutvecklingsplaner årligen eller erbjuda internutbildningar regelbundet. Kompetensmålen kan då användas för att tillsammans med personalen identifiera befintliga kompetenser och eventuella kompetensbrister, för att kunna planera och prioritera utbildning och kompetenshöjande insatser. Några förslag på hur kompetensmålen kan användas i arbetsgruppen finns längre fram i detta material.

För att skapa hållbarhet över tid behöver arbetet med kompetensmålen upplevas som meningsfullt av både chefer och medarbetare. Ett sätt att främja detta kan vara att involvera arbetsgruppen redan i planeringen av

Så kan du använda Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga

arbetet med kompetensmålen. Medarbetarnas erfarenheter och insikter kan ge värdefull information för att skapa förutsättningar för vidareutveckling av verksamheten. Genom att hitta processer och rutiner för att inkludera medarbetarna i arbetet skapas en lärande organisation som ständigt strävar efter förbättring.

Inkludera barnen i arbetet

Det är även viktigt att inkludera barnen som placeras på HVB i kvalitetsarbetet. Genom att lyssna på barnens upplevelser och önskemål skapas en verksamhet som inte bara uppfyller barnens behov, utan också stärker deras känsla av delaktighet och inflytande över sin egen situation.

Arbeta med kompetensmålen i arbetsgruppen

Kompetensmålen är indelade i 20 områden, som i viss mån förutsätter och bygger på varandra. Det finns olika sätt att arbeta med kompetensmålen och några förslag presenteras längre fram i det här materialet. Kompetensmålen i sig är ingen utbildning, även om de kan ingå i en utbildning eller annat lärande. Att arbeta med kompetensmålen enligt något eller några av förslagen i det här materialet eller på annat sätt kan bidra till svar på frågor som:

- Vilken kompetens finns hos individer och i arbetsgruppen som helhet?
- Hur kan er verksamhet stärka sitt arbete och sin kompetens utifrån kompetensmålen?
- Vilken kompetensutveckling behöver individer eller hela arbetsgruppen?

Om du använder kompetensmålen i arbetsgruppen kan resultatet av arbetet visa på att gruppen som helhet eller vissa medarbetare har behov av fortsatt kompetensutveckling.

Det kan också visa att vissa medarbetare har en högre kunskap eller kompetens inom något område, vilket kan göra dem särskilt lämpade att exempelvis hålla i introduktion av – eller vara mentor för – nya medarbetare eller för att medverka vid interna utbildningsdagar eller motsvarande. På Kunskapsguiden.se hittar du flera kunskapsstödande produkter som bygger på aktuella regelverk och den bästa tillgängliga kunskapen inom området. Mer information om detta finns i slutet av materialet.

Resultatet kan även användas som underlag för att upphandla en uppdragsutbildning, föreläsning eller annan form av lärande utifrån de områden ni identifierar att ni behöver lära er mer om.

Arbetet med kompetensmålen kan på så vis bli ett sätt att både arbeta för att kvalitetssäkra verksamhetens kunskap, inklusive identifiera behov av ytterligare kunskap, och att låta medarbetare utvecklas – det vill säga ett sätt att organisera för utveckling och lärande.

Planera för genomförandet

Inför arbetet med kompetensmålen är det bra att göra en planering för att skapa tydlighet kring vad du som chef eller annan ansvarig för arbetet med kompetensmålen, vill åstadkomma.

Det är chefen som har ansvar, men arbetet med kompetensmålen kan ledas av chefen själv eller av någon annan funktion, exempelvis en

verksamhetsutvecklare. Det är viktigt att involvera medarbetare och skapa en förståelse för varför arbetet ska göras och vad det ska leda till. Då kan ni också bestämma ambitionsnivån och hur ni lägger upp arbetet.

Frågor att ta ställning till innan ni börjar

Reflektera gärna över och ta ställning till frågorna nedan innan ni börjar. Dokumentera vad ni svarar på respektive fråga. Det är till god hjälp både vid genomförandet och uppföljningen av ert arbete.

Mål

- Vad är målet med att arbeta med kompetensmålen? Vad vill ni uppnå för var och en, och för verksamheten?
- Är syftet att skatta kompetensläget i arbetsgruppen eller individuellt, eller båda?

Deltagare och ansvarig

- Vilka ska delta?
- Vem ska leda arbetet?

Arbetsform

- I vilken form vill ni arbeta med kompetensmålen?
 - utbildnings- eller planeringsdag (hel- eller halvdag),
 - studiecirkel där ni vid ett antal tillfällen diskuterar innehållet i kompetensmålen,
 - diskussion på enhetsmöte eller motsvarande kring utvalda texter,
 - läsning och reflektion på egen hand,
 - arbete i annan form eller kombination av ovanstående?
- Vill ni arbeta med hela materialet eller välja några kompetensmål som ni anser särskilt viktiga?

Nulägesbild

- Finns en gemensam bild av nuläget? I så fall, hur ser den ut?
- Om det inte finns en gemensam bild av nuläget kan arbetet med kompetensmålen vara det första steget för att skapa en sådan.

Så kan du använda Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga

Övrigt

- Är det något mer ni behöver tänka på för att arbetet ska vara möjligt att genomföra utifrån verksamhetens och arbetsgruppens förutsättningar?
- Finns det lokaler där ni kan vara ostörda?
- Har alla tillgång till kompetensmålen?
- Vem tar anteckningar?
- Med mera.

Börja arbetet

Det finns flera sätt att arbeta med kompetensmålen. Nedan finner ni några förslag. När ni väl har börjat ert arbete, kommer ni sannolikt att upptäcka ännu fler sätt att arbeta än de givna förslagen.

Bekanta er med kompetensmålen

Att bekanta sig med kompetensmålen kan vara ett bra sätt att börja arbetet. Medarbetarna i arbetsgruppen kan till exempel få i uppgift att själva läsa alla, eller utvalda kompetensområden, och sedan välja och berätta om de kompetensområden och kompetensmål som de upplever är mest angelägna. En fråga som kan vara bra att utgå från är:

- Vad betyder det här kompetensmålet för oss i vår verksamhet?

Medarbetarna kan välja områden som de själva tycker att de är bra på och ge exempel som de delar med sig av till varandra. Eller så kan de välja områden de tycker att de själva eller gruppen som helhet behöver utvecklas inom och ge exempel på det.

Den som leder arbetet eller någon i gruppen kan sammanställa vad gruppen kommer fram till, kanske kommer ni fram till vilka gruppens styrkor är och vilka kompetensmål som gruppen – eller delar av den, behöver fördjupa sig i.

Sammanställningen kan fungera som underlag för fortsatt planering av arbetet med kompetensmålen.

Skatta läget – i grupp eller individuellt

Använd kompetensmålen för att få syn på vad arbetsgruppen, eller delar av den, behöver utveckla. Det kan sedan ligga till grund för planering av kompetensutvecklingsinsatser. Ni kan även få syn på vad gruppen eller enskilda medarbetare har för styrkor.

Om skattningen görs individuellt, kan den användas som underlag vid medarbetarsamtal när frågor om kompetens och behov av kompetensutveckling diskuteras. Då behöver medarbetaren göra en självskattning utifrån kompetensmålen som sedan tas med till medarbetarsamtalet.

En självskattning kan även göras som en inledande del, för att sedan arbeta tillsammans i gruppen. Det vill säga, ni börjar med att alla i gruppen gör en självskattning utifrån kompetensmålen.

Eller så börjar ni med en gemensam skattning av gruppens kompetens utifrån kompetensmålen, allt beror på hur just din arbetsgrupp ser ut.

Som det står i inledningen till det här materialet så är kompetensmålen indelade i 20 områden, som i viss mån förutsätter och bygger på varandra. Det kan därför vara bra att ni arbetar er igenom samtliga kompetensområden från början till slut.

Du som chef eller arbetsgruppen tillsammans kan även välja att börja med de kompetensområden som är mest angelägna för er just nu. Det kan exempelvis handla om att det kommer ett barn som har någon funktionsnedsättning, som gör att ni behöver utveckla er kompetens kring ett specifikt område. I det fallet kanske ni börjar med kompetensområde **8 - Funktionsförmåga och funktionsnedsättning**. Det kan även handla om att ni har behov av att diskutera etiska frågor, då kan kompetensområde **5 - Etik och bemötande**, vara bra att börja med. Oavsett vad ni väljer, kan ni utgå från följande frågor:

- Vad betyder det här kompetensmålet för oss? Ge gärna exempel.
- Vad är våra styrkor?
- Vad behöver vi utveckla?
- Hur kan vi lära oss mer?

Sammanställ vad gruppen kommer fram till. Vilka är era styrkor och vilka kompetensmål skulle ni behöva fördjupa er i? Sammanställningen kan ligga till grund för en åtgärds- och handlingsplan, som syftar till att planera kommande arbete med kompetensmålen eller redan nu planera för kompetensutvecklingsinsatser

Det är bra om arbetsgruppen tillsammans tar fram en sådan åtgärds- och handlingsplanen för att den ska bli förankrad, Underlag till en sådan plan finns i slutet av materialet.

Skapa ett gemensamt lärande

Här följer exempel med mer detaljerade förslag på frågor att diskutera kopplat till ett par kompetensområden med tillhörande kompetensmål. Syftet är att inspirera till fortsatt arbete i er verksamhet, där ni själva kan ta fram frågor kopplade till övriga kompetensområden.

Behöver gruppen, eller några av er mer kunskap om något område? I så fall är det något ni kan skriva in i er handlingsplan. Stöd i utformningen av en handlingsplan hittar ni sist i detta dokument.

Kompetensområden

Kompetensmålen är indelade i 20 områden. Här presenteras två av dessa kompetensområden, med förslag på frågor att diskutera. Resultatet av diskussionerna kan sammanfattas och användas som underlag för framtida kompetensutveckling. När ni har arbetat med dessa två kompetensområden, kan ni fortsätta med de övriga genom att själva formulera frågor att diskutera.

Kompetensområde 1 – att arbeta på HVB

Personalen ska kunna uppvisa kunskap om skäl till att barn och unga placeras på HVB och hur en vistelse där kan bidra till en gynnsam utveckling för barnet eller den unga.

Frågor att diskutera:

- Vilka olika skäl finns till att barn och unga placeras på HVB? Ge exempel och diskutera i arbetsgruppen.
- Diskutera och ge exempel på hur en vistelse i HVB kan bidra till en gynnsam utveckling.
- Behöver gruppen, eller några av er mer kunskap om detta område? I så fall är det något ni kan skriva in i er handlingsplan. Stöd i utformningen av en handlingsplan hittar ni sist i detta dokument.

Personalen ska kunna uppvisa kunskap om faktorer som kan påverka barns och ungas beteende och sociala utveckling samt hur dessa faktorer på olika sätt kan samspara för en enskild individ.

Frågor att diskutera:

- Vilka faktorer kan påverka barns och unga beteenden och sociala utveckling? Börja med att ge exempel.
- Fortsätt sedan att diskutera hur dessa faktorer kan samspela för en enskild individ.

Personalen ska kunna uppvisa kunskap om den särskilda miljö som HVB utgör, de särskilda förutsättningar som råder för barn och unga som vistas där samt vad det innebär att arbeta på HVB.

Frågor att diskutera:

- Resonera i hela arbetsgruppen (eller två och två) om den särskilda miljö som HVB utgör, hur tänker ni att det är att vara barn eller ungdom och vistas på HVB
- Hur kan ni arbeta för att skapa ett positivt klimat för de placerade barnen?
- Fundera först själv på vad du tycker att det innebär att arbeta på HVB. Vad är det bästa med arbetet? Vad är svårt? Dela sedan era erfarenheter i gruppen. Finns det samstämmighet om vad som är svårt? Vad skulle behövas för att göra det mindre svårt?

Personalen ska kunna tillämpa ett förhållningssätt som stödjer barn och unga på HVB i deras dagliga livsföring och långsiktiga utveckling.

Frågor att diskutera:

- Vad kan ett stödjande förhållningssätt kan vara? Utgå från arbetsgruppens individuella erfarenheter och ge exempel.

Nu har ni arbetat med kompetensområde 1 - Att arbeta på HVB.

Det kan vara bra att göra en gemensam sammanfattning av arbetet. Ni kan formulera egna frågor, eller utgå från dessa:

- Vad är våra styrkor?
- Vad behöver vi lära oss mer om?
- Vad behöver vi utveckla?
- Hur ska vi praktiskt lära oss mer och utveckla verksamheten på detta område?

Kompetensområde 2 – Lagar och andra regler

Personalen ska kunna uppvisa kunskap om socialtjänstens ansvar för och arbete med placering av barn och unga på HVB, både när det gäller frivillig placering och tvångsvård.

Frågor att diskutera:

- Vilka lagrum påverkar och styr socialtjänstens arbete när barn behöver placeras?
- Vad gäller specifikt för placeringar på HVB?
- Vilket ansvar har socialtjänsten för barn som är placerade på HVB?
- Vilket ansvar har HVB för placerade barn?
- Barn och unga kan placeras på HVB med stöd av socialtjänstlagen eller med LVU. Vad är skillnaden?
- Kan det finnas något särskilt som man behöver tänka på när placeringen sker enligt LVU?

Personalen ska kunna uppvisa kunskap om lagar och andra regler som påverkar arbetet på HVB, till exempel ifråga om sekretess, dokumentation, begränsningsåtgärder samt delegering av arbetsuppgifter inom hälso- och sjukvård.

Frågor att diskutera:

- Vilka lagar och regler styr och påverkar arbetet på HVB?
- Ge konkreta exempel på situationer där frågan om sekretess aktualiseras och hur situationerna kan lösas/hanteras.
- Vad är viktigt att tänka på för dig som arbetar på HVB utifrån bestämmelser om sekretess?
- Hur ska verksamheten dokumentera arbetet med varje enskilt barn i verksamheten?
- Hur ser dokumentationskravet ut när det gäller synpunkter, incidenter, missförhållanden, risk för missförhållanden etc?
- Hur får man som personal ingripa vid vålds- eller oroshändelser?
- Vad är skillnad mellan egenvård och vård som ges enligt delegation från sjuksköterska?

Personalen ska kunna uppvisa kunskap om lagar och andra regler om barns rättigheter, till exempel FN:s konvention om barnets rättigheter.

Frågor att diskutera:

- Diskutera barns rättigheter utifrån FN:s konvention om barnets rättigheter. Hur syns barnrättsperspektivet i ert arbete? Skulle det kunna utvecklas?

Personalen ska kunna ge barn och unga vägledning om deras rättigheter samt om vart de kan vända sig med synpunkter och klagomål på till exempel vården, boendet eller socialtjänsten.

Frågor att diskutera:

- Hur arbetar ni i dag med att ge barnen och de unga vägledning om deras rättigheter? Kan det arbetet utvecklas?

Så kan du använda Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga

- Känner barnen och de unga till vart de kan vända sig med synpunkter och klagomål? Hur har ni gjort för att de ska känna till det? Kan det arbetet utvecklas?
- På vilket sätt är barnen och de unga delaktiga i verksamheten? Kan det arbetet utvecklas?

Personalen ska kunna uppvisa kunskap om sin skyldighet att rapportera missförhållanden eller påtaglig risk för missförhållanden.

Frågor att diskutera:

- Vilka skyldigheter har ni som personal att rapportera missförhållanden?
- På vilket sätt rapporterar ni missförhållanden?
- Hur ser ni till att nya medarbetare får kunskap om skyldigheten att rapportera missförhållanden?
- Kan arbetet med att rapportera missförhållanden utvecklas?

Personalen ska kunna tillämpa lokala regler och rutiner i det dagliga arbetet.

Frågor att diskutera:

- Känner alla i personalen till era lokala regler och rutiner? Om inte, hur kan ni jobba för att alla ska känna till och använda dem.
- Används aktuella regler och rutiner i det dagliga arbetet?
- Upplever ni att reglerna och rutinerna är ett stöd i arbetet? Om ja, beskriv på vilket sätt.
- Diskutera era lokala regler – varför finns dessa?
- Är de lokala reglerna ett stöd i arbetet? Om ja, beskriv på vilket sätt.
- Hur ser era rutiner ut? Fungerar de alltid att arbeta efter rutinerna? Om inte, vad kan det bero på?

Nu har ni arbetat med kompetensområde 2 – Lagar och andra regler.

Det kan vara bra att göra en gemensam sammanfattning av arbetet. Ni kan formulera egna frågor, eller utgå från dessa:

- Vad är våra styrkor?
- Vad behöver vi lära oss mer om?
- Vad behöver vi utveckla?
- Hur ska vi praktiskt lära oss mer och utveckla verksamheten på detta område?

Reflektionsfrågor för fortsatt arbete

När ni jobbat med ett eller ett par kompetensmål kan det vara dags att reflektera och planera för fortsatt arbete. Ett sätt att göra det på kan vara

Så kan du använda Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga

genom att diskutera frågorna nedan, eller frågor som ni själva identifierat att ni behöver diskutera:

- Hur har arbetet gått i dag (eller hittills)?
- Vad är nästa steg?
- Vad behöver vi lära oss mer om?
- Hur kan vi göra det?
- Vad behöver vi fortsätta med?
- Vad behöver vi utveckla?

Skapa en utvecklingsplan för arbetsgruppen

Du som leder arbetet kan sammanställa gruppens resurser och utvecklingsbehov. Utifrån sammanställningen kan ni sedan göra en handlingsplan på enhetsnivå.

Så här kan delarna i en utvecklingsplan se ut:

Vad ska göras?	Ansvarig	Påbörjas	Klart	Uppföljning
	Vem/vilka?	När?	När?	När?
1.				
2.				
3.				
Och så vidare...				

Använd kompetensmålen vid rekrytering av nya medarbetare

Kompetensmålen kan användas i utformning av annons i rekryteringssyfte.

Om rekrytering görs till en befintlig verksamhet, kan arbetsgruppens samlade kompetens bedömas och ligga till grund för vilken kompetens som särskilt behöver tillföras arbetsgruppen i den kommande rekryteringen är det något kompetensområde som är särskilt viktigt så kan det också framgå i annonsen.

Även intervjuer inför anställning kan utgå från kompetensmålen.

Om rekrytering görs till en ny verksamhet, kan kompetensmålen användas i rekryteringen för att säkerställa att den nya arbetsgruppen har den kompetens som behövs.

Använd kompetensmålen i utbildning

Kompetensmålen kan med fördel användas som utgångspunkt för att utforma innehåll i utbildning. De kan antingen användas i olika former av reguljär utbildning eller som utgångspunkt i uppdragsutbildning.

Den som ska planera och ta fram utbildning eller fortbildning utifrån kompetensmålen behöver fundera kring utbildningens omfattning och ramar. Är det samtliga kompetensmål som ska ingå i utbildningen eller är det fokus på några utvalda kompetensmål?

Utifrån målgruppens kompetensbehov väljs vilka kompetensmål som är särskilt relevanta för målgruppen och hur djup kompetens de behöver för respektive kompetensmål. En målgrupp kan behöva djupare kompetens än en annan målgrupp för samma kompetensmål.

Hitta samlad kunskap om arbetet på HVB

På Kunskapsguiden.se hittar du flera kunskapsstödande produkter som utgår från aktuella regelverk och bästa tillgängliga kunskap inom området.

Bland dessa finner du Webbstödet för yrkesintroduktion som riktar sig till personal på HVB för barn och unga. Stödet är utformat för den som ansvarar för introduktionen av nyanställd personal och ger tydlig vägledning som omfattar grundläggande kompetenser som är nödvändiga inom HVB-verksamheten. Stödet inkluderar även praktiska verktyg och strategier för hur introduktionen kan anpassas och planeras utifrån verksamhetsspecifika förutsättningar och behov.

Andra centrala kunskapsstödande produkter är:

- Barn och unga i familjehem och HVB - Handbok från Socialstyrelsen om socialnämndens ansvar och uppgifter.
- Handläggning och dokumentation inom socialtjänsten - Handbok från Socialstyrelsen som ska underlätta tillämpningen av de lagar och regler som gäller socialnämndens handläggning av ärenden.
- Omsorg, gränssättning och våldsförebyggande arbete – Kunskapsstöd med tillhörande studievägledning och webbutbildning för personal på HVB för barn och unga
- Ensamkommande barn och unga - Handbok från Socialstyrelsen om socialnämndens ansvar och uppgifter.
- Placerade barns skolgång och hälsa – ett gemensamt ansvar - Vägledning från Socialstyrelsen och Skolverket.

Socialstyrelsen erbjuder även stöd och vägledning i mer övergripande frågor som rör barn och unga. För mer information, besök Kunskapsguidens område som handlar om barn och unga.



Så kan du använda Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga
(artikelnr 2025-3-9484)
kan laddas ner från socialstyrelsen.se/publikationer.