



VERKSAMHETSBERÄTTELSE

VÄSTERBO

2025

VÄSTERBOS FJÄRIL

*Fjärilen i Västerbos logga representerar den utveckling och förändring vi arbetar för.
Från puppa till fulljädrad fjäril, symboliserar den resan mot personlig utveckling och styrka.
Fjärilen påminner oss om att varje steg i förändringsarbetet är betydelsefullt, och att utveckling är möjlig för alla.*



VÄSTERBO, EN SAMHÄLLSAKTÖR I TIDEN

ÅR 2025 blev ett år som på allvar prövade, fördjupade och förtydligade vårt uppdrag, att verka som ett seriöst vård- och omsorgsbolag med trygghet, tydliga värderingar, kvalitet och en tro på alla människors rätt att få utvecklas utifrån våra gemensamma möjlighet och förmågor.

Samhällsvården befinner sig i en tid av omställning men nya lagkrav, skärpt tillsyn, omfattande utredningar och en offentlig debatt som stundtals varit både intensiv och polariserande. För oss på Västerbo har detta inte varit en anledning att backa, utan ett tillfälle att kliva fram med tydlighet, professionalism och ansvar.

Vi verkar i en sektor där kraven ökar samtidigt som behoven hos de barn, unga och familjer vi möter blir alltmer komplexa. Den nya socialtjänstlagen, förändrade kompetenskrav, skärpa kontrollregister och fördjupad granskning av HVB, ställer högre krav på struktur, dokumentation och säkerhet. Samtidigt pågår ett nödvändigt arbete nationellt kring SiS, HBU och vårdens innehåll. Dessa förändringar påverkar vår vardag, samtidigt ger det oss också möjlighet att visa vad en stabil och värderingsstyrd verksamhet kan åstadkomma.

Under året har Västerbo fortsatt att utveckla vår vårdkedja, stärka vårt tvärprofessionella team och investera i metoder, utbildning och kvalitet. Vi har valt långsiktighet framför snabb expansion och fördjupning framför förenkling. Det är i det ihärdiga, strukturerade arbetet, i mötet mellan kompetens och relation, som verklig förändring sker.

Jag är stolt över hur våra medarbetare har mött årets utmaningar med mod, ansvarstagande och en obruten tro på varje individs möjlighet till utveckling. I en tid av förändring är vår riktning tydlig. Västerbo ska vara en trygg, professionell och hållbar aktör i samhällsvården, inte genom att växa snabbt, utan genom att växa klokt.

Lena Ottosson, VD Västerbogruppen AB

Ett stort tack till alla medarbetare i hela organisationen!

Tack till er alla som skapar sammanhang och livsviktiga relationer.

Tack för att ni innesluter i stället för att utesluta.

Tack för att ni är hjältar i en värld som inte alltid är så snäll.

Ni gör tillvaron, för så många, lite ljusare, lite mjukare, dag för dag.



VÄSTERBOGRUPPEN AB

Stora Nygatan 59
www.vaster.bo.se
info@vaster-bo.se

Organisationsnummer: 556844-8491

Ansvarig för innehåll
Lena Ottosson
Malmö 28/2 2026

KORT OM VÄSTERBO

Sedan drygt 25 år tillbaka bedriver Västerbo Social Omsorg vård och behandling i Malmö. Västerbo inkluderar öppenvård, HVB för ungdomar, HVB för vuxna med skadligt bruk och beroende, stödlägenheter samt Familjehem. Under hösten 2025 utökade Västerbo verksamheten med hemmabaserad öppenvård samt Västerbo Academy, utbildningscentrum.

Västerbo erbjuder en komplett vårdkedja där varje ungdom får möjlighet till individuella lösningar, stöd och omsorg. Grunden i allt arbete inom Västerbo bygger på TMO - traumamedveten omsorg, MI, lågaffektivt bemötande, salutogenes samt lösningsfokuserat arbete. Västerbo erbjuder även spetskompetens inom traumabehandling, MI samt KBT.



VÄSTERBO

- Öppenvård: Västerbo öppenvård vänder sig till ungdomar, 13–24 år, med psykosocial problematik, missbruk, trauma, självskadebeteende samt annan psykisk ohälsa. I öppenvården utformas individuellt anpassade hemmabaserade behandlingsprogram utifrån ungdomens behov. Öppenvården erbjuder även stöd till föräldrar och nätverk.
- Tvärprofessionella teamet: Psykiatriker, leg. Psykologer, leg. Arbetsterapeut samt KBT-terapeut.
- HVB: Västerbo erbjuder omsorgsfullt utformade boenden med hög personaltäthet, erfarenhet och kompetens. Åldersgrupperna på våra HVB varierar så att vi kan erbjuda stöd till en större målgrupp. Slottsparken HVB tar emot pojkar och flickor 15–19 år, Jöns HVB pojkar och flickor 15–19 år och Agnes HVB pojkar och flickor 16–20 år. Målgruppen vid Västerbos HVB är ungdomar och unga vuxna med psykosocial problematik, relationssvårigheter, psykisk ohälsa, bristande självkänsla, emotionell obalans, begynnande missbruk, utåtagerande beteende och ungdomar som begått enstaka brott.
- Stödlägenheter: Västerbo stödlägenheter tar emot ungdomar mellan 16–20 år som lever i en otillfredsställande hemsituation samt ungdomar vilka tidigare varit placerade för social problematik. Insatsen är individanpassad och innehåller social färdighetsträning, ADL, stöd med skola eller annan sysselsättning samt stöd i kontakt med myndigheter. Alla ungdomar har kontaktperson med regelbundna hembesök och tillgänglig personal dygnet alla timmar. Det finns även möjlighet att träffa Västerbos psykiatriker, psykologsamtal, samtal med KBT-terapeut samt arbetsterapeut.

YTTERLIGARE TJÄNSTER INOM KONCERNEN

- HVB: Arendalagården, 9 platser för flickor och pojkar 15–19 år med psykosocial problematik, relationssvårigheter, psykisk ohälsa, begynnande kriminalitet och droganvändning. Arendalagården har även en stödlägenhet knuten till verksamheten.
- HVB: Villa Hilleröd, Målgrupp är personer med psykosocial problematik, missbruk samt trauma. Ålder: 18–28 år, 9 platser.
- Match and Move, Rusta och Matcha, sysselsättning via ramavtal med Arbetsförmedlingen
- Västerbo Academy och YH Socialpedagogutbildning
- Utbildningspaket Ledstjärnan, Livbojen

KOMMANDE TJÄNSTER 2026

- Linnéhuset – HVB för åldersgruppen 12–15 år.
- Utbildningspaket Livbojen 2 och Livlinan
- Utbildningspaketet Ledstjärnan och Livbojen förstärks med en app som ungdom och behandlare arbetar med
- Flertalet riktade utbildningssatsningar inom Västerbo Academy
- Skyddat boende, avhoppare samt våld i nära relationer, exploatering med flera.

MIN RESA MED VÄSTERBO EN VÄG AV MENING OCH MÖJLIGHETER

För 25 år sedan, sommaren 2001, grundade jag och min exman vårt första HVB, Z-gården i Staffanstorp. Det var en vacker skånegård med vasstak, omgärdad av ängsmarker där hästar betade fritt. Jag hade just avslutat psykologprogrammet i Lund och blivit mamma för första gången. Med en stark kämpaglöd och en tro på att allt var möjligt, tog vi de första stegen på en resa som skulle komma att förändra många liv – inte minst mitt eget.

Drivkraften i resan

Drivkraften att hjälpa ungdomar och skapa en meningsfull förändring har varit kärnan i hela denna resa. Jag har genom livet själv sett och upplevt situationer som gett mig en djup förståelse för andra människors utmaningar. Det har stärkt min övertygelse om att varje individ har potential, möjligheter och resurser att växa. Ingen människa är hopplös. När vi fokuserar på våra styrkor och möjligheter, kan vi också känna oss sedda och hitta en tro på en ljusare framtid.

Att arbeta med hela systemet

Att se potentialen i varje ung människa har alltid varit min utgångspunkt. Jag har velat bidra till att bryta generationsmönster, stödja försoning, både med sig själv och med nära relationer och skapa en stabil grund för fortsatt utveckling. Därför har vi på Västerbo alltid arbetat med hela systemet: ungdomar, familjer och anhöriga. Genom det har vi byggt en plattform för relationell tillväxt och läkning.

Jag har aldrig tvivlat på mitt yrkesval eller ifrågasatt den väg jag tog när jag grundade Västerbo. Från första stund har det känts rätt, och det har gett mig en meningsfull riktning i livet.

Tacksamhet

Idag känner jag en djup tacksamhet. Tacksamhet för alla de ungdomar jag fått möta, för alla de vackra själar, både ungdomar och personal som har lärt mig så mycket och hjälpt mig att utvecklas till en bättre människa.

All värme,

Annina

Grundare av Västerbo social omsorg AB



VÄSTERBOANDAN

Västerbo är mer än en vårdkedja, det är en levande organism där varje del är avgörande för helheten.

Vår själ och drivkraft ligger i relationen och tilliten som skapas mellan våra medarbetare och de ungdomar vi tar emot. Det är i mötet mellan människor som trygghet byggs, förändring sker och utveckling blir möjlig.

Våra boenden är inte bara platser, det är en trygg hamn där gemenskap, värme och acceptans ska genomsyra behandlingen.

I Västerboandan ryms trygghet, värme och delaktighet, och vi tror på varje individs förmåga att växa. Vi är en vårdkedja som ger bredd och möjligheter, där vi kan anpassa insatser efter varje persons unika behov. Genom vår helhetssyn skapar vi en stabil och säker grund, där förändring och utveckling sker i takt med att tilliten växer.

Om Västerbo vore en kropp skulle behandlingspersonalen vara dess hjärta, pulserande av engagemang, närvaro och omsorg. Ledningen fungerar som hjärnan, vägledande och strategisk, medan vårt tvärprofessionella team, psykolog, psykiater, arbetsterapeut, är blodomloppet, den livsviktiga kraften som ser till att kunskap, stöd och behandling når hela verksamheten. Varje del är oumbärlig, och tillsammans skapar vi en levande, hållbar och meningsfull behandlingsprocess.

Västerbo-andan handlar om mer än behandling, det handlar om att skapa en plats där människor kan hitta hem, både i sig själva och i livet. Här får varje individ känna sig sedd, hörd och viktig, för förändring sker där trygghet och gemenskap finns.

Och som poeten Karin Boye skrev:

*"Nog finns det mål och mening
i vår färd,
men det är vägen, som är mödan
värd."*

På Västerbo går vi den
vägen tillsammans.



VÄSTERBOS VÄRDEGRUND

Alla människor har ett lika värde med lika rätt att finna sin unika plats i samhället

Alla människor har rätt till en stabil bas för att få möjlighet att utveckla trygga relationer

Västerbo ska, genom ett biopsykosocialt synsätt, tillsammans med varje ungdom inom verksamheten, finna möjlighet och lösningar för att minska lidande och öka välmående

Medarbetare på Västerbo har rätt till en engagerad ledning, en trygg och god arbetsmiljö samt möjlighet till kompetenshöjande insatser



Etik, kultur, grundvärderingar

Etikpolicy, Arbetsmiljöpolicy, policy kränkande särbehandling, intern kommunikation, Västerbo värdegrund

Förhållningsätt	Teorier	Metoder	Tvärprofessionella teamet
Salutogenes	Anknytningsteori	MI Signs of Safety FFS	TF-KBT PE NET IPT KBT WET A-CRA ÅP MI KSL
TMO	Inlärnings- kognitions och socialpsykologi	KSL Repulse A-CRA CRA	
Lågaffektivt bemötande	Biopsykosociala modellen	Livbojen Ledstjärnan Livlinan	
Miljöterapi			
Lösningfokuserat arbete			

VÄSTERBOS VISION

En vårdkedja med stadiga länkar

Västerbos vision är att skapa en vårdkedja som täcker samhällets behov gällande barn, unga och familjer som lider konsekvenser av trauma, beroende och psykisk ohälsa.

Vårdkedjans olika enheter är självständiga, ingår i samma bolag och följer Västerbos värderingar, etiska riktlinjer, uppdrag och strategier.

Västerbos ambition är att fortsätta höja kvalitet och standard för omsorg och behandling inom välfärdssektorn. Många av de styrkor som Västerbo, under många år arbetat fram, ligger i tiden av de utmaningar som samhället står inför.

Ledningsgruppen, med VD som processledare, har ett ständigt pågående arbete för att skapa ännu tydligare strukturer inom omsorgs- och behandlingsarbetet, introduktion, personal, arbetsmiljö samt organisationen i sin helhet.

Västerbo ska vara en trygg och professionell verksamhet där varje ungdom och anställd ska kunna utvecklas i en omsorgsfull miljö.



Fokusområden för 2026

Det kommande året präglas av fortsatt omställning inom sektorn. Västerbos fokus ligger därför på att ytterligare stärka vår stabilitet, kvalitet och långsiktighet.

Våra prioriterade områden är:

- Att fördjupa vår metodutveckling och säkerställa att behandlingsinnehåll, struktur och dokumentation håller högsta kvalitet.
- Att stärka kompetensförsörjningen genom utbildning, handledning och tydligt ledarskap.
- Att ytterligare utveckla vår tvärprofessionella samverkan för att möta ungdomar med komplexa behov.
- Att säkerställa ekonomisk hållbarhet genom tydlig styrning och ansvarsfull resursfördelning.
- Att fortsätta bidra konstruktivt i dialogen om framtidens samhällsvård.

Västerbo ska även framåt stå för långsiktighet framför kortsiktighet, kvalitet framför kvantitet och fördjupning framför förenkling. I en sektor som förändras snabbt är vår ambition att vara stabila, tydliga och professionella. Våra barn och unga, liksom uppdragsgivare, ska kunna lita på Västerbos tydliga ansvarstagande.

Vi tror inte på snabb expansion som mål i sig. Vi tror på att växa i kvalitet, i kompetens och i förmågan att göra verklig skillnad. Vår ambition är att varje ungdom som möter Västerbo ska möta en verksamhet som är stabil, värdig och genuint engagerad.

VÄSTERBOS HUVUDMÄN OCH LEDNINGSGRUPP

Huvudman har det yttersta ansvaret över att verksamheten följer de lagar och riktlinjer som är grundläggande för verksamheten. Aktuella huvudmän för Västerbo är: Annina Hohenthal, Ammy Wehlin samt Lena Ottosson.

Västerbo Ledningsgrupp

Ledningsgruppens primära uppgifter är att leda och styra verksamheten på strategisk och operativ nivå samt fatta beslut som påverkar företagets riktning, mål och effektivitet. Genom att på ett tydligare sätt kontinuerligt utvärdera organisationens resultat, säkerställer att mål nås och justerar strategier kan bolaget effektivisera kvalitet och tillväxt.

Västerbos ledningsgrupp bestod under år 2025 av:

Lena Ottosson VD

Annina Hohenthal

Mikael Jönsson, utträde 15/7 2025

Ammy Wehlin, inträde 15/7 2025

Maria Bergman

Jonatan Ström

Katja Jonsson

Affärsutvecklare och marknadschef

Verksamhetschef HVB

Delägare

Kvalitetschef och ansvarig för HR frågor

Verksamhetschef Stödlägenheter/Öppenvård samt Utbildningsansvarig Västerbo Academy

Verksamhetschef HVB

VÄSTERBOS FÖRESTÅNDARGRUPP

Västerbo föreståndargrupp har under året framför allt arbetat med operativa frågeställningar och planering. Gruppen samlas var tredje vecka för att utbyta erfarenheter, erbjuda stöd, diskutera gemensamma utmaningar och strategier samt arbeta för att organisationens syfte och mål uppfylls. Föreståndargruppen är central i att driva och utveckla verksamheten, säkerställa att kvalitén upprätthålls och att det dagliga arbetet fungerar smidigt.

Föreståndartjänst

Inom föreståndartjänsten ligger ansvar att leda, utveckla och följa upp verksamheten. Föreståndaren har ansvar för att dokumentation utförs korrekt, att ungdomens rättssäkerhet säkerställs och att verksamheten uppnår högsta kvalitet gällande behandlingsinnehåll, personal, arbetsmiljö och samarbete med uppdragsgivare. Föreståndaren står på det tillstånd som tillsynsmyndigheten IVO utfärdar. Västerbos föreståndare är utbildade socionomer eller har likvärdig högskoleutbildning.

Biträdande föreståndare

De biträdande föreståndarna arbetar nära föreståndaren och ingår även i föreståndargruppen. I arbetsuppgifterna ingår bland annat att medverka vid nyanställning av personal, förstärka struktur vid dokumentation och klientarbete samt vara ett stöd till föreståndaren i praktiska uppgifter.

SAMVERKAN

LEDNING

STRATEGI



EN VÄXANDE VERKSAMHET

- Västerbo har gått in som delägare i Digital Step
- Västerbo har höstterminen 2025 startat en socialpedagogutbildning med tillstånd från MYH, Västerbo Academy
- Inrättande av en behandlingsansvarigrupp med deltagare från Västerbos olika verksamheterna
- Implementerat Planday, ett system för schemaläggning och löneutbetalning

Systematiskt kvalitetsarbete

- Västerbo kvalitetsledningssystemet har uppdaterats på intranätet
- Implementerat nya egenkontrollsvärtyg för föreståndare och behandlingsassistenter
- Utökad innehåll Riskbedömning hot och våld placerad
- Utökad systematisering gällande misstanke- och brottsregister

Nya ramavtal samt tillsyner

- Slottsparken HVB, Agnes HVB, Jöns HVB samt Arendala HVB har tecknat ramavtal med Uppsala kommun.
- Villa Hilleröd har tecknat ramavtal genom ADDA
- Västerbo stödlägenheter har tecknat ramavtal med Skånes kommuner, Socialt boende med stöd från 21 år
- Öppenvården har tecknat ramavtal med Skånes kommuner
- Familjehem har tecknat ramavtal med Skånes kommuner, Eskilstuna samt Uppsala kommun
- Miljöinspektionen har gjort tillsyn vid Slottsparken HVB, Jöns HVB samt Agnes HVB.
- IVO har gjort tillsyn på Västerbos HVB, Arendala HVB samt stödlägenheter.
Beslut gällande samtliga enheter är att Västerbo erbjuder trygga och säkra boenden.
- Uppföljning av ramavtal har gjorts av ADDA samt Skånes kommuner.

Arbetsmiljö

- Arbetsmiljöombud har gått utbildning i BAM.
- Årliga aktiviteter har utförts i SAM med arbetsmiljösamordnare som ansvarig.
- Arbetsmiljörådet har sammanträtt fyra gånger under året.
- Årlig SAM samt skyddsronder har genomfört vid alla enheter.
- Utökad innehåll Riskbedömningar hot och våld gällande personal.
- Ny fastighetsansvarig har utsetts och åtgärder kring fysisk arbetsmiljö sker utan fördröjning.

Kompetenshöjande insatser gällande personal

- Alla medarbetare har gått utbildning i Socialstyrelsens kompetensmål
- Alla medarbetare har deltagit i en dag gällande ”läkande skrivande”
- Västerbo har infört Ledarskapsdagen. En gång per termin samlas alla föreståndare, biträdande föreståndare, samordnare samt ledningsgruppen. Under 2025 var teman: Ledarskap samt genomgång av Västerbos organisation.
- Kontinuerlig utbildning för alla enheter gällande genomförandeplaner, Lex Sarah och avvikelshantering
- Byte av extern handledare till stödboendets behandlingsassistenter
- Utökad intern handledning genom ytterligare anställd leg. Psykolog
- Implementering av Digital Step, ett AI-verktyg till stöd för att korta dokumentationstid samt öka språklig kvalitet.



A close-up photograph of a purple rose, with the petals in sharp focus in the foreground and blurred in the background. The overall color palette is various shades of purple and blue. A semi-transparent purple rounded rectangle is centered on the image, containing white text.

ETT ÅR AV REFORMER OCH SKÄRPTA KRAV

VÅDRAPPORTEN OCH SPANING SOM PÅVERKAR VÄSTERBO

Vårdrapporten 2025

Kostnaderna för samhällsvård av barn och unga fortsätter att öka samtidigt som behoven i vårdkedjan blir alltmer komplexa. Antalet placeringar ligger fortsatt på en relativt stabil eller något lägre nivå, men vårdtyngden per individ har ökat markant. Detta speglar en utveckling där barn och unga som placeras ofta har sammansatt problematik såsom psykisk ohälsa, trauma, missbruk och kriminalitet, vilket ställer höga krav på vårdens innehåll och kompetens.

Tillgången till statliga institutionsplatser är fortsatt begränsad, vilket innebär att HVB och andra alternativa insatsformer i allt högre grad förväntas ta ansvar för målgrupper med mycket komplexa behov. Samtidigt har regelverk och styrning inte fullt ut anpassats till denna förändring, vilket ökar riskexponeringen för privata och idéburna utförare inom HVB.

Lönsamheten inom vård- och omsorgssektorn är fortsatt pressad under 2025. Trots justerade ersättningsnivåer påverkas verksamheterna av ökade personalkostnader, fortsatt hög inflation, stigande hyror samt ökade kostnader för säkerhet, kompetensutveckling och administrativa krav. Detta har lett till att marginalerna i sektorn generellt är låga, särskilt för mindre och medelstora aktörer.

Kompetensförsörjningen är även under 2025 en av de största strukturella utmaningarna. Bristen på erfarna medarbetare med rätt utbildning och förmåga att hantera hög vårdtyngd påverkar både kvalitet, arbetsmiljö och långsiktig hållbarhet i verksamheterna. Behovet av kontinuerlig handledning, tvärprofessionella team och stabilt ledarskap är mer uttalat än tidigare.

Sammantaget visar utvecklingen att framtidens vård för barn och unga kräver långsiktighet, specialiserad kompetens och sammanhållna vårdkedjor. Aktörer som kan kombinera kvalitet, stabil organisation och ekonomisk uthållighet bedöms ha bäst förutsättningar att möta de krav som sektorn står inför.

Källa: Sammanfattande analys baserad på branschutveckling och tidigare Vårdrapporter från Grant Thornton.

VÅDRAPPORTEN VS VÄSTERBO

Placeringar blir mer komplexa	Fler ungdomar med multiproblematik. HVB arbetar med förstärkt bemanning och behandling
Flickors psykiska ohälsa ökar	Agnes och Slottsparken möter fler flickor med ångest, trauma och självskadebeteenden
SIS-brist leder till mer riskfyllda placeringar	Alla HVB samarbetar med områdespolis och metoden KSL har införts
Långa köer till ungdomspsykiatri, BUP	Västerbo förstärker tvärprofessionella teamet med ytterligare leg. Psykolog
Mer komplexa uppdrag	Öppenvården utökar möjlighet till utredningar, hemmabaserade program samt föräldrastöd
Skärpa IVO-krav, fler brister nationellt	Västerbo enheter arbetar enligt IVO's riktlinjer och krav
Ökade krav på kompetens och struktur	Ett väl utvecklat kvalitetsledningssystem, dokumentation samt egenkontroll
Behov av högre personaltäthet och metoder	Västerbo arbetar med hög bemanning, MI, TMO, Livbojen, Ledstjärnan samt flertalet metoder via öppenvård och tvärprofessionella teamet
Större krav på trygghet och säkerhet	Utökade riskbedömningar, hot- och våldsåtgärder, brandskyddsarbete

Under 2025 har barn- och ungdomsvården präglats av omfattande reformer inom socialtjänstområdet. Både strukturellt, rättsligt och verksamhetsmässigt har förutsättningarna förändrats för aktörer likt Västerbo.

Hem för barn och unga – För en trygg, säker och meningsfull vård SOU 2025:84 (publicerad juni 2025)

Utredningen föreslår att nuvarande HVB-formen för barn och unga avskaffas och ersätts av en ny vårdform: Hem för barn och unga (HBU).

HBU innebär ett mer specialiserat och individanpassat vårduppdrag och delas in i tre kategorier: hem för barn och föräldrar, generella hem samt specialiserade hem för unga med mer omfattande behov. Reformen omfattar även skärpta krav på kompetens, struktur och bemanning så som mindre enheter, smalare åldersspann, tillgång till psykolog och högre utbildningskrav för både personal och föreståndare. Syftet är att höja kvaliteten, stärka tryggheten och säkerställa att placerade barn och unga möts av professionell vård och behandling.

För Västerbo innebär reformen både förändring och bekräftelse. Många av de krav som föreslås i HBU-strukturen speglar arbetssätt som redan är etablerade i våra HVB, hög personaltäthet, tvärprofessionellt behandlingsteam, tydliga rutiner för riskanalys, systematisk dokumentation och kvalificerat behandlingsinnehåll. IVO´s tillsyner vid samtliga verksamheter visar att verksamhetens fundament redan idag ligger i linje med den kvalitet och trygghet som utredningen förespråkar.

Samtidigt innebär reformen att Västerbo under kommande år behöver förbereda omställningen från HVB till HBU. Det kan innebära anpassningar kopplade till åldersspann, gruppstorlek, dvs färre placeringar på varje enhet, kategorisering av enheter och framtida tillståndsprocesser. Kategorisering innebär att HBU delas in i målgrupper: Generella hem för barn och unga, specialiserade hem för barn och unga.

Den nya vårdformen ställer också ytterligare krav på dokumenterad kompetens, innehåll och följsamhet i behandlingsarbetet, områden där Västerbo redan har en stark grund men kommer att fortsätta stärka sin struktur i takt med att riktlinjerna konkretiseras.

Reformen är en tydlig markering om att kvalitet, trygghet och professionell kompetens ska genomsyra all vård för barn och unga.

För Västerbo innebär den framför allt att vi står väl rustade, men att vi, i likhet med alla aktörer i branschen, behöver planera för en successiv omställning till framtidens vårdform.

Den nya socialtjänstlagen SFS 2025:400 (Nya SoL)

Den 1 juli 2025 trädde den nya socialtjänstlagen i kraft. Reformen är den mest omfattande förändringen på över 40 år och syftar till att skapa en socialtjänst som är mer förebyggande, tillgänglig och kunskapsbaserad än tidigare. Lagen tydliggör att socialtjänsten ska arbeta tidigt, nå människor innan problemen växer och kunna erbjuda insatser utan behovsprövning, något som tidigare inte varit möjligt.

Den nya lagen förstärker dessutom barnrättsperspektivet och socialtjänstens ansvar i det brottsförebyggande arbetet, särskilt för barn och unga som riskerar att dras in i kriminalitet. Socialtjänstministern framhåller att reformen ska ge bättre verktyg för att skydda barn, upptäcka utsatthet tidigare och säkerställa att barns rättigheter tillgodoses.

För Västerbo innebär reformen att många av de arbetssätt som redan genomsyrar verksamheten nu blir centrala i hela landet. Västerbos öppenvård, traumabehandling, familjeinsatser, psykologkontakt och strukturerade program, ligger helt i linje med lagens fokus på tidiga, flexibla och individanpassade insatser.

Reformen ställer också högre krav på kunskapsbaserat arbete och systematisk uppföljning, områden där Västerbo redan har starka strukturer genom sitt kvalitetsledningssystem, egenkontroller och tvärprofessionella team. För HVB och stödlägenheter innebär lagen ett ökat fokus på dokumenterad delaktighet, barnets röst och tydliga, evidensbaserade insatser, något som redan är en grundpelare i Västerbos arbetssätt.

Sammanfattningsvis innebär reformen att Västerbo står väl rustade i en nationell omställning som stärker betydelsen av tidiga insatser, kvalitet, delaktighet och kunskapsbaserat arbete. Lagen förstärker den riktning Västerbo redan valt och tydliggör det ansvar och den vikt verksamheten lägger vid förebyggande och sammanhållet stöd till barn och unga.



Socialtjänstförordningen 2025, tydligare krav på kvalitet, dokumentation och uppföljning

I samband med att den nya socialtjänstlagen trädde i kraft den 1 juli 2025 infördes också en ny Socialtjänstförordning, som konkretiserar hur lagens principer ska omsättas i praktiken.

Förordningen innehåller detaljerade regler för dokumentation, uppföljning, kvalitet, insatser, handläggning och ansvarsfördelning. Målet är att säkerställa att socialtjänstens arbete blir mer enhetligt, transparent och rättssäkert över hela landet.

Förordningen tydliggör bland annat krav på:

- **systematiskt kvalitetsarbete**, inklusive egenkontroller och dokumenterade uppföljningar
- **tydliga rutiner för handläggning, riskbedömning och informationsöverföring**
- **dokumentation enligt vetenskap och beprövad erfarenhet**, med höga krav på spårbarhet och struktur
- **delaktighet**, där barnets röst ska framgå i alla relevanta handlingar
- **samverkan**, särskilt när flera aktörer ansvarar för samma individ

Förändringar inom stödboende 2025, skärpta krav och tydligare struktur

Under 2025 genomfördes betydande förändringar för stödboende genom både den nya socialtjänstlagen och uppdaterade föreskrifter (HSLF-FS 2025:34). Syftet är att stärka kvaliteten, tryggheten och likvärdigheten för de ungdomar som placeras i stödboende.

- Skärpt och tydliggjort målgruppen
- Begränsat tolkningen av vilka unga som kan placeras
- Förtydligat stödbehovet (ska ”i stor utsträckning klara sin dagliga livsföring”)
- Definierat ”unga” i lagtext (18–21 år i vissa delar)
- Stramat åt bedömningen av om stödboende är lämpligt
- Infört mer detaljerade inskrivnings- och uppföljningskrav

De nya reglerna ställer höga krav på dokumenterad delaktighet, egenkontroll, systematiskt kvalitetsarbete och att verksamheten baseras på bästa tillgängliga kunskap.

Socialstyrelsen har samtidigt fått regeringens uppdrag att stärka kompetensen inom både HVB och stödboende, bland annat genom nationella utbildningar och krav på att personal har relevant eftergymnasial utbildning.

Dessa nya krav avviker inte från tidigare men har förtydligats och kompetenskraven har stärkts.

Socialtjänstförordningen och Västerbo

För Västerbo innebär Socialtjänstförordningen att flera av verksamhetens befintliga styrkor nu blir lagstadgade krav. Västerbos kvalitetsledningssystem, med egenkontroller, avvikelsehantering, riskanalyser, journalgranskningar och enhetliga dokumentationsmallar, ligger helt i linje med förordningens riktning.

Västerbos tvärprofessionella team, psykologer, psykiatriker, arbetsterapeut, KBT-terapeuter, svarar väl mot lagens krav på kunskapsbaserat arbete och dokumenterad metodik. Förordningens fokus på delaktighet förstärker det Västerbo redan gör genom ungdomsforum, trivselsamtal, strukturerade kontaktpersonsamtal och individuella genomförandeplaner.

Samtidigt innebär förordningen att uppföljning och dokumentation kommer väga ännu tyngre i kommunernas bedömningar av utförare. Det gör Västerbos systematiska arbete till en tydlig konkurrensfördel, men ställer också krav på fortsatt utveckling av digitala rutiner, enhetliga mallar och kvalitetsstöd i hela organisationen.

För Västerbo innebär förändringarna i stödboende att vår nuvarande struktur redan motsvarar flera av de nya kraven. Västerbos stödboenden arbetar sedan tidigare med:

- tydliga genomförandeplaner och delaktighetssamtal,
- systematiska egenkontroller och dokumentationsrutiner,
- individualiserade stödinsatser kopplade till ADL, studier, nätverk och psykisk hälsa,
- personal med erfarenhet och utbildning inom socialt arbete.

De nya föreskrifterna innebär samtidigt att kraven på dokumenterad kvalitet, riskbedömningar och strukturerad uppföljning blir ännu tydligare, vilket förstärker behovet av att arbeta enhetligt och metodtroget. För ungdomar i målgruppen 16–20 år innebär reglerna också en tydligare differentiering mellan HVB och stödboende, något som Västerbo redan hanterar genom nära samverkan mellan stödboende, öppenvård och HVB.

Sammanfattningsvis innebär reformen att Västerbo står väl rustade, men att stödboende behöver fortsätta utveckla dokumentation, kvalitetsuppföljning och kompetensutveckling för att fullt ut möta de nya nationella kraven.

IVO:s förstärkta tillsyn

- Ett skarpare kontrollsystem för att stoppa oseriösa aktörer

Under 2025 intensifierades IVO:s tillsyn av HVB, stödboenden och andra placeringsformer som tar emot barn och unga. Detta sker som en del av regeringens särskilda uppdrag att stärka tillsynen och motverka välfärdsbrottslighet inom socialtjänsten. IVO ska nu genomföra mer frekventa och djupgående kontroller, särskilt riktade mot ägare, ledning och ekonomisk seriositet i verksamheter.

Den nationella tillsynsinsatsen har redan fått stor genomslagskraft. Under 2024–2025 har IVO återkallat eller förbjudit 24 HVB och 5 stödboenden, och hittills i 2025 har närmare 90 verksamheter fått beslut med brister, många av dem så allvarliga att återrapportering eller akuta åtgärder krävts. I flera fall har verksamheter stängts på grund av omedelbar fara för barns liv och hälsa eller olämplighet hos företrädare.

IVO:s förstärkta tillsyn innebär också ett nytt fokus på att motverka kriminellt inflytande och oseriösa aktörer, i nära samarbete med Polismyndigheten och Ekobrottsmyndigheten. Parallellt granskas även "vilande verksamheter", bolag med tillstånd som inte bedriver faktisk verksamhet. Detta har lett till förelägganden och att flera bolag valt att avveckla sina tillstånd.

Vad innebär detta för Västerbo?

Den förstärkta tillsynen går i linje med den tydliga struktur Västerbo redan arbetar efter. Västerbos verksamheter kännetecknas av:

- tydliga och strukturerade rutiner,
- hög transparens och dokumentationskvalitet,
- kontinuerlig egenkontroll och intern tillsyn,
- registerkontroller och ordning i rekryteringsprocesser,
- möjlighet att snabbt responera till IVO gällande olika frågeställningar under pågående tillsyn
- tydliga bakgrundskontroller av företrädare,
- ekonomisk transparens,
- systematiska riskbedömningar,
- dokumentation av avvikelser och åtgärder,
- återkommande uppdatering av registerutdrag och personalgranskningar.



Skärpta kompetenskrav från 1 juli 2025

Professionalisering av HVB och stödboende

Den 1 juli 2025 trädde skärpta nationella kompetenskrav i kraft för personal inom HVB och andra placeringsformer för barn och unga. Bakgrunden är regeringens bedömning att stora brister i kompetens, erfarenhet och ledarskap bidragit till återkommande missförhållanden i flera verksamheter. Därför infördes nu ett paket av åtgärder som ska höja professionaliteten och kvaliteten i hela institutionsvården.

För HVB-verksamheter innebär reformen att all personal måste ha minst tvåårig eftergymnasial utbildning med inriktning mot socialt arbete, socialpedagogik, beteendevetenskap eller motsvarande. Regeringen har även gett Socialstyrelsen i uppdrag att ta fram en nationell introduktionsutbildning och en nationell föreståndarutbildning, för att säkerställa likvärdig grundkompetens och ett professionellt ledarskap.

För stödboende gäller inte samma formella utbildningskrav, men de uppdaterade föreskrifterna (HSLF-FS 2025:34) ställer nu betydligt tydligare krav på kompetent personal, systematisk introduktion, kvalitetssäkring, dokumenterad delaktighet och egenkontroll. Stödboenden ska kunna visa att personalen har de kunskaper som krävs för att stödja ungdomar som i stor utsträckning klarar sin vardag men behöver vägledning mot självständighet.

Vad innebär detta för Västerbo?

För Västerbo innebär de skärpta kompetenskraven att flera av de arbetssätt vi redan tillämpar nu blivit nationella normer. Västerbo har sedan tidigare valt att rekrytera personal med relevant utbildning och har etablerat ett starkt tvärprofessionellt team med psykologer, psykiatriker, KBT-terapeut och arbetsterapeut. Regelbunden handledning, MI-utbildning, TMO-kompetens och strukturerade introduktionsprogram är redan en del av verksamhetens grund.

Den nya regleringen innebär därför framför allt en formalisering av Västerbos befintliga kvalitet, men också att verksamheten behöver fortsätta vidareutveckla sin dokumentation av kompetens, intern fortbildning och validering av medarbetare för att fullt ut möta de nationella krav som nu gäller.

Sammantaget stärker reformen Västerbos position som en professionell aktör med hög kompetens samt välutvecklade rutiner och understryker samtidigt vikten av fortsatt systematik, metodtrohet och långsiktig kompetensförsörjning.



VÄSTERBOGRUPPEN

BOLAGSSTRUKTUR

ORGANISATIONSSTRUKTUR

BOLAGSSTRUKTUR 2025

Västerbogruppern Holding AB

Västerbo Social Omsorg AB

Fastighet
Slottshagen 12

Fastighet
Arendala 6:1

Arendala HVB AB

Hilleröd vård och omsorg AB

Match and Move AB

Västerbo Academy AB

My Next Move AB

2025

Under år 2025 har bolagsstrukturen inom Västerboföretagen förändras för att skapa en tydligare struktur gällande moderbolaget Västerbogruppern Holding AB.

Styrelsen gav i uppdrag till skattejurist Per Kristenson vid Revisionsbyrån Forvis Marzars att utföra arbetet. Omstruktureringen slutfördes den 12/2 2026

BOLAGSSTRUKTUR 2026

Västerbogruppern Holding AB

Arendala
Fastighetsbolag AB

Fastighetsbolag
Slottshagen 12

Västerbo social
omsorg AB

Hilleröd vård och
omsorg AB

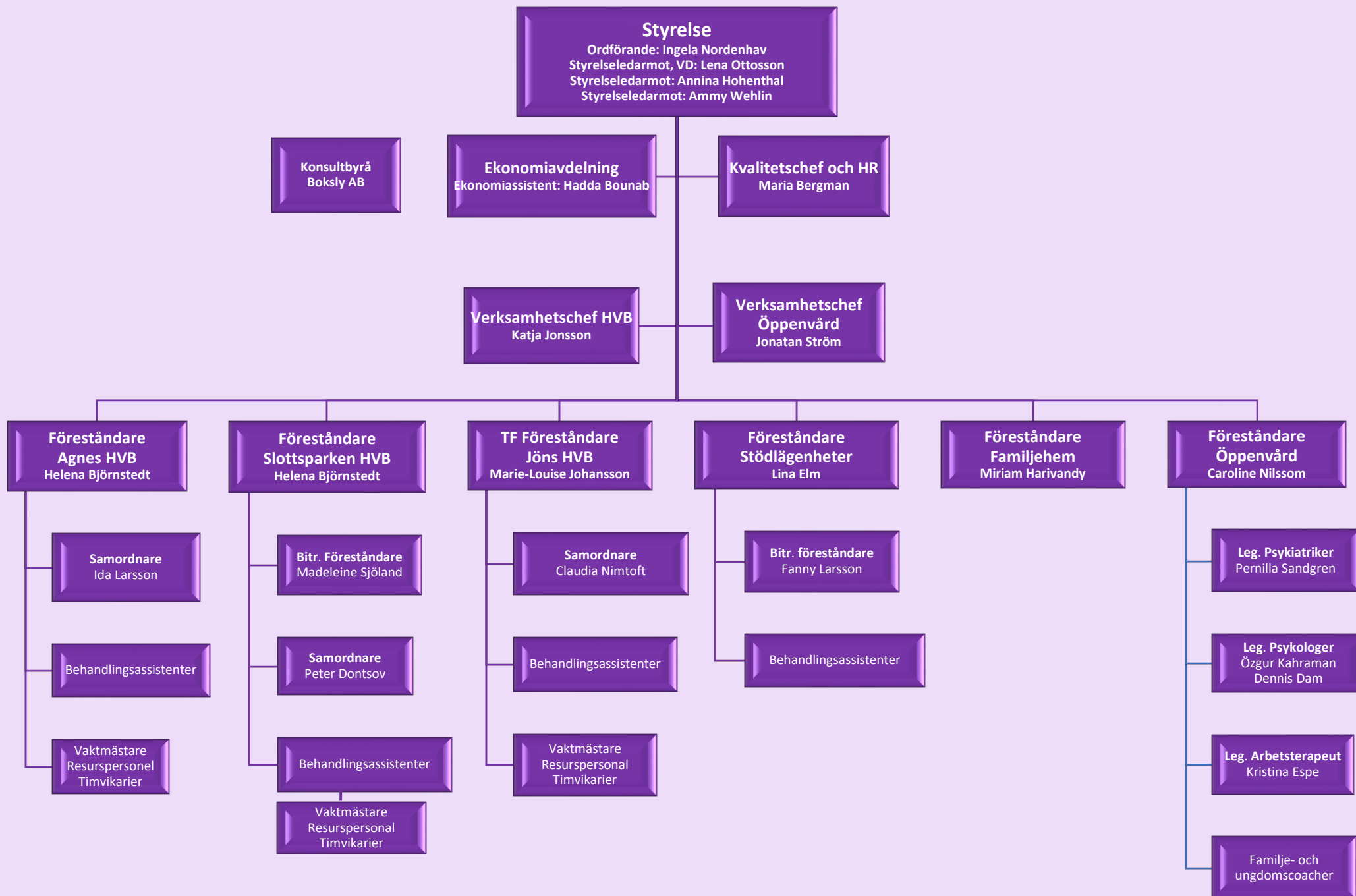
Arendala HVB AB

Västerbo Academy
AB

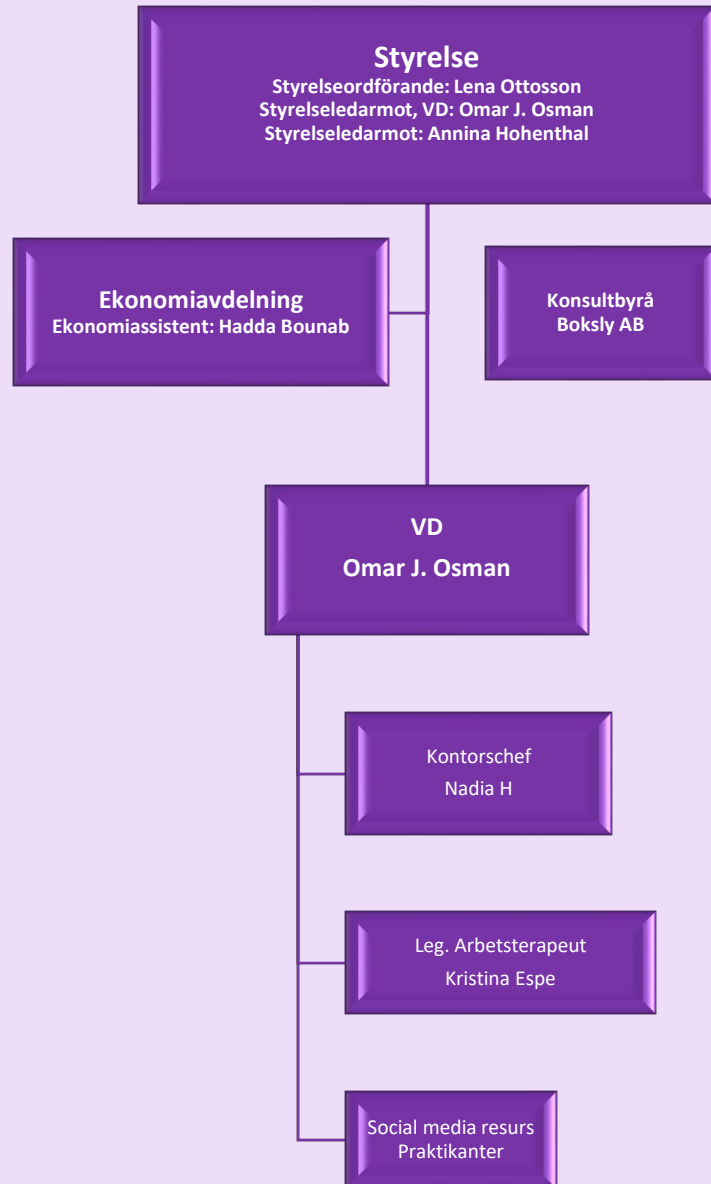
Match and Move
AB

My Next Move AB

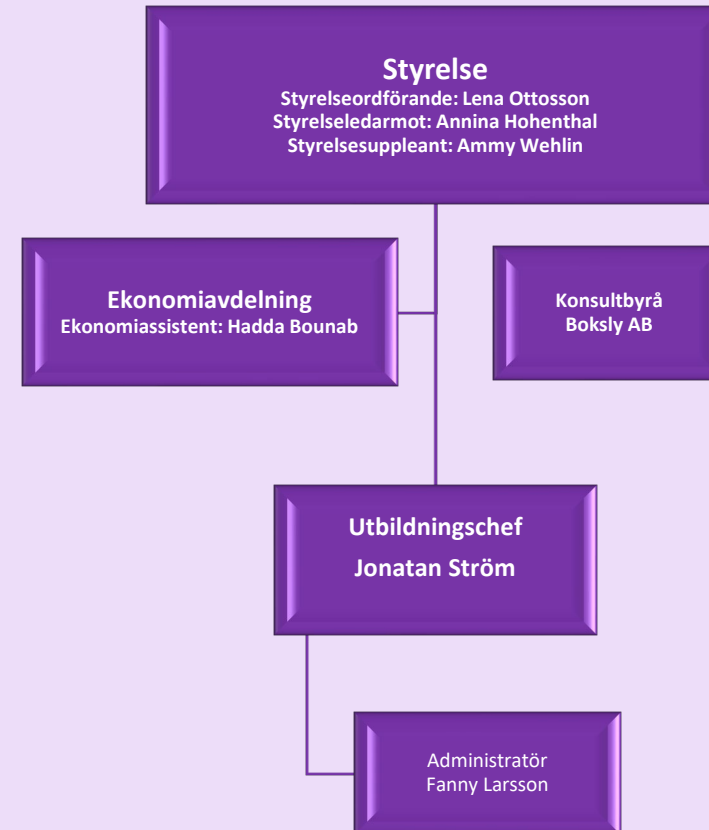
ORGANISATIONSSTRUKTUR VÄSTERBO SOCIAL OMSORG AB



ORGANISATIONSSTRUKTUR MATCH AND MOVE AB



ORGANISATIONSSTRUKTUR VÄSTERBO ACADEMY AB



Ingela Nordehav

Styrelseordförande Västerbogruppern AB 2025

Under knappt ett års tid, 2025, har jag haft äran att jobba som styrelseordförande i Västerbo. Jag har lång erfarenhet av företagsledande befattningar, bla från Volvo lastvagnar och har varit extern ledamot och ordförande i företagsstyrelser i drygt 7 år. Att bli invald som ordförande i Västerbo var mycket intressant och inspirerande då det var min första kontakt med en verksamhet inom social omsorg.

När jag värderade uppdraget innan jag tackade ja funderade jag en del på vilka behov Västerbo hade och hur jag skulle kunna bidra till verksamheten. Mitt beslut att kliva på grundande sig i ambitionen att sätta en gedigen struktur för bolagsstyrning, en strategisk agenda och en respekt för det fina arbete Västerbo gör i en bransch som inte alltid får den uppskattning man förtjänar i det samhälle som den tjänar.

Under året har vi i styrelsen tillsammans bla säkerställt att ägardirektivet är aktuellt. Vi har satt en struktur för styrelsens arbete och en strategisk agenda för verksamhetens olika områden. Bolagsstrukturen har arbetats om, ett par förändringar har skett i företagsledande positioner och en ny verksamhet, Socialpedagog utbildning inom Västerbo Academy har startats upp.

Jag har lärt känna Västerbo och det är ett bolag där ägarna under många år har bedrivit en verksamhet med både hjärna och hjärta. Där man ser människorna, bryr sig om och gör sitt yttersta för att hjälpa och stötta. En ambition att varje individ genom trygghet ska kunna utvecklas och växa. Man leds av en kompass att göra verkliga insatser där de behövs som mest, och man agerar med både individens, kundens och medarbetarens bästa i fokus.

Mitt år på Västerbo har varit mycket givande och lärorikt. Det har också inneburit en förändring i ägarstrukturen, vilket lett till en förändring i styrelsesammansättning. Även om min tid på Västerbo inte blev så lång att vi hann genomföra alla de strategiska mål vi satt upp, vet jag att grunderna finns där och att resan fortsätter med ny besättning. Med värme säger jag Tack för möjligheten att lära känna och få jobba med Västerbo – och stort Lycka Till framåt!



Ammy Wehlin

Ny delägare i Västerbogruppern
Ordförande, Arendala HVB AB
Ordförande, Hilleröd vård och omsorg AB



Sedan sommaren 2025 är jag delägare i Västerbo. I min roll är jag inte operativ i det dagliga arbetet, utan bidrar framför allt i bakgrunden med strategiska och övergripande frågor.

Jag har arbetat drygt 30 år inom omsorgsfältet både i kommunal regi o privat verksamhet.

Under 1990-talet arbetade jag i Malmö stad som beställare och biståndschef inom socialtjänsten. År 2000 började jag på omsorgsbolaget Attendo som regionchef och 2003 tillträdde jag tjänsten som VD. I den funktionen arbetade jag fram till mitt utträde 2021.

Attendos affärsområden innehöll HVB verksamhet vilket gav mig omfattande erfarenhet av att leda, utveckla samt kvalitetssäkra den typen av verksamheter.

När jag kom i kontakt med Västerbo imponerades jag av den höga kvaliteten i verksamheten, de professionella medarbetarna och den familjära ton som genomsyrar både HVB hemmen, stödlägenheter, öppenvård och huvudkontoret. Det märks omedelbart när man besöker verksamheten att här finns ett starkt engagemang, tydliga strukturer och en genuin omsorg om de placerade ungdomarna.

Som delägare i Västerbo vill jag bidra med min erfarenhet av styrning, ledning, kvalitet och långsiktig verksamhetsutveckling. Min ambition är att stödja bolaget i att fortsätta växa, behålla sin höga kvalitet och samtidigt värna den värme och närhet som är så tydlig i Västerbo kulturen dvs Västerbo – andan!

HVB -VERKSAMHETER

AGNES HVB

SLOTTSPARKEN HVB

JÖNS HVB

AREN DALAGÅRDEN

VILLA HILLERÖD



ÖVERGRIPANDE INFORMATION OM VÄSTERBOS HVB-VERKSAMHET

Syfte

Västerbos HVB, Arendalagården samt Villa Hilleröd har som mål att stötta inskrivna ungdomar/ unga vuxna i att bli självständiga individer, att efter placering på ett HVB klara ett eget boende och daglig livsföring, sysselsättning, ekonomi, socialt nätverk och fritid. Utifrån ett salutogent synsätt ska den unges skydds- och riskfaktorer kartläggas och den unge ska stöttas i att nå individuellt uppsatta mål.

Personal

Vid varje HVB arbetar en föreståndare som ansvarar för att verksamheten fungerar optimalt. En samordnartjänst är inrättad vid varje enhet. Detta är en tjänst som har i syfte att stötta upp föreståndaren, planerar kring behandlingsarbete samt dagliga arbetsuppgifter. Slottsparken HVB samt Arendalagården har även en biträdande föreståndare. För varje ungdom utses en kontaktperson som har ett särskilt ansvar för ungdomens tid på boendet. Kontaktpersonen är behandlingsassistent med minst 2 års eftergymnasial utbildning. Merparten av personalstyrkan är utbildad i TMO, traumamedveten omsorg genom Rädda barnen, och har även under året genomgått interna kompetenshöjande insatser gällande Socialstyrelsens kompetensmål samt Läkande skrivande. Kontinuerligt handleds personal i arbete med genomförandeplaner, månadsrapporter, systematiskt kvalitet- och miljöarbete, Lex Sarah och allmän dokumentation. Ungdomar/ unga vuxna placerade på HVB har, inom placeringen, tillgång till Västerbo öppenvårds tvärprofessionella team bestående av leg. psykiatriker, psykolog, KBT-terapeut samt leg. arbetsterapeut.

All personal erbjuds kontinuerligt processhandledning av extern aktör 2 h var sjätte vecka samt intern ärendehandledning en gång per månad tillsammans med verksamhetens psykolog.

Bemanning

I Socialstyrelsens föreskrifter HSLF - FS 2016:55 1 § står det att "Den som bedriver verksamhet i form av hem för vård eller boende ska anpassa bemanningen i hemmet så att den ger förutsättningar för att tillgodose de behov av vård som de placerade personerna har, och säkerställa en trygg och säker vård. Västerbo har under 2025 ytterligare ökat dubbelbemanningen på varje boende för att kunna säkerställa att boendena är trygga och efterlever Västerbos krav på mycket god kvalitet.

Andra faktorer som utgör en grund till en trygg och säker boendemiljö är placerade ungdomars möjlighet till delaktighet som bygger på att kunna påverka val av gemensamma aktiviteter, matmenyer, husregler och insikt i individuell planering. På boendet hålls veckovisa husmöten, månadsvisa ungdomsforum och varje ungdom har kontinuerligt samtal med sin kontaktperson för att följa upp ungdomens trivsel och behov. Föreståndaren genomför regelbundna trivselsamtal med varje ungdom.

Tillsynsmyndigheter

Inspektionen för Vård och Omsorg, IVO, genomför varje år en tillsyn vid våra enheter för att säkerställa att tillstånden följs samt fokus på trygghet, säkerhet, bemötande och delaktighet. Även Arbetsmiljöverket samt Miljöinspektionen gör tillfälligtvis tillsyn vid våra boenden.

Boendemiljö

Västerbo lägger stor vikt vid att boendemiljöerna och kontor ska vara fyllda av omsorg, välkomnande och trygghet. Under året har Västerbos olika HVB genomgått olika former av upprustning. Agnes, Slottsparken och Jöns HVB är alla inrättade i anrika gathus på Gamla Väster. Arendalagården är en Skånegård i utkanten av Lund och Villa Hilleröd är beläget i en stor patriciervilla i området Solbacken i Malmö. Utomhus- och inomhusmiljön harmoniserar och även husens innegårdar är viktiga för att skapa samhörighet och delaktighet i boende.

AGNES HVB - Föreståndare Helena Björnstedt

Västerbo Agnes HVB har som mål att stötta inskrivna ungdomar i att bli självständiga individer, att efter placering på ett HVB klara ett eget boende och daglig livsföring, sysselsättning, ekonomi, socialt nätverk och fritid. Utifrån ett salutogent synsätt ska den unges skydds- och riskfaktorer kartläggas och den unge ska stöttas i att nå individuellt uppsatta mål. Agnes HVB tar emot ungdomar 16–20 år. Under 2025 har verksamheten öppnat upp en lägenhet som ligger i anslutning till Agnes HVB. I den kan ungdomar över 18 år som har nått ett visst mått av självständighet över placeras.

Personal och utökad bemanning

Västerbo Agnes HVB har under år 2025 ytterligare etablerat och kvalitetssäkrat verksamheten genom framför allt utökad bemanning dagtid. Två behandlingsassistenter dagtid höjer kvaliteten på behandlingsarbetet och erbjuder ungdomarna en ännu tryggare och säkrare tillvaro under sin placering på Agnes HVB. När personalgruppen är dubblerad dagtid på vardagar får ungdomarna strukturerad hjälp och stöd med att upprätthålla en individuell struktur som ökar möjligheten till ett mer självständigt liv efter placering. Med förstärkt bemanning skapas det också mer tid för samtal, färdighetsträning och ADL som syftar till individuell utveckling i kombination med att nå mål i vårdplanen.

Under året har det inte skett några förändringar gällande behandlingsassistenter. Samtliga som var anställda i början av 2025 arbetar kvar under året. Personalgruppen består i dagsläget av föreståndare, samordnare, dagpersonal och 5 kväll -och helg tjänstgörande behandlingsassistenter samt 3 behovsanställda.

Livbojen och Ledstjärnan

Som ett led att arbeta aktivt med färdighetsträning och ADL har Västerbo Social Omsorg skapat arbetshäftet Livbojen med övningar som varje ungdom går igenom med framför allt sin kontaktperson. Övningar utgår från BBIC livsområden och syftet är att ungdomarna ska förberedas för att bli en självständig individ ute i samhället.

All tillsvidareanställd personal har genomgått en heldagsutbildning med syfte att stärka kompetens kring verksamhetens eget arbetsmaterial Livbojen. Under hösten har samordnare och programledare fått utbildning i hur Livbojen kompletteras med Ledstjärnan.

Ledstjärna är ett strukturerat arbetsverktyg som används av behandlingspersonal tillsammans med ungdom.



Gemensamma aktiviteter

På boendets veckovisa husmöten har aktuella ämnen tagits upp som rör ungdomarnas vardag i både ett kortare och längre perspektiv. Målsättningen har varit att ungdomarna ska känna vilja och stimulans till att uttrycka sina åsikter och göra sin röst hörd för att kunna påverka vardagen på boendet. Ämnen som har tagits upp har exempelvis varit boendets veckoplanering som exempelvis matsedel samt komma med förslag på aktiviteter. De gemensamma aktiviteterna under det gångna året har varierats från att handla om gemensamma trivseldagar på boendet och på gården till att åka till Liseberg, Köpenhamn, spela bowling och biljard, gå på bio, restaurangbesök till att genomföra skogsturer med grillning över öppen eld.

Kulturellt samarbete

Ungdomarna har tillsammans med personal varit på stadsvandring i Malmö enligt olika teman som finns på Malmö stads hemsida. Ungdomarna har varit erbjudna olika teman kopplat till TV-serier, men även djurliv och olika byggnader.

Delaktighet

Andra faktorer som utgör grund till en trygg och säker boendemiljö är placerade ungdomars möjlighet till delaktighet som bygger på att kunna påverka exempelvis val av gemensamma aktiviteter, matmenyer, husregler och insikt i individuell planering.

På boendet hålls veckovisa husmöten, månadsvisa ungdomsforum och varje ungdom erbjuds samtal med kontaktpersoner för att följa upp ungdomens trivsel och behov. Föreståndare har också kontinuerliga trivselsamtal med ungdomarna som ett led att säkerställa att deras boendemiljö är en trygg bas.

Kompetenshöjande insatser

Personalgruppen på Agnes gick under hösten 2024 en grundläggande 3-dagars utbildning i MI. På våren 2025 genomfördes en fördjupning och uppföljning av denna MI-utbildning. Samtliga tillsvidareanställda deltog.

Samordnare och programledare har under hösten gått en utbildning i vårt nya arbetsverktyg Ledstjärnan. Ledstjärnan är ett arbetsmaterial som syftar till att behandlingsassistenter tillsammans med en ungdom ska kartlägga dennes behov av stöd inom olika livsområden. Ledstjärnan lyfter både det salutogena perspektivet och de utmaningar som finns. Det är ett verktyg som ska stärka personalens professionalism genom tydlighet och relationellt arbete i vardagen. Utifrån kartläggningen via Ledstjärnan fortsätter arbetet med Livbojen.

All heltidsanställd personal har deltagit i två utbildningsdagar under 2025 med fokus på teambuilding samt skrivande och uttrycksförmåga. Utbildningsdagarna syftar till att vidareutveckla personalens samarbete samt utveckla och öppna upp för nya mentala processer.

Västerbos psykolog har bjudits in till personalmöten för att ge fördjupad individanpassad handledning kring de placerade ungdomarna. Fokus har legat på bemötande, förståelse av beteenden och hur personalen kan erbjuda rätt typ av stöd utifrån ungdomarnas specifika behov.

Extern handledning erbjuds var sjätte vecka till samtlig personal för stöttning och guidning i det dagliga arbetet de utför.

En arbetsgrupp med representanter från varje verksamhet har bildats för att tillsammans implementera Västerbos nya arbetsmaterial Ledstjärnan – ett verktyg för kartläggning av våra ungdomars behov. Arbetet syftar till att skapa en gemensam metodik och integrera materialet i det dagliga arbetet.

Personalen arbetar fortsatt med utökade ansvarsområden som syftar till att säkerställa att verksamheten upprätthåller dokumentation för att den enskilde ungdomen ska få en rättssäker och god vård. Under 2025 har regelbundna avstämningar och kontroller med föreståndare och kvalitetsansvarig genomförts med syfte utveckla hela verksamhetens kvalitet och kompetens.

Under 2025 hålls personalmöten varje vecka samt APT var sjätte vecka. Vissa personalmöten har varit förlängda för att kunna ta upp ämnen utöver ordinarie punkter. De utökade personalmöten haft olika teman i syfte att höja personalens kompetens. Utgångspunkten är och kommer att vara Socialstyrelsens kompetensmål för behandlingspersonal på HVB. Under 2025 har fokus varit på det systematiska kvalitetsarbetet där verksamhetens egenkontroll är ett viktigt verktyg för att säkerställa att all personal arbetar enligt Socialstyrelsens föreskrifter.

Samtliga medarbetare har under 2025 genomgått utbildning i läkemedelshantering för att bibehålla delegeringsrätt enligt gällande riktlinjer. Detta är en återkommande och grundläggande insats för att säkerställa säker och korrekt läkemedelshantering inom verksamheten.

Personal erbjuds kontinuerlig extern processhandledning var sjätte vecka under 2025. Verksamhetens psykologer finns tillgängliga för intern ärendehandledning en gång per månad.

Arbetsmiljö

Som ett led i en fortsatt utökat arbetsmiljöarbete har Agnes HVB under 2025 arbetat med riskbedömningar av arbetsmiljö för de anställda. Resultatet av riskbedömning och eventuella åtgärder har sedan redovisats och diskuterats på personalmöte löpande och efter behov. Samordnare samt arbetsmiljöombud har också tillsammans med föreståndare gjort årlig skyddsronad samt årlig SAM gällande såväl fysisk som organisatorisk arbetsmiljö.

Kvartalsvis har föreståndare redovisat avvikelser- och Lex Sarah utredningar för personalgruppen inom ramen för personalmöte och/eller APT.

I samband med identifierade brister har vissa rutiner och policys gått igenom och förtydligats för att undanröja brister samt säkerställa att i möjligaste mån undvika att liknande händelser/tillstånd uppstår.

Brandansvarig har genomfört månatliga kontroller av brandsystemet, kompletterat med mer omfattande kvartalsvisa kontroller. I juli månad 2025 utfördes även den årliga externa kontrollen enligt gällande lagstiftning.

IVO

Inspektionen för Vård och Omsorg, IVO har under hösten 2025 gjort en tillsyn på Agnes HVB. Inspektörer intervjuade föreståndare samt en behandlingsassistent och 2 ungdomar som tackade ja till intervju gällande förekomsten av hot och våld och lokalernas utformning. IVO konstaterar att det finns en brist på Agnes gällande ett av boenderummen som till sin funktion inte anses kunna möjliggöra en trygg och säker miljö. IVO bedömer även att den personliga integriteten inte går att säkerställa för ungdom som bor i det aktuella rummet då det är en brandutgång. Huvudman (Västerbo Social Omsorg) kommer att redovisa sin inställning gällande bristen till IVO under januari 2026. Vid den aktuella tillsynen konstaterades inga övriga brister på Agnes HVB.



Helena Björnstedt, föreståndare
Agnes HVB samt Slottsparken HVB

Agnes HVB

Agnesgatan 7

Antal platser: 7

Under året 2025

Genomsnitt i placeringstid: 221

Antal nya placeringar: 7

Antal placeringar under året: 13

Antal placeringar enl. 2 § LVU: 1

Antal placeringar enl. 3 § LVU: 3

Genomsnittlig ålder vid placering: 17,6 år



SLOTTSPARKEN HVB – Föreståndare Helena Björnstedt, biträdande föreståndare Madeleine Sjölund

Slottsparken HVB tar emot ungdomar enl. SoL samt LVU. Målgruppen är ungdomar mellan 15–19 år som vistas i olämpliga miljöer och har en psykosocial problematik till följd av detta. I tillståndet ryms även individer med begynnande missbruk och kriminellt beteende. Boendet erbjuder 8 platser.

Aktiviteter ungdomar

Boendets personal och ungdomar har tillsammans husmöte varje vecka under 2025. Husmötet är till för att erbjuda ungdomarna delaktighet och inflytande över sin egen vardag, vilket gynnar ungdomarnas förståelse för demokratiprocessen. Det bjuder in till medbestämmande och diskussion om synpunkter och önskingar från ungdomarna. Mötet tar upp ämnen som kommande aktiviteter och nästa veckas matsedel, samt det som ungdomar själv önskar att ta upp. Det är även tillfället för personal dela ut information gällande nyheter, generella regler och förändringar på boendet.

Slottsparken HVB arbetar aktivt med att erbjuda ungdomarna möjligheter till friskvård i olika former. Ungdomarna har under 2025 haft möjlighet att ta del av aktiviteter som gym, boxning och klättring. Utöver dessa arbetar personalen aktivt med att erbjuda och utforska olika alternativ för ungdomar, där fokus ligger på både individanpassade och gruppaktiviteter. Detta för att se till varje ungdoms enskilda behov samt bygga upp en god gruppdynamik och bidra till socialt sammanhang. I sin tur påverkar detta ungdomarnas fysiska och psykiska mående till det bättre.

Slottsparken HVB har även på månadsbasis s.k. ungdomsforum, där personal och ungdomar gemensamt sätter agendan. Bland annat har vi haft utbildning i brandsäkerhet, haft spelkväll och julpyssel. Det övergripande syftet med ungdomsforum är att skapa ett sammanhang där de som behöver kan öva på socialt samspel och arbeta med gruppdynamiken.

Precis som året innan åkte Slottsparken HVB även 2025, till Liseberg under tidig sommaren. Detta har blivit till något av en tradition på Slottsparken HVB då intrycket är att åka iväg tillsammans har en positiv effekt på både individ- och gruppnivå. Även 2025 blev det ett besök på Tivoli i Köpenhamn under höstlovet. Ungdomarna fick tillsammans med personal uppleva Tivolis klassiska Halloween-dekorerade park. Denna utflykt gav möjlighet för nyanställd personal att skapa goda och trygga relationer till både nyplacerade ungdomar och de som varit på Slottsparken HVB en längre tid.

Aktiviteter personal

Under 2025 hålls personalmöten varje vecka, samt APT var sjätte vecka. Vissa personalmöten har varit förlängda för att kunna ta upp ämnen utöver ordinarie punkter. Arbetet med genomförandeplaner samt avvikelser är ett pågående kvalitetsarbete, även under 2025. Verksamheten strävar efter att förbättra och utveckla kvalitetsarbetet kontinuerligt.

Under hösten 2025 sker en förändring i personalstyrkan på Slottsparken HVB i form av ett byte av biträdande föreståndare. Den tidigare valde att lämna Slottsparken för flytt utomlands och en ny anställdes omgående. Verksamheten arbetar kontinuerligt med att skapa en tydlig struktur i det dagliga arbetet genom en uppdatering av dokumentation samt uppföljning av det kvalitativa arbetet.

Kvartalsvis har föreståndare redovisat inkomna avvikelser samt eventuella Lex Sarah-utredningar för personalgruppen.

När förbättringsområden har identifierats har verksamhetens rutiner och policydokument setts över och förtydligats för att förebygga framtida brister.

Personalen har fortsatt att arbeta med utökade ansvarsområden som bidrar till att verksamheten upprätthåller en korrekt och rättssäker dokumentation för varje enskild ungdom. Under året har regelbundna avstämningar och kvalitetskontroller genomförts tillsammans med föreståndare och kvalitetschef för att vidareutveckla verksamhetens kvalitet och kompetens.

Personalgruppen har även definierat tydliga ansvarsområden i det dagliga arbetet och utsett ansvariga personer för respektive område. Syftet är att öka delaktigheten i planeringen, stärka personalens handlingsutrymme och skapa en större känsla av ansvar. Denna arbetsmetod speglar också verksamhetens förhållningssätt gentemot ungdomarna, där ökad delaktighet främjar ansvarstagande.

Bemanning

Den fasta personalgruppen av en föreståndare, en biträdande föreståndare, en samordnare, en husmor/stödperson, tre kvälls- och helg tjänstgörande behandlingsassistenter samt förstärkt bemanning kvällar samt helger.

Utöver den fasta personalgruppen stötts bemanningen regelbundet upp av tre till fyra återkommande timvikarier. Verksamheten är dubbelt/ trippelbemannad förutom på natten. Det finns alltid beredskap att tillgå.



Kompetenshöjande insatser

Under 2025 har verksamheten genomfört flera riktade kompetenshöjande insatser för att vidareutveckla personalens kunskap, stärka det professionella förhållningssättet och säkerställa en fortsatt hög kvalitet i stödet till placerade ungdomar. Personalgruppen på Slottsparken gick under hösten 2024 en grundläggande 3-dagars utbildning i MI. På våren 2025 genomfördes en fördjupning och uppföljning av denna MI-utbildning. Samtliga tillsvidareanställda deltog i utbildningen.

Samtliga medarbetare har under 2025 genomgått utbildning i läkemedelshantering för att bibehålla delegeringsrätt enligt gällande riktlinjer. Detta är en återkommande och grundläggande insats för att säkerställa säker och korrekt läkemedelshantering inom verksamheten.

Ledarskapsdag har vid två tillfällen under 2025 genomförts för föreståndare, biträdande föreståndare och samordnare. Syftet var att stärka ledarskapet internt och fördjupa förståelsen för Västerbos värdegrund, erbjudanden och verksamhetsinriktning. Utbildningsdagarna har bidragit till en ökad tydlighet i rollen och en stärkt gemensam riktning i det dagliga arbetet med ungdomarna.

All heltidsanställd personal har deltagit i två utbildningsdagar under 2025 med fokus på Socialstyrelsens kompetensmål samt skrivande och uttrycksförmåga. Utbildningsdagarna syftar till att vidareutveckla personalens samarbete samt utveckla och öppna upp för nya mentala processer.

Västerbos psykolog har bjudits in till personalmöten för att ge fördjupad individanpassad handledning kring de placerade ungdomarna. Fokus har legat på bemötande, förståelse av beteenden och hur personalen kan erbjuda rätt typ av stöd utifrån ungdomarnas specifika behov. Extern handledning erbjuds var sjätte vecka till samtlig personal för stöttning och guidning i det dagliga arbetet de utför.

En arbetsgrupp med representanter från varje verksamhet har bildats för att tillsammans implementera Västerbos nya arbetsmaterial Ledstjärnan – ett verktyg för kartläggning av våra ungdomars behov. Arbetet syftar till att skapa en gemensam metodik och integrera materialet i det dagliga arbetet.

Parallellt har arbetsgruppen arbetat med att förnya och fördjupa kunskapen om verksamhetens tidigare material Livbojen, samt utarbeta strategier för hur Ledstjärnan och Livbojen ska användas på bästa sätt. Ledstjärnan fungerar som ett komplement till Livbojen och skapar tillsammans ett mer holistiskt och salutogent förhållningssätt i stöd- och behandlingsarbetet. Samtlig personal, inklusive timvikarier har under året lämnat in utdrag ur belastningsregistret, i enlighet med verksamhetens rutiner och krav.

Arbetsmiljö

Som ett led i en fortsatt utökat arbetsmiljöarbete har Slottsparken HVB under 2025 arbetat med riskbedömningar av arbetsmiljö för de anställda. Resultatet av riskbedömning och eventuella åtgärder har sedan redovisats och diskuterats på personalmöte löpande och efter behov. Samordnare samt arbetsmiljöombud har också tillsammans med föreståndare gjort årlig skyddsronde samt årlig SAM gällande såväl fysisk som organisatorisk arbetsmiljö.

Kvartalsvis har föreståndare redovisat avvikelser- och Lex Sarah utredningar för personalgruppen inom ramen för personalmöte och/eller APT.

I samband med identifierade brister har vissa rutiner och policys gått igenom och förtydligats för att undanröja brister samt säkerställa att i möjligaste mån undvika att liknande händelser/tillstånd uppstår.

Brandansvarig har genomfört månatliga kontroller av brandsystemet, kompletterat med mer omfattande kvartalsvisa kontroller. I juli månad 2025 utfördes även den årliga externa kontrollen enligt gällande lagstiftning.

IVO

Inspektionen för Vård och Omsorg, IVO genomförde en oanmäld tillsyn på Slottsparken HVB 2025-10-21. IVO erbjuder samtal till alla ungdomar för att ge de möjlighet att framföra sina åsikter och synpunkter om sin placering på Slottsparken. Från Slottsparken är det en ungdom som pratar med IVO, samt en personal som svarar på frågor gällande de arbetet som utförs på Slottsparken. IVO påtalar brist gällande två registerutdrag. Slottsparken upprättar rutiner för att minska risken för brist i registerkontroller. IVO bedömer att Slottsparkens förbättrade rutiner ger förutsättningar för att bristen ska anses avhjälpd. Vid tillsynen konstaterade IVO inga övriga brister på Slottsparken HVB.

Slottsparken HVB

Agnegatan 11

Antal platser: 8

Under året 2025

Genomsnitt i placeringstid: 192

Antal nya placeringar: 15

Antal placeringar under året: 23

Antal placeringar enl. 2 § LVU: 7

Antal placeringar enl. 3 § LVU: 7

Genomsnittlig ålder vid placering: 16,7 år

JÖNS HVB – TF Marie-Louise Johansson

Jöns HVB tar emot ungdomar 15–19 år, som placeras utifrån SoL samt LVU. Boendets målgrupp är pojkar och flickor som vistas i olämpliga miljöer och har en psykosocial problematik till följd av detta. I tillståndet ryms även individer med begynnande missbruk och kriminellt beteende. På Jöns HVB finns det plats för 7 ungdomar. Under 2025 så var den genomsnittliga placeringstiden 178,7 dagar, vilket har inneburit att vi haft möjlighet att arbeta långsiktigt med ungdomarna och ungdomsgruppen.

Bemannning

För att vi på Jöns HVB ska ge våra ungdomar ett bra stöd så bemannas boendet dubbelt under kvällar och helger. Vi ser att detta ger oss goda möjligheter att ha en verksamhet med hög kvalitet där vi erbjuder ungdomarna trygghet och säkerhet och goda möjligheter att utvecklas i en positiv riktning. Under 2025 har vi även varit dubbelbemannade dagtid under en stor del av tiden. Att ha mycket personal på plats gör att vi får ökade möjligheter att stötta ungdomarna, involvera ungdomarna i aktiviteter både på boendet och utanför samt att arbeta med ADL. Detta är något som vi ser bidrar till våra ungdomars positiva utveckling och gör att personalen får större möjligheter att arbeta nära ungdomarna vilket ökar motivationen.

Ett utökat samarbete med områdespolisen

Under 2025 har Jöns HVB haft ett nära och tryggt samarbete med områdespolisen. Detta i syfte att ungdomarna ska få lära känna polisen, bryta fördomar och frågetecken kring polisens verksamhet samt trygga upp för ungdomar som kan vara utsatta för påtryckningar utifrån.

Delaktighet

På Jöns HVB ser vi positivt på att ungdomarna är delaktiga i arbetet och den planering vi gör.

Varje vecka har vi ett husmöte där ungdomar och personal diskuterar frågor som rör boendet och exempelvis bestämmer menyn för den kommande veckan. Utöver de veckovisa mötena så har vi även ett månatligt ungdomsforum där vi har en gemensam aktivitet. Ungdomarna har även veckovisa individuella samtal med sin kontaktperson för att där kunna prata om ungdomens behov. På dessa möten så arbetas det också med de övningar som finns i Livbojen. Därutöver har aktiviteterna ibland varit planerade och ibland varit spontana utifrån individuella behov och önskemål. Vi har besökt Skånes djurpark, Liseberg på sommaren samt jul på Liseberg, bowling, varit på biobesök och mer därtill.



Fysisk aktivitet

För att möjliggöra mer fysisk aktivitet så har gymkort köpts in för att alla ungdomar som vill skall kunna träna. Träningsstillfällen sker ca 2–3 gånger i veckan vid Nordic Wellness.

IVO

IVO besökte den 27 augusti Jöns HVB för att göra en tillsyn. Vid tillsynen så intervjuades föreståndaren samt en behandlingsassistent och fyra av våra ungdomar.

Tillsynen omfattade ungdomarnas upplevelse av att bo på Jöns HVB. De områden som granskades handlade om ungdomarnas möjlighet till delaktighet samt de ungas möjlighet att få individuellt stöd under trygga former. Inspektörerna granskade även att verksamheten bedrivs enligt gällande tillstånd. I IVO: s beslut daterat 2025-12-09 bedöms Jöns HVB vara utan brister.

Personal

Personalgruppen består i december 2025 av tillförordnad föreståndare, samordnare samt tre kväll- och helg tjänstgörande behandlingsassistenter. Därutöver stötts bemanningen upp av timvikarier som tas in vid behov. För att få en så stor kontinuitet som möjligt så strävar vi efter att ha få men återkommande timvikarier, detta för att ungdomarna skall lära känna våra timvikarier och känna sig trygga med dem. Jöns HVB har under året bytt föreståndare. Den 13 februari 2025 startade Nadire Shala sin tjänst som föreståndare för Jöns HVB och avslutade i 25-10-31. TF Föreståndare Marie-Louise tillträdde 25-11-03.

Kompetenshöjande insatser:

Personalgruppen har haft en heldagsutbildning avseende Socialstyrelsens kompetensmål samt en heldag i läkande skrivande där till har uppföljning gjort av den tre dagars MI- utbildning som genomfördes 2024.

Som personal inom Västerbos verksamhet är det av yttersta vikt att känna till och kunna arbeta med lågaffektivt bemötande. Kvalitetschef Maria Bergman har deltagit i personalmöten vid ett antal tillfällen för att kvalitetssäkra att metoder och förhållningssätt följs. Kvalitetschef har även arbetat med kompetenshöjande insatser gällande bemötande vid hot och våld samt praktiska strategier. Personalgruppen har även i januari månad lämnat in nya utdrag ur misstanke- och belastningsregistret, vilket är en återkommande rutin varje år.

För att läkemedelshanteringen ska utföras på ett korrekt vis så har all personal, inklusive vikarier, deltagit i en årligt återkommande utbildning i läkemedelshantering. Detta gör att alla i personalen har den för läkemedelshantering nödvändiga delegationen.

Personalen erbjuds kontinuerlig processhandledning av extern aktör, 2 timmar var sjätte vecka. Syftet med detta är att personalgruppen får diskutera frågor som är viktiga för arbetet med stöd av en extern aktör vilket möjliggör att alternativa lösningar och perspektiv framkommer. Personalen ska även ha intern ärendehandläggning 1 gång per månad med verksamhetens psykolog.

Som ett led i ett utökat arbetsmiljöarbete har vi arbetat med riskbedömningar av arbetsmiljö för de anställda. Resultatet av riskbedömning och eventuella åtgärder har sedan redovisats och diskuterats på personalmöte. En medarbetare ur personalgruppen samt arbetsmiljöombud har också gjort årlig skyddsron samt årlig SAM gällande såväl fysisk som social arbetsmiljö. I samband med identifierade brister har även vissa rutiner och policys även gått igenom och förtydligats för att undanröja sådana brister. Det har då handlat om personalens agerande vid hot-och våldssituationer och i vilken ordning stegen ska utföras.



Marie-Louise Johansson
TF föreståndare



JÖNS HVB

Jöns filsgatan 4
Antal platser: 7

Under året 2025

Genomsnitt i placeringstid: 179

Antal nya placeringar: 19

Antal placeringar under året: 25

Antal placeringar enl. 2 § LVU: 1

Antal placeringar enl. 3 § LVU: 3

Genomsnittlig ålder vid placering: 16,5 år

AREN DALAGÅRDEN HVB – Föreståndare Pernilla Johansson Andersson, Biträdande föreståndare Denny Abouaoun

Arendalagården välkomnar ungdomar mellan 15 - 19 år som begått enstaka brott, testat droger eller har ett socialt utagerande beteende. Vi tar emot ungdomar som placeras enligt både Socialtjänstlagen och LVU. Arendalagården har 9 platser och tar emot både pojkar och flickor.

Utökad bemanning och kompetensökande insatser

Under 2025 har vi arbetat kompetenshöjande med samtliga personal, som genomgått utbildningar i MI, Repulse, ACRA, och B12. På boendet har vi enskilda behandlingssessioner på boendet med de ungdomar som genomgår behandlingsprogram och kör varje vecka till verksamhetens öppenvård för att underlätta för ungdomarna att ta sig till verksamhetens psykologer, psykiatriker och arbetsterapeut.

Vidare har vi utökat bemanningen med extra personal på kvällar och helger. Detta har möjliggjort fler aktiviteter med ungdomarna och mer tid till behandlingsarbete.

Ett välkommet tillskott till personalgruppen är vår husmor som började hos oss 2025. Vår husmor lagar lunch till ungdomarna, håller rent och skapar en välkomnande atmosfär i köket. Vidare har vi även fått en miljösansvarig som arbetar med att sköta vår vackra utemiljö och genomföra mindre fix av huset. Personalgruppen är väl utrustad för att möta våra ungdomars behov.

Aktivitet ungdomar

Arendalagården har, med anledning av dess geografiska placering, skolskjuts varje morgon, där personal väcker och kör våra ungdomar till skola och sysselsättning. Veckorna på Arendalagården är fyllda med aktiviteter och gemensamt umgänge. Det består bland annat av gemensam träning på gym med personal och ungdomar, där vi tillsammans åker till gymmet och tränar ca 60 minuter, minst två dagar i veckan. En gång per vecka har respektive kontaktperson ett enskilt umgänge med sin ungdom, då de lämnar boendet och kan då exempelvis gå på café, spela biljard, ta en promenad i naturen eller gå till badhuset. En dag i veckan håller vi husmöte med alla boendets ungdomar och personal. Under husmötet ges ungdomarna möjlighet att framföra synpunkter och ges inflytande över vardagen på Arendalagården. Under husmötet går vi även igenom kommande helgaktiviteter, regler, veckomeny och allmän information från personalen kan lämnas.



När skolorna är stängda under lov och långhelger brukar vi planera lov-aktiviteter för att sysselsätta våra ungdomar och göra loven roligare. Vi har exempelvis under 2025 besökt Liseberg, åkt Zipline, kört Go-Cart, spelat Lazerdome, gått på bio, badat på stranden, grillat och mycket mer!

Högtider firar vi tillsammans med klassiska måltider och dekorerar huset enligt tradition, och på Arendalagården är vi stolta över den familjära stämningen och det varma klimatet.

Arendalagården har under 2025 haft ett löpande samarbete med områdespolisen som besökt boendet under flera husmöten och samtalat med personal och ungdomar i trygghetsskapande- och relationsskapande syfte.

Personal och kvalitet

På Arendalagården träffas personalgruppen varje torsdag (innan ungdomarnas husmöte) för att diskutera behandlingsarbete, avvikelser, respektive ungdoms planering och arbetsplatsfrågor.

På personalmötena har vi arbetat med workshops kring Socialstyrelsens kompetensmål för arbete på HVB för barn och unga och har haft handledning med en av verksamhetens psykologer. Personal har regelbundet erhållit extern processhandledning med psykolog utanför verksamheten.

Bemanning

Den fasta personalgruppen av en föreståndare, en biträdande föreståndare, en husmor/stödperson, en vaktmästare samt sex kvälls- och helg tjänstgörande behandlingsassistenter. Boendet är alltid minst dubbelt bemannat och vid kvällar trippel bemannat.

Personal och kvalitet

Under 2025 har Arendalagården arbetat med kontinuerliga individuella riskbedömningar, utöver de omfattande riskbedömningar som görs vid ny placering. Detta i syfte att kunna arbeta mer systematiskt med risk- och skyddsfaktorer och upptäcka nya risker som framgått efter placering.

För att säkerställa god arbetsmiljö genomförs under 2025 riskbedömningar av arbetsmiljön, samt riskbedömningar i förhållande till arbetstagare.

Vidtagna åtgärder i samband med avvikelshantering har resulterat i förbättringar i boendemiljön och nya rutiner.

Under 2025 utökades antal bilar på boendet med ytterligare en bil, vilket underlättat vid ungdomsaktiviteter utanför boendet.

IVO

Under 2025 genomför Inspektionen för vård och omsorg två besök på Arendalagården och samtalar med både personal och ungdomar och beslutar att under slutet av 2025 avsluta sin tillsyn och meddela att boendet är utan brister.



Arendalagården
Arendala 651
Antal platser: 9

Under året 2025
Genomsnitt i placeringstid: 242
Antal nya placeringar: 12
Antal placeringar under året: 21
Antal placeringar enl. 2 § LVU: 3
Antal placeringar enl. 3 § LVU: 4
Genomsnittlig ålder vid placering: 17



Pernilla Johansson Andersson
Föreståndare Arendalagården



VILLA HILLERÖD HVB – Biträdande föreståndare Julia Stala, TF föreståndare Katja Jonsson

Hilleröd HVB tar emot unga vuxna mellan 18 – 28 år enl. SoL och LVU. Målgruppen är personer med missbruk i kombination med psykisk ohälsa som till följd av detta har utvecklat destruktiva beteenden, har en psykosocial problematik och blivit utsatta för trauman.

Behandling

Hilleröd har under 2025 utvecklat en behandling där klienterna på ett strukturerat sätt stötts i att bli självständiga utifrån sina individuella förutsättningar och behov.

Mindful Planning / Closure

Genomförandeplanen görs levande varje måndag där klienten själv väljer ut specifika mål som hen uppmuntras till att konkretisera i en handlingsplan och intentioner för veckan.

Utvärdering av detta sker på fredagar där klienten uppmuntras till att nyfiskt utforska framgångar och hinder i sitt genomförande.

Ledstjärnan

Arbetsmaterialet är början på en resa. Den lyser upp vägen när allt känns otydligt och hjälper oss att se helheten, inte bara utmaningar. Ledstjärnan är riktad främst mot ungdomar och unga vuxna. Målet är självständighet, personlig utveckling och psykisk balans. Genom en holistisk och salutogen kartläggning av klientens livsområden skapas en gemensam förståelse för vad som stärker, vad som bär och vad som behöver stöd. Här börjar Västerbos behandlingsarbete – inte med en diagnos, utan med en människa. Ledstjärnan leder vidare till konkreta insatser genom Livbojen.

Livbojen

Västerbos eget metodmaterial som handlar om att stärka klienternas självständighet i konkreta livskunskapsförberedande övningar. Här får de i teori och praktik lära sig om kosthållning, matplanering, ekonomi/ budget, städning/ hygien utifrån individuella behov.

CRA

CRA är en behandling som användas i den ordning som bäst gynnar och snabbast förstärker ett drogfritt beteende hos klienten. De huvudsakliga procedurerna är funktionsanalys av alkohol- och narkotikaanvändning samt drogfritt beteende och att öka drogfria aktiviteter, ”tacka-nej-färdigheter”, problemlösning och kommunikationsfärdigheter. Även återfallsprevention är en viktig del i behandlingen.

DBT färdighetsträning

Är ett gruppkoncept riktat till klienter som har starka känslor, destruktiva beteenden och relationella svårigheter. Här får klienterna lära sig om varför känslor uppstår, vilka funktioner de har och när det är lämpligt att agera med sina känslor eller tvärtemot sina känslor. Krishantering ingår i detta koncept där klienterna får utforska konstruktiva strategier till att hantera kraftig ångest. Relationsfärdigheter handlar bl a om effektiva strategier för att be om hjälp eller säga ifrån samt hitta balansen mellan att anpassa sig till andra eller stå upp för sig själv och bevara sin självrespekt. Medveten närvaro handlar om uppmärksamhetsträning där klienterna får träna sig i att hålla fokus genom konkreta övningar som är anpassade till den nivå där de befinner sig.



Aktiviteter klienter

Under 2025 har klienterna deltagit i flera planerade och spontana aktiviteter under året. En återkommande aktivitet som uppskattas mycket är utflykter med boendets hundar till exempel hundbadet eller andra naturområden. En dagsutflykt till Tivoli i Köpenhamn var en länge efterfrågad aktivitet som uppskattades mycket av klienterna. Till halloween dekorerades huset spökligt och pumpor köptes in och karvades ut till skräckinjagande formationer. Som en kontrast till detta ägnades juletiden till mysigt lussekattsbak och pepparkakshus dekorerades vackert med färgglad glasyr och julgodis.

Aktiviteter Personal

Personalen på Hilleröd har, under hösten 2025, deltagit på en inspirerande workshop med skrivterapeuten Emelie Hill Dittmer. Här fick vi öva oss på olika tekniker av medveten närvaro i skrivandet vilket stärker både självterapeutiska förmågor men ger också verktyg som kan användas i kontakten med klienterna.



Julia Stala,
Biträdande föreståndare leg. Psykolog

VILLA HILLERÖD HVB

Hillerödsvägen 10
Antal platser: 9

Under året 2025

Genomsnitt i placeringstid: 111
Antal nya placeringar: 7
Antal placeringar under året: 17
Antal placeringar enl. 2 § LVU: 0
Antal placeringar enl. 3 § LVU: 13
Genomsnittlig ålder vid placering: 19 år

The background of the entire image is a soft, purple-tinted photograph of several dandelion seed heads. The seed heads are in various stages of maturity, with some showing their characteristic white, feathery pappus. The lighting is gentle, creating a dreamy and ethereal atmosphere. The text is centered within a dark purple rounded rectangle.

**STÖDLÄGENHETER
UNGDOM/VUXEN**

ÖPPENVÅRD

VÄSTERBO ACADEMY AB

MATCH AND MOVE

VÄSTERBO STÖDLÄGENHETER

Västerbo stödlägenheter erbjuder stödboende för ungdomar med målet att stärka deras förmåga att leva ett självständigt liv. Insatsen syftar till att den unge ska kunna klara ett eget boende och hantera sin vardag vad gäller daglig livsföring, sysselsättning, ekonomi, sociala relationer och fritid.

Arbetet bedrivs utifrån ett salutogent förhållningssätt där fokus ligger på att identifiera och stärka den unges resurser och skyddsfaktorer, samtidigt som riskfaktorer uppmärksammas och hanteras. Tillsammans med den unge formuleras individuella mål som följs upp kontinuerligt. Den unge ska vara delaktig i planering, genomförande och uppföljning av insatsen.

I enlighet med Socialstyrelsen föreskrifter och allmänna råd avseende stödboende ges individuellt anpassad vägledning i den dagliga livsföringen. Målsättningen är att den unge efter avslutad placering ska:

- klara sin dagliga livsföring
- fungera i skola, arbete eller annan sysselsättning
- hantera sin ekonomi
- ha ett fungerande socialt nätverk
- uppleva en meningsfull fritid

Stödet utformas strukturerat men flexibelt, med hänsyn till varje individs behov, mognad och förutsättningar.

Stödboende för vuxna

Under 2025 tilldelades Västerbo ramavtal för Socialt boende med stöd från 21 år. Insatsen riktar sig till personer med behov av stöd i eget boende inom delområde lägenhet. Verksamheten erbjuder en trygg och stabil boendemiljö där den enskilde får stöd i att utveckla självständighet och skapa en hållbar vardagsstruktur. Stödet kan omfatta:

- struktur och rutiner i vardagen
- stöd i kontakt med myndigheter
- vägledning kring ekonomi och samhällsfunktioner
- stöd i att utveckla och upprätthålla sociala relationer

Arbetet sker i nära samverkan med uppdragsgivare och andra relevanta aktörer.

Kvalitet, arbetsmiljö och utveckling

Verksamheten arbetar systematiskt med kvalitetssäkring, arbetsmiljö och brandskyddsarbete. Under året har teambuildinginsatser haft fokus på återhämtning och hållbarhet i yrkesrollen, då en stabil och välmående personalgrupp är en förutsättning för att kunna erbjuda ett tryggt och professionellt stöd.

Under 2025 implementerades dokumentationstjänsten Digital Step, vilket har effektiviserat arbetet med daganteckningar, månadsrapporter och slutanteckningar. Detta har frigjort tid för klientnära arbete och ökat kvaliteten i dokumentationen.

Metod och kompetens

Personalens arbete bygger på evidensbaserade och strukturerade metoder. Under 2025 har följande kompetenshöjande insatser genomförts:

- Fördjupningsutbildning i Motiverande samtal (MI), med fokus på att stärka den enskildes motivation, delaktighet och ansvarstagande.
- Utbildning i Repulse för att arbeta med impuls kontroll, attitydförändring och social färdighetsträning.
- Utbildning i ACC (eftervårdsprogram kopplat till A-CRA/CRA) för arbete med ungdomar och unga vuxna med skadligt bruk eller beroendeproblematik.

Föreståndare och biträdande föreståndare har haft kontinuerlig extern handledning av psykolog Henrik Åstrand Freidnitz från Nerv. Under våren genomfördes även ledarskapsutveckling genom materialet LEAD FORWARD, med fokus på strukturerad återkoppling och framåtsyftande utvecklingsarbete.

Kontaktpersonerna har haft extern handledning av psykolog Anders Lindström under våren samt av Jeanette Johansson-Ånmark under hösten. Den interna handledningen har letts av Västerbos psykolog och har gett utrymme för ärendediskussioner samt fördjupad reflektion kring arbetssätt och bemötande.

Under hösten deltog personalen i utbildning i metoden ”Skriva för att läka”, som kan användas som ett kompletterande verktyg för reflektion, känsloreglering och bearbetning.

Samtliga medarbetare har även genomfört brand- och HLR-utbildning via Anticimex för att säkerställa trygghet och beredskap i verksamheten.

Tillsyner och inspektioner

I september 2025 genomförde Inspektionen för vård och omsorg (IVO) en oanmäld tillsyn. Granskningen omfattade tillståndsefterlevnad, registerkontroller samt rutiner kring hot, våld och övergrepp. Biträdande föreståndare och ungdomar intervjuades.

I beslut daterat 2025-11-18 konstaterade IVO att inga brister förelåg inom de granskade områdena. Ett utvecklingsområde identifierades gällande uppdatering av lägenhetsförteckningen, vilket åtgärdades omgående.

Miljöinspektion genomfördes under november 2025 i en av verksamhetens lägenheter. Kontroll av ventilation, värme och brandsäkerhet genomfördes utan anmärkning.



Västerbo stödlägenheter

Stora Nygatan 75

Antal platser: 37

Under året 2025

Genomsnitt i placeringstid: 425 dygn

Antal nya placeringar: 30

Antal placeringar under året: 59

Antal placeringar enl. 2 § LVU: 3

Antal placeringar enl. 3 § LVU: 13

Genomsnittlig ålder vid placering: 18 år



Lina Elm

Föreståndare Stödlägenheter
Ungdom/ vuxen

VÄSTERBO ÖPPENVÅRD

Under 2025 har Västerbo Öppenvård fortsatt att utvecklas i takt med ökade behov och därmed en spännande expansion inom verksamheten. Arbetet har präglats av ett tydligt fokus på kvalitet, tillgänglighet och en stärkt struktur i både metod och organisation.

Ledning och styrning

Under året tillträdde Caroline Nilsson som föreståndare. Med detta har verksamheten förstärkt sitt arbete med systematik, metodtrohet och enhetliga rutiner för dokumentation, uppföljning och samverkan. Ledningsarbetet har haft särskilt fokus på att säkerställa att öppenvårdens erbjudande är väl definierat, kvalitetssäkrat och följer gällande tillstånd.

Nytt tillstånd och breddat uppdrag

Västerbo Öppenvård erhöll 2025 ett utökat tillstånd där antalet platser ökade från 25 till 40. I samband med detta breddades verksamhetens insatser för att möta en växande och mer varierad målgrupp. Öppenvården erbjuder nu:

Målgrupper

Öppenvården arbetar idag med flera definierade målgrupper inom ramen för tillståndet, bland annat:

- Barn och unga 13–19 år med missbruk av alkohol eller droger
- Barn och unga 12–25 år med riskutsatt eller normbrytande beteende, både icke-aggressivt och aggressivt
- Vuxna 20–25 år med missbruk
- Familjer med brister i omsorgsförmåga, våldsutsatthet eller betydande relationssvårigheter
- Familjer där socialtjänsten efterfrågar utredning av föräldraförmåga eller hemmiljö

Målgruppsbredden innebär att öppenvården har en viktig funktion i att erbjuda flexibla insatser som kan anpassas till såväl individuella som familjebaserade behov.

Metod och arbetssätt

En central del i verksamheten är arbetet med **förändrande familjesamtal**, som syftar till att stärka relationer, förbättra kommunikationen och öka föräldrars förmåga att möta barnets behov. Metoden används i både behandlande och utredande insatser och anpassas till uppdragets omfattning och mål.

Därutöver arbetar öppenvården med manualbaserade metoder, strukturerade behandlingsupplägg och kontinuerlig uppföljning av insatsernas effekter.

Förebyggande och hemmabaserade insatser

Under året har särskild vikt lagts vid förebyggande, hemmabaserat arbete. Genom besök i hemmet ges behandlare möjlighet att arbeta nära familjens vardag, tidigt uppmärksamma riskfaktorer och stärka skyddande faktorer i barnets livsmiljö. Detta arbetssätt har visat sig särskilt värdefullt för att skapa hållbara förändringar och för att öka tillgängligheten för familjer med komplexa behov.

VÄSTERBO ÖPPENVÅRD

Tillsammans mot ett bättre liv!

- Individuell behandling
- Gruppbehandling
- Familjebehandling
- Utredningsuppdrag



Caroline Nilsson
Föreståndare

VÄSTERBO ACADEMY

Västerbo Academy är Västerbos utbildningscenter och erbjuder både yrkeshögskoleutbildning till socialpedagog samt kurser inom vård, omsorg och socialt arbete. Utöver detta ansvarar Västerbo Academy för den interna kompetensutvecklingen inom Västerbo Social Omsorg.

Drivkraften bakom att bedriva ett utbildningscenter i egen regi är att säkerställa ett direkt inflytande över kompetensutvecklingen inom organisationen, samtidigt som utbildningsverksamheten fungerar som en strategisk rekryteringskanal. Målsättningen är att attrahera och utbilda personal som inte bara har gedigen kunskap, utan också anses personligt lämpliga och väl förankrade i Västerbos värdegrund.

Om yrkeshögskolan

Yrkeshögskolan (YH) är en eftergymnasial utbildningsform som tas fram i nära samarbete med arbetslivet. Utbildningarna är praktiskt inriktade och syftar till att leda direkt till jobb inom yrken där det finns ett tydligt behov av kompetens.

Alla YH-utbildningar har en tydlig koppling till arbetslivet. En central del av en yrkeshögskoleutbildning är LIA – Lärande i arbete, vilket innebär praktik på en arbetsplats inom yrkesområdet. Under LIA får studenten möjlighet att omsätta dina kunskaper i praktiken, knyta kontakter och bygga erfarenhet som ofta leder vidare till anställning.

Samverkan med arbetsmarknaden

YH beviljar endast utbildningar med tydlig efterfrågan på arbetsmarknaden och socialpedagog är inget undantag. Behovet av utbildade socialpedagoger är stort och kommer vara det långsiktigt. Samhället står inför ökade krav på kvalitet, rättssäkerhet och dokumenterad kompetens inom socialt arbete.

Nya lagkrav och skärpta riktlinjer inom området innebär att formell utbildning blir allt viktigare. Detta bidrar till att stärka och tydliggöra socialpedagogens yrkesroll, både vad gäller ansvar och professionell status. Utbildning inom yrkeshögskolan ger därför goda förutsättningar att möta framtidens krav på arbetsmarknaden.

Ledningsgrupp

För att tillse utbildningens relevans består Västerbo Academys ledningsgrupp av representanter från arbetsmarknaden. En huvudsaklig uppgift för ledningsgruppen är att bidra med insikter om arbetsmarknadens behov avseende nyckelkompetenser hos medarbetare. Ledningsgruppens medlemmar utgörs i dagsläget av ledare och chefer inom HVB och Malmö stad. Målsättningen är att bredda ledningsgruppens kompetens med representanter från andra delar av branschen så som skola och SiS.

UTILDNING SOM FÖRÄNDRAR LIV

SOCIALPEDAGOGUTBILDNINGEN

Året har varit händelserikt och präglats av en viktig milstolpe: starten av vår första socialpedagogklass vid Västerbo Academy. Under hösten har vi med stolthet följt studenternas utveckling genom föreläsningar, grupparbeten, tentamen och LIA. Deras resa mot ett professionellt socialt arbete, grundat i kompetens, etik och medkänsla, har endast påbörjats men redan visat stor potential.

Ambitionen med utbildningen är att erbjuda ett mer personligt och relationellt präglat sammanhang än vad som ofta kännetecknar vuxenutbildningens relativt anonymiserade miljöer. Vi lägger stor vikt vid studenternas både yrkesmässiga och personliga utveckling, och vill skapa trygghet, kontinuitet och bärande relationer inom utbildningen. Våra studenter är potentiella framtida medarbetare, och relationerna vi bygger redan under studietiden är en central del av det långsiktiga samarbetet och den gemensamma kompetensutvecklingen inom Västerbo.

Att vi valt att fokusera på just socialpedagogutbildning är ett naturligt steg utifrån dess tydliga relevans för Västerbos kärnverksamheter inom HVB, stödboende och öppenvård. Utbildningen ger studenterna både teoretisk förankring och praktiska verktyg för att arbeta med människor i behov av stöd, vägledning och förändring. Fokus ligger på relationellt arbete, professionellt bemötande, samtalsmetodik och socialpedagogiska metoder – alltid med nära koppling till praktiskt yrkesutövande.

Intern utbildning

Under året genomförde Västerbo Academy en omfattande utbildningsinsats i MI (Motiverande samtal) för samtliga medarbetare inom Västerbo Social Omsorg. Utbildningen hölls i mindre grupper och omfattade fyra heldagar.

Enligt Västerbo Social Omsorgs kompetensutvecklingsstrategi ska alla medarbetare genomföra en MI-utbildning inom det första året av sin anställning samt därefter kontinuerligt ta del av fortbildning och metodstöd. Som en del av denna strategi har Västerbo Academy fått i uppdrag att tillsätta, leda och utbilda en grupp bestående av behandlingsansvariga nyckelpersoner inom koncernen.

Behandlingsansvariggruppen har till uppgift att säkerställa att implementerade metoder och arbetssätt upprätthålls, introducera och utbilda ny personal samt arbeta med löpande fortbildning. Centrala delar i uppdraget är utbildning och metodstöd i MI samt arbetet med materialen Livbojen och Ledstjärnan.

Kvalitetskontroll

Västerbo Academy utgår i kvalitetskontrollen från MYHs rekommendationer och regelverk i kombination med det befintliga och omfattande kvalitetsarbete avseende utförande och arbetsmiljö som Västerbo Social Omsorg bedriver och står för. Något som i sammanhanget är särskilt roligt att lyfta fram är resultaten från kursutvärderingar som besvaras anonymt av studenterna. Så här långt har vi avslutat och utvärderat socialpedagogutbildningens första två kurser och vi har redan hunnit se väldigt fina resultat. Utvärderingarnas omdömen har gett oss trygghet och tillförsikt i att vi är på rätt spår och hittills lyckats med vår ambition att driva en högkvalitativ utbildning som är grundad i gemenskap, givande relationer och delaktighet.

Framåtblick

Vi följer samtidigt utvecklingen kring nya kompetenskrav inom HVB-området och undersöker hur Västerbo Academy kan bidra som aktör i den växande processen kring validering av befintlig personal som ännu inte uppfyller de nya kraven.

Under året har vi också påbörjat ett mer aktivt arbete med att nå ut med fristående kurser inom MI, och vi ser över möjligheterna att på sikt erbjuda fler sammanhållna utbildningar, liknande vår etablerade socialpedagogutbildning.

Vårt huvudsakliga fokus ligger dock fortsatt på kärnverksamheten: socialpedagogutbildningen. Vi ser fram emot att under det kommande året följa våra fantastiska studenter i deras fortsatta utveckling. Dessutom väntar en spännande antagningsprocess inför utbildningsstarten i augusti 2026, där vi med stor förväntan välkomnar en ny engagerad studentgrupp.



Jonatan Ström
Utbildningsansvarig

MATCH AND MOVE

Rusta och Matcha och Unga Visioner

År 2025, ett år av tillväxt

Året som gått har varit ett riktigt tillväxtår. Match and Move har levererat stabila resultat varje månad, byggt ett starkare team och samtidigt förberett nästa steg, expansion. Under året har vi bytt lokaler och befinner oss vid Själbodgatan 10, mitt i Malmös puls.

I en marknad där flera Rusta och Match 2-leverantörer har fått sina avtal hävda på grund av bristande prestation, har vi istället stärkts. För oss är det ett kvitto på att vårt arbetssätt håller – både i kvalitet och i effekt för deltagarna.

Årets höjdpunkter:

4/4 stjärnor från Arbetsförmedlingen vid 2 tillfällen

30 deltagare ut i arbete

Stort inflöde av deltagare och högt utflöde in i arbetsliv och studier

Resultat och kvalitet

Vi ser ett stabilt flöde av deltagare som skrivs in på Match and Move varje månad. Samtidigt får vi kontinuerligt ut deltagare i arbete och utbildning. Detta skapar en jämn och hållbar leverans över året.

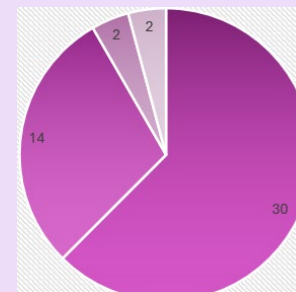
Fördelning av resultat

Arbete: 30

Utbildning: 14

Övrigt arbete: 2 (ej resultatgrundande)

Deltidsarbete: 2



Teamet – Match and Moves största styrka

Vi arbetar snabbt, nära och hands-on. Under året har vi breddat teamet och förstärkt kompetensen. Det gör att vi kan möta deltagare med helt olika bakgrunder och ändå hålla en hög kvalitet i varje steg. Våra coacher har utbildning inom: arbetslivspsykologi, arbetslivspedagogik, leg. Arbetsterapeut, beteendevetare, master i HR samt har vi varje termin socionomstudenter som kandidater och praktikanter inom marknadsföring.

Aktiviteter som ger effekt

På Match and Move bedriver vi, förutom individuellt stöd, även flertalet gruppaktiviteter i veckan. Våra gruppaktiviteter är konkreta, engagerande och direkt kopplade till arbetsmarknaden. Under året har vi främst fokuserat på:

- Hur hanterar vi negativa känslor och motgång i arbetssökandet?
- Hur hittar vi de dolda jobben?
- Grundläggande arbetsrätt och rättigheter på arbetsplatsen
- Hur kartlägger man sina styrkor och lyfter dessa vid en intervju
- Sömnskola
- Vision-board, att våga drömma

Expansion

Vi på Match and Move arbetar aktivt för att expandera verksamheten. Nästa steg är att etablera ett kontor på ytterligare en plats i Malmö, området Triangeln. Vår nya kontorschef kommer vara Jenny Vokovcan, som har lång erfarenhet av att driva egna bolag. Fler steg på expansionsvägen är att vi nu annonserar för fler underleverantörer i Malmö/ Skåne och fortsätter att bygga struktur för en skalbar tillväxt.

Unga Visioner – en ideell förening inom Match and Move

Match and Move har under året dragit upp riktlinjerna för Unga Visioner, en ideell förening som stärker unga vuxna, 18 – 35 år, att närma sig arbetsmarknaden genom praktisk kompetensutveckling. Unga Visioner erbjuder korta, lättillgängliga utbildningar inom bland annat digitala verktyg, Office och AI. Varje utbildning avslutas med ett diplom som kan användas i CV samt jobsökande. Utöver utbildning skapar Unga Visioner nätverksträffar och mötesplatser som bygger broar till arbetsliv och företagande. Syftet med Unga Visioner är att ytterligare sänka trösklarna till arbetsmarknaden, stärka anställningsbarhet och uppmuntra entreprenörskap.

Framåt, vår ”Move” in i 2026

Vi går in i nästa år med en tydlig riktning; att fortsätta leverera goda resultat varje månad, växa hållbart utan att sänka kvalitet. Match and Move ska vara ett tryggt val för arbetssökande och en plats där människor faktiskt tar nästa steg, på riktigt!



Jenny Vukovcan
Kontorschef
Triangel Malmö



Nadia Ayad
Kontorschef
Citykontoret Malmö



Omar J. Osman
Verksamhetschef
Match and Move



Kristina Espe
Leg. Arbetsterapeut
Match and Move

**MATCH
& MOVE**



Toppbetyg i Rusta och matcha, 4 av 4 stjärnor.

Medelbetyg på 4 av 4 stjärnor baserat på kvalitet och deltagarvänlighet.

DET TVÄRPROFESSIONELLA TEAMET:

Leg Psykiatriker

Leg Psykolog

Leg. Psykolog

Leg. Arbetsterapeut

KBT-terapeut

KBT-terapeut

Pernilla Sandgren

Özgür Kahraman

Dennis Dam

Kristina Espe

Lena Ottosson

Caroline Nilsson

Pernilla Sandgren

Leg. Psykiatriker



Jag är läkare på Västerbo social omsorg, med specialistkompetens inom barn- och ungdomspsykiatri och beroendemedicin. Jag har en bred erfarenhet inom områden såsom barn- och ungdomspsykiatri, SiS, beroendemottagning, avgiftning, LARO, HVB-hem för små barn och ungdomar samt rättspsykiatri.

Flertalet unga inom Västerbo har en psykisk ohälsa. Jag kommer till Västerbo en dag varannan vecka.

Det är alltid givande att komma till Västerbo. Det finns en härlig energi, högt i tak och kompetent personal. Det känns som att man arbetar för ungdomarnas bästa. I samråd med psykologer, arbetsterapeut och övrig personal har ungdomar med behov av en läkarkontakt bokats till mig.

Som läkare med psykiatrisk kompetens bedömer jag unga med komplex psykisk ohälsa, samsjuklighet, beroendeproblematik och neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. En del av mitt arbete är förskrivning av läkemedel och intygsskrivning.

Inom Västerbo är vi ett team och med olika kompetens som samarbetar kring ungdomen. Varje individ bär på förutsättningarna att förbättra sin livssituation och vardag. Det är inte en sak som ger den unga en förbättrad livssituation, utan det är ett teamarbete där kontakten med mig som psykiatriker på Västerbo är en del.

"Varje individ bär på förutsättningar att förbättra sin livssituation och vardag"



Dennis Dam

Leg. Psykolog



Jag tillträdde rollen som psykolog på Västerbo i oktober. Min kliniska bakgrund innefattar arbete med komplex psykiatrisk och psykosocial problematik inom LSS, missbruksvård, ätstörningsvård och nu senast inom Kriminalvården.

Min första kontakt med Västerbo skedde via en tidigare klient inom Kriminalvården. Klientens påtagligt positiva utveckling efter en vistelse på ett av våra HVB gjorde starkt intryck på mig. Verksamhetens förmåga att hos en målgrupp med allvarliga trauman och allvarlig problematik, etablera en tilltro till den egna förmågan och modet att bygga fungerande relationer överensstämmer väl med min syn på effektivt behandlingsarbete.

I min yrkesutövning arbetar jag utifrån ett mentaliseringsbaserat förhållningssätt. Mitt primära uppdrag på Västerbo är att bistå våra ungdomar genom riktat terapeutiskt arbete och psykiatriska utredningar. Ett konkret exempel på hur vi applicerar detta i praktiken är att jag getts möjligheten att använda klättring som en riktad intervention tillsammans med klienterna. Utifrån ett mentaliseringsbaserat perspektiv fungerar klättringen som strukturerad färdighetsträning; det skapar en situation där klienten tvingas reglera starka affekter och bygga genuin tillit till den som säkrar. Denna typ av exponering utvecklar ett konkret mod och en ökad förståelse för både egna och andras inre tillstånd, något klienten sedan kan applicera i vardagens utmaningar.

Vidare kommer jag att fokusera på att stödja det dagliga arbetet på våra HVB-hem. Genom strukturerad handledning till personalen är målet att etablera, implementera och kvalitetssäkra arbetsmetoder som maximerar effekten av behandlingsarbetet.



ÖVERGRIPANDE MÅL OCH STRATEGIER
KVALITETSSÄKRING
ARBETSMILJÖ
FRAMTID

VERKSAMHETENS ÖVERGRIPANDE MÅL OCH STRATEGIER

3 kap 3 § SoL och SOSFS 2011:9, 3 kap. 1§

Övergripande mål

Västerbo ska erbjuda evidensbaserad, hållbar och framgångsrik vård och omsorg till barn, ungdomar och unga vuxna i en vårdkedja bestående av Familjehem, HVB, stödlägenheter samt öppenvård.

- Evidensbaserad genom att vara uppdaterad om den senaste forskningen samt utarbeta arbetsätt där vi kan mäta implementering av metoder i alla led.
- Hållbar genom att arbeta för en attraktiv och omsorgsfull arbetsmiljö, öka kompetens inom rekrytering och karriärmöjligheter inom organisationen. Västerbo ska vara förstahandsvalet för utbildad personal som vill arbeta inom Familjehem, HVB, stödlägenheter samt öppenvård.
- Framgångsrik vård genom att erbjuda flexibel och individanpassad vård utifrån omsorgsbehov. Att följa upp insatser med systematisk utvärdering och kvalitetsmått. Framgång ska vara möjlig att mäta i motsats till endast upplevas.

En placering hos Västerbo ska leda till en positiv och varaktig förändring i ungdomens liv. Det arbete som utförs inom Västerbo ska ske med öppenhet och transparens gentemot uppdragsgivare och vårdnadshavare. Ungdomen ska vara delaktig och ges möjlighet att själv delta i beslut som rör placering, uppföljning och utvärdering.

All personal inom Västerbo ska arbeta och utföra ett säkert omhändertagande, verka för delaktighet och självbestämmande samt inte utsätta någon för kränkande behandling.

Samtlig personal som arbetar i verksamheterna har del i ansvaret gällande kvaliteten och alla ska arbeta för att ungdomarnas behov ska tillgodoses och förväntningar ska överträffas.

KVALITATIV VERKSAMHET

För att varje ungdom inom verksamheten ska få ett individanpassat stöd och behovsanpassad vård driver Västerbo ett kontinuerligt kvalitetsarbete. Västerbo ska vara det självklara valet för uppdragsgivare, de placerade och anställda.

För att säkra en hög och jämn kvalitet behövs både engagemang och struktur. Västerbo lägger största vikt vid att medarbetare ska vara relationsskapande och engagerade i ungdomar som de möter. Viljan att förstå, lyssna och skapa delaktighet ska vara ledande inom Västerbo. Året som gått har inneburit flertalet nyrekryteringar då Västerbo expanderat samt kompetenshöjt genom nya föreståndare vid tre boenden. Ny struktur för introduktions samt exitsamtal har införts. Under år 2025 har Västerbo arbetat med att förtydliga och förstärka grunden i en kraftigt växande verksamhet. Med tydliga strukturer skapas möjlighet till flexibilitet och kreativa insatser.



Kreativa och individuella lösningar

De placerade ungdomarna kommer alltid i första hand. Delaktighet och inflytande är centralt.

Alla människor har ett lika värde med lika rätt att finna sin unika plats i samhället

Alla människor har rätt till en stabil bas för att få möjlighet att utveckla trygga relationer.

Redan vid en förfrågan ska vi arbeta med den individuella utformningen av en insats. Det finns inga omöjliga uppdrag inom Västerbos målgrupp.

Evidensbaserad vård och omsorg

Västerbo ska erbjuda vård och omsorg utifrån bästa tillgängliga kunskap.

Genom att fortsätta förstärka de evidensbaserade metoder och förhållningssätt som är grunden på Västerbo säkerställer vi att både ungdom och uppdragsgivare kan förvänta sig hög kvalitet i insatserna.

Västerbo ska, genom ett biopsykosocialt synsätt, tillsammans med varje ungdom inom verksamheten finna möjlighet och lösningar för att minska lidande och öka välmående.

Hög kompetens

Västerbo har ett brett spektrum av kompetenser inom personalgruppen. För att Västerbo ska kunna leverera högkvalitativ vård och omsorg strävar vi efter att tillvarata varje medarbetares styrkor, erbjuda kompetensutveckling samt säkerställa en god arbetsmiljö.

Hos oss finns erfarna psykologer, arbetsterapeut, socionomer, socialpedagoger, specialpedagoger, behandlingsassistenter och KBT-terapeut. Till verksamheten är även psykiatriker knuten.

Gemensam värdegrund

Förändra liv – att göra en varaktig och positiv förändring i personens liv.

Empowerment och Självständighet – att arbeta med verktyg och färdigheter ungdomar behöver för att bli självständiga, ansvarsfulla och välfungerande personer.

Sambällsintegrering – sträva efter att våra ungdomar kan bli aktiva och engagerade i samhället. Upplevelse av gemenskap och inkludering.

Innovation – vi utvecklar, skapar effektiva metoder och program inom ungdomsvård. Västerbo ska sätta en ny, högre standard inom ungdomsvården.

ANSVARSFÖRDELNING I KVALITETSARBETE

SOSFS 2011:9, 3 kap. 1 §

Huvudmän

Yttersta ansvaret för att ledningssystem och kvalitetsarbete är uppdaterat och fungerande.

Kvalitetschef

Ansvarar för att tydliggöra och definiera skyldigheter och ansvar för all personal.
Arbetar fortlöpande med att utforma och följa upp verktyg för egenkontroll och kvalitetsstrukturer.

Verksamhetschefer/ föreståndare

Ansvarar för rutiner gällande systematiskt förbättringsarbete och fortlöpande bedöma om det finns risk för händelser som kan medföra brister i verksamhetens kvalitet.

Behandlingsassistenter

Ansvarar för att hålla sig uppdaterade och följa ledningssystem, rutiner, policys och handlingsplaner.

Resurspersonal

Ansvarar för att ta del av information och följa ledningssystem, rutiner, policys och handlingsplaner.

STRUKTUR FÖR KVALITETSARBETE

SOSFS 2011:9, 3 kap.2 §

Västerbo arbetar enligt följande rutiner:

- Västerbos egenkontroll:
Verksamheten har en tydlig plan för hur vi arbetar med egenkontroll. Planen syftar till att verksamheten följer ett strukturerat upplägg gällande systematiska uppföljningar och utvärderingar. Varje föreståndare granskar en annan enhet 2 ggr/år. Varje föreståndare följer en checklista för att följa upp varje kontaktperson/ behandlingsassistent. Dessa följs upp tillsammans med Kvalitetschef en gång per månad. Vid bristfällighet analyseras orsaker och de insatser som krävs sätts in med omedelbar verkan. Västerbo arbetar för att ständigt höja kvalitet på alla nivåer i verksamheten.
- Kvalitetsrådet och ledningsgruppen arbetar med riskanalys på verksamhetsnivå. Protokollförare dokumenterar och ordförande för gruppen följer upp arbetet med åtgärder och utvärdering.
- Västerbo har rutiner för riskanalys, vilket innefattar dels rutiner för bedömning om det finns risk för att händelser inträffar som kan medföra brister i kvalitet, dels att hantera avvikelser som har hänt. Detta innefattar att analyser och åtgärda för att minimera risken att händelsen upprepas. Alla klagomål, händelser och avvikelser dokumenteras i journalsystemet Secura Nova och utreds noggrant av ansvarig föreståndare eller huvudman. Gällande arbetsmiljö dokumenteras avvikelser i plattformen Avonova och utreds inom plattformens struktur.
- Vid varje ATP träff, personalmöte samt i de dagliga överlämningarna görs bedömning av risker på individ och gruppnivå. Föreståndarna ansvarar för uppföljning, dokumentation och utvärdering.
- För kvalitetsgranskning av händelseanalys finns checklista
- I Västerbos Kvalitetsledningssystem finns utarbetade rutiner för riskanalys där det framgår när en riskanalys ska göras (identifieras) och hanteras (analys och bedömning), vem som ansvarar (åtgärder) och hur riskanalysen dokumenteras. Åtgärder följs upp dels genom utarbetande av nya handlingsplaner för specifika situationer, dels genom samtal med ungdomar, uppdragsgivare och anhöriga.
- Under 2025 har Västerbo använt Entergate, ett system för kundnöjdhet där vi mäter kundnöjdheten hos våra uppdragsgivare, ungdomar och vårdnadshavare där resultatet presenteras i en detaljrik kvalitetsrapport. Utifrån denna rapport har kvalitetsrådet som uppgift att följa upp fokusområden där förbättring av kvalitet skall ske, ta fram förslag till åtgärd, implementera i personalgrupper samt följa upp och utvärdera resultat med kontinuitet.

KVALITETSUTVECKLING 2025

SOSFS 2011:9, 3 kap. 1 §, 5 kap 7 och 8 §§ samt 7 kap 1 §

- Tjänstemannasamtal genomförs månadsvis vid varje HVB. Ansvarig: Föreståndare
- Patientsäkerhetsberättelsen är ytterligare förtydligad. Ansvarig: Sjuksköterska
- Ytterligare utökad extern egenkontroll gällande dokumentation, systematisk egenkontroll enligt checklista. Ansvarig: Kvalitetschef samt föreståndare
- Likriktad dokumentmall för överlämning av information mellan arbetspass: Ansvarig: Föreståndare
- Fortsatt implementering av checklista utformad för behandlingsassistenter för att ytterligare stärka behandlingsarbetet. Ansvarig för uppföljning: Föreståndare
- Tydliga schema för on-boarding föreståndare: Ansvarig: Kvalitetschef, VD samt föreståndare
- Införande av Digital Step, AI-verktyg för journalföring, månadsrapporter och behandlingssammanfattningar. Ansvarig: Kvalitetschef samt föreståndare
- Fortlöpande utbildning i att skriva genomförandeplaner, fokus nya föreståndare. Ansvarig: Kvalitetschef samt Verksamhetschef HVB
- Förändrad mall gällande medarbetarsamtal: Ansvarig Kvalitetschef
- Rekrytering och anställning av ytterligare leg. Psykolog med start i oktober 2025. Ansvarig: Verksamhetsutvecklare och VD



UPPFÖLJNING MED HJÄLP AV EGENKONTROLL

SOSFS 2011:9, 3 kap 2 §, 5 kap. 2§

Verksamhetens egenkontroll under 2025

Individutvärdering gällande insatser och livskvalitet

- Daglig registrering i journalsystem samt verbal överlämning mellan behandlingspersonal. Uppföljning av överlämningsmall.
- Strukturerade månadsrapporter samt förstärkt fokus på genomförandeplaner och uppföljning
- Uppföljningsmöte med socialtjänsten
- Införande av Ledstjärnan för kartläggning
- Ungdomen har kontaktpersonsamtal varje vecka samt trivselsamtal med föreståndare regelbundet

Dokumentationskontroll

- System för extern egenkontroll är implementerat
- Föreståndarens granskar fortlöpande månadsrapporter, journaler, genomförandeplaner samt läkemedelsjournaler.
- Granskning och uppdatering av verksamhetens styrdokument.

Extern tillsyn

- Årlig tillsyn av IVO
- Tillsyn och uppföljning av ramavtal vid Agnes HVB, Jöns HVB, Slottsparken HVB, Villa Hilleröd HVB samt Stödlägenheter
- Årlig brandtillsyn av extern part
- Inspektion av Arbetsmiljöverket vid Jöns HVB, Agnes HVB samt Hilleröd HVB

Kundutvärdering/målgruppsutvärdering

- Veckomöten för ungdomar och personal varje vecka, kallat husmöten
- Trivselsamtal för placerade ungdomar. Föreståndaren och ungdomen samtalar om delaktighet, trygghet, bemötande och behov
- Kundutvärdering genom Entergate för uppdragsgivare, ungdomar samt vårdnadshavare under placering samt vid avslut

Arbetsmiljö

- Följsamhet med Årshjulet för arbetsmiljö
- Arbetsmiljörådet har sammanträtt regelbundet
- Organisatorisk, psykosocial samt fysiska skyddsronder har genomförts enligt planering
- Intern brandskyddskontroll har genomförts fyra gånger, extern brandrund en gång. Detta enligt årlig planering
- Respons för att mäta medarbetares välmående har sänts ut 12 gånger under året

Riskanalyser individnivå

- Riskanalyser kopplade till det individuella uppdraget
- Risk- och lämplighetsbedömning gällande ungdom, övriga placerade samt personal
- Förnyade risk- och lämplighetsbedömningar vid avvikelser eller förändringar i uppdraget/ placeringen
- Riskanalyser kopplade till varje personals kompetens, erfarenhet samt arbetsstatus

Riskanalyser verksamhetsnivå

- Riskanalyser kopplade till förändringar i verksamhet så som förändringar i personalgrupper
- Riskanalyser gällande förändrad utveckling i kommun som kan påverka Västerbo.
- Finansiell riskanalys pga. ökade utgifter, ökade lönekostnader gentemot bundna samt låg indexhöjning av dygnspris
- Informationssäkerhet: Västerbo har under 2025 tecknat avtal gällande IT-säkerhet och kommer under kommande år implementera ett nytt IT-system.

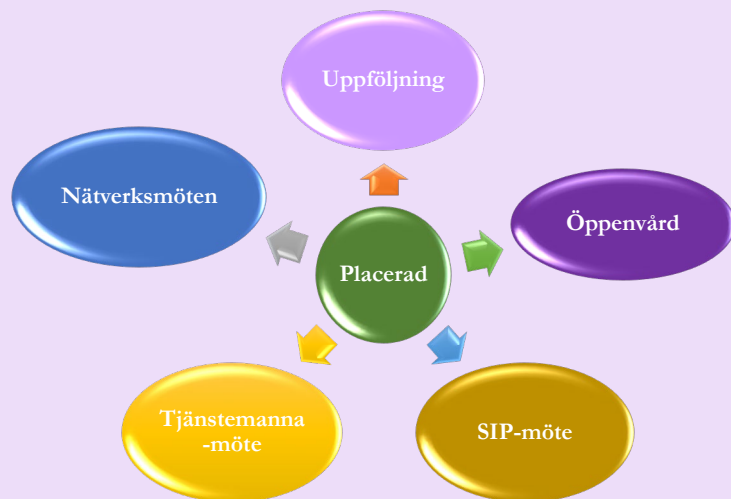
Verksamhetens avvikelshantering

- Alla avvikelser dokumenteras i journalsystemet Secura Nova samt gällande arbetsmiljö i Plattformen Avonova Digital
- Tydlig struktur gällande hantering, utredning, uppföljning, analys och åtgärd. Sammanställning av analys presenteras vid varje kvartal
- Föreståndaren har det huvudsakliga ansvaret gällande avvikelshantering inom verksamheten
- Avvikelseberättelser behandlas vid personalmöten, APT, arbetsmiljöråd samt, om behov, vid ledningsgrupp

SAMVERKAN FÖR ATT FÖREBYGGA RISKER OCH SÄKRA KVALITET

SOSFS: 2011:9, 4 kap. 5 §

För att förebygga att en ungdom drabbas av brister/missförhållanden i verksamheten arbetar Västerbo, efter medgivande från den unge, i samverkan med instanser såsom skola, hälso- och sjukvård, socialtjänst, god man och behandlingsenheter. Västerbo verkar för att vara transparent i rutiner och uppdrag för att på så sätt minska risker och öka tryggheten för den unge. Uppföljningsmöten, nätverksmöten, SIP och tjänstemannamöten är några av de verktyg som används för en tydlig samverkan och för att säkra kvaliteten i de insatser som Västerbo Social Omsorg utför.



Inom den egna verksamheten samverkar föreståndarna genom kunskapsutbyte för att säkra ett gemensamt synsätt på kvalitet och förebyggande arbete. Ledningsgruppen och utökad föreståndargrupp är ytterligare ett forum för samverkan och kvalitetsfokus. Västerbos kvalitetschef fungerar som kunskapsstöd till föreståndare gällande att utforma styrdokument (rutiner, handlingsplaner och policys) i syfte att förebygga risker och att säkra kvaliteten i verksamheten. Kunskapsstödet innebär också att stödja föreståndare och medarbetare när styrdokument implementeras vid respektive enhet för att få ett så likriktat och kvalitativt utfall som möjligt.

Västerbo innefattar i sin organisationsstruktur även öppenvård. Utifrån uppdragsgivarens och den unges samtycke kan öppenvårdens personal, leg. Psykologer, psykiatriker KBT-terapeut, leg. Arbetsterapeut samt ungdomsbehandlare, engageras i ett samarbete runt och med ungdomen för att förekomma att den unge drabbas av missförhållanden och brister i verksamheten.

SAMVERKAN MED PLACERADE OCH ANHÖRIGA

SFS 2010:659 3 kap. 4 §

Vårdnadshavare och/eller anhöriga (ex syskon) till minderårig ska involveras genom delaktighet och insyn i planering och innehåll, om inte särskilda skäl föreligger inom ramen för ett LVU. Vårdnadshavare erbjuds regelbunden avstämning med kontaktperson och/eller föreståndare. Vårdnadshavare och/eller anhöriga bjuds in till uppföljningsmöten med socialtjänst. Utöver detta sker samverkan med vårdnadshavare utifrån uppdrag och i samförstånd med uppdragsgivaren.

Anhörig till myndig placerad ungdom ska involveras enligt ovan om ungdomen samtycker och om det inte är uppenbart att det kan vara till men för ungdomen. Information inhämtas från ungdom och uppdragsgivare om övriga närstående och viktiga relationer där en individuell bedömning görs kring hur dessa kan involveras. Plan för samverkan med vårdnadshavare och anhöriga ska anges i upprättad genomförandeplan. Västerbo arbetar med att implementera delar av Signs of Safety för att stärka nätverksarbetet.

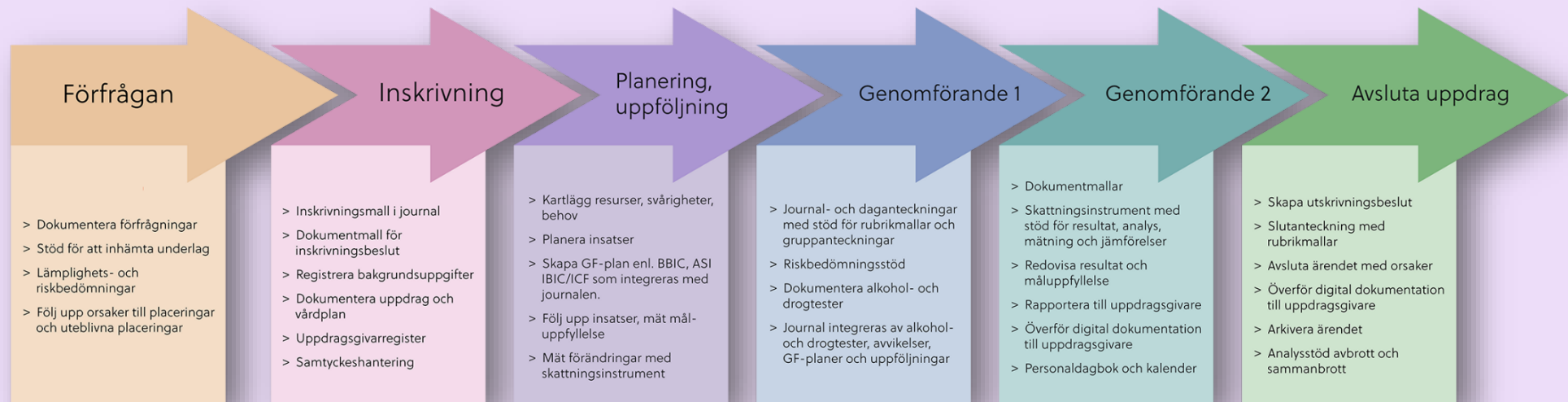
Vårdnadshavare och/eller anhöriga informeras om möjlighet till att lämna synpunkter och klagomål, skriftligt eller muntligt samt hur processen ser ut vid lämnad synpunkt eller klagomål. Information ges även om möjlighet att lämna klagomål och anmälan till IVO.

HANTERING AV RISKANALYSER OCH BEDÖMNINGAR

SOSFS: 2011:9, 5 kap. 1 §

Inför varje placering görs en risk- och lämplighetsbedömning där socialtjänsten lämnar in efterfrågade dokument. Västerbo stödlägenheter eller HVB bedömer därefter om den unge tillhör målgruppen samt om unges behov kan mötas på ett adekvat sätt. Risk- och lämplighetsbedömningen analyseras av föreståndare och vid tveksamheter sker samtal med verksamhetschef. Hänsyn tas till om verksamheten har den kompetens som uppdraget kräver, om personaltäthet kan anses vara tillräcklig, vilka generella säkerhetsrisker som föreligger, matchning av den unge gentemot övriga inskrivna, om den unges och personalens trygghet kan säkerställas etcetera. Det förebyggande arbetet inför placering har visat sig fungera väl då Västerbos personal kan vara förberedda, möta den unge i dess behov samt förebygga risker för brist i kvalitet.

Under placeringen sker ett kontinuerligt arbete med dokumentation, fortsatt riskbedömning samt uppföljning av insats. Vid utskrivning och sammanfattning av uppdraget genomförs en analys av Västerbos insats för att belysa utmaningar och framgångar i placeringen.



Fortlöpande sker analys av tillräcklighet i bemanning, kompetens och ledarskap. Under år 2025 har risker främst identifierats kring förändringar i personalgruppen och risk för brist i kvalitet vid omsättning av personal.

Bedömning har gjorts att introduktion till ny personal ska följa en tydlig checklista och en utökning av tid som ny personal går bredvid har införts. Ny personal introduceras till journalsystem via Kvalitetschef. Grundläggande analys av personaltäthet vid semestrar och ledigheter har förebyggt att alla enheter haft möjlighet att minska tillfälligt anställd personal (timvikarier) och därmed ökat kontinuitet i arbetsgrupper och med de ungdomar som är placerade. Under hösten 2025 har antal timmar för vikarie ökat pga. högre sjukskrivningstal. De timvikarier som har satts in har varit kontinuerligt i verksamheten och är kända av de placerade ungdomarna.

Rekryteringsförfarandet för anställning av personal har stärkt upp och strukturerats ytterligare. Ett introduktionsschema för nya föreståndare har implementerats och kommer under 2026 att ytterligare förstärkas. Byte av Verksamhetschef har inneburit ett tydligare stöd i struktur för varje föreståndare vid Västerbo HVB.

HANTERING AV KLAGOMÅL OCH SYNPUNKTER

SOSFS 2011:9, 5 kap. 2 och 3 §§

Hantering av synpunkter/klagomål innebär att vi tar tillvara de synpunkter/klagomål som vi får. I varje synpunkt/klagomål finns möjlighet till ett lärande och till förbättring av vår verksamhet. Vi är till för de personer som får stöd av oss och måste vara lyhörda för deras synpunkter och klagomål. Genom ett kontinuerligt förbättringsarbete kan vi se att personal tydligare och på ett mer adekvat sätt registrerar avvikelser och klagomål.

- Vi tar alla synpunkter och klagomål på allvar
- Vi anser att synpunkter och klagomål är viktiga för oss själva och för vår verksamhet
- Vårt mål är att handlägga synpunkter och klagomål så snabbt som möjligt, att rätta till fel som kan ha uppstått, att lära av erfarenheterna och utifrån detta höja vår verksamhets kvalitet.

SYNPUNKTER OCH KLAGOMÅL I VERKSAMHETEN UNDER ÅRET

Arendalagården: Sjutton registrerade klagomål/synpunkter:

Transporter: 5st.

Ämne: Personalens körsätt, Önskemål om fler körningar kvällstid, otydliga rutiner kring skjuts, orättvis fördelning av framsätet, musikval i bilen

Åtgärd: Ökade körningar vid möjlighet, genomgång av kör- och säkerhetsrutiner på personalmötet, förtydligade arbetssätt och gemensamma riktlinjer samt turordning för framsäte/ musik för att säkerställa likabehandling.

Bonus-/poängsystem: 2st.

Ämne: Bristande uppföljning, otydlig poängsättning och kommunikation mellan personal.

Åtgärd: Översyn av rutiner, tydligare dokumentation, gemensamt arbetssätt i personalgruppen samt ökad delaktighet för ungdomar genom regelbundna individuella genomgångar.

Mat/kost: 6st.

Ämne: Upplevelse av för lite eller begränsad tillgång till mat, önskemål om fler inköp samt individuella behov kring måltider.

Åtgärd: Tätare och större inköp (två gånger/vecka), möjlighet till kompletteringsinköp, individuella anpassningar (t.ex. matlådor), veckovisa önskelistor, dialog om matsedel samt fortsatt hemlagad mat och stöd av husmor.

Boendemiljö/ trivsel och fastighet: 3st

Ämne: Smak på vatten, upplevd smutsighet/rökning inomhus samt synpunkter på köksbänkar och ansvar för låsning av rum.

Åtgärd: Installation av vattenfilter, gemensamma insatser vid städ och trivsel-/ansvarssamtal, felanmälan och åtgärd av inventarier samt förtydligande av ansvarsfördelning.

Trygghet/oro/övrigt: 1st

Ämne: Oro kring annan ungdoms beteende samt externt klagomål från granne med misstanke om brott kopplat till boendet.

Åtgärd: Individuella samtal och uppföljning med ungdomar, samverkan med polis och IVO, inga belägg för koppling till verksamheten samt förebyggande information och tydliga gränser gentemot grannfastigheten.

Agnes HVB: Sju registrerade klagomål/synpunkter.

Ekonomi: 1

Ämne: Ett klagomål handlar om att en ungdom önskar att boendet betalar för lite surf på mobilen.

Åtgärd: Frågan tas upp på ledningsnivå och bedömningen är att 10 GB är tillräckligt då det finns Wifi på boendet. Ungdomarna erhåller även en veckopeng som ger ekonomisk möjlighet att bekosta påfyllnad av surf.

Transport: 1.

Ämne: Ett klagomål avser att en ungdom anser att ungdomarna ska skjutsas till olika möten i högre utsträckning och att det ska finnas fler bilar tillgängliga.

Åtgärd: Samtal med berörd ungdom om verksamhetens uppdrag i vilket det ingår självständighetsträning.

Mat/kost: 1

Ämne: Önskemål om annan mat

Åtgärd: Ungdomarna ska inkluderas mer i beställning av mat.

Aktiviteter: 1

Ämne: Ett klagomål om att det hålls för få aktiviteter.

Åtgärd: Bemanningen förstärks som möjliggör utökade möjligheter till aktiviteter.

Bemötande: 1

Ämne: Ett klagomål gällande personalens bemötande

Åtgärd: Erbjudande om trepartssamtal med berörd personal, ungdom och föreståndare. Ungdom avböjer och i stället har föreståndare samtal med berörd personal om dennes bemötande och krav på förbättring.

Bristande informationsflöde till ungdom: 1

Ämne: Ett klagomål registrerat som avser bristande informationsflöde till ungdom.

Åtgärd: Klagomålet lyfts i verksamhetens kvalitetsgrupp i syfte att se över befintliga rutiner som ett led att förhindra upprepningar.

Bonus-/poängsystem: 1

Ämne: Ett klagomål handlar kring bonuspoängsystem

Åtgärd: Klagomål tas upp och diskuteras på det nästkommande personalmötet. Återkoppling sker till ungdomarna och inga fler klagomål inkommer.



Slottsparken HVB: Två registrerade klagomål/synpunkt

Druger på boendet: 1

Ämne: Ett klagomål handlar om att det förekommer cannabislukt på boendet.

Åtgärd: Enskilda samtal med berörda ungdomar. Uppdragsgivare samt vårdnadshavare informeras.

Ytterligare åtgärd om ungdomarnas beteende inte upphör, blir utskrivning.

Mat/kost: 1

Ämne: en ungdom uttrycker att hen inte tycker om de maträtter som tillagas.

Åtgärd: Klienten ges möjlighet att önska specifika

Hilleröd HVB: Tre registrerade klagomål/synpunkter

Bemötande: 1

Ämne: En personal har haft ett olämpligt bemötande

Åtgärd: Samtal med berörda klienter och personal. Ingen vidare konflikt eller upprepning

Bristande information/ dokumentation:1

Åtgärd: Genomgång av dokumentations och informationsflöde i kvalitetssyfte. Dialog med uppdragsgivare och SK.

Droghandel: 1

Ämne: Ett klagomål från utomstående kring droghandel i närområdet

Åtgärd: Områdespolisen kontaktas och bjuds in till boendet för samtal med klienter och personal.

Stödlägenheter: Två registrerade klagomål/synpunkter

Städning av lägenhet vid inflytt: 1

Ämne: Ungdom uttrycker att lägenheten är dåligt städad och att det finns fläckar på sängkläder.

Åtgärd: Inköp av nya sängkläder samt matta

Klagomål från granne: 1

Granne uttrycker att det är mycket ljud, fest och röklukt från lägenhet.

Åtgärd: Upprepad genomgång av regler med ungdom.

Jöns HVB Västerbo öppenvård

Inga synpunkter eller klagomål rapporterade.

Åtgärd: Uppföljning egenkontroll var sjätte vecka.
Brist påtalad vid uppföljning. Gemensam genomgång med personal kring fältet på personalmöte samt löpande uppföljning av föreståndare för respektive enhet.

Västerbo öppenvård är nystartad sedan höst 2025. Därav rimligt med 0 i antal.

Sammanfattning av resultat

Under 2025 inkom totalt 31 synpunkter och klagomål i verksamheten. Jöns HVB och Västerbo öppenvård hade inga registrerade synpunkter. På Jöns HVB har behovet av stärkt dokumentationskultur uppmärksammats och är ett prioriteringsområde under år 2026. Västerbo Öppenvård startade hösten 2025, vilket förklarar avsaknaden av ärenden. De vanligaste områdena rörde mat och kost, transporter, bonussystem, boendemiljö, bemötande och informationsrutiner.

Vidtagna åtgärder

Åtgärderna har främst bestått av förtydligade rutiner, utveckling av bonussystemet, ökad ungdomsdelaktighet samt förbättringar av boendemiljö. Uppföljande samtal har genomförts vid synpunkter kring bemötande och informationsrutiner har setts över. Samverkan har skett med fastighetsvärd, uppdragsgivare, polis och IVO vid behov. Dokumentationsrutiner har följts upp inom ramen för egenkontroll.

Samlad analys

Analysen visar att många synpunkter rör struktur, tydlighet och förutsägbarhet i verksamheten. Frågor kring transporter och bonussystem pekar på behov av fortsatt pedagogisk tydlighet och likvärdig tillämpning.

Återkommande synpunkter kring mat och aktiviteter visar vikten av delaktighet och inflytande. Ärenden kopplade till boendemiljö och externa klagomål understryker betydelsen av förebyggande arbete och samverkan.

Även ett fåtal klagomål kring bemötande och information är viktiga då de påverkar förtroendet för verksamheten. Avsaknaden av registrerade klagomål visar behov av att säkerställa en levande och enhetlig dokumentationskultur.

Prioriterade utvecklingsområden 2026

Inför 2026 prioriteras stärkt och likvärdig synpunktshantering, fortsatt utveckling av bonussystemet, fördjupad ungdomsdelaktighet samt arbete med bemötande, boendemiljö och samverkan.

Verksamheten bedöms ha en fungerande struktur för att hantera synpunkter och klagomål. Utvecklingsbehovet inför 2026 handlar främst om att stärka enhetlighet, tydlighet och delaktighet samt att säkerställa en systematisk och väl förankrad dokumentationskultur i hela organisationen.

HANTERING AV PERSONALENS RAPPORTERINGSSKYLDIGHET

5 kap. 1–6 §§

Avvikelse, lex Sarah och arbetsmiljöutbud

En stor del av verksamhetens förbättringsarbete bygger på att det finns ett fungerande system för avvikelshantering och att samtliga medarbetare inom verksamheten använder sig av rapporteringssystemet. Medarbetare inom Västerbo är skyldiga att rapportera missförhållanden, risker för missförhållanden, eller andra avvikelser som kan medföra brister i verksamhetens kvalitet, till föreståndare. All rapportering ska dokumenteras i journalsystemet via en strukturerad mall.

Verksamhetens avvikelshantering omfattar intern avvikelserapportering och extern rapportering. Intern avvikelserapportering sker av personalen och omfattar dels avvikelser kring vård och behandling, dels övriga avvikelser i verksamheten. De externa avvikelserapporteringarna, såsom kundklagomål/förbättringsförslag, inkommer genom avvikelserapportering (via personal), enkätundersökningar (Entergate), möten och externa tillsyner. Samtliga avvikelserapportering tas upp på aktuella mötes forum och genom fastställd rutin upprättas en handlingsplan kring åtgärder/utredningar av avvikelserna.

Föreståndare och kvalitetschef har under fler år fokuserat på att förstärka medarbetares kunskaper om rapportering, skyldighet och förfarande. Utvecklingen påvisas genom ett större antal inrapporteringar och därmed fler möjligheter till åtgärder och ett mer framgångsrikt behandlingsarbete.

Avvikelse enl. SoL 2025

Inrapporterade: 74
Missbruk/återfall: 7
Avvikning: 5
Bemötande: 4
Hot eller våld: 9
Självskadande beteende: 3
Utförande av insats: 11
Sexuellt ofredande: 2
Otillåtna aktiviteter: 19
Konflikter: 7
Kommunikation medarbetare: 1
Boendemiljö: 6
Säkerhet: 1

Åtgärder: Förstärkt bemanning och omplacering av klienter, arbete med de eskalering samt genomgång av rutiner vid konflikter, hot och våld. Stöd genom psykolog och handledning i bemötandestrategier för personal. Vid suicidala händelser har rutiner för uppföljning av mående stärkts, uppsökande och avledande insatser genomförts samt samverkan med psykiatri och krisstöd via verksamhetens psykologer säkerstälts

Lex Sarah 2025

Inrapporterade: 23
Hot eller våld: 14
Sexuellt ofredande: 2
Otillåtna aktiviteter: 1
Fysiskt övergrepp mellan klienter: 1
Utförande av insats: 1
Suicidal händelse: 3
Allvarlig konflikt: 1

Åtgärder: Salivtest samt behandlingsinsatser genom A-CRA, MI, Repulse, KSL och Connect. Komplettering av rutin för risk- och lämplighetsbedömning, genomgång av rutiner kring hot och våld, förstärkt nätverksarbete, omplacering vid behov samt kompetenshöjande utbildning för personal. Felsök och säkerställande av rutin rådgörande jour.

Avvikelse enl. HSL

Inrapporterade: 20
Stulen medicin: 1
Läkemedelshantering: 8
Brist i dokumentation: 10
Utdelat felaktig medicin: 1
Polisanmälan upprättas, Rutingenomgång i personalgrupper gällande läkemedelshantering och dokumentation. Rutin med personalgrupp gällande säkerhetsåtgärder läkemedelshantering.

Åtgärder: Polisanmälan av stulen medicin har gjorts. Genomgång av dokumentations- och läkemedelsrutiner har genomförts med berörd personal, och arbetsuppgifter har tillfälligt förändrats. Oannonserad tillsyn har utförts av ansvarig legitimerad sjuksköterska samt uppföljning och kontroll av samtliga delegeringar har genomförts.

Arbetsmiljöutbud

Inrapporterade: 21
Hot mot personal: 11
Aggressivt beteende: 1
Kränkande beteende: 4
Obehöriga på boendet: 3
Psykisk belastning: 1
Eskalering konflikter: 1

Åtgärder: Förstärkt bemanning, polis- och ledningskontakt samt dokumentation och riskbedömning. Gränssättning och konsekvenshantering har genomförts i samtal med berörda ungdomar, gemensam bemötandestrategi har förankrats i personalgrupp. Krisstöd och handledning. Arbetsmiljö- och säkerhetsrutiner har setts över och förstärkts, samverkan har skett med socialtjänst och andra berörda aktörer.

ANALYS AV AVVIKELSER 2025 - VERKSAMHETSÖVERGRIPANDE

Verksamhetsåret 2025 har präglats av en tydlig förstärkning av det systematiska kvalitets- och säkerhetsarbetet. Antalet rapporterade avvikelser inom SoL, HSL och arbetsmiljö har ökat markant jämfört med 2024. Bedömningen är att ökningen i huvudsak är ett resultat av förbättrade rapporteringsrutiner, stärkt kunskapsstöd, tydligare uppföljningsstruktur samt en mer etablerad rapporteringskultur i organisationen. Avvikelse- och Lex Sarah-ärenden visar att verksamheten har fungerande rutiner för att upptäcka, rapportera och åtgärda risker samt missförhållanden. Vid allvarliga händelser har personal agerat skyndsamt enligt handlingsplan. Inga systematiska brister har identifierats.

IDENTIFIERADE RISKMÖNSTER UNDER 2025

Analysen visar återkommande riskområden som påverkar både ungdomarnas trygghet och personalens arbetsmiljö.

Hot, våld och konflikter

Kopplat till affektreglering och gruppdynamik, med risk för både klient- och arbetsmiljörelaterade konsekvenser. Belastningen är särskilt påtaglig under kvälls- och natttid.

Drogbruk och riskbeteenden

Ofta i samband med psykisk ohälsa och ökad oförutsägbarhet.

Självskadebeteende och relationell sårbarhet

Kräver tydliga rutiner, strukturerade riskbedömningar och samordnat stöd.

Tillsyn, bemanning och säkerhet

Omfattar larm, nyckelhantering, obehöriga samt bemanning i relation till risknivå.

Digital sårbarhet och våld i nära relation

Ett område som kräver systematiska riskbedömningar och extern samverkan.

Läkemedelshantering

Enstaka brister har identifierats, främst avseende signering och delegering.

Systematiskt kvalitetsarbete

Behov av mer enhetlig och regelbunden analysstruktur mellan enheter.

VIDTAGNA ÅTGÄRDER UNDER 2025

Verksamheten har visat god handlingskraft genom att omsätta identifierade brister i konkreta åtgärder:

- Förstärkt bemanning och tillsyn vid riskperioder
- Skärpta rutiner för säkerhet, larm och nyckelhantering
- Förtydligade rutiner för läkemedelshantering och delegering
- Fortsatt utbildning i lågaffektivt bemötande, MI och övriga behandlingsmetoder
- Husmöten och ökad delaktighet i vardagsbeslut för ungdomar
- Individuella riskbedömningar och skyddsåtgärder
- Samverkan med polis och socialtjänst vid hot- och våldssituationer
- Krisstöd och handledning vid arbetsmiljöbelastande händelser
- Förbättrad struktur för avvikelseranalyser

SAMLAD BEDÖMNING

Den samlade bedömningen är att verksamheten under 2025 har stärkt sina strukturer för kvalitet, säkerhet och internkontroll. Den ökade rapporteringen ses som ett uttryck för förbättrad styrning och ökad transparens. Inga tecken på systematiska kvalitetsbrister har identifierats, men analysen tydliggör behov av fortsatt utveckling inom främst hot och våld, säkerhet samt HSL-relaterade processer.

STRATEGISKA RISKOMÅRDEN INFÖR 2026

Inför kommande verksamhetsår identifieras följande övergripande risker:

- Ökad komplexitet i målgruppen med samsjuklighet, psykiatrisk problematik och utåtagerande beteende
- Risk för ökad arbetsbelastning kopplad till högriskärenden
- Sårbarhet inom HSL vid personalförändringar
- Risk för administrativ belastning och minskad motivation kring avvikelserapportering vid bristande återkoppling
- Beroende av fungerande extern samverkan med socialtjänst, psykiatri och polis

Prioriterade utvecklingsområden 2026

- Systematiska individuella riskbedömningar (våld, självskada, droger, avvikning, digital sårbarhet, våld i nära relation) kopplade till bemanning och arbetsmiljö
- Gemensam modell för konflikthantering och hot/våld med strukturerad uppföljning
- Stärkt tillsyn, bemanning och säkerhet, särskilt kväll/natt
- Samlad drogförebyggande strategi med tydlig samverkan med öppenvård
- Förstärkt kvalitet i läkemedelshantering genom egenkontroller och utbildning
- Enhetlig struktur för regler, delaktighet och husmöten
- Kvartalsvisa analyser och verksamhetsövergripande uppföljning
- Tydlig återkoppling i avvikelserarbete
- Utökad bedömning vid lämplighetsbedömningar

HÖG KVALITET OCH TYDLIGA STRUKTURER

Hög kvalitet är en central del av Västerbo strategi och verksamhet. Det är endast när uppdragsgivaren och den placerade ungdomen upplever att Västerbos omsorgstjänster håller en hög standard som Västerbo kan efterleva sin värdegrund.

EGENKONTROLLER, UPPFÖLJNING, KPI: er

Under året har Västerbo bedrivit ett strukturerat och systematiskt egenkontrollarbete i enlighet med verksamhetens kvalitetsledningssystem. Uppföljning har skett kontinuerligt för att säkerställa kvalitet, rättssäkerhet och följsamhet till gällande rutiner.

Föreståndaren har utifrån sin befattningsbeskrivning följt upp dokumentation, behandlingsinsatser, rutinefterlevnad, personal – och arbetsmiljörelaterade frågor. Behandlingsassistenterna har följts upp avseende journalföring, genomförande av insatser och planerade aktiviteter enligt arbetsbeskrivning. Extern egenkontroll har genomförts genom granskning mellan enheter inom verksamheten.

KPI: er har på sammanställts och följts upp kvartalsvis med fokus på genomförandeplaner, avvikelshantering, brukarenkäter och personalrelaterade indikatorer. Resultaten har analyserats och kommunicerats och vid behov lett till förbättringsåtgärder. Sammantaget visar uppföljningen att verksamheten har ett kontinuerligt och fungerande kvalitetsarbete.

Klientenkäterna för 2025 visar över lag på god till mycket god kvalitet inom trygghet, trivsel, vuxenstöd och framtidsplanering. Resultatet bekräftar att det relationella arbetet är en tydlig styrka i verksamheten. Samtidigt framkommer variationer mellan enheter samt utvecklingsbehov inom studiestöd, delaktighet, fritidsinsatser och likvärdighet i bemötande.



Entergate klientnöjdhet (Rating 1–5) Stödlägenheter och HVB år 2025	Stödlägenheter		HVB	
	3 mån	Avslut	3 mån	Avslut
Stöd i skolgång	4	4,3	-	4
Hjälp med läxor	-	4	-	2,7
Stöd i att ha en bra fritid	4	4,7	-	3,5
Medbestämmande i viktiga frågor	5	4,7	-	3,6
Vuxenstöd och samtal	5	4,9	-	3,8
Trygghet på boendet	5	4,1	-	3,8
Information om kontakt när det inte känns bra på boendet	5	5	-	4,4
Stöd i kontakt med familj och vänner	5	4,6	-	4
Stöd i kontakt med sjukvård	3	4,7	-	4,3
Trivsel på boendet	5	4,6	-	4,1
Stöd i att planera framtid	5	4,7	-	3,8
Helhetsbedömning	4,6		3,8	
Helhetsbedömning klientnöjdhet Västerbo	4,2 av 5			

Prioriterade utvecklingsområden 2026

- Likvärdig kvalitet och bemötande: Gemensam kompetensutveckling och stärkt ledningsuppföljning för att säkerställa en jämn kvalitetsnivå.
- Ökad delaktighet: Tydligare struktur för husmöten samt uppföljning och gemensamt upprättade genomförandeplaner med fokus på delaktighet och framtid.
- Förstärkt studiestöd: Schemalagd läxhjälp och tydligare skoluppföljning.
- Utvecklat fritids- och nätverksarbete: Individuella aktivitetsplaner och veckoscheman samt stärkt stöd i familje- och nätverkskontakter.
- Kvalitetssäkrade avslut: Enhetlig avslutschecklista och strukturerade avslutssamtal samt fortsatt implementering av egenkontroller för respektive roll.

Övergripande mål

Att stärka likvärdigheten mellan enheter, höja lägstanivån i upplevd trygghet och delaktighet samt bibehålla den höga kvaliteten i det relationella arbetet.

Entergate kundnöjdhet (Rating 1–10) Stödlägenheter och HVB år 2025	Stödlägenheter		HVB	
	3 mån	Avslut	3 mån	Avslut
Information om verksamheten	8	8,3	8,7	8,7
Mottagande och introduktion	8	8,3	9,3	9
Verksamhetens arbete med genomförandeplanen	10	7,5	8,3	9
Verksamhetens omvårdnadsinsatser	8	7,5	8,7	8
Verksamhetens arbete med att motivera klienten	8	7	9	7,8
Social kontroll	-	6,3	8,7	7,2
Arbete med studier	-	7,3	9	7,9
Fritidsaktiviteter	-	7,8	9	7,2
Nätverksarbete	-	5	9	7,6
Uppföljning och rapportering kring klient	-	7	8,7	8,2
Utslussning	-	6,3	9	7,8
Placeringens lämplighet	8	6,8	9	7,6
Rekommendation av Västerbo	10	7,5	10	9,3
Betyd helhet till verksamheten	10	6,3	8,3	8,3
Helhetsbedömning	7,9		8,5	
Helhetsbedömning kundnöjdhet Västerbo	8,2 av 10			

Uppdragsgivarens omdöme

Uppdragsgivarundersökningarna 2025 visar över lag på god kvalitet inom Västerbos samlade verksamhet. Helhetsbedömningen uppgår till 8,2/10 för Västerbo och 7,1/10 för Villa Hilleröd HVB.

Styrkorna finns inom mottagande, information, motivation och löpande rapportering. Det relationella arbetet är en tydlig kvalitet. Utvecklingsbehov framkommer inom genomförandeplan, utslussning, nätverksarbete samt upplevd placeringens lämplighet över tid. En viss nedgång i betyg vid avslut indikerar behov av stärkt struktur genom hela placeringsprocessen.

En god kontakt med uppdragsgivare är avgörande för att säkerställa ett nära samarbete, där förväntningar, mål och behov kontinuerligt kan stämmas av för att ge rätt stöd till varje ungdom.

Den skapar också förtroende och långsiktighet, vilket gör att Västerbo kan arbeta mer effektivt och samordnat tillsammans med socialtjänst och andra aktörer för att nå bästa möjliga resultat.

Prioriterade utvecklingsområden 2026

- Likvärdig struktur och kvalitet mellan enheter: Gemensam kompetensutveckling och likalydande egenkontroll. Generellt stöd av Kvalitetschef och specifikt stöd av Verksamhetschef.
 - Tydligare och mer aktivt genomförandeplansarbete: Förstärkt egenkontrollsarbete med fokus på genomförandeplanens krav och innehåll, process och detaljer.
 - Strukturerad och tidigt påbörjad utslussningsprocess: Utslussningsplan från start. Aktivt arbete med utskrivningsplan.
 - Förstärkt nätverksarbete och matchningsdialog: Nätverkskartläggning tidigt i placering. Tydlig matchningsdialog och uppföljning inom första månaden.
- Övergripande mål Att stärka likvärdigheten mellan enheter, höja lägstanivån i måluppfyllelse och bibehålla den höga kvaliteten i det relationella arbetet.



SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

2025

Under 2025 har fokus varit att stärka och befästa det systematiska arbetsmiljöarbetet genom tydligare struktur, ansvarsfördelning och uppföljning av riskbedömningar och åtgärder. En fastighetsansvarig har tillsatts med övergripande ansvar för den fysiska miljön och underhåll. Verksamhetschef för HVB har haft ett tydligt ansvar för övergripande planering utifrån drift, vilket har bidragit till ökad stabilitet och en mer hållbar arbetsmiljö.

Inspektion Miljöförvaltningen

Under 2025 genomförde miljöförvaltningen tillsyn av Jöns HVB, Agnes HVB och Slottsparken HVB för att kontrollera att verksamheterna uppfyller miljöbalkens krav på en hälsosam boendemiljö. Vid inspektionerna noterades brister avseende smutsiga ventilationsdon, avloppslukt kopplad till vattenlås, bristande tillgång till pappershanddukar i gemensamma hygienutrymmen samt otillfredsställande hantering och förvaring av städutrustning.

Verksamheterna vidtog omgående åtgärder genom avvikelshantering, rengöring av samtliga berörda ventilationsdon, översyn och rengöring av vattenlås, installation av dispensrar och pappershanddukar, samt flytt av städutrustning till ändamålsenligt utrymme med tillgång till utslagsvask. Därutöver har städ- och hygienrutiner reviderats, checklistor införts och egenkontrollen förstärkts för att säkerställa systematisk uppföljning och förebygga framtida brister. Miljöförvaltningen har efter redovisade åtgärder bedömt att rutinerna är utförliga och att egenkontrollen utgör en god grund för att upptäcka och åtgärda brister.

Under 2026 är ett fortsatt utvecklingsområde att tydliggöra uppdrag och samverkan mellan fastighetsansvarig, verksamhetschef och övriga strategiska funktioner i verksamheten för att säkerställa en effektiv ansvarsfördelning. Arbetet behöver vidareutvecklas genom mer långsiktig underhållsplanering samt en stärkt uppföljning av fastighetsrelaterade frågor. Inom HVB ligger fokus på att ytterligare utveckla bemannings- och kompetensplanering för att skapa en stabil drift, minska sårbarhet och integrera arbetsmiljö- och verksamhetsperspektivet på ett mer samordnat och likvärdigt sätt, enheterna emellan.

2026 års prioriteringsområden

- Hållbar arbetsbelastning och tydliga prioriteringar
- Förutsättningar att genomföra uppdraget inom ordinarie arbetstid
 - Återhämtning och balans mellan arbete och fritid
- Fortsatt stärkande av stöd och samverkan i organisationen
- Fortsatt arbete med fokus på att öka deltagande i enkäten

Digital plattform för arbetsmiljö

Avonova Assist

Arbetsmiljöplattformen i Avonova är ett väl fungerande och anpassat stöd för hela Västerbos systematiska arbetsmiljöarbete. Skyddsronder och årlig uppföljning enligt SAM har genomförts i enlighet med årshjulet på samtliga enheter, inklusive integrerad riskbedömning av hot, våld och säkerhet. Medarbetare har egen inloggning för att registrera avvikelser, förbättringsförslag och genomföra riskbedömningar. Under 2025 har personalen fortsatt haft tillgång till Avonova Assist med obegränsade digitala läkarkonsultationer för medarbetare med familj samt möjlighet till extern psykolog vid upp till åtta tillfällen.

Arbetsmiljöråd

Västerbos arbetsmiljöråd har under 2025 sammanträtt kvartalsvis med representation från samordnare, skyddsombud, brand- och fastighetsansvariga, arbetsmiljösamordnare, arbetsgivare och verksamhetschef. Riskbedömningar, handlingsplaner och förbättringsåtgärder har följts upp och integrerats i det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet. Under året har rådets struktur förtydligats och ett årshjul implementerats för att skapa ökad kontinuitet och framförhållning. Samordnarna har, tillsammans med skyddsombud, fått ett tydligare ansvar att driva arbetsmiljöfrågor på respektive enhet, där arbetsmiljöarbetet även följs upp och förankras vid APT. Planering har påbörjats för att under 2026 etablera en skyddskommitté.

Tjänstemannasamtal

Under året har Västerbo genomfört kvartalsvisa tjänstemannasamtal med samtliga behandlingsassistenter. Samtalen syftar till att skapa en strukturerad och återkommande genomgång av medarbetarens uppdrag och tjänstebeskrivning. Innehållet omfattar bland annat enskilda ärenden, arbetssituation, dokumentation samt möjligheter till fortsatt utveckling.

Rekrytering och kompetensförstärkning

Sedan lagkravet om stärkt och dokumenterad kompetens trädde i kraft den 1 juli har verksamheten bedrivit ett strukturerat utvecklingsarbete för att säkerställa att samtliga medarbetare uppfyller gällande krav. Rekrytering har genomförts med fokus på relevant högskoleutbildning, erfarenhet och metodkompetens inom evidensbaserade arbetssätt. Under året har kompetensen stärkts genom anställning av socionomer och socialpedagoger med kvalitetssäkrad tvåårig utbildning eller annan adekvat utbildning enligt lagkrav. Utbildning och certifiering har säkerställts inom MI, A-CRA/CRA, KBT, rePULSE och Comet. Befintlig personal har erbjudits fortbildning i kartläggnings- och ADL-metodik, kontinuerlig handledning samt extern metodstödande kompetens. En tydligare struktur för kompetenskartläggning och kompetensplanering har påbörjats. Sammantaget har insatserna stärkt den professionella nivån, kvaliteten i behandlings- och utredningsarbetet samt bidragit till ökad rättssäkerhet och förtroende från uppdragsgivare och samverkansparter.

Resultat av medarbetarrespons

Under 2025 har återkommande medarbetarundersökningar genomförts inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Deltagandet i undersökningarna har varierat mellan cirka 22–43 procent. Den totala snittpoängen har varierat mellan 3,55 och 3,91 av 5 under året, med en positiv utveckling under våren samt en tydlig förstärkning under hösten speciellt i december månad (4,02). Sammantaget visar resultaten en stabil och successivt förbättrad upplevd arbetsmiljö. Särskilt starka områden under året är respekt och icke-diskriminering, social gemenskap samt samarbete. Även tydlighet i uppdrag och upplevelse av stöd i arbetet har haft genomgående goda värden. Utvecklingsområden som identifierats är arbetsbelastning, möjligheten att hinna med arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid samt återhämtning och energi efter arbetsdagens slut. Dessa områden har varierat under året och utgör fortsatt fokus framåt.

SYSTEMATISK BRANDSKYDDSARBETE

Västerbos systematiska brandskyddsarbete samt HLR

Utgångspunkten för vårt systematiska brandskyddsarbete (SBA) är att vi ska ha ett skäligt brandskydd. Västerbo HVB är inga högriskverksamheter då vi ej hanterar explosiva medel, farliga kemikalier etcetera. Räddningstjänst Syd gör tillsyn av Västerbos SBA.

Under 2025 har det systematiska brandskyddsarbetet fortsatt att utvecklas. Den uppdaterade delegeringsmallen från 2024 har tydliggjort brandansvarigas ansvar och stärkt ansvarsfördelningen. Rutiner och verktyg har förtydligats och egenkontroller genomförs löpande. Medarbetare och ansvariga har genomgått brandutbildning, och introduktionen för nya medarbetare och klienter har förstärkts med fokus på brandskydd och utrymningsrutiner. Arbetet i Mitt Anticimex har fortsatt för att säkerställa dokumentation, uppföljning och kvalitet, och flera enheter har genomfört HLR- och första hjälpen-utbildning via Anticimex.

Organisationen

Det finns en anläggningsansvarig (HVB), en brandskyddsansvarig (även stödlägenheter) och vid vissa enheter även en biträdande brandskyddsansvarig. Anläggnings- och brandansvariga har brandskyddsutbildning via Anticimex eller via en annan extern aktör.

Brandanläggning (HVB) - Egenkontroll

- Det finns en anläggningsansvarig, med anläggningsutbildning vid varje HVB enhet.
- Månadsvisa kontroller görs genom att se över själva brandanläggningen (apparaten på väggen). Eventuella avvikelser dokumenteras i anläggningsboken och i Anticimex digital (brandansvarig utför).
- Kvartalskontroller görs, samma innehåll som ovan där vi också testar larmet med rökutlösare och ser till att alla automatiska branddörrar går igenom vid brandlarms utlösning. Förslag: testa olika detektorer vid olika kvartalskontroller, en vid varje tillfälle. Status och ev. avvikelser dokumenteras i anläggningsbok och i Anticimex digital (brandansvarig utför).
- Årlig revision av anläggningen görs (extern part utför).



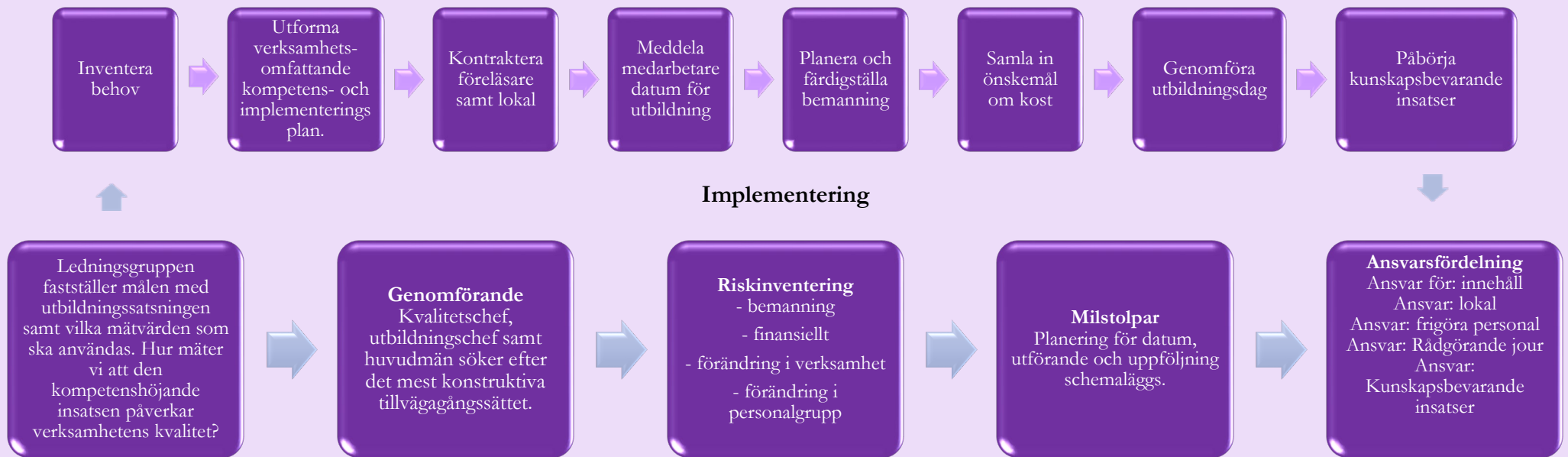
Brandskyddsarbete – Egenkontroll

- Det finns en brandansvarig på varje enhet. Brandansvarig har brandansvarigutbildning via Anticimex.
- Kvartalsvisa egenkontroller via Anticimex digital utifrån fastställd egenkontrolllista.
- Avvikelser dokumenteras i Anticimex digitala egenkontrolllista (brandansvarig utför).
- Informerar personal och ungdomar om generell brandhygien, ex inte röka på rum, inte ha tända ljus etcetera (brandansvarig utför).
- Årsvis egenkontroll (utökad lista med genomgång av organisation - årlig SBA). Ev. avvikelser dokumenteras i Anticimex digital (brandansvarig utför).
- Har brandintroduktion för nyanställda om brandskyddsarbetet, till exempel Handlingsplan vid brand, Utrymningsvägar, Brandens organisation, Rutin vid utlösning av brandlarm etcetera (brandansvarig utför).
- Genomför brandövningar/har informationsträffar brandskydd med personal och ungdomar efter fastställt schema (Anticimex tillsammans med Västerbo utför).

KOMPETENSUTVECKLING

Västerbo strävar efter att kontinuerligt förstärka kompetens hos alla anställda. Alla medarbetare bidrar med bredd gällande arbetserfarenhet, ålder, utbildningar och personligheter. Sedan år 2022 finns större tydlighet och process gällande Verksamhetsomfattande implementerings- och kompetensplanering.

Planering för kompetenshöjande insatser



Kompetensstöd 2025

Förbättringsarbetet har genomförts genom både interna och externa kompetensinsatser, bland annat stöd i hantering av arbetsmiljöportalen, grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer och arbetsmiljöombud samt utbildning för brandansvariga och i HLR. Arbetet har även stärkts genom en tydligare struktur för analys, åtgärder och återkoppling av löpande riskbedömningar. Varje termin genomförs en tematisk Västerbo-dag men all personal samt en Ledarskapsdag för Västerbos medarbetare i ledande positioner.

Övergripande kompetensutvecklingsplan 2026

- Arbetsgruppsnära fortbildning i behandlingsarbete, Ledstjärnan, Livbojen och Livbojen 2
- Fortsätta utveckla individuella kompetensplaner utifrån de nya kompetenskraven
- Avdelningsomfattande utbildning i MET
- Terminsvisa utbildningsdagar för Ledningsgruppen samt för hela Västerbo, Västerbodagarna

RESULTAT AV VERKSAMHETENS INSATSER 2025

SOSFS 2011:9, 7 kap. 1 §

MÅLSÄTTNINGAR 2025

- **Uppstart Västerbo Academy socialpedagogutbildning**
Uppstart av Västerbo Academy och socialpedagogutbildning med tillstånd från MYH
- **Bredda och utöka Västerbo öppenvård**
En målsättning under år 2025 har varit att tydliggöra, förstärka och utöka Västerbo öppenvårds målgrupper. Ytterligare en psykolog har rekryterats och förstärkt teamet. Under senare delen av 2025, framför allt efter att den ansökta förändringen hos IVO har godkänts, så kan vi se ett ökande antal uppdrag och även utredningar, både hemmabaserade och på plats. Upptagningsområde är Malmö med kranskommuner.
- **Publicering av Västerbos behandlingsmaterial Ledstjärnan**
Under 2025 publicerade Västerbo kartläggningsverktyget Ledstjärnan. Detta är en viktig del av att uppnå bästa möjliga behandlingsresultat, tjänar som en kartläggning av ungdomens salutogena områden och visar på delar i ungdomens liv som behöver förstärkas. Ledstjärnan är ett samarbete mellan kontaktperson och ungdom där de gemensamt, genom evidensbaserade skattningsinstrument utforskar ungdomens olika livsområden.
- **Forskningsstudie Stockholms universitet – "Socialt klimat och viktimisering vid institutioner för barn och unga"**
Västerbo HVB valdes ut att delta i en studie om hur ungdomar, 15 år och äldre, upplever det sociala klimatet på HVB- och SIS-hem. Västerbo HVB tillhör de 50 deltagare. Forskningsrapporten visar följande gällande ungdomar placerade på HVB: Det sociala klimatet på HVB präglas i hög grad av relationerna mellan ungdomarna och personalen. Trygghet uppstår när personalen är närvarande, lyhörd och konsekvent, något som många ungdomar beskriver som helt avgörande för deras vardag.
- **Utöka platsantal vid Agnes HVB**
Förändra rumsindelning i huvudbyggnaden samt göra om tillhörande stödlägenhet till HVB-lägenhet.
- **Fortsatt hög kvalitet och trygghet för både ungdomar och personal**
Västerbo har under 2025 haft fokus på att förtydliga och förstärka förhållningssätt och metoder. Personal ska känna sig trygga, förstå och kunna utföra omsorgsarbetet enligt Västerbos metodik. Ungdomar placerade på Västerbo samt uppdragsgivare ska kunna känna trygghet i att de metoder som används är evidensbaserade och håller hög kvalitet.
- **Fokus arbetsmiljö och hälsa**
Västerbo har fortsatt med information och uppmuntran till samtliga medarbetare att använda det årliga friskvårdsbidraget. Västerbos leg. Västerbos kvalitetschef arbetar fortsatt med kunskapsstöd i den digitala arbetsmiljöplattformen Avonova och Ziik, samt motivation till medarbetares deltagande i arbetsmiljöarbetet.
- **Samarbeten**
Västerbo är stolt medlem i Svenska vård och Annina Hohenthal är medlem i styrelsen. Under året har Lena Ottosson, VD, deltagit och representerat Västerbo i Sverigehälsans ledningsgrupp.
Västerbo fortsätter att ta emot studiebesök från olika utbildningsenheter samt ett flertal kandidater vid varje enhet.

UPPNÅDDA VERKSAMHETSMÅL 2025

- ***Västerbo Academy***
Under 2024 sökte Västerbo tillstånd av MYH att bedriva utbildning för socialpedagoger. I september 2025 stod lokalerna färdiga och dörren kunde öppnas för en första klass med kunskapstörstande studenter.
- ***Västerbo öppenvård***
Utökad öppenvårdsenhet med bredare program och målgrupp. Öppenvården har sedan 2025 tillstånd att bedriva individuella behandlingar, grupprogram samt utföra utredningar.
- ***Linnéhuset***
Fastställd planering och lokalförsörjning gällande Linnéhuset. Start under 2026.
Ett HVB-hem med inriktning ungdomar 12–15 år. Målgruppen kommer att vara ungdomar med psykosocial problematik, begynnande missbruk, kriminalitet, psykisk ohälsa samt omsorgsbrist. Linnéhuset kommer ta emot sju barn/ungdomar, flickor och pojkar. Boendet ska bemannas dygnet runt av erfaren och kompetent personal. Flickor bor på en våning och pojkar på en annan. Externa fastighetsägare renoverar lokalen enligt Västerbos önskemål och de förväntas stå klara i maj månad 2026.
- ***Ombyggnation av Agnes HVB***
Under året har Agnes HVB utökat platsantal till sju och en ombyggnation har genomförts. Agnes har nu ett HVB-lägenhet knuten till verksamheten.
- ***Utökad målgrupp vid Villa Hilleröd HVB***
Villa Hilleröd HVB har under året fått beviljat utökat tillstånd för att även ta emot unga män.
- ***Att stadfästa Match and Move som ett av Malmös topprankade Rusta och Matcha-företag***
Match and Move har vid två tillfällen erhållit 4 av 4 stjärnor från Arbetsförmedlingen samt ligger som nr 2 på Arbetsförmedlingens hemsida gällande Matcha och Rusta företag i Malmö.
- ***Forskningsstudie gällande samband mellan depression och syrebelastad kost***
Azadeh Hajipour, forskarstudent vid SLU har under året, i samarbete med Västerbo, genomfört en studie som undersöker hur kost, mental hälsa och sociala måltider hänger ihop. Fokus låg på **dietary acid load** (kostens syrebelastning/PRAL), ett mått som visar om en kost är mer växtbaserad och ”lägsyra” (ofta hållbar och hälsosam) eller mer animaliebaserad och ”högsyra”. Syftet var att förstå om detta mått kan användas för att prata om både hållbar mat och ungas välmående på ett enkelt och relevant sätt. Personer som åt mer växtbaserat och fiberrikt hade både lägre kostsyrebelastning och färre depressiva symtom. Dessutom sågs en tendens att de som åt tillsammans med andra mätte bättre psykiskt, vilket stärker betydelsen av gemensamma måltider i Västerbos arbete.
- ***Ingångna ramavtal 2025:***
Villa Hilleröd HVB – ADDA, HVB Vuxna med missbruk 2024, dynamiskt ramavtal
Familjehem – Eskilstuna samt Uppsala kommun
Stödlägenheter – Skånes kommuner, Socialt stöd med boende för vuxna 21+



VERKSAMHETSFOKUS FÖR ÅR 2026

- ***Skyddat boende för avhoppare samt våld i nära relationer, exploatering m.fl.***
Västerbo har under 2025 ansökt hos IVO för att få bedriva Skyddat boende för olika målgrupper. Säkra boenden finns avdelade och Västerbo har även ansökt om Ramavtal via Skånes kommuner. Dessa två ramavtal går att söka trots ej färdigställt tillstånd för Skyddat boende hos IVO.
- ***Västerbo Academy***
Verksamheter kommer att i sitt uppdrag utforma interna- och externa uppdragsutbildningar för att kompetens höja personal inom vård och omsorg. Västerbo Academy ansöker även om möjligheten att bedriva utbildning med statsbidrag samt att utbilda socialpedagoger på distans. Uppstarta av socialpedagogutbildning på plats för ytterligare en klass sker i september 2026
- ***Livbojen/ Livlinan***
Västerbo fortsätter resan att utveckla ett evidensbaserat och professionellt behandlingsprogram vilket bygger på mångårig kunskap inom behandling samt delaktighet av våra ungdomar. Livbojen 2 samt Livlinan kommer publiceras under 2026 och står som del 3 och 4 i behandlingsmodellen.
 1. Ledstjärnan – Orientering och kartläggning
 2. Livbojen 1 - Stabilisering och Livskompetens
 3. Livbojen 2 – Fördjupning, livsupplevelser och relationell utveckling
 4. Livlinan – Integration och förändring
- ***Journalsystem***
Västerbo investerade under 2025 i Digital Step, ett nyskapande AI-företag riktat till vård och omsorgsverksamheter. Under 2026 kommer Digital Step lansera ett nytt journalsystem till vilket Västerbo är rådgivande och en av pilotverksamheterna. Journalsystemet är det första system som knyter samman flertalet tjänster under ett och samma paraply.
- ***Ekonomi***
Västerbo social omsorg AB har under flertalet år stått som garant för övriga företag i koncernen. Under 2026, då den nya bolagsstrukturen är färdigställd, kommer ledningen lägga fokus på att effektivisera de ekonomiska strukturerna. Västerbogruppen kommer fortsättningsvis arbeta tillsammans med revisor via Forviz Mazars för att vid varje göra en gedigen genomgång av bolagen.

HÅLLBARHETSARBETE

Västerbo vill förtydliga arbetet med hållbarhet, både på samhällsnivå och på individnivå. Vi strävar efter att nå målen inom flertalet områden av FN's globala mål för hållbar utveckling. Som en del av att vara en ansvarstagande samhällsaktör har Västerbo en vision om att bli ännu tydligare och därmed mer transparenta i hur vi arbetar med nedan utvalda mål.



Västerbos mål är att förbättra människors liv utifrån deras individuella förutsättningar.



Västerbos värdegrund utgår från alla människors lika värde.



Västerbo vill vara en attraktiv och trovärdig arbetsgivare. Västerbo ska vara ett föredöme inom kvalitativ och kostnadseffektiv social vård.



Västerbo verkar för ett inkluderande samhälle där alla människor ges rätt till ett bra liv, oavsett förutsättningar.



Västerbo ska ta miljöhänsyn i sina verksamheter och vara en ansvarstagande samhällsaktör



Västerbo strävar efter att minska verksamhetens negativa miljöpåverkan.

Verksamhetens hållbarhetsfrågor styrs utifrån policyer, riktlinjer och rutiner. Samtliga styrdokument finns samlade och tillgängliga för alla medarbetare i det verksamhetsövergripande ledningssystemet.

Under nästföljande år kommer Västerbo att utarbeta ett än mer tydligt dokument över våra väsentliga hållbarhetsområden samt förstärka processer inom varje område där det finns utrymme för förbättringsåtgärder. För att komma framåt i arbetet ska en ansvarsplan utformas och följas upp med regelbundenhet.

Västerbos styrelse är ytterst ansvarig för att övergripande hållbarhetsstrategi, väsentlighetsanalys och mål samt uppförandekod och andra relaterade policyer följs och hålls uppdaterade. Styrelsen har delegerat det operativa ansvaret för genomförande och uppföljning av det hållbara arbetet till VD som avrapporterar till styrelse i samband med styrelsemöten. Ledningsgruppens medlemmar ansvarar för att driva och följa upp på hållbarhetsfrågor inom respektive ansvarsområde.



