

Framtidens Karriär Socionom



Kraftsamling för att möta utmaningar inom socialtjänsten

4 En undersökning från Framtidens Karriär – Socionom visar att socialtjänsten står inför stora utmaningar. Den största är att få socionomerna att prioritera socialtjänsten som arbetsplats och att få dem att vilja vara kvar.

Nationell samordnare stärker barn- och ungdomsvården

6 För närvarande pågår flera nationella initiativ, däribland ett regeringsuppdrag som ska driva på utvecklingen mot en medskapande social barn- och ungdomsvård av god kvalitet så barn och unga får det stöd och den hjälp de behöver.

Specialisttjänster och legitimeringskrav – nyckelfrågor för SSR

8 Specialiseringsmöjligheter med alternativa karriärvägar kan bidra till att öka socialtjänstens attraktivitet som arbetsplats. Möjligheten att kombinera klientarbete med forskning är ett exempel på en utvecklingsväg som många socionomer efterlyser.



Engagerad och professionell

Sollentuna kommun söker SOCIONOMER

Vi erbjuder många spännande och varierande jobb, där du har möjlighet att utveckla både dig själv och verksamheten du jobbar i. Just nu söker vi främst nya medarbetare som vill arbeta med ensamkommande eller utredningar och insatser för barn och unga.

Vi strävar efter att ha bästa tänkbara socialtjänst - en kompetent, effektiv och klientfokuserad verksamhet av hög kvalitet. Vi vill att du är intresserad av människor, har god samarbetsförmåga och kan driva processer. Vi tycker också att det är viktigt att du vill utvecklas och är engagerad i ditt arbete, och bidrar med din kunskap, erfarenhet och idéer till förbättringar. Vi satsar på kompetensutveckling och möjligheten att göra intern karriär. Många medarbetare stannar därför kvar i kommunen vilket ger en stabil verksamhet byggd på öppenhet och delaktighet.

**Halmstad**

Vill du bli Sveriges hjärtligaste socialsekreterare?

Vill du vara med och skapa en trygg uppväxt för barn och unga i Halmstad?

Här väntar ett engagerande och viktigt arbete där kvalitet och utveckling står i centrum. För oss är det viktigt att du får rätt stöd i ditt arbete och att det finns goda utvecklingsmöjligheter, men framförallt att du upplever att ditt arbete är meningsfullt och att du har kul på jobbet. Tillsammans gör vi skillnad för familjer som behöver vårt stöd!

Se vår film på YouTube: "Jobba på socialförvaltningen i Halmstads kommun"



Foto: Tomislav Stjepic / Migrationsverket

Många utmaningar inom det sociala arbetet

De flesta socionomer trivs med sitt arbete som socionom. Kontakt med klienter och kollegor tillsammans med möjligheten att göra skillnad i människors liv är några av sakerna som socionomer trivs bäst med i sitt sociala arbete.

Men det finns mycket som måste förbättras för socionomer inom det sociala arbetet. För socialsekreterare har arbetssituationen länge varit tuff och den pågående flyktingsituationen har satt extra stor press på landets socialtjänster.

De klart största utmaningarna inom socialtjänsterna enligt socionomerna är att behålla personal, få personal att vilja arbeta inom socialtjänsten och arbetsvillkoren för personalen (arbetsbelastning, arbetsmiljö, lön). För att komma

tillrätta med problemen inom socialtjänstområdet krävs en politisk närvaro inom rikspolitiken samt ett samarbete mellan arbetsgivare och fackföreningar.

Vi vill med Framtidens Karriär – Socionom beskriva yrkes- och utvecklingsmöjligheter för socionomer och tydliggöra de frågor och utmaningar som är avgörande för att socionomer ska stanna och trivas med sitt viktiga sociala arbete.

Hör gärna av er till oss med förslag på ämnen eller förslag på socionomer som har bidragit till att utveckla det sociala arbetet, som vi kan skriva om.

Trevlig läsning!
Redaktionen

Om detta kan du läsa i Framtidens Karriär – Socionom

- 4-5 **Kraftsamling för att möta utmaningar inom socialtjänsten**
Intervju med Camilla Sköld, Akademikerförbundet SSR, Åsa Furén-Thulin, SKL och Åsa Regné, Barn- äldre- och jämställdhetsminister.
- 6 **Nationell samordnare stärker den sociala barn- och ungdomsvården**
- 7 **Arbete med ensamkommande ger mycket tillbaka**
- 8 **Specialisttjänster och legitimationskrav – nyckelfrågor för SSR**
- 9 **Socionomer vill ha mer tid till egen utveckling**
- 10 **Hur ska socionomer stanna inom myndighetsutövande arbeten?**
- 11 **Viktig roll att fylla i suicidpreventivt arbete**
- 12 **”Självkännedom och bredd gör en bra chef!”**
- 13 **Socionomernas råd till socialministern**
- 14 **Klientkontakt och möjligheten att göra skillnad**
- 15 **Socionomer från bemanningsföretag tillför värde**
- 16 **Resursförstärkning krävs för att hantera ensamkommande**
- 17 **Många karriärvägar för socionomer i staten**
- 18 **God löneutveckling viktigt för stabilitet och återväxt**
- 20 **Nya yrkeserfarenheter lyfter socionomers karriär**
- 21 **Socialarbetare i kyrkans tjänst**
- 22 **Socionomauktoriseringen stärkte Katayuns yrkesidentitet**
- 23 **Barnens berättelser blir viktig information**

Presenterade företag och organisationer

24	Malmö stad	37	Östersunds kommun
25	Sundsvalls kommun	38	Upplands Väsby kommun
26	Falu kommun	39	Borlänge kommun
27	Haninge kommun	39	Kungsbacka kommun
28	Dedicare Socionom	40	Vårhus
29	Alingsås kommun	41	Kristianstads kommun
29	Västerås kommun	42	Svenska kyrkan
30-31	Stockholms stad	43	Migrationsverket
32	Ale kommun	43	Mjölby kommun
32	Leksand kommun	44	Ljungby kommun
33	Borås stad	44	Härjedalens kommun
34	Huddinge kommun	45	Stenungsunds kommun
35	Mora kommun	46	Lidköpings kommun
35	Stadsmissionen	47	Klippans kommun
36	Värmdö kommun	47	Nykvarns kommun
36	Ludvika kommun		

Framtidens Karriär – Socionom
är producerad av NextMedia.

 **nextmedia**

Tidningen finns även på:
www.socionomkarriar.se

Projektledare Niklas Engman

Skribenter Sandra Ahlqvist, Anna-Karin Andersson, Patrik Bergenstam, Anette Bodinger, Håkan Edvardsson, Pierre Eklund, Hanna Engström, Hans Karlsson, Cristina Leifland, Clas Lewerentz, Måns Widman, Annika Wihlborg, Christina B. Winroth **Fotografer** Lasse Ahlin, Patrik Bergenstam, Lars Berglund, Ulf Ekström, Martin Frick, Mikael Frisk, Morgan Grip, Per Groth, Thomas Henriksson, Gonzalo Irigoyen, Caroline Jacobsen, Hans Karlsson, Kristian Karlsson, Daniel Larsson, Staffan Larsson, Jimmy Lilja, Johan Marklund, Lisa Nygårds, Olof Näslund, Jeanette Utell, Ingela Vågsund, Malin Wahlin, Janne Åsberg **Grafisk form** Stellan Stål **Tryck** BOLD Printing/DNEX Tryckeriet

Annonsförsäljning NextMedia

Omslagsbilder Johan Marklund,
Caroline Jacobsen

Frågor om innehållet besvaras av NextMedia
Tel: 08-661 07 90, E-post: info@nextmedia.se

För mer information om Framtidens Karriär
– Socionom, var vänlig kontakta:

Niklas Engman
Telefon 08-661 07 90, Mobil 070-774 84 90
E-post: niklas.engman@nextmedia.se

Du som är socionom. Se hit!

Vill du arbeta i en modern organisation med individen eller familjen i fokus?

Klicka då in på www.boden.se/nyasocialsekreterare och läs mer.

www.boden.se



Kraftsamling för att möta utmaningar

Vi måste åtgärda grundproblemet

Antalet välutbildade och engagerade socionomer ökar. Samtidigt visar en nyligen genomförd undersökning att socialtjänsten står inför stora utmaningar. Den största är att få socionomerna att prioritera socialtjänsten som arbetsplats och att få dem att vilja vara kvar. Den andra stora utmaningen är socionomernas bristfälliga arbetsvillkor.

SOCIALTJÄNSTENS UTMANINGAR

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Camilla Sköld, socialpolitisk chef på Akademikerförbundet SSR, menar att resultatet stämmer väl överens med deras egna undersökningar.

– Ja, uppgifterna bekräftar den kris som finns. Grundproblematiken är att introduktionen är bristfällig, arbetsbelastningen för hög och varken lönerna eller löneutvecklingen reflekterar ansvaret som läggs på socionomerna.

Även från kommunens sida är man medveten om problematiken. Åsa Furén-Thulin, sektionschef för vård och socialtjänst på SKL säger:

– Jag känner igen resultatet, en stor del handlar om att få de utbildade socionomerna att vilja stanna. För att lyckas måste man även arbeta med de andra aspekterna i undersökningen.

Ta tillvara erfarenhet

Akademikerförbundet SSR tycker att kommunerna inte har premierat erfarenhet. När det blev svårt att rekrytera socionomer med erfarenhet rekryterade man nyutexaminerade som man inte gav tillräckligt bra introduktion. När det sedan blev svårt att rekrytera även dessa använde man bemanningsföretag. I nuläget är det svårt att rekrytera även den vägen.

– Allt fler kommuner, och tyvärr också SKL, vill frånga den behörig-

hetsreglering som finns och anställa icke-socionomer inom den sociala barn- och ungdomsvården – istället för erbjuda socionomer rimliga arbetsvillkor! Vi menar att ansvaret ligger på kommunpolitikerna som inte har satsat i tid, säger Camilla Sköld.

Lösningen finns

Åsa Furén-Thulin på SKL ser goda möjligheter att kunna möta utmaningarna. Hon poängterar vikten av ett nära ledarskap, bra administrativt stöd, väl fungerande it-system och ett lagom antal ärenden.

– Med hjälp av bättre arbetstygds-mätning kan vi se hur många ärenden varje socionom har och hur lång tid de kräver. Det finns ett samband mellan antalet ärenden per handläggare och personalomsättningen. Professionella administratörer kan vara en lösning men i slutändan måste antalet medarbetare öka, betonar Åsa Furén-Thulin.

Eftersom många söker till utbildning finns det god tillgång på socionomer.

– Kommunerna behöver förstå att man befinner sig i en konkurrenssituation. Socionomerna har en bred arbetsmarknad och kommunerna måste bli attraktiva arbetsgivare. Med rimliga arbetsvillkor och löner samt möjlighet till yrkesutveckling kan man visa att "här har du möjlighet att göra ett gott jobb och vi värderar att du är kvar", säger Camilla Sköld.

Vikten av rätt stöd och handledning

Åsa Furén-Thulin lägger vikt vid bra handledning och vardagsstöd. Det måste finnas ett tillåtande klimat och utrymme att diskutera svåra saker.

– Yrket innehåller svåra bedömningar. Det innebär att handläggaren



Åsa Furén-Thulin, sektionschef för vård och socialtjänst på SKL.

kan bli väldigt utsatt och det behövs en närvarande och stödjande ledning. Man måste kunna göra fel. Varje medarbetare är en del av en större organisation och den enskilde ska inte behöva stå till svars ensam.

Från lokal till riksnivå

Båda parter vill lyfta frågorna från lokal till riksnivå. I dagsläget har regeringen tillsatt en nationell samordnare och stöd till introduktionsprogram är på gång.

– Vi behöver ha en dialog med politikerna och socialtjänstlagen behöver ses över. Länen bör ta grepp om introduktionsprogram och det borde finnas utbildningsprogram på både lokal och regional nivå, säger Åsa Furén-Thulin.

– Man får inte backa på behörighetskraven eller tumma på kvaliteten! Det är kortsiktigt. Samtidigt måste det vara möjligt för de som har annan akademisk utbildning än socionomexamen och arbetat många år att få behörighet. Den frågan bör Socialstyrelsen ta tag i omgående, avslutar Camilla Sköld.



Camilla Sköld, socialpolitisk chef på Akademikerförbundet SSR.

Härliga
Härjedalen



Vill Du möta nya utmaningar? Allt går att ordna!

Härjedalens Individ- och familjeomsorg är inne i ett spännande utvecklingsarbete med framtiden i sikte!

Vi erbjuder ett flexibelt och dynamiskt arbete i en trivsamt miljö.

Nu söker vi dig som vill ha ett roligt, utvecklande och spännande arbete och vara med att

utveckla vår enhet inom Individ- och familjeomsorgen i Härjedalen. Du kommer att ha dina huvudsakliga arbetsuppgifter inom ett specifikt område såsom barn/ungdom, missbruk eller ekonomiskt bistånd, men vid behov även få möjlighet att handlägga olika områden.

Läs mer på: www.herjedalen.se/ledigajobb

 **HÄRJEDALENS KOMMUN**
HERJEDALEN TJÄLTJE

aningar inom socialtjänsten

Det finns ett engagemang att ta vara på

Åsa Regnér är barn-, äldre och jämställdhetsminister med ansvar för socialtjänsten. Hon har tagit del av undersökningen kring de utmaningar som socialtjänsten står inför och ger här sin syn på hur regeringen kan bidra.

HUR KAN REGERINGEN BIDRA?

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Åsa Regnér framhåller att socialtjänsten, i synnerhet den sociala barn- och ungdomsvården, varit ansträngd under en lång tid. Undersökningen avspeglar just de signaler man har fått.

– Det var tydligt när jag tillträdde och det första jag gjorde var att skärpa uppdraget till den nationella samordnaren. Hon ska lämna rapporter och förslag till mig regelbundet. Vi har tillsammans arrangerat en nationell konferens på temat och arbete fortsätter i vår.

Barn- och ungdomsvården

Därutöver har regeringen för första gången skjutit till medel direkt till sociala barn- och ungdomsvården, en miljard över fyra år. Man jobbar även med äldreomsorgen, vilket också är en socialtjänstfråga precis som delar av stödet till personer med funktionsnedsättningar.

– Min avsikt är att kunna presentera direktiv till en översyn av socialtjänstlagen, det vet jag är efterlängtat och det kommer att vara bas för många viktiga samtal.

Åsa Regnér tycker att varningssignalerna ska tas på allvar. Socionom är ett



Åsa Regnér, barn-, äldre och jämställdhetsminister.

kvinnodominerat yrke, där man arbetar med ganska röstsvaga grupper.

– Jag träffar ofta de fackliga organisationerna liksom självklart SKL och många politiker ute i kommunerna. Det finns ett stort engagemang för förändring som vi ska ta vara på.

Viktigt med villkor som lockar

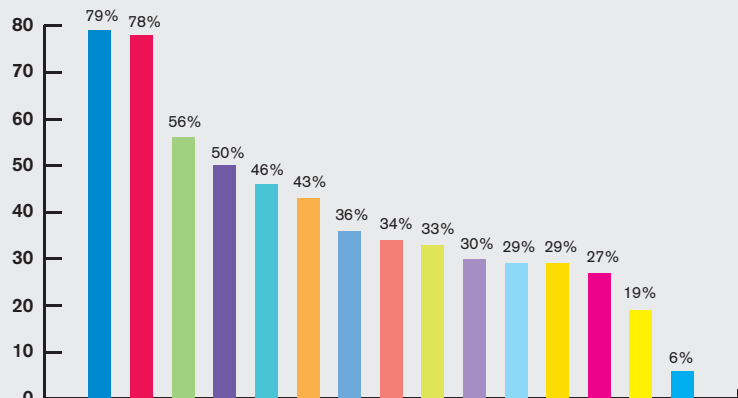
Vad gäller lön och arbetsvillkor hoppas Åsa Regnér att de resurser som regeringen har anslagit och de förändringar man har genomfört kan skapa goda förutsättningar för framtidens socialtjänst. De nytexaminerade socionomerna står inför många karriärval. Det är viktigt att socialtjänsten har villkor som lockar.

– Jag tror också att vi behöver prata mer om socialt arbete som profession. Det är kvalificerat arbete och vi ska behandla det som sådant, betonar Åsa Regnér.

Socialtjänsten har kommit i strålkastarljuset på grund av alla ensamkommande flyktingbarn, men behoven har funnits långt tidigare. Regeringen har tillfört medel när det gäller flyktingmottagandet.

VILKA ÄR DE STÖRSTA UTMANINGARNA?

Vilka är de största utmaningarna för socialtjänsterna under de kommande åren?



OM UNDERSÖKNINGEN

Framtidens Karriär – Socionom har i samarbete med VOC Nordic genomfört en trendundersökning hos ett slumpmässigt urval av yrkesverksamma socionomer i Sverige. Undersökningen genomfördes 3–8 december 2015. Den statistiska felmarginalen i undersökningen är 2,5–4,0 procentenheter.

– Jag förväntar mig att alla parter nu tar ansvar för att betrakta de tillskjutna medlen som en möjlighet till att

också påbörja de nödvändiga långsiktiga förändringarna, avslutar Åsa Regnér.

Jobba med barn och unga i Uppsala?

Socialförvaltningen i Uppsala har målsättningen att bli en ledande socialtjänst i Sverige inom barn- och ungdomsområdet.

Nu satsar vi på utökad grundbemanning och utbildningar som Signs of Safety.

Vill du vara med på vår förändringsresa?

Vi söker socialsekreterare till

Mottagningsenheten för barn och unga

Barnenheterna 0–12 år

Ungdomsenheterna 13–21 år

Placeringsenheten

Enheten för ensamkommande barn och unga

För mer information: www.uppsala.se



Nationell samordnare stärker den sociala barn- och ungdomsvården

Den sociala barn- och ungdomsvården utgör i mångt och mycket basen i samhällets sociala skyddsnät. För närvarande pågår flera nationella initiativ, däribland ett regeringsuppdrag som ska driva på utvecklingen mot en medskapande social barn- och ungdomsvård av god kvalitet så barn och unga får det stöd och den hjälp de behöver.

BARN- OCH UNGDOMSVÅRD

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Inom ramen för uppdraget som regeringens nationella samordnare besöker jag bland annat femtio kommuner runt om i Sverige. November 2014 inleddes mitt arbete och jag ska lämna slutrapport till regeringen i april 2017. Kommunerna som besöks utgör ett representativt urval av samtliga svenska kommuner. Uppdraget är att föra en dialog med kommunerna kring vilka förutsättningar som krävs för att de ska kunna erbjuda en i alla dess delar god kvalitet inom den sociala barn- och ungdomsvården, säger Cecilia Grefve, som har arbetat inom den kommunala socialtjänsten i drygt trettio år bland annat som socialdirektör i Jönköpings kommun och socialchef i Hörs kommun.

Besöker femtio kommuner

För att säkerställa att barn och ungdomar får den hjälp och stöd de behöver krävs en bred kraftsamling på kommunal, regional och nationell nivå. Samtliga besökta kommuner har lyft vikten av tidigt och förebyggande arbete. Det har under de senaste åren fått stå tillbaka då fokus har varit att hinna med myndighetsutövningen. Nu behövs ett nytt sätt att tänka där barn, unga och vårdnadshavare är delaktiga och medskapande i den sociala barn- och ungdomsvården. Samverkan behöver även ske med förskola, skola, barn- och ungdomspsykiatri och den övriga sjukvården.

– Vid besöken i kommunerna möter jag barn, unga och deras familjer som får dela med sig av sin syn på vad som fungerat bra och mindre bra i deras kontakt med barn- och ungdomsvården. Jag träffar också fackliga företrädare från Akademikerförbundet SSR och Vision för att ta del av den aktuella kommunens möjligheter och utmaningar, säger Cecilia Grefve.



Nationell samordnare för den sociala barn- och ungdomsvården Cecilia Grefve.
Foto: Sören Andersson/Regeringskansliet

En social barn- och ungdomsvård av god kvalitet är ytterst kommunens gemensamma ansvar. Cecilia Grefve träffar därför de som har mandat och möjlighet att förändra förutsättningarna, exempelvis kommunövergripande politisk och förvaltningsmässig ledning, social-, utbildning och kultur och fritidsnämnd samt kommunrevisionen. Varje kommun har valt att upprätta en handlingsplan där de tydliggör vilka åtgärder som behöver vidtas.

Modernt it-stöd behövs

– Arbetsmiljöarbete och ett nära ledarskap är delar som flera kommuner lyfter upp i sin handlingsplan, bland annat för att komma till rätta med en hög personalomsättning. Även en genomtänkt yrkesintroduktion med möjlighet att successivt växa in arbetet lyfts. Flera kommuner har redan ett bra samarbete med socialhögskolorna kring detta, säger Cecilia Grefve.

Många medarbetare i den sociala barn- och ungdomsvården efterlyser tid för individuell reflektion och möjlighe-

ten att diskutera yrkesrelaterade frågor med kollegorna. I sammanhanget behöver även de medarbetare med längre erfarenhet uppmärksammas.

– Medarbetare efterlyser också möjligheter att kunna påverka organisationens utvecklingsarbete, lyfta blicken och planera framåt. Många saknar tillgång till modernt it-stöd som kan underlätta och effektivisera det dagliga arbetet. Det är anmärkningsvärt att det är så eftersatt med tekniska lösningar inom den sociala barn och ungdomsvården. Rätt it-stöd tillsammans med viljan att involvera barn och unga kan ge en medskapande barn- och ungdomsvård säger Cecilia Grefve.

Tillvarata befintlig kompetens

Hon understryker vikten av att samtliga medarbetare ges möjlighet till utveckling på sina villkor och efterlyser fler karriärvägar utöver möjligheten att bli chef, exempelvis specialistsocionomtjänster, socialt ansvariga socionomer, seniora handläggare eller

mentorstjänster som på olika sätt utvecklar det sociala hantverket.

– Ytterligare en åtgärd som kan stärka den sociala barn- och ungdomsvårdens attraktivitet är en minskad administrativ börda, vilket frigör mer tid till det kvalificerade utredningsarbetet tillsammans med barn, unga och deras familjer. Att erbjuda kontinuerlig kompetensutveck-

”Arbetsmiljöarbete och ett nära ledarskap är delar som flera kommuner lyfter upp i sin handlingsplan

ling är förstås viktigt, men att identifiera metoder som systematiskt tillvaratar medarbetarnas befintliga kompetens är minst lika viktigt. Medarbetarna i den sociala barn- och ungdomsvården sitter inne med otroligt mycket värdefull kompetens och erfarenhet som definitivt bör tillvaratas, säger Cecilia Grefve.

Arbete med ensamkommande ger mycket tillbaka

Efter socionomexamen 2013 började Ida Jörgensen arbeta som socialsekreterare på Karlstads kommuns utredningsenhet för ensamkommande ungdomar i åldern 16–21 år. Arbetet ger henne möjligheten att hjälpa ensamkommande ungdomar att etablera ett nytt liv i Sverige, vilket inkluderar allt från praktisk hjälp med skola och bostad till stödsamtal och långsiktiga omsorgsplaner.

ENSAMKOMMANDE UNGDOMAR

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag valde att börja arbeta med ensamkommande ungdomar eftersom det är ett otroligt givande och intressant arbete med en utsatt målgrupp som samtidigt har höga förväntningar på och högt ställda mål för sin nya tillvaro i Sverige. Jag utreder varje enskild ungdoms behov av bostad, skolgång, fritidsaktiviteter och socialt sammanhang. Ibland slussar jag personen vidare till en kurator eller till CTS, Centrum för posttraumatisk stress. Därefter stöttar jag och följer upp ungdomen löpande när de etablerar sig i sitt nya hemland. De ensamkommande ungdomarna är

ofta mycket motiverade att utbilda sig, lära känna nya människor och bli en del av det svenska samhället, säger Ida Jörgensen.

Viktigt att etablera förtroende

Det första mötet med ungdomarna sker ofta med hjälp av tolk, men många ungdomar lär sig svenska relativt snabbt. För Ida Jörgensen handlar det mycket om att etablera en förtroendefull dialog med ungdomen redan på ett tidigt stadium och att se till individens samlade livssituation och behov när hon handlägger ett ärende.

– Ensamkommande ungdomar har förstås ofta många traumatiska och jobbiga händelser med sig i bagaget. Ibland tar det ett tag innan de känner ett tillräckligt stort förtroende för att

våga öppna sig för oss socialsekreterare, men när vi väl etablerat ett starkt ömsesidigt förtroende fungerar vi ofta som ett viktigt stöd i vardagen, säger Ida Jörgensen.

Långsiktig klientrelation

Hon rekommenderar socionomer med intresse av att arbeta med ungdomar från andra kulturer och är beredda att

”När vi väl etablerat ett starkt ömsesidigt förtroende fungerar vi ofta som ett viktigt stöd i vardagen

anpassa metoder och arbetssätt utifrån individens behov att prova på att arbeta med ensamkommande.

– Mitt arbete känns verkligen meningsfullt, inte minst eftersom jag verkligen har möjlighet att göra skillnad i ungdomarnas liv. Jag möts av mycket tacksamhet och hinner etablera en



Ida Jörgensen, socialsekreterare på Karlstads kommuns utredningsenhet för ensamkommande ungdomar i åldern 16–21 år.

långsiktig och personlig klientrelation med ungdomarna eftersom jag ofta följer deras utveckling i flera års tid. Att se en ungdom som jag följt i flera år ta studenten eller få ett arbete är verkligen en härlig känsla, säger Ida Jörgensen.



Ge din lön extra skjuts

Lönetrappa för socialsekreterare, LSS- och biståndshandläggare i Österåkers kommun.

Läs mer på osteraker.se/lonetrappa eller hitta jobben direkt på osteraker.se/jobb

Specialisttjänster och legitimationskrav – nyckelfrågor för SSR

– Det är en extremt tuff situation för socialsekreterare överlag. För socionomyrket är det dock ingen kris. Vi har en låg arbetslöshet inom professionen, en bred arbetsmarknad och finns inom alla sektorer, säger Heike Erkers, ordförande för Akademikerförbundet SSR.

SOCIONOMERS ARBETSSITUATION

TEXT ANETTE BODINGER

Den pågående flyktingsituationen sätter stor press på landets socialtjänster, många verksamheter befinner sig i en nedåtgående spiral när det gäller personalsituationen.

– Att det är kris inom socialtjänsten har i grunden inte med flyktingsituationen att göra. Socialtjänsten har haft brist på resurser och politisk uppmärksamhet över lång tid, nu stresstestas verksamheten och det framgår tydligt att den buffert som egentligen borde finnas i organisationen, den finns inte, säger Heike Erkers, som menar att det bakom

” Socialtjänsten har haft brist på resurser och politisk uppmärksamhet över lång tid

tidningarnas krisrubriker döljer sig en välfärd som ständigt försvagats av att samhällets resurser inte hängt med de ökande behoven. Kvar finns socialarbetare som utför ett heroiskt arbete utifrån en tung arbetssituation.

– Socionomerna inom socialtjänsten är en profession som har varit lojala sitt uppdrag och jobbat enormt mycket övertid. I dagens pressade läge står det tydligt att varken organisation eller resurser räcker till fullt ut.

För att komma tillrätta med problemet efterlyser hon ett helhetsgrepp på välfärdssystemet.

– Socialtjänstområdet har under senare år präglats av en politisk frånvaro, framförallt inom rikspolitiken. Tack vare flyktingkrisen, som satt ljus på saken, är frågan nu uppe på agendan. Viktigt är dock att inte enbart fokusera på integrationsfrågan, det finns ett allmänt behov i Sverige av att känna sig trygg och ha ett skyddsnät.

Legitimation

Att höja statusen på socionomyrket och belysa vilka viktiga insatser yrkesgruppen gör för samhället är enligt Heike Erkers två viktiga pusselbitar i arbetet med att få fler socionomer att stanna kvar i sina yrken. SSR, som organiserar 70 procent av Sveriges socialsekreterare har länge efterfrågat att utbildade socionomer ska legitimeras.

– Kuratorer är den enda akademiskt utbildade yrkesgruppen inom hälso- och sjukvården som inte tilldelas legitimation. Detta trots att gruppen uppfyller alla krav för ett legitimationssyrke vad gäller kvalificerad högskoleutbildning, patientkontakt, eget behandlingsansvar och nivå av självständigt arbete. Vi har fått positiva signaler från regeringen och förhoppningsvis ska legitimationen kunna bli verklighet om en inte alltför avlägsen framtid.

Specialisttjänst

Goda lönevillkor och möjligheten till att göra karriär är andra faktorer som ska göra socionomyrket mer attraktivt.



Heike Erkers, ordförande för Akademikerförbundet SSR.
Foto: Akademikerförbundet SSR

– För att kunna klara rekryteringen i framtiden krävs det tillräcklig bemanning, att tjänster som specialistsocionomer inrättas och löner som motsvarar uppdragsansvar och yrkets svårighetsgrad.

En nyhet, som Heike Erkers menar kommer att stärka professionen, är det oberoende etiska råd som SSR nyligen inrättat. Rådet som ska vara tvärprofessionellt med representanter från profession, forskning och universitet ska

ge stöd och råd i principiella yrkesetiska frågeställningar och lyfta etikdiskussioner i den allmänna debatten.

– Behovet av att lyfta fram etikdiskussioner i samhällsdebatten ökar, bland annat som en följd av att hårda ekonomiska prioriteringar gör att grupper riskerar att ställas mot varandra. Inom rådet kan vi lyfta dessa värdeinriktade frågor och föra ut dem på en större arena.



Foto: Saga Eriksson

Vallentuna kommun utvecklas snabbt och inflyttningstakten är hög. Kommunen ligger naturskönt i nordöstra Storstockholm. Det finns bra kommunikationer med buss, Roslagsbana och närhet till Arlanda och skärgården.

Vill du ha ett utvecklande arbete? Vi har jobbet för dig!

Vallentuna kommun söker flera socialsekreterare inom området barn och unga samt inom vuxenhetens tre delar – missbruk, socialpsykiatri och ekonomiskt bistånd. Vi söker även biståndshandläggare inom områdena äldreomsorg och funktionsnedsättning.

Välkommen med din ansökan!

Läs mer om tjänsterna på www.vallentuna.se/ledigajobb

Mer tid till egen utveckling

Om du skulle få mer arbetstid att disponera över, vad skulle du då använda din frigjorda arbetstid? Den frågan fick socionomerna svara på. 47 procent skulle utveckla verksamheten, 46 procent skulle fortbilda och vidareutbilda sig och lika många skulle ägna sig åt planering och uppföljning.

SOCIONOMERS ARBETSTID

TEXT ANNIKA WILHBORG

45 procent av de tillfrågade socionomerna skulle lägga mer tid på klientkontakter, 43 procent skulle hålla sig uppdaterade om aktuella forskningsrön och 42 procent skulle samverka mer med andra aktörer inom och utanför socialtjänsten.

– En rimlig arbetsbelastning, att ha tillräckligt med tid för varje klient och att kunna planera och följa upp varje enskilt ärende är viktigt för alla socionomer, säger Alexander Ramsing, socialsekreterare i missbruks- och barn/familjgruppen i Lessebo kommun, och

styrelseledamot i Akademikerförbundet SSR.

Förbättra egna arbetssituationen

Enligt Alexander Ramsing pressas många socionomer av hög arbetsbelastning, vilket gör att många tvingas tacka nej till fortbildning eller att delta i verksamhetsutvecklingsprojekt.

– Att många vill lägga mer tid på verksamhetsutveckling beror förmodligen på att det bidrar till att förbättra den egna arbetssituationen. Förändringstakten med lagändringar och forskningsrön som berör socionomers vardag är hög, vilket gör att många förstås skulle välja att lägga delar av sin frigjorda tid på att hålla sig uppdaterade, säger han.

Samverkan med andra aktörer

– Det är inte förvånande att så många som 42 procent vill lägga mer tid på samverkan med aktörer inom och utanför socialtjänsten. I en medelstor eller stor kommun där aktörer och medarbetare ofta är geografiskt utspridda krävs lite mer tid för att etablera de välfungerande samverkansnätverk som många socionomer är beroende av i klientarbetet. Ytterligare en viktig faktor är tid för reflektion

VAD SKULLE DU ANVÄNDA DIN FRIGJORDA ARBETSTID TILL?

Om du skulle få mer arbetstid att disponera över, vad skulle du då använda din frigjorda arbetstid till?



och handledning kring det egna arbetet, säger Åsa Edlund, fältsekreterare

med inriktning mot ungdomar i Växjö kommun.

GRYNING

Gryning Vård är en offentligt ägd samhällsaktör som driver behandlingshem, familjehem, öppenvårdsverksamhet, asylboende och LSS-boende. Gryning sätter människor i centrum och bidrar till social hållbarhet. Gryning ska vara Kommunernas Gryning – ett självklart förstahandsval för kommunerna i Västra Götaland.



GRYNING VÄXER – VILL DU VARA MED?

Gryning Vård växer. Vi startar nya enheter och utökar antalet platser på våra befintliga enheter. Vi behöver därför flera nya medarbetare som vill göra skillnad för de barn, ungdomar, familjer och vuxna som finns hos oss.

Vi erbjuder dig ett spännande och engagerande arbete i en utvecklingsinriktad verksamhet. Ett arbete som präglas av kunskap, kvalitet och delaktighet – på riktigt!

Besök vår hemsida www.gryning.se för att läsa mer om oss och vilka tjänster som finns lediga just nu, här kan du även skicka in en spontanansökan.

Välkommen till oss!

Kommunernas Gryning



www.esh.se/uppdrag
uppdrag@esh.se
 08-555 051 19

Kompetensutveckling på högskolenivå

Ersta Sköndal högskola erbjuder unika uppdragsutbildningar som stärker och utvecklar människovårdande yrkesutövare från en mängd olika arbetsområden



Hur ska socionomer stanna inom myndighetsutövande arbeten?

Enligt en undersökning där socionomer svarat på varför de lämnar myndighetsutövande arbeten anger 83 procent hög arbetsbelastning. 68 procent upplever arbetet som för stressande, medan 62 procent anser att lönen är för låg. 51 procent anser att personalomsättningen är för hög och 49 procent upplever arbetet som för mentalt pressande.

MYNDIGHETSUTÖVANDE ARBETEN INOM SOCIALTJÄNSTEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

48 procent upplever att arbetsmiljön är för dålig och en lika stor andel anser att de har för lite tid till det sociala arbetet. 45 procent upplever att



Wanja Astvik, forskare i organisationspsykologi vid Mälardalens högskola.

de har för dåligt stöd inom organisationen.

– Jag har genomfört flera forskningsstudier kring arbetsvillkoren i välfärdens tjänstesektor. Jag har tillsammans med kollegor just genomfört en studie som undersöker varför socionomer väl-

”Många socionomer upplever att deras organisationer inte bryr sig om att försöka skapa hållbara arbetsvillkor

jer att lämna myndighetsutövande yrkesroller, säger Wanja Astvik, forskare i organisationspsykologi vid Mälardalens högskola.

Hon är inte förvånad över att hög arbetsbelastning är det främsta skälet till att socionomer valt att sluta arbeta inom socialtjänsten. Alltför hög arbetsbelastning handlar ju om en obalans mellan krav och resurser, vilket i sin tur leder till stress och mental press.

– När obalansen mellan krav och resurser tilltar kompenserar somliga genom att arbeta in lunchrasten eller att arbeta övertid. Andra sänker ribban för vad som kan anses som tillräckligt bra. En konsekvent hög arbetsbelastning leder ofta till lägre kvalitet på det sociala arbetet, även om medarbetarens ambitionsnivå är hög, säger Wanja Astvik.

Hög personalomsättning, dålig arbetsmiljö och bristande stöd inom den egna organisationen påverkar ofta socionomer att lämna sitt myndighetsutövande arbete.

– Många socionomer upplever att deras organisationer inte bryr sig om att försöka skapa hållbara arbetsvillkor som gör att de kan utföra sitt arbete utan att behöva betala med sin egen hälsa. Om många blir sjukskrivna på grund av stress och fler väljer att sluta så är det viktiga signaler att något inte står rätt till. När organisationerna underlåter att göra något åt situationen blir det en viktig faktor för varför man väljer att sluta inom socialtjänsten, säger Wanja Astvik.

Involvera medarbetaren

– För att förändra situationen krävs att socialförvaltningarnas ledning är lyhörda för medarbetarnas upplevelser och synpunkter och involverar dem mer i organisationsutvecklingen. I ”mjuka” välfärdsverksamheter förekommer det att ledningen bagatelliserar de villkor som krävs för att medarbetarna ska kunna göra ett bra jobb, säger Wanja Astvik.

– Tack vare forskning och metodutveckling har vi nu mycket mer kunskap om vad i det sociala arbetet som fungerar och det sociala arbetet är på många sätt mycket mer utvecklat och professionellt jämfört med tidigare. Samtidigt ges socialarbetarna inte rätt förutsättningar för att göra ett bra socialt arbete eftersom allt mer av de nya resurserna gått till administration, att följa riktlinjer, manualer och nya lagregleringar samt en ständig strävan att inte göra fel och bli ”prickad”, säger Hans Bäckström.

Efter sin socionomexamen 1983 har han bland annat arbetat som socialsekreterare och familjehemssekreterare och som metodutvecklare i Malmö stad samt som familjebehandlare i Lunds kommun. Sedan 2010 är Hans



Hans Bäckström, familjebehandlare i Höörs kommun.

Bäckström familjebehandlare i Höörs kommun.

Lönehöjning ger kortvarig lindring

– Högre lön brukar vara en kortvarig ”lindring” när det inte fungerar på arbetsplatsen. Till slut slutar man ändå om det inte fungerar. Jag tror dock att mycket hänger ihop med att det sociala arbetet nedprioriterats till förmån för administration. Socionomers vilja att göra skillnad och hjälpa människor leder istället till ett arbete med mer administration än klientmöten. Det leder i sin tur till ökad stress, ökad arbetsbelastning, ökad personalomsättning och otillräcklighetskänslor, säger Hans Bäckström.

Han anser att socialtjänsten behöver återvända till det sociala arbetets

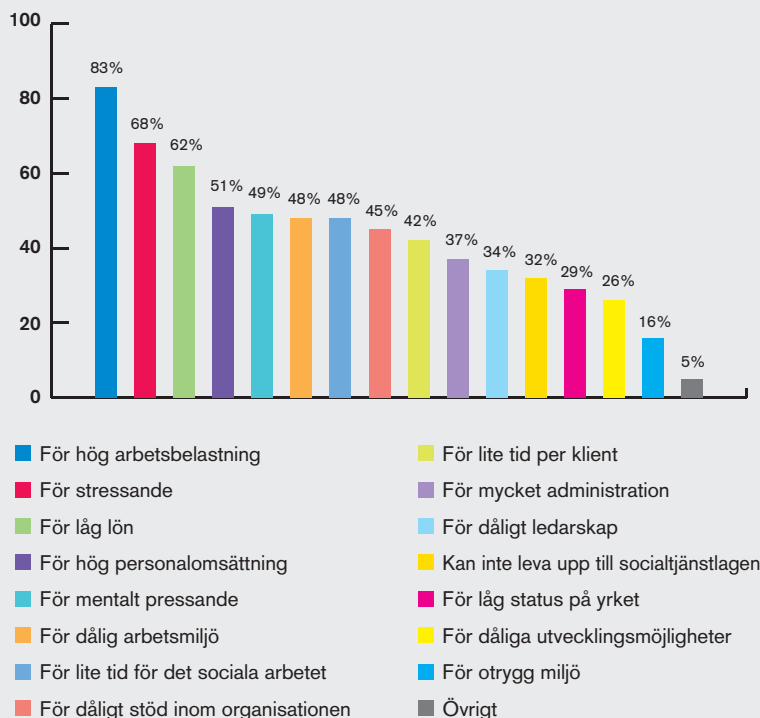
”Det är oerhört viktigt att den socialarbetare de möter inte själv befinner sig i kris utan trivs med sitt arbete

grunder och ha en genomgående tanke med vad man ska göra och hur man ska göra. Det minskar rädslan att göra fel och ökar i sin tur socialarbetarnas trygghet och därmed även yrkesrollens status.

– Med tanke på att vi ofta möter utsatta människor som befinner sig i kris så är det oerhört viktigt att den socialarbetare de möter inte själv befinner sig i kris utan trivs med sitt arbete, säger Hans Bäckström.

VARFÖR LÄMNAR SOCIONOMER MYNDIGHETSUTÖVANDE ARBETEN?

Vilka är de huvudsakliga orsakerna till att socionomer väljer att lämna myndighetsutövande arbeten inom socialtjänsten?



Viktig roll att fylla i suicidpreventivt arbete

Många socionomer möter människor som funderat på eller försökt begå självmord. Anna Korbutiak, kurator med inriktning mot suicidprevention på Akademiska sjukhuset i Uppsala, brinner för att förändra attityden till självmord och stärka kompetensen kring just suicidprevention, bland socionomer och i samhället.

SUICIDPREVENTION

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Efter socionomexamen 1978 har Anna Korbutiak arbetat i såväl kommun som landsting, bland annat på ett behandlingshem, som kurator i primärvården och som familjehemssekreterare. Sedan 2007 är hon knuten till Akademiska

”Självmord är en angelägen fråga som behöver lyftas i samhället

sjukhuset, där hon var initiativtagare till ett projekt som syftade till att strukturera sjukhusets suicidpreventiva arbete.

– Tidigare saknade sjukhuset en fast struktur för att hantera individer som

funderat på eller försökt begå självmord. Inom ramen för ett FoU-projekt initierade jag ett projekt där patienter som övervägt eller försökt ta sitt liv erbjöds en samtalstid inom tre dagar hos mig via en psykiatriker. Sedan hösten 2014 fokuserar jag uteslutande på suicidfrågor, säger Anna Korbutiak.

Angelägen fråga

Anna Korbutiak möter patienter som funderat på eller försökt begå självmord och fungerar även som anhörigstöd när en individ begått självmord. Ytterligare en viktig uppgift är att utbilda vårdpersonal och socionomer i suicidpreventivt arbete.

– Statistiken visar att drygt 1 500 individer begår självmord varje år i Sverige. Tio gånger så många har försökt ta livet av sig och uppskattningsvis 150 000 personer har funderat på att genomföra ett självmordsförsök. Det är därför en angelägen fråga som behöver lyftas i samhället. Som socionom gäller



Anna Korbutiak, kurator med inriktning mot suicidprevention på Akademiska sjukhuset i Uppsala.

det att dels ha kunskaper, men också att våga bjuda in till samtal kring ämnet, säger Anna Korbutiak.

Våga, vilja och veta

Hennes tips till socionomer är att våga lyssna och bekräfta det personen säger. Genom att lyssna till individens berättelse kan man utifrån ett medicinskt, socialt och psykologiskt perspektiv försöka skapa sig en helhetsbild av situationen.

– Många tror att det krävs specialistkompetens kring suicidprevention för

att kunna möta och lyssna till dessa individer. I själva verket är det viktigare att gå igenom händelsen, få personen att berätta om vad som utlöste självmordsförsöket och att därefter upprätta en krisplan. Om du visar intresse för individens berättelse bidrar du till att skapa ett förtroendefullt samtalsklimat som ökar sannolikheten för att individen vågar öppna sig. Att våga, vilja och veta är tre nyckelord för socionomer vid suicidpreventivt arbete, säger Anna Korbutiak.

Vi är välfärdens akademiker
7 av 10 socionomer är redan med.
Välkommen in på akademssr.se



Akademikerförbundet SSR



“Självkännedom och bredd gör en bra chef!”

Skaffa dig bredd, lär känna dig själv, våga berätta att du är nyfiken på chefsrollen och växla mellan traditionella socionomuppdrag och chefsbefattningar. Det är Lisbeth Nilssons råd till dig som går i chefstankar och vill påverka samhällsutvecklingen med lite större penseldrag.

CHEF- OCH LEDARSKAP

TEXT CHRISTINA B. WINROTH

Knappt tio år efter sin socionomexamen fick Lisbeth Nilsson chansen att prova på chefsrollen. Sedan dess har hon varvat ledande befattningar i offentlig sektor med mer verksamhetsnära uppdrag. Bilden Lisbeth tecknar av sin socionomkarriär karaktäriseras av hur hon växlat mellan chefsbefattningar och traditionella socionomuppdrag.

– Varje gång jag lämnat ett chefsjobb för en mer verksamhetsnära tjänst, har jag efter en tid längtat tillbaka till att kunna påverka verksamheten. Att som chef med jämna mellanrum återvända till olika socionomuppdrag kan jag varmt rekommendera, säger Lisbeth Nilsson.

Sitt första chefsjobb erbjöds Lisbeth då hennes avdelningschef inom omsorgen skulle vara föräldraledig.

– Det gängse rådet brukar vara att inte bli chef över sina kollegor, men för mig var det en bra ingång för att få prova på ledarskapsrollen. Fördelen var att jag redan kunde verksamheten. Det gav mig möjligheten att fokusera på chefskännetecknen med allt från



Lisbeth Nilsson, avdelningschef Göteborgs stadsledningskontor.

arbetsmiljöfrågor, ekonomi, verksamhetsstyrning till beslut, säger Lisbeth Nilsson och tillägger:

– Har du kollegornas stöd och är sugen på att prova på chefsrollen, ta chansen! Kortare vikariat kan vara en perfekt start på en ny karriär som ledare.

Berätta om ambitionerna

Från det första chefsvikariatet har karriären, mot stadsledningskontoret i Göteborg, gått via enhetschefsuppdrag till socialchef. Som chef på Göteborgs

stads stadsledningskontor, avdelningen för familj-, individomsorg och funktionshinder, leder och samordnar Lisbeth idag de övergripande frågorna inom respektive område.

– Som socionom kan du genom chefs- och ledarskapsuppdrag på ett genomgripande sätt påverka samhällsutvecklingen, må det vara i personers liv eller med lite större penseldrag.

Socionomutbildningen gör oss rustade att fungera som spindeln i nätet, interagera med andra människor och hålla många bollar i luften.

För de som funderat på en chefs- och ledarkarriär, ger Lisbeth rådet:

– Tala om att du är nyfiken på att utforska ledarrollen. Gå ett utbildningsprogram för chefer, testa! Att prova innebär inte att du måste fullfölja, men vem vet, det kanske är precis rätt för dig.

Skaffa en mentor

Självkännedom är en annan central ingrediens för ett gott ledarskap.

– Tidigare i livet gick jag en steg 1-psykoterapiutbildning. Det har varit nyttigt att ha med sig eftersom det som chef är bra att veta hur man själv rea-

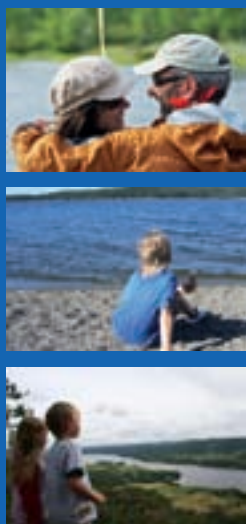
” Att som chef med jämna mellanrum återvända till olika socionomuppdrag kan jag varmt rekommendera

gerar och agerar, samt hur andra uppfattar en själv. Ledarskapsutbildningar som fokuserar på chefskännetecknen är jättebra. Som ny chef ska du dessutom se till att skaffa dig en mentor.

Som chef, poängterar Lisbeth, är det dessutom viktigt att identifiera och lyfta fram de medarbetare som har potential att bli bra ledare.

– Vi chefer måste bli bättre på att skapa utmaningar och delegera ledande arbetsuppgifter till medarbetare med ledaregenskaper. Att vara en bra mentor får inte underskattas, ej heller vikten av struktur och tydlighet, att skapa ett gott socialt klimat, skratta mycket och vara tillgänglig. Så blir du en bra ledare, och inte minst plantskolechef för nästa generation av chefer, avslutar Lisbeth Nilsson.

Vill Du påverka framtidens socialtjänst i vackra Härnösand?



Vi är ett 30-tal professionella och engagerade socionomer/ socialsekreterare som arbetar utifrån individens behov och bästa. Vår verksamhet växer och vi behöver därför bli fler.

Vill du bli en av oss?

Intresserad kontakta:
Socialförvaltningen
lisbet.sander@harnosand.se
Telefon 0611 - 34 80 00
www.harnosand.se



**Härnösands
kommun**

Socionomernas råd till socialministern

Om du skulle vara ansvarig minister för sociala frågor och socialtjänsterna, vilka frågor skulle du prioritera då? Den frågan fick ett slumpmässigt urval av socionomer i hela landet den 3–8 december 2015. Många socionomer skulle prioritera ökade resurser till det sociala arbetet med barn och en strukturerad yrkesintroduktionssatsning för samtliga nyutexaminerade socionomer.



VIKTIGASTE PRIORITERINGARNA

TEXT ANNIKA WILHBORG

Det finns en stor spännvidd i socionomernas åsikter angående vad socialministern bör prioritera i det sociala arbetet. Många socionomer anser att ansvarig minister bör prioritera satsningar som minskar arbetsbelastningen och säkerställer både löneutveckling och arbetsmiljö för socionomer. Andra vill anställa fler socialsekreterare.

Fler yrkesroller inom socialtjänsten

På temat socionomers professionella utveckling efterlyses även möjligheten att skapa fler yrkesroller inom socialtjänsten, vilket kan bidra till att behålla erfarna socionomer. Andra satsningar som många anser bör prioriteras är obligatorisk rätt till kontinuerlig fortbildning, mentorer till nyblivna socionomer och obligatorisk handledning för alla yrkesverksamma socionomer två gånger per vecka.

Ökad samverkan mellan socialtjänstens förvaltningar och ett minskat do-

kumentationskrav hamnade också högt på mångas prioriteringslista, liksom en rimlig arbetsbelastning och mer metodstöd. När det gäller satsningar för olika målgrupper anser många socionomer att ministern bör prioritera satsningar för äldre och funktionshindrade.

Mer resurser till barn och unga

Flest anser dock att behovet av utökade resurser är som störst när det gäller barnutredningar och ett utökat utrymme för ett mer evidensbaserat förebyggande arbete med barn och

TILL SOCIALMINISTERN

Viktigaste prioriteringar till socialministern:

1. **Ökade resurser** till ensamkommande flyktingbarn i synnerhet och integrationsarbete i allmänhet.
2. **Genomtänkt yrkesintroduktion** för nyutexaminerade socionomer, obligatorisk handledning och regelbunden kompetensutveckling för samtliga yrkesverksamma socionomer.
3. **Utökade resurser** till arbetet med barn och unga.
4. **Ökad samverkan**, både inom socialtjänsten och med externa aktörer.
5. **Satsningar som minskar arbetsbelastningen** samt säkerställer löneutvecklingen och arbetsmiljön för socionomer.

unga. Önskemål kring ett ökat utrymme för forskning och metodutveckling överlag förekommer också. En annan önskan var hur socionomer kan ta hjälp av andra professioner i sitt utredningsarbete när det gäller barn, exempelvis forskollärare. En vanligt förekommande prioritering var också ett ökat fokus på olika typer av långsiktigt preventiva åtgärder.



Som socionom hos oss
får du fördjupad introduktions-
utbildning under två års tid



Vi gör bra vardagar
för alla göteborgare



Du skapar ditt
 eget nätverk



Göteborgs
Stad



Och får naturligtvis
redskapen för att klara jobbet

Hitta jobbet på goteborg.se/ledigajobb

Klientkontakt och möjligheten att göra skillnad

Vad trivs du bäst med i ditt sociala arbete? Den frågan fick ett slumpmässigt urval av socionomer i hela landet i början av december 2016. Många socionomer beskrev klientkontakten som en av de viktigaste faktorerna till att de trivs med sitt sociala arbete.

VAD TRIVS DU BÄST MED I DITT SOCIALA ARBETE?

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Majoriteten av de socionomer som deltog i undersökningen värderar kontakten med klienter allra högst i det

”Majoriteten värderar kontakten med klienter allra högst i det sociala arbetet

sociala arbetet. Att samarbeta med klienten för att han eller hon ska få en trygg och stabil grund att stå på och så

småningom klara sig på egen hand är en av de faktorer som gör att socionomerna trivs med sitt sociala arbete.

Många nämner möjligheten att kunna hjälpa och stödja individer i svåra situationer samt att möta människor i många olika livssituationer som tillfredsställande faktorer i det sociala arbetet. Att stärka klienternas självförtroende och självkänsla upplevs också som givande. Några av socionomerna som deltog i undersökningen nämnde en god sammanhållning och ett välutvecklat lagarbete med kollegorna som viktiga trivsselfaktorer. Andra värdesätter möjligheten att motivera människor till förändring.

Hjälpa utsatta barn

Variationen och komplexiteten i arbetsuppgifterna samt möjligheten att bidra till ett långsiktigt socialt hållbart sam-

hälle finns med bland undersöknings-svaren, liksom stimulansen genom en mix av juridik, dokumentation och klientkontakt. En av socionomerna anser att förutsättningarna att skapa rättssäkerhet för klienter som inte kan bevaka sina egna rättigheter känns meningsfull, medan andra betonade möjligheten att utveckla metoder och arbetssätt. Känslan av att se och kunna hjälpa utsatta barn och bredden i form av olika karriärmöjligheter är andra exempel på faktorer som socionomer uppskattar i det sociala arbetet.



VAD UPPSKATTAS MEST?

Detta uppskattar socionomerna mest i sitt sociala arbete:

1. **Kontakten** med klienter och kollegor.
2. **Omväxlande** arbetsuppgifter.
3. **Känslan** av att göra skillnad i människors liv.
4. **Att följa** klienternas utveckling.
5. **Fritt arbete**, möjligheten att planera sin egen arbetstid.

Det känns ♥♥ gött i magen

Socionomier i Borlänge har roligare. I Borlänge kommun har vi det bra. Riktigt bra. Kanske beror det på chefen, eller också på oss själva. Förmodligen både och, ihop med att vi alltid har Borlängebon i fokus. Det är ju för dem vi finns till. Och det är ju så mycket lättare och roligare att finnas till för andra när det känns gött i magen.

Vill du prata med oss? Ring eller maila Tomas så får du veta allt. 0243-22 20 71 tomas.ahlin@borlange.se



Socionomer från bemanningsföretag tillför värde

53 procent av socionomerna anser att bemannings- och konsultföretagen för socionomer fyller en funktion inom det sociala arbetet. 47 procent anser att de minskar arbetsbelastningen för fast anställd personal. Det visar den undersökning som Framtidens Karriär – Socionom genomfört bland ett slumpmässigt urval av yrkesverksamma socionomer.

BEMANNINGS- OCH KONSULTFÖRETAGEN

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Konsulternas viktigaste funktion är att minska arbetsbelastningen för vår egen personal, men de bidrar även med värdefulla erfarenheter och kompetenser som vi har stor nytta av i klientarbetet. Även om konsulter bidrar till ökade personalkostnader så kan man som beställare se till att få maximal valuta för pengarna genom att vara tydlig i sin kravställning gentemot såväl bemanningsföretaget som den enskilda konsulten, säger Jennie Blomstrand, chef för Barn och ungdom på Hudiksvalls kommun.

Hon ser fördelar i att ta hjälp av externa konsulter i komplexa och känsliga ärenden som ställer särskilda krav på kompetens och betraktar bemanningsföretagens konsulter som ett värdefullt komplement till den egna personalen.

– Jag rekommenderar konsultköpare att ta referenser på den enskilde konsulten samt att upprätta en kravspecifikation som anger vilken typ av konsult verksamheten behö-

ver för tillfället. Ju mer specifik du är som beställare, desto bättre möjlighet har bemanningsföretagen att hitta rätt konsult. Genom att använda oss av en tydlig kravspecifikation har vi hyrt in konsulter som kunnat stötta nytexaminerade medarbetare och dessutom kan ta sig an komplexa ärenden, säger Jennie Blomstrand.

Viktiga för det sociala arbetet

– Biståndshandläggaryrket har förändrats på senare år, tempot och personalomsättningen har ökat, och många organisationer har en relativt hög personalomsättning. I det sammanhanget fyller konsulter förstås en viktig funktion för att

det sociala arbetet ska kunna utföras, säger Linda Hamnes, enhetschef i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning i Stockholms stad.

Hon anser att om personalomsättningen minskar så kan konsultfirmor fokusera mer på att bidra med konsulter med erfarenhet istället för att behöva tillgodose akuta bemanningsbehov. Det kan i sin tur bidra till att höja kvaliteten i socialtjänsten.

– Mitt tips är att i första hand välja ett konsultföretag som har en



Linda Hamnes, enhetschef i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning.



Jennie Blomstrand, chef för Barn och ungdom på Hudiksvalls kommun.

FYLLER BEMANNINGS- OCH KONSULTFÖRETAGEN EN FUNKTION?

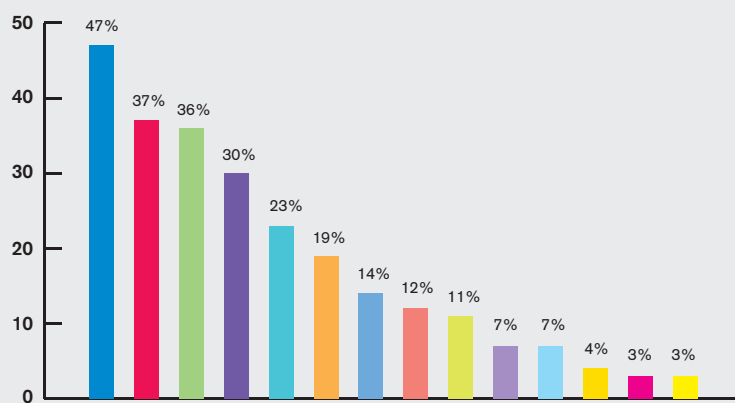
Fyller bemannings- och konsultföretagen för socionomer en funktion inom det sociala arbetet?

Ja 53%

Nej 47%

VILKA FUNKTIONER FYLLER BEMANNINGS- OCH KONSULTFÖRETAGEN?

Vilka av följande funktioner fyller bemannings- och konsultföretagen inom det sociala arbetet?



- Minska arbetsbelastningen för fast anställd personal
- Öka personalkostnaderna
- Bristande kontinuitet/kortsiktighet
- Att det sociala arbetet ska kunna utföras
- Öka flexibiliteten/minska arbetstoppar
- Kompetensförsörja/bemanna de sociala verksamheterna
- Ingen funktion alls

- Erbjuda rekrytering av medarbetare
- Öka karriär- och utvecklingsmöjligheterna
- Förbättra villkoren för personalen
- Höja anseendet för yrket
- Öka kvaliteten i det sociala arbetet
- Öka fokus på klientarbete
- Vara en samarbetspartner inom det sociala arbetet

kontinuerlig dialog med dig som uppdragsgivare och med konsulten. Undersök hur konsultföretagen arbetar

och ta referenser på såväl företaget som enskilda konsulter, säger Linda Hamnes.

DET HÄR ÄR ANNA.

Hon arbetar som socionomkonsult hos oss på CareOnDemand. Tillsammans med oss styr Anna följande saker i sitt arbetsliv:

- ✓ Arbetstiden
- ✓ Lön och ersättningsvilkoren
- ✓ Karriärs - kompetensutvecklingen
- ✓ Uppdragsorten (eller om hon vill arbeta i hemmet.)
- ✓ Att få göra positiv skillnad för andra!

Låter detta som något för dig?

Läs mer om dina möjligheter på: www.careon.se/dittnyajobb



Vi skänker pengar till välgörenhet. I Oktober skänkte vi 50.000 kr till UNHCR



CareOnDemand
KONSULTKOMPETENS INOM SOCIALT ARBETE

Resursförstärkning krävs för att hantera ensamkommande

Ökningen av antalet ensamkommande flyktingbarn har medfört en ökad belastning för socialtjänsten i många kommuner. En arbetsuppgift som tagit mycket resurser i anspråk för socialsekreterare är att hitta boende till de ensamkommande flyktingbarnen.

FLYKTINGMOTTAGANDET

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Många socialsekreterare har tvingats leta familje- och HVB-hem i stora delar av landet, vilket inneburit många tidskrävande resor. Det är förstås svårt att rekrytera tillräckligt med personal med kort varsel. Kristdemokraterna föreslår därför en nationell socialjour med fokus på ensamkommande flyktingbarn. Den nationella socialjouren ska vara en resurs som erbjuder den specialistkompetens och den avlastning som ofta behövs för att förstärka socialtjänstens egen organisation, säger Emma Henriksson, ordförande i riksdagens Socialutskott.

Kan ej utesluta framtida ökningar

– Under hösten har socialtjänsten präglats av passionerade medarbetare som gjort mer än man rimligen kan begära för att tillgodose flyktingarnas behov, säger Lars Stjernkvist, kommunalråd i

Norrköping och tidigare utredare kring flyktingmottagandet.

Han anser att staten på senare år har tagit ekonomiskt ansvar för kommunernas flyktingmottagande men betonar att rekryteringen av kompetenta medarbetare har varit och förmodli-

” Även om flyktingströmmen till Sverige har mildrats något så kan vi inte utesluta framtida ökningar

gen även i fortsättningen kommer att förbli socialtjänstens största utmaning.

– Även om flyktingströmmen till Sverige har mildrats något så kan vi inte utesluta framtida ökningar. När arbetsbelastningen är hög är det naturligt att socialförvaltningens medarbetare fokuserar på flyktingars basala behov, såsom utbildning, bostad och

försörjning. För att integrationen ska bli framgångsrik är det dock viktigt att de nyanländas sociala behov tillgodoses, säger Lars Stjernkvist.

Förändrad bostadslagstiftning

Han efterlyser lagändringar som anpassar gällande lagar till dagens samhälle, inte minst vad gäller boendelagstiftningen, som bör förebygga att alltför många flyktingar bor tillsammans på små ytor. Lagändringar som gör det möjligt för socialtjänsten att agera mer flexibelt när de söker boende till ensamkommande flyktingbarn är ytterligare en åtgärd som, enligt Lars Stjernkvist, kan underlätta socialtjänstens arbete med flyktingar.

– Många ensamkommande flyktingbarn har haft Malmö som ankomstort i Sverige. Vi tog emot i snitt 170 ensamkommande barn per dag, vissa dagar kom så många som 330 barn. Under hösten har socialtjänsten därför befunnit sig i krisläge två av tre, vilket inneburit att situationen varit allvarlig, säger Carina Nilsson, kommunalråd

med inriktning mot socialtjänst, vård och omsorg i Malmö stad.

Snabbt inkluderingsystem

För att socialtjänsten ska kunna hantera flyktingfrågan framöver krävs, enligt Carina Nilsson, en statlig mottagningsstrategi som säkerställer en jämnare fördelning mellan kommunerna, full kostnadstäckning från staten för kommunernas utlägg samt att statens etableringsansvar för nyanlända förlängs från två år till minst tre år.

– Ett flexibelt system för inkludering är angeläget, liksom styrning vad gäller behovet av samverkan mellan skolor och socialtjänst i arbetet med att ge barnen gymnasiebehörighet, säger Carina Nilsson.

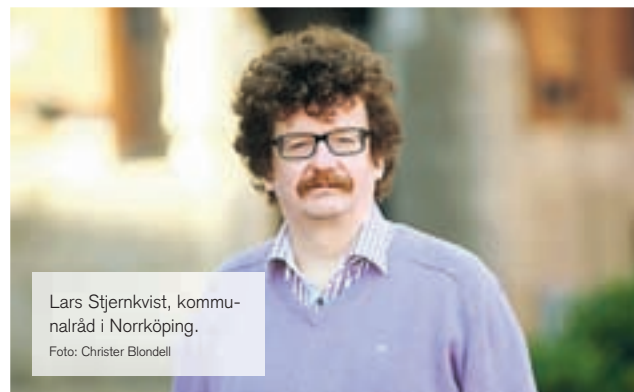
– Den stora framtida utmaningen för socialtjänsterna kommer när statens etableringsansvar för samtliga nyanlända flyktingar upphör efter två år. Då väntas förmodligen ett ökat inflöde av flyktingar som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden till enheterna för ekonomiskt bistånd, säger Carina Nilsson.



Emma Henriksson, ordförande i riksdagens Socialutskott.
Foto: Lennart Molin



Carina Nilsson, kommunalråd i Malmö stad.
Foto: Jens Ohlsson



Lars Stjernkvist, kommunalråd i Norrköping.
Foto: Christer Blondell



Foto: Staffan Eliasson

Vill du vara med och göra det goda livet möjligt i Sundsvalls kommun?

Vi söker just nu socionomer till flera spännande tjänster!

För mer information: Sundsvall.se



Många karriärvägar för socionomer i staten

Staten har ett brett verksamhetsområde som täcker in alla välfärdsfrågor i samhället. Statliga arbetsgivare kan därför erbjuda många karriärmöjligheter för socionomer. Några av de största statliga arbetsgivarna för socionomer är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Kriminalvården.

MÖJLIGHETER INOM STATEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

På stora myndigheter som Arbetsförmedlingen, Kriminalvården, Migrationsverket och Försäkringskassan finns socionomer som exempelvis är arbetsförmedlare, frivårdsinspektörer, kriminalvårdsinspektörer, personliga handläggare eller som arbetar med asyl- och tillståndsprövning. På Statens Institutionsstyrelse är socionomexamen en stor tillgång för den som till exempel vill arbeta som behandlingssekreterare.

– En fördel med att arbeta inom staten är att arbetsgivarna ofta kan erbjuda förmånliga anställningsvillkor

och bra avtal vad gäller föräldraledighet och semester, säger Cilla Kleerup, ombudsman med inriktning på statliga jobb på Akademikerförbundet SSR.

Statens Institutionsstyrelse, Inspektionen för vård och omsorg, Socialstyrelsen och olika typer av behandlingshem inom ramen för LVU och LVM är andra exempel på statliga arbetsgivare för socionomer. Statens medarbetare har generellt sett en hög utbildningsnivå och många stora statliga arbetsgivare efterfrågar kontinuerligt kvalificerade handläggare med socionomexamen.

Utvecklats till socialkonsulent

Tre år efter socionomexamen började Johnni Asmussen arbeta på Arbetsför-

medlingen i Västerås. Nu har han arbetat på samma myndighet i tjugotvå år.

– Jag hade arbetat i en kommun och på ett behandlingshem innan jag sökte ett jobb som arbetskonsulent på Arbetsförmedlingen. Det som lockade mig var främst möjligheten att hjälpa människor att få fotfäste på arbets-

” En fördel med att arbeta inom staten är att arbetsgivarna ofta kan erbjuda förmånliga anställningsvillkor och bra avtal

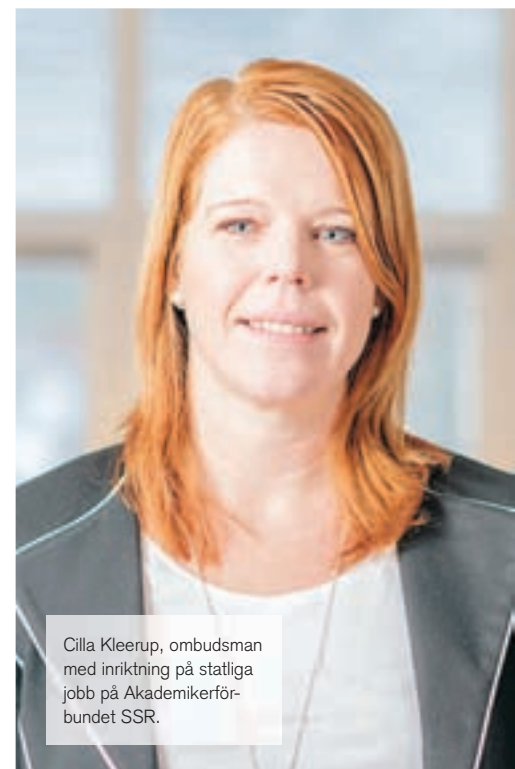
marknaden och att jobbet innebar många möten med både arbetssökanden och arbetsgivare, säger han.

Efter ett par år blev han istället arbetsförmedlare med inriktning mot rehabilitering och sedan nio år tillbaka arbetar Johnni Asmussen som socialkonsulent, vilket innebär att han gör arbetssociala utredningar av individer som av olika skäl befinner sig långt från arbetsmarknaden. Han ger även rådgivning i sociala och ekonomiska frågor och koordinerar ofta kontakter med socialtjänsten och andra myndigheter. Arbetet är självständigt och omväxlande, Johnni Asmussen planerar till stor del sin egen arbetstid.

Fördelar med staten

– Det finns många fördelar med att jobba i staten i allmänhet och på Arbetsförmedlingen i synnerhet. Vi har bra anställningsvillkor med många semesterdagar, lönenivåer som ofta ligger något högre än i kommunerna och en god tillgång till internutbildningar, säger Johnni Asmussen.

Eftersom staten är mångfacetterad och Arbetsförmedlingen är en stor ar-



Cilla Kleerup, ombudsman med inriktning på statliga jobb på Akademikerförbundet SSR.

betsgivare har han dessutom många karriärvägar att välja mellan. På Arbetsförmedlingen kan socionomer satsa på en chefskarriär, arbeta som arbetsförmedlare med olika målgrupper eller ägna sig åt rehabiliteringsärenden, individer som kräver mer omfattande insatser för att öka sina chanser att komma ut i jobb.

– Både kommuner och statliga myndigheter är ju politiskt styrda organisationer, men här på Arbetsförmedlingen får rikspolitiken ett stort genomslag. Nya direktiv och satsningar avlöser varandra, vilket skapar omväxling och variation. För närvarande arbetar vi till exempel mycket med att underlätta de nyanlända invandrarnas inträde på arbetsmarknaden, säger Johnni Asmussen.



Johnni Asmussen, socialkonsulent på Arbetsförmedlingen i Västerås.

Vissa socionomer har det bättre än andra

Är du mitt i karriären? Söker du nya utmaningar? Är du på väg att gå i pension? Kom och jobba hos oss!

Fördelar med att jobba hos oss:

- Konkurrenskraftig lön
- Tillgänglig och engagerad chef
- Personlig service av vår trevliga och kunniga personal
- Rikstäckande
- Valfrihet att jobba med det du gillar
- Trygg anställning
- Ett härligt gäng med trevliga kollegor
- Fokusera på ditt uppdrag och dina klienter – Vi ordnar resten!
- Rekryteringsbonus
- Vi kan bemanning – Auktoriserat bemanningsföretag sedan 2004

Vill du veta mer?

Kontakta oss på nedanstående nummer eller läs mer på www.rentasocionom.se

Telefon: 072-974 31 61

E-post: info@rentasocionom.se



Ann-Kristin Rydén, konsultchef på Rent-A-Socionom och auktoriserad socionom med 20 års erfarenhet från socialtjänsten, Försäkringskassan och privata företag.

God löneutveckling viktigt för stabilitet och återväxt

Ett stort antal socionomer valdes ut slumpmässigt för att svara på vad man tycker är en rimlig slutlön för en socio- nom, efter ca 30 års arbete. Majoriteten svarade 45 000kr per månad. Tre personer i olika befattningar har kommenterat resultatet och ger sin syn på ingångslön, löne- utveckling och kompetensför- sörjning i branschen.

LÖNEUTVECKLING

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Lönen är en central fråga för att visa uppskattning och behålla personal. I Linköpings kommun har man gjort en extra lönesatsning på socionomer som jobbar med myndighetsutövning och barnavårdsutredningar. De hade hög arbetsbelastning och många bytte jobb, flertalet till öppenvården eller vuxenavdelningen.

– För oss är det viktigt att behålla personer med erfarenhet. Det är tufft för nyutexaminerade att ta sig an barnavårdsutredningar som är svåra och komplexa ärenden. Vi behöver de erfarna medarbetarna för att skapa uppbackning och stadga, säger Elisabeth Gustafsson, socialnämndens ordförande i Linköpings kommun.

Höjda löner stabiliserade

När lönerna höjdes stabiliserades personalsituationen något. Personal med längre erfarenhet är dock svåra att rekrytera.

– Kommunerna måste förstå att vi konkurrerar med andra instanser om de erfarna socionomerna. Det behövs en kompetens- och försörjningsplan till den sociala förvaltningen.

Elisabeth Gustafsson tycker inte att 45 000 kr per månad i slutlön är orimligt. Problemet är de låga ingångslönerna och det är där man konkurrerar.



Elisabeth Gustafsson, socialnämndens ordförande i Linköpings kommun.

– Vi måste höja ingångslönen och skapa bättre löneutveckling för att kunna rekrytera och behålla kompetens. Lönen behöver bestå av en generell respektive individuell del. En del av lönen behöver vara kopplad till prestation, tycker Elisabeth Gustafsson.

Lön bevis på uppskattning

Även Dinah Åbinger, socialdirektör i Helsingborgs stad poängterar vikten av en god löneutveckling. Det ska löna sig

”För att påverka löneutvecklingen i positiv riktning bör man fokusera på hur man kan fördjupa sin kunskap

att ta ansvar och prestera. Lönen är det yttersta beviset på uppskattning från arbetsgivaren, i kombination med kompetensutveckling, att kunna påverka sin arbetsplats och det egna uppdraget.

– Jag är inte förvånad över resultatet på undersökningen. Socionomer ligger lågt i lön i förhållande till sin arbetsin- sats. För att påverka löneutvecklingen i positiv riktning bör man fokusera på hur man kan fördjupa sin kunskap och bidra med specialistkunskap och erfarenhet, menar Dinah Åbinger och fortsätter:



Dinah Åbinger, socialdirektör i Helsingborgs stad.

Här i Helsingborg håller vi på att införa en kompetenstrappa där kompetens, prestation och ansvarstagande tydligt ska medföra en bra löneut-veckling. Det är viktigt att det finns utrymme och möjlighet att växa. Jag skulle också vilja uppmuntra till individuell lönesättning, att våga sprida lönenivån och inte bara utgå från ålder.

Dubbla lönen

Markus Furuberg, förhandlingschef på Akademikerförbundet SSR, är lite besviken på undersökningsresultatet:

– Jag hade hoppas att siffran skulle vara högre. Målet är att socio- nomerna ska kunna dubbla sin lön, från ingångslön till slutlön. En del av förklaringen kan ligga i att den här yrkes- kategorin traditionellt inte har drivits av sin lön. Man ser oftast till klientens behov och inte sig själv.

Även om ingångslönen har höjts så är signalen att det inte lönar sig med erfarenhet eftersom löneutvecklingen inte är proportionerlig. I synnerhet för nyutexaminerade måste det finnas en möjlig lönekarriär så att man ser ett



Markus Furuberg, förhandlingschef på Akademikerförbundet SSR.

värde i att vara kvar och utvecklas, re- sonerar Markus Furuberg.

Arbete trots sjukdom

Avslutningsvis ställde vi frågan ”Hur kommenterar du att 70 % av socio- nomerna har känt sig tvungna att arbeta trots att de varit sjuka?”

– Jag är inte förvånad, säger Markus Furuberg. De flesta känner en stark lojalitet med verksamheten och maktar inte med att vara borta när det drab- bar klienter och kollegor. Samtidigt är det en väckarklocka. Sjukskrivningarna ökar när personalen är hårt pressad. Det går ett tag men sen inte alls.

– Jag tror att många arbetar trots sjuk- dom på grund av hög lojalitet gentemot kollegorna, man vill inte vara en belast- ning, reflekterar Elisabeth Gustafsson.

– Att så många arbetar när man egentligen är sjuk är beklämmande tycker jag, säger Dinah Åbinger. Man är lojal med sitt uppdrag och klienter och kollegor. Det är dock inget vi för- språkar eller uppmuntrar. Jag anser att det är viktigt att arbetsgivaren går in och aktivt avstyr att man arbetar fastän man är sjuk.

HAR DU KÄNT DIG TVUNGEN ATT GÅ TILL JOBBET SJUK?

Har det hänt att du som socionom känt dig tvungen att arbeta trots att du varit sjuk?

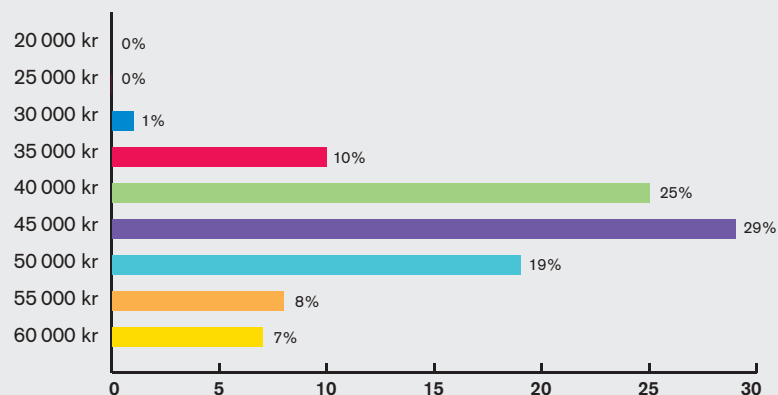
70%

30%

■ Ja ■ Nej

VAD ANSER DU ÄR EN RIMLIG LÖN EFTER 30 ÅRS ARBETE?

Vad anser du är en rimlig slutlön (efter cirka 30 års arbete) för en socionom i den löpande sociala verksamheten?



Välkommen att arbeta med oss!



Ta nya steg i karriären!

- Flexibilitet • Omväxling • Karriärmässig merit • Högre lön
- Handledning • Kompetensutveckling • Friskvård

Intresserad av att arbeta med oss?

Utbildning, utveckling, utbyte och umgänge är våra ledord som gör oss till ett kompetent team – för våra konsulter, medarbetare och naturligtvis för våra beställare.

Skicka in ditt CV och ta del av lediga uppdrag:
info@sverigesocionomkonsulter.se

Vi bemannar!

Våra erfarna socionomer bemannar inom hela socialtjänsten. Vi har utredda jour- & familjehem. Vi tar emot ensamkommande flyktingbarn och har egen läkarmottagning samt traumabehandling.

Vi har uppdrag året om och i hela Sverige

Info/Kontakta oss:

sverigesocionomkonsulter.se och tel. 073-517 74 50/51
Sveriges Socionomkonsulter AB
Maria Prästgårdsgata 27, 118 52 Stockholm



Sveriges Socionomkonsulter
av socionomer – för socionomer

Nynäshamns barn och ungdomsenhet söker

socialsekreterare

Nynäshamns barn och ungdomsenhet söker ny kollega till tjänsten som socialsekreterare i utredningsgruppen. Barn och ungdom kommer utöka med ytterligare en tjänst inom utredningsgruppen med anledning av den pågående tillströmningen av ensamkommande asylsökande barn och ungdomar.

Du ska ha socionomexamen och det är meriterande om du har vidareutbildning eller har erfarenhet av utredningsarbete. Det är en fördel om du har arbetat med barn, ungdomar och familjer och har erfarenhet av socialt arbete inom området.

För mer information om tjänsten kontakta oss gärna:

Eva Hellström, avdelningschef tel: 08-520 681 17

Anna Karin Tjernström, gruppchef tel: 08-520 738 42

Fler lediga tjänster inom vår kommun finner du på www.nynashamn.se



Foto: Johan Gustafsson

Frihet att utvecklas

Nya yrkeserfarenheter lyfter socionomers karriär

Inom ramen för kommunernas socialtjänster finns många karriärvägar och utvecklingsspår för socionomer. Familjeterapeuten Ylva Liljeros Dackland, socionom och legitimerad psykoterapeut, har genomfört en karriärresa där hon förkovrat sig inom samtalsterapi.

KARRIÄRMÖJLIGHETER

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Sex år efter socionomexamen arbetade Ylva Liljeros Dackland i fyra år som barn- och ungdomshandläggare i Hallstahammars kommun. Därefter arbetade hon med dagbehandlingsverksamhet för ungdomar med multiproblematik i Västerås stad.

– Inom dagbehandlingsverksamheten fick jag möjlighet att fokusera mycket på enskilda samtal. Jag kände ett behov av att förstärka min samtalsterapeutiska verktygslåda och valde därför att gå Psykoterapiutbildning steg 1 parallellt med arbetet. Efter fem år gick jag vidare och började arbeta med manualbaserade program i intensiv hembaserad familjeterapi. Jag började då intressera mig allt mer för familjerådgivning och gick därför steg 2 på psykoterapiutbildningen med inriktning mot just familjeterapi vid Linköpings universitet, säger Ylva Liljeros Dackland.

Ständig utveckling går som en röd tråd i hennes karriär. Efter att ha börjat arbeta på Familjerådgivningen i Västerås stad vidareutbildade sig Ylva Liljeros Dackland därför inom sexologi samt parterapietodiken ETF. Nyligen har hon även påbörjat en handledarutbildning inom samtals-terapi.

Gav nya perspektiv

– Jag är en person som drivs av att ständigt lära mig nya saker och utmana mig själv. Psykoterapeututbildningen är ett jättebra komplement till socionomutbildningen, den har givit mig en betydligt större verktygslåda att arbeta med och öppnar även upp nya perspektiv på olika situationer. Som familjerådgivare är det tillräckligt att ha gått Steg 1 på Psykoterapeututbildningen, men jag har utvecklats mycket som person och i min profession av att även ha gått Steg 2, säger Ylva Liljeros Dackland.

Dialog med din chef

– Ur ett karriärutvecklingsperspektiv är socialtjänstens främsta styrka att de kan erbjuda en mångfald av olika ansvarsområden och yrkesroller inom ramen för en och samma organisation. Jag rekommenderar socionomer som



Familjeterapeuten Ylva Liljeros Dackland, socionom och legitimerad psykoterapeut.

vill utvecklas och prova på nya arbetsområden att initiera en dialog med sin chef för att undersöka om det kan finnas andra karriärmöjligheter inom socialtjänstens verksamhetsområde, säger Ylva Liljeros Dackland.

Vid sidan av sitt arbete på Familjerådgivningen arbetade hon i ett år som samtalsterapeut på en vårdcentral. Numera arbetar hon istället en dag varannan vecka som samtalsterapeut på S:t Lukasstiftelsen i Västerås. Genom att ha en fot utanför socialtjänsten utvecklas Ylva Liljeros Dackland sin samtalsterapeutiska roll. Hennes arbete utanför socialtjänsten ger också möjligheten att betrakta omvärlden i nya perspektiv och tillgodogöra sig erfarenheter som hon har stor nytta av i arbetet som familjerådgivare.

Argumenten för vidareutbildning

Hennes tips till andra socionomer som vill utvecklas karriärmässigt genom att vidareutbilda sig inom sitt yrkesområde är att noga fundera igenom vilken nytta utbildningen kan tillföra i din yrkesvardag. Förbered argument kring varför du bör få gå utbildningen och ta med dem när du presenterar förslaget för din chef.

– Jag trivs jättebra med att arbeta som familjerådgivare. Jag får möta familjer och par som sökt sig hit av egen fri vilja och dessutom är motiverade till förändring. Det är verkligen inspirerande. Det känns också bra att arbeta med klienternas familjesituation utifrån ett systemiskt helhetsperspektiv, säger Ylva Liljeros Dackland.

YLVA LILJEROS DACKLAND

- **Familjerådgivare** i Västerås stads Familjerådgivningsverksamhet 2012. Fortbildade sig parallellt inom sexologi och parterapietodiken ETF. Har nyligen påbörjat en handledarutbildning med fokus på samtalsterapi.
- **Intensiv hembaserad familjeterapi** inom Västerås stad 2007. Gick parallellt steg 2 på Psykoterapiutbildningen.
- **Dagbehandlingsverksamhet** för ungdomar med multiproblematik i Västerås stad 2001. Psykoterapiutbildning steg 1 parallellt med arbetet på dagbehandlingsverksamheten.
- **Barn- och ungdomshandläggare** i Hallstahammars kommun 1998.

”Psykoterapeututbildningen är ett jättebra komplement till socionomutbildningen, den har givit mig en betydligt större verktygslåda att arbeta med och öppnar även upp nya perspektiv på olika situationer

Socialarbetare i kyrkans tjänst

En önskan om att kunna använda sin tro och verka inom kyrkan i arbetet med socialt utsatta människor ledde Anette Arebo till att vidareutbilda sig från socialsekreterare till diakon. Idag möter hon både glädje och sorg i livets alla skeden. Bakgrunden som socialsekreterare ger en extra dimension och underlättar i kontakten med socialtjänsten.

ARBETA SOM DIAKON

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Anette Arebo är utbildad socionom och arbetade tidigare som socialsekreterare för försörjningsstöd och på kontaktcenter samt som uppsökare på Socialförvaltningen. Därtill arbetade hon i fyra år som projektledare i ett projekt med unga vuxna i hemlöshet.

Ett stöd för människor

Anette hade länge haft en önskan att vara i kyrkans sammanhang. Efter en längre antagningsprocess tog hon ste-



Anette Arebo, diakon inom Skarpnåcks församling i Stockholm.

get från socialsekreterare till diakon. Idag har hon arbetat i 1,5 år inom Skarpnåcks församling i Stockholm.

– Det är det bästa jag har gjort. Jag får möta människor i livets alla skeden. Det är en gåva att få jobba med människor och se dem växa, berättar Anette Arebo. I det enskilda samtalet har jag

som diakon större frihet inom kyrkan. Men det ställer också krav där jag måste sätta tydliga gränser för mig själv.

Värdefull roll som tredje part

Som diakon har Anette glädje av sitt tidigare yrke. Hon har en nära kontakt med socialtjänsten och de samarbetar

för att hjälpa människor i nöd på bästa sätt. Anette följer ofta med när människor ska överklaga, ansöka om pengar eller på annat sätt behöver hjälp i sam-

” Det är en gåva att få jobba med människor och se dem växa

hället. Hon har en värdefull roll som tredje part och kan efteråt förklara rättigheter och skyldigheter.

– Det är mycket värt att ha erfarenheten och kunskapen som socialsekreterare. I mötet med socialtjänsten talar vi samma språk och kan ha ett bra samarbete, förklarar Anette.

Förmedla hopp genom Gud

Många möten är svåra och kretsar kring psykisk ohälsa, missbruk och ekonomisk utsatthet. Anette tror på människans egen kraft och vikten av att bryta ensamheten. Den största skillnaden mellan rollen som socialsekreterare och rollen som diakon är att Anette i sitt nuvarande jobb kan ge en dimension till och förmedla hopp med Gud som en god kraft.

Välkommen att ta makten över ditt liv.

Vill du ha en arbetssituation där du själv får bestämma hur och var du ska arbeta? Vill du ha en arbetsgivare som ger dig den uppskattning och de villkor du förtjänar? Vill du känna att du utvecklas och inspireras i din roll som socialarbetare?

Om dina svar på dessa frågor är "ja" ska du kontakta oss idag. Som socionomkonsult hos oss får du möjligheten att påverka din arbetssituation samtidigt som du får trygghet i form av kollektivavtal samt goda villkor och bra lön.

Hos Agila får du:

- En trygg och engagerad arbetsgivare
- Frihet och flexibilitet
- Goda villkor och bra ersättning
- Fortbildning och kompetensutveckling
- Uppskattning för din insats

Välkommen att kontakta oss på mail, socionom@agila.se, eller telefon 08 410 725 00.

agila

Socionomauktoriseringen stärkte Katayuns yrkesidentitet

En socionomauktorisering kan vara ett sätt för socionomer att stärka sin egen yrkesidentitet och karriärutveckling. Auktoriseringen fungerar samtidigt som en kvalitetsstämpel som garanterar patienter och klienter ett professionellt bemötande och handläggning.

AUKTORISERAD SOCIONOM

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag har alltid varit intresserad av psykiatri. Därför kändes det naturligt att direkt efter examen 2012 söka en tjänst som kurator. Min första tjänst som kurator fick jag vid 22 års ålder på en psykiatrisk avdelning för patienter med komplexa vårdbehov på S:t Görans sjukhus i Stockholm. Efter tre år erbjöds jag en kuratorstjänst på Stockholm Spine Center, en privat klinik som är specialiserad på behandling av patienter med rygg- och nackbesvär samt långvarig smärta, säger Katayun Rezania.

För att bli auktoriserad socionom krävs minst tre års yrkeserfarenhet, minst hundra timmars handledning,

två fristående lämplighetsutlåtanden från två chefer, kollegor eller arbetsledare som arbetat i din närhet under en längre period.

Karriärfördelar

– För mig var det självklart att bli auktoriserad socionom. Auktoriseringen har gjort att jag känner mig säkrare i min yrkesroll, jag ser den som ett be-

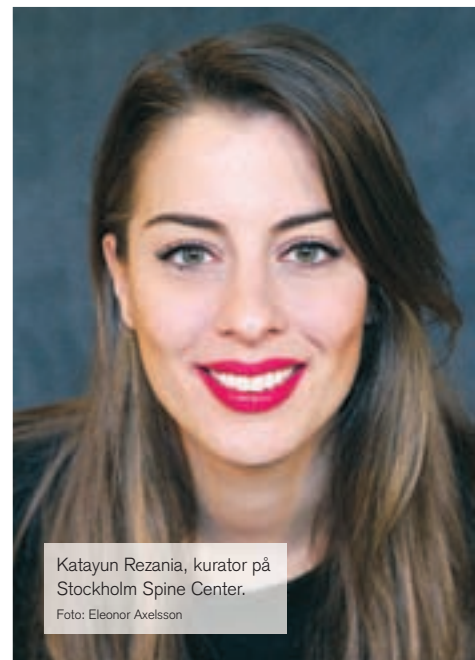
”Auktoriseringen har gjort att jag känner mig säkrare i min yrkesroll

vis på att jag befinner mig på rätt spår i min yrkesutövning. Auktoriseringen tydliggör min specialistkompetens inom socialt arbete, vilket är en stor

fördel eftersom vi arbetar i multimodala team med många olika professioner. Min förhoppning är förstås att auktoriseringen även kan vara till fördel när jag söker ett nytt jobb i framtiden, inte minst eftersom allt fler privata arbetsgivare ställer krav på auktorisation när de nyanställer socionomer, säger Katayun Rezania.

Kuratorn i hälso- och sjukvården arbetar med att säkerställa och förstärka det sociala, psykosociala och socialrättsliga perspektivet för patienten. De arbetsmetoder som används bygger på vetenskap och beprövad erfarenhet. Trots detta är socionomerna i vårdinriktade verksamheter en av få yrkesgrupper som inte är legitimerade av staten. Auktoriseringen fungerar som ett alternativ till legitimering och ger både socionomen en kvalitetsstämpel och arbetsgivaren en kvalitetsgaranti.

– Betrakta socionomauktoriseringen som en investering i din professionella utveckling, för oavsett var du jobbar i framtiden kommer du garanterat att ha nytta av din auktorisation. Socionomer möter många människor som befinner



Katayun Rezania, kurator på Stockholm Spine Center.
Foto: Eleonor Axelsson

sig i utsatta situationer. Det är därför särskilt viktigt att dessa personer kan vara säkra på att få ett professionellt och ansvarsfullt bemötande, säger Katayun Rezania.



falun.se/ledigajobb

Falu kommun söker

Specialistsocionomer och socialsekreterare till barn- och familjesektionen

Läs mer om tjänsten och gör din ansökan på www.falun.se/ledigajobb.

jobb som märks

FALUN

Får vi bli din framtida arbetsgivare?

Vår företagskultur kännetecknas av en hög grad av delaktighet och ömsesidig respekt där arbetsglädje och laganda uppnås. Vårt arbete kännetecknas av professionalitet och hög kompetens. Med utgångspunkt från beprövade och kunskapsbaserade metoder bidrar vi till förändring som gör skillnad i klienternas liv. Läs mer på vob.se



Det offentliga alternativet för dig som vill jobba med utsatta barn, ungdomar, unga vuxna och familjer.



Barnens berättelser blir viktig information

Barn som är utsatta för våld i nära relationer vet ofta inte vart de ska vända sig. Som socionom har man en viktig roll i att lyssna, fånga upp, informera och ta ansvar genom att agera. Marie Angsell arbetar som sakkunnig på BRIS och är barnens språkrör. Hennes roll är att omvandla barnens berättelser till kunskap om barns upplevelser och tankar och vilka strategier man bör använda för att agera.



Marie Angsell, sakkunnig på BRIS.
Foto: Peter Knutson

VÅLD MOT BARN

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Marie Angsell har en bakgrund som socionom sedan 20 år tillbaka. Hon arbetade tidigare som familjebehandlare, med familjeterapi, familjerätt och ledde stödgrupper för barn. Marie började på BRIS i samband med de unika stödgrupper som sattes in efter tsunamin. Idag är hennes uppgift att omvandla barns berättelser till kunskap om barns upplevelser och tankar så att andra kan

förstå och bemöta våldsutsatta barn på rätt sätt.

– Jag har alltid varit intresserad av barns rättigheter. På BRIS kommer jag nära barns berättelser om våld. Förstahandsinformationen ger ett unikt perspektiv som jag tycker är viktigt att förmedla, säger Marie Angsell.

Ansaret att vara skyddsnät

Marie Angsell betonar att väljer man det här yrket behöver man först reflektera, är jag beredd? Man behöver ta på sig ansvaret att vara barnens skyddsnät.

– Det kan vara både svårt och obehagligt. Man får inte värja sig, det ingår i uppdraget, betonar Marie. Du måste vara påläst, känna till riskfaktorer och kunna identifiera riskmiljöer. Se signaler och symptom både hos barn och vuxna, förklarar hon vidare.

En och samma kontaktperson

När barnen har haft kontakt med myndigheter är det vanligt att de beskriver att de var snälla och vänliga men kunde inte hjälpa till. Marie Angsell menar

att man ofta brister i information till barnet. De vet inte vem de har träffat, vad som ska hända och när de ska ses

” Du måste vara påläst, känna till riskfaktorer och kunna identifiera riskmiljöer

igen. Man måste hålla barnet informerat under hela processen.

– Jag skulle vilja se att barnen har en kontaktperson, så att de känner trygghet. Vi behöver förmedla ”jag finns här för dig”.

Våga var kvar när du hör signalerna

Det är viktigt att även våga prata med de vuxna. De har ofta en egen stress och känsla av otillräcklighet. När de berättar om situationer hemma framkommer ofta omedvetet en beskrivning av våld – övergrepp, oftast psykiska, kränkningar och hot.

– Då behöver man kunna höra och se. Det krävs kunskap, bra handledning och stöd. Man måste våga prata med vuxna om att de utsätter barn för våld, avslutar Marie Angsell.

Var med oss och bidra till att Norrtälje kommun fortsätter att vara en trygg plats att växa upp på.

Hej socialsekreterare!

Söker du ett jobb med stora utmaningar? Med fokus på barnens bästa erbjuder vi dig fantastiska kollegor, tydliga processbeskrivningar och chefer som hjälper dig när arbetsbelastningen är hög.

Vi har höga ambitioner och behöver fler engagerade medarbetare.

Läs mer och sök på:
norttalje.se/jobb

NORRTÄLJE
KOMMUN



Malmö rustar för framtiden

Malmö erbjuder storstadens hela bredd, variation och utmaningar inom socialt arbete. Samtidigt finns här hög ledartäthet och en stark fokus på kunskapsutveckling och god introduktion.

Som en av Sveriges största kommuner har Malmö stad en välutbyggd socialtjänst och styrka att möta de många utmaningar som samhället står inför.

– Det satsas stora resurser på kompetensutveckling och utbildning för våra socialsekreterare och vi har en mycket hög chefstäthet. För oss är det helt avgörande att vi kan skapa en bra arbetsmiljö, så att våra socialsekreterare ska hinna med och orka, berättar Rikard Vroland, avdelningschef för individ- och familjeomsorgen i Malmö innerstad.

Det ställs höga krav på socialsekreterare och därför arbetar Malmö stad systematiskt med att ge en god introduktion för nya medarbetare. Individ- och familjeomsorgen sjösätter under 2016 ett nytt introduktionsprogram för nyanställda socialsekreterare, med handfast lokal introduktion på arbetsplatsen och en mer övergripande yrkesintroduktion, med mentorer och handledare. Det finns också en kompetensstrategi för alla delar av socialförvaltningen, som gäller samtliga medarbetare inom förvaltningen, med tydligt formulerade karriärvägar och kompetensutvecklingsmöjligheter.

– Vi lägger stor fokus vid att kontinuerligt utveckla vår organisation och att ge våra medarbetare de bästa förutsättningarna att möta de utmaningar som vi står inför. Det läggs stor vikt vid att man ska få möjlighet att utveckla sin kompetens och pröva på olika arbetsuppgifter. Tjänstemännen har stor handlingsfrihet och hög delegation, samtidigt som de alltid ska ha tryggheten av ett starkt chefsstöd, framhåller Rikard Vroland.

Stora rekryteringsbehov

Med det stora antalet nyanlända som kommit till Malmö är rekryteringsbe-

hoven inom socialtjänsten idag mycket omfattande. Eva-Britt Holmberg, avdelningschef för individ- och familjeomsorgen (IOF) i Malmö norr, har arbetat inom IOF i Malmö i 35 år. Hon menar att situationen idag är extraordinär, men att den samtidigt skapar stora möjligheter för socialsekreterare som vill ha ett jobb där man verkligen kan göra skillnad.

– Inom socialtjänsten är vi vana vid utmaningar, men jag har aldrig sett en liknande situation som den vi har idag. Samtidigt är det otroligt givande och meningsfullt att som socialsekreterare få jobba med de svåra frågorna som vi står inför idag, säger hon.

Eva-Britt Holmberg lyfter fram att Arbetsmiljöverket under 2015 granskat socialsekreterarnas arbetssituation och att detta satt ljus på vilka förbättringar och justeringar som behövs. Målet är att skapa en balans mellan behov och resurser för att få en rimlig arbetsbelastning. Det pågår även ett arbete med att skapa en likvärdig organisation i Malmö stads fem stadsområden och en översyn av arbetsbördan för medarbetare och chefer.

– Som socialarbetare har man stora möjligheter att påverka både arbetets innehåll och organisationen. Man kan driva projekt och goda idéer tas verkligen tillvara, menar hon.

Barnfokus

Linda Widelo-Malm arbetar på en nyinrättad tjänst som barnets socialsekreterare inom familjehemsvården. En viktig del av hennes arbete är att fånga upp och motverka psykisk ohälsa hos familjehemspplacerade barn.

– Det finns en stark barnfokus i vårt sätt att arbeta i Malmö och denna tjänst är ett led i detta. Det är ett otroligt spännande arbete, där hälften av job-



Eva-Britt Holmberg, avdelningschef för individ- och familjeomsorgen i Malmö norr och Rikard Vroland, avdelningschef för individ- och familjeomsorgen i Malmö innerstad.

Foto: Caroline Jacobsen

bet är myndighetsutövande och hälften öppenvård. Jag märker att vi når resultat och skapar förtroende hos barnen. I år har familjehems- och jourhemsplaceringar ökat mycket i takt med den stora strömmen av ensamkommande barn- och ungdomar och det är enormt roligt att få chansen att arbeta med olika kulturer och familjesammansättningar, säger hon.

Linda Widelo-Malm tycker att Malmö stad värnar om sina socialsekreterare och att man är mån om att värda deras kompetens och karriärmöjligheter.

Det finns mycket kompetensutveckling att ta del av, bland annat i form av temadagar i olika ämnen. Socialtjänsten har också ett gott samarbete, både internt och med olika externa myndigheter, sjukvård och skola.

– Det finns en gemensam syn om att alltid lösa problem och möta utmaningar med medborgarnas bästa för ögat. Det finns ett utpräglat helhetsperspektiv och alla strävar mot samma mål. Vi har stort stöd i våra kolleger, är måna om varandra och har väldigt kul tillsammans!



Linda Widelo-Malm arbetar på en nyinrättad tjänst som barnets socialsekreterare inom familjehemsvården.

Foto: Caroline Jacobsen



Malmö är Sveriges tredje största stad. I Malmö finns fem stadsområden och sociala resursförvaltningen som ansvarar för individ- och familjeomsorgen, vård och omsorg samt kultur och fritid. Med sin centrala placering mitt i Öresundsregionen, sitt rika kulturutbud och varierade näringsliv är Malmö en av Sveriges mest dynamiska städer. Staden växer snabbt och idag är cirka en tredjedel av invånarna födda i utlandet.

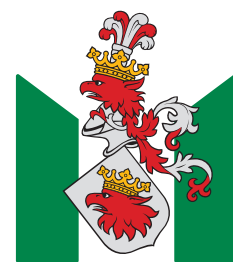
Följ oss här:

Facebook: facebook.com/jobbaimalmstad

Instagram: @jobba_i_malmstad

LinkedIn: Malmö stad

YouTube: Filmserie "Jobba i Malmö stad"



Malmö stad

Om du är intresserad av att jobba hos oss så hittar du mer information på: malmo.se/jobb



Victoria Skoog, Eva Leijon,
Jonna Sundberg, Eva Rönn-
bäck och Marie Rudbäck.
Foto: Jimmy Lilja

”Viktigt att lyssna bakom orden”

Inom Socialförvaltningen i Sundsvall pågår ett omfattande utvecklingsarbete med fokus på ständig förbättring av verksamheten – till nytta för både medarbetare och klienter.

”Det är viktigt att ni lyssnar bakom orden.” Det svaret fick en socialsekreterare av en ung flicka under ett samtal kopplat till Barns brukarmedverkan, en modell som utvecklats av socialtjänsten i Sundsvall tillsammans med övriga kommuner i länet och FoU Västernorrland, en forsknings- och utvecklingsenhet som arbetar för en kunskapsbaserad socialtjänst. Kommunförbundet är huvudman och länets samtliga kommuners socialtjänster finansierar verksamheten. Västernorrlandsmodellen har uppmärksammat nationellt och inspirerat andra kommuner för samtal med barn kring deras upplevelse av kontakt med socialtjänsten.

– Svaret vi fick från flickan ringar in vad det är vi vill åstadkomma med vår verksamhet. Att lyssna bakom orden kräver att man verkligen kan och vågar lyssna. För att klara uppgiften krävs både erfarenhet och mod att våga ifrågasätta sin egen verksamhet och våga testa nya saker, säger Eva Rönnbäck, verksamhetschef, myndighetsutövning.

Specialisttjänster

Socialförvaltningen i Sundsvall kraftsamlar nu på alla fronter för att skapa en kunskapsbaserad verksamhet med fokus på ständig förbättring.

– Vår stora utmaning som vi delar med de flesta andra kommuner idag, är ett ökat tryck på barnsidan. Samtidigt har vi många vakanser och en utmaning i att behålla den personal vi har.

Ett led i det arbetet är att vi nu ser över möjligheten till att skapa en karriärstege och inrätta specialisttjänster för verksamhetens erfarna socionomer. Tanken är också att nyanställda ska ges en gedigen introduktion där de, under så lång tid som krävs, har ett nära stöd av mentor eller samordnare för att komma in i arbetet. Efter flera år i yrket i kombination med både ökad erfarenhet och ökad teoretisk kunskap ska det finnas möjlighet till att få en specialisttjänst, säger Eva Rönnbäck, som påtalar vikten av att få in ny kunskap och ta tillvara den kompetens som redan finns samlad i organisationen. Ambitionen är att det ska finnas specialisttjänster inom alla socialtjänstens ansvarsområden.

– För att klara det krävs tydliga och strukturerade vägar för den interna kunskapsspridningen.

En viktig roll i den strävan har Victoria Skoog, forskare och kvalitetsutvecklare vid FoU Västernorrland.

– Jag finns med som stöd i verksamheten och arbetar just nu med ett projekt där vi ser över olika möjligheter för hur vi ska kunna höja kvaliteten och få en ännu bättre och mer evidensbaserad socialtjänst.

Teamkänsla

Eva Leijon, enhetschef utredning barn, har arbetat inom socialtjänsten i Sundsvall i nära 20 år.

– Jag tycker att det här är ett i grunden otroligt spännande, inspirerande och lärorikt jobb. Det händer alltid nya

saker som gör att du ständigt utvecklas, både som yrkesmänniska och person.

Marie Rudbäck, socialsekreterare, som sedan åtta år tillbaka arbetar med placering av barn och unga inom kommunen, instämmer:

– Ingen dag är den andra lik. Jag ser fram emot att gå till jobbet varje måndag och det är alltid lika spännande att se vad som kommer att hända just den veckan.

Även Jonna Sundberg, som är relativt nyutexaminerad och började arbeta som socialsekreterare på mottagningsgruppen för familje- och vuxenstöd i våras, trivs bra på sin arbetsplats.

– Jag sökte mig hit eftersom jag hade goda erfarenheter från tidigare praktikperioder inom verksamheten. Jag upplever att det finns en stark teamkänsla och en kollegial och trevlig stämning på arbetsplatsen. Alla hjälps åt och det är lätt att bli en del av gruppen även om man som jag är ganska ny i yrket. Arbetskulturen gör att det blir roligt att gå till jobbet trots att det är tuffa saker vi jobbar med. En stor fördel är att det finns ett stort utbud av olika insatser inom kommunen.

Bra mix

Den som är intresserad av att börja arbeta inom socialtjänsten i Sundsvall möter en funktionsindeldad organisation som erbjuder stora möjligheter till att välja inriktning efter intresseområde. En utvecklingsbenägen verksamhet som målmedvetet arbetar med kvalitetshöjning på alla plan.

– Här finns hög kompetens bland personalen och vi har en bra blandning av erfarna medarbetare och mer nyutexaminerad personal. Sammantaget blir detta en mycket dynamisk mix där erfarenhet i kombination med ny och gammal kunskap korsbefruktar varandra, säger Eva Rönnbäck.



Socialförvaltningen i Sundsvall är uppdelad i två delar: en som ansvarar för myndighetsutövningen och en som ansvarar för utförandet av insatserna.

■ Socialtjänstens myndighetsutövning med ca 250 medarbetare har uppgiften att utreda och besluta om insatser på individnivå samt även att utveckla välfärdstjänster på längre sikt. Socialtjänsten är indelad i tre områden: Barn och unga, Vuxen (bl.a. missbruk och beroende och ekonomiskt bistånd) samt äldre och funktionsnedsatta.

■ Socialtjänstens utförardel består av ca 3 000 medarbetare som utför de tjänster som beviljats.

Sundsvalls kommun
Norrmalmsgatan 4
851 85 Sundsvall
Tel: 060-19 10 00
www.sundsvall.se

 **Sundsvalls
kommun**

Signs of Safety centralt för Falun

Morgonsolen glimmar i den vinterlugna Faluån. Från mötesrummets fönster på andra våningen kan socialsekreterarna Josefine Malmberg, Linda Eriksson och Emelie Fahlstedt se världsarvsstaden vakna. Snabbt och självklart listar de flera starka skäl till varför de väljer att jobba och leva här, i hjärtat av Dalarna.

- Möjlighet till kompetensutveckling och skiftande arbetsuppgifter.
- Stöttning från, och samarbete med, kollegor och chefer.
- Flexibla arbetstider och kompetensutveckling.

Falu kommun söker ett antal socionomer. De rekryteras till en kommun med en stabil ekonomi och en barn- och familjesektion som fick en modernare organisation för 1,5 år sedan.

Magnus Nordahl, sektionschef, ger en kort bakgrund till satsningen:

– Vi har åtta enheter som jobbar med familj, barn och unga och vi behöver fler socionomer på många poster. Vi är väldigt flexibla när det gäller individens önskemål om specifika arbetsuppgifter, både i ansökandefasen och senare.

– Vi utvecklar en kompetenstrappa för att säkerställa att personalen och organisationen utvecklas som önskat. Hit hör möjligheter att coacha andra och aktivt påverka sin löneutveckling, konstaterar Magnus Nordahl.



Principerna inom Signs of Safety och barnperspektivet vägleder arbetet för Josefine Malmberg, Linda Eriksson och Emelie Fahlstedt.

Snabba dagar

Josefine Malmberg, som ägnar fritiden åt familjen och hästgården utanför Falun, har jobbat lite drygt ett år inom barn- och ungdomsgrupp 1. Falu kommun är hennes första arbetsplats som socionom och hon beskriver arbetsdagarna som alltid går mycket snabbt, låt vara att de inte alltid är lätta.

– Det kan låta friserat, men jag går glad till jobbet och innan jag vet ordet av är klockan halv fem och det är dags att gå hem. Ingen dag är den andra lik. Uppstår en tung situation, exempelvis i samband med omplacering av barn, kan jag ta stöd av en chef eller en kollega när jag behöver. Att vi jobbar i par

med varje ärende ger ett bättre läge redan från start i den aspekten också, säger Josefine

Signs of Safety

Efter fem år i yrket och tre olika tjänster inom socialtjänsten är Emelie Fahlstedt tillbaka inom barn- och familjesektionen, gruppen barn och ungdom 3. Där arbetar hon och kollegorna enligt Signs of Safety. Med barnen i centrum skapas åtgärder de inblandade ska komma överens om. Från mor och far till lärare, släktingar, vänner och olika myndighetspersoner. Syftet är att forma en säkrare och tryggare vardagsmiljö för barnet, utan omplacering.

– Metoden fungerar. Ett konkret exempel kan vara att vi identifierar missbruksproblematik, ett beteende som kanske inte kan upphöra omedelbart men som snabbt kan justeras så att barnet får en tryggare vardag, berättar Emelie som valt att bo i centrala Falun och enkelt kan cykla eller gå till jobbet.

Signs of Safety innehåller en rad moment och redskap. Emelies grupp är den som använder flest. Det är bland annat skattningskolor, berättelser i ord och bild och den viktiga säkerhetsplaneringen.

– Signs of Safety är bra för våra klienter, men också för oss i yrket. Det är ett strukturerat och beprövat arbets sätt. Det gör att den oro vi har på socialtjänsten, och som kanske finns hos andra i familjens omgivning, blir tydlig. Tydligt blir också vad som fungerar bra

i familjen. Detta ger familjen chansen att komma med sina lösningar, utan att vi på socialtjänsten tummar på barnets trygghet och säkerhet. Modellen bidrar till att vi får återkoppling och bekräftelse på att vårt jobb för barn och ungdomar gör positiv skillnad, konstaterar Emelie.

Mappning viktigt verktyg

Ett av momenten är mappning. Det innebär att personalen och familjen, plus andra i deras omgivning, tillsammans gör tre tabeller. I en tabell listas önskat beteende. I en annan önskat beteende. I en tredje tabell listas vad som ska göras.

– Alla som kommer till oss kan inte formulera, eller inse, vad som är skadligt i deras eller andras beteende. Mappning är ett verktyg alla förstår, problem och lösningar blir mer konkreta, och alla deltar i processen. Dessutom är framstegen då synligare. Och att känna att man börjar färdas åt rätt håll är väldigt, väldigt viktigt för alla inblandade, säger Linda Eriksson som jobbar i gruppen barn och ungdom 2.

Bred verksamhet

Linda jobbade tidigare i en något större stad och tycker att hon nu kommit till en arbetsplats och region som ger henne mer både som yrkesperson och privatperson. Det är 20 minuters pendling från hemmet och familjen i grannstaden Borlänge och den flexibla arbetstiden gör vardagen lättare att få ihop.

– Naturligtvis är jobbet svårt ibland, konstigt vore det annars eftersom våra beslut påverkar människor i så hög grad. Men vi tillhör en större samhällsstruktur och kan enbart uppfylla vår roll och fokusera på de vi faktiskt kan hjälpa. Vi måste fokusera på det vi kan göra, inte det som är omöjligt för oss. Och det räcker långt, det kommer varje dag någon form av bekräftelse på att vi gör en positiv skillnad i människors liv. Jag kan ärligt talat inte tänka mig ett bättre jobb.



Fakta Falu kommun

Invånare: Cirka 57 000.

Del av FalunBorlångeregionen: 165 000 invånare.

Budget: Cirka 3 miljarder kronor.

Socialtjänsten: 600 anställda.

Barn- och familjesektionen: 104 anställda.

Fritid: Sport- och friluftsarenan Lugnet (bl.a. skid-VM 2015). Dalateatern. Landets bästa innebandylag. Årets kulturkommun 2015. Plogade skridskoisar. Cykelvänligt. Många evenemang.

Tre timmar från Stockholm och Sälén.

www.falu.se

FALUN



Magnus Nordahl, sektionschef.

Elenor Beer arbetar med utredning av barn och familjer på socialförvaltningen i Haninge.



Haninge siktar på att bli Sveriges bästa socialförvaltning

– Socialförvaltningen i Haninge gav mig den bästa start man kan önska sig som nytexaminerad socionom. Jag kom snabbt in i arbetsgruppens gemenskap där jag hela tiden haft möjlighet att utvecklas, säger Elenor Beer.

På socialförvaltningen i Haninge går arbetet till stor del ut på att hjälpa människor att hjälpa sig själva, utifrån deras egna förutsättningar. Förvaltningens cirka 900 anställda leds av förvaltningschefen Siw Lideståhl. Både Siw Lideståhl och Elenor Beer beskriver verksamheten som en lärande organisation med en uttalad strävan efter ständig förbättring.

– Under mina åtta år i kommunen har jag arbetat inom flera olika verksamheter. Jag har haft möjlighet att fördjupa mig inom områden jag brinner för och delat med mig av nya kunskaper inom organisationen, säger Elenor Beer.

I grunden finns en vision om att bli den bästa socialförvaltningen, både för de som söker hjälp och för medarbetarna.

– Om man som klient har möjlighet att välja en socialförvaltning i landet vill vi att Haninge ska vara det självklara valet. Vi vill ge den absolut bästa hjälpen, av de absolut bästa medarbetarna, med de mest säkra metoderna. Därför arbetar vi hårt med att ta vara

på alla små avvikelser som behöver förbättras, förklarar Siw Lideståhl.

– Tillsammans med socialsekreterare och fackförbund har vi tagit fram en handlingsplan som har lett till en justerad lönestruktur och administrativ avlastning. Tanken är att våra socialsekreterare ska ägna mindre tid åt pappersarbete och få mer tid att jobba med dem de är till för, säger Siw Lideståhl.

Elenor Beer, som arbetar med utredning av barn och familjer tycker att verksamheten är i en spännande utvecklingsfas.

– Ledningen har lyssnat på medarbetarna. Som anställd ingår många förmåner som exempelvis friskvårdsbidrag och årsarbetstid. Ledningen arbetar

även för att göra arbetet mer flexibelt i takt med att samhället omkring förändras. Något som är till stor hjälp när man som jag har småbarn hemma.

– Här i Haninge har vi en stor och trygg socialförvaltning där medarbetarna trivs och ofta stannar länge i organisationen. Liksom många andra kommuner har vi en utmaning i att hitta bra medarbetare även framöver. Just nu behöver vi rekrytera flera socialsekreterare, sedan har vi några pensionsavgångar inom chefsleden som vi ska ersätta med bra ledare. Vi ser fram emot att ytterligare förstärka vår organisation med medarbetare från olika erfarenheter och med spännande bakgrunder avslutar Siw Lideståhl.



Siw Lideståhl, förvaltningschef på socialförvaltningen i Haninge.



Med drygt 83 000 invånare är Haninge, som ligger strax söder om Stockholm, en av de största kommunerna i Stockholms län. Socialförvaltningen ansvarar för kommunens uppgifter inom socialtjänsten och lagen om stöd och service

till vissa funktionshindrade. Även familjerättsfrågor, alkohol- och tobaksfrågor enligt alkohollagen samt arbetsmarknadsfrågor ingår i socialförvaltningens ansvar. Förvaltningen har cirka 900 anställda.

Se alla våra lediga tjänster på haninge.se

Haninge kommun
Rudsjöterrassen 2
136 81 Haninge
Tel: 08-606 70 00



Lättare att nå drömjobbet genom att vara konsult

Att få erfarenhet från flera olika typer av tjänster ger en bredd som gynnar karriären. Det är ett av skälen till att allt fler socionomer väljer att bli konsulter. Schyssta och trygga villkor gör att företaget Dedicare blivit en populär arbetsgivare i branschen.

Flexibilitet, konkurrenskraftig lön och självbestämmande. Det finns många anledningar för socionomer att välja konsultbranschen. Dessutom är det utvecklande.

– Jag vill prova på flera olika typer av jobb. Att vara konsult ger mig den möjligheten, säger Jelena Petrovic, socionom som är på sitt första uppdrag för Dedicare efter att tidigare ha varit anställd i två olika kommuner i landet.

Konsultverksamheten skapar stimulans genom att ständigt erbjuda förnyelse i arbetslivet vilket bidrar till att kunna avancera och lättare nå sina uppsatta mål i yrkeslivet, resonerar Jelena Petrovic.

– Visst kan man byta jobb även om man är fast anställd i en kommun men inte lika smidigt, instämmer Nils-Olof Nilsson, som just nu arbetar som enhetschef i en Stockholmsort på ett års-långt uppdrag genom Dedicare.

Nils-Olof Nilsson beskriver sig som en nyfiken person som tilltalas av att ständigt ha något nytt att ta tag i. Han lockas av och passar för olika chefsroller och att vara socionomkonsult passar honom därför perfekt.

– Jobbet är som kompetensutveckling i sig. Varje nytt uppdrag innebär en ny arbetskultur och nya spännande utmaningar att möta, säger han.

Värdesätter att välja själv

För socionomen Sofie Prick, som nu arbetar med ensamkommande flyktingbarn på uppdrag av Dedicare, var skälet att bli konsult främst möjligheten att kunna styra när och hur mycket hon vill jobba. Hon värdesätter att själv kunna bestämma när det finns behov av en paus för att göra annat.

– Jag vill till exempel då och då vara ledig från jobbet för att kunna vara volontär och rent praktiskt hjälpa socialt utsatta människor. Nyligen kom jag även hem från en långresa i Indonesien, det är berikande att kunna få den variationen, säger Sofie Prick.

Att Sofie, Jelena och Nils-Olof valt att arbeta som konsulter för just Dedi-



Jelena Petrovic, Nils-Olof Nilsson, Sofie Prick och Pantea Zethelius hos Dedicare.
Foto: Gonzalo Irigoyen

care beror på företagets seriositet och goda renommé.

– Jag är visserligen ingen trygghetsnarkoman men ställer höga krav på de jag arbetar för. Att Dedicare är ett auktoriserat bemanningsföretag värdesätter jag högt. Här finns kollektivavtal och man visar tydligt att man är en seriös och pålitlig aktör, säger Nils-Olof Nilsson.

För Jelena Petrovic spelade även företagets goda rykte in. När hon tidigare arbetade som chef inom en kommun tog hon hand om konsulterna som anlätades av enheten och var särskilt nöjd med dem från Dedicare.

– Jag fick alltid så bra intryck av dem som kom härifrån. Det var självklart att jag skulle söka mig hit när jag själv bestämde mig för att bli konsult, säger Jelena Petrovic.

Pantea Zethelius är konsultchef på Dedicare och hon menar att tryggheten som Dedicare kan erbjuda sina anställda är en av deras framgångsfaktorer.

– Vissa socionomer kunde tidigare uppleva en rädsla och viss skepsis för att ge sig in i konsultbranschen. Att vi har schyssta villkor och visar att vi bryr oss om de som arbetar för oss har gjort

att steget till oss blivit lätt att ta, säger Pantea Zethelius.

Engagemang som lönar sig

Trovärdigheten har stärkt Dedicares konkurrenskraft. Vissa andra aktörer på marknaden har varit ute efter att tjäna pengar på att behovet av personal just nu är så stort att man utnyttjat läget genom att ta ut oskäligt höga kostnader. För Dedicare är det uteslutet.

– Vi har ett genuint intresse för att höja kvaliteten inom socialtjänsten, förklarar Pantea Zethelius, som själv är socionom och har sin bakgrund inom just socialtjänsten.

Att hon som chef är väl införstådd med de utmaningar som socionomkonsulterna står inför har skapat tillit och en god kontakt.

– Jag ringer alla konsulter med jämna mellanrum för att stämna av hur de har det. Det är viktigt för mig att veta att alla trivs, säger Pantea Zethelius.

Det är ett uppskattat stöd.

– De ska ha en jätteeloge för sin tillgänglighet och för att de backar upp för oss. Om en uppdragsgivare exempelvis skulle ställa orimliga krav på oss kon-

sulter, är det skönt att veta att Dedicare går in och hanterar och löser det, säger Nils-Olof Nilsson.



Dedicare Socionom hyr ut och rekryterar socionomer, beteendevetare, behandlingspersonal och annan personal inom socialt arbete. Företaget har verksamhet i hela Sverige och uppdraget innebär allt från att förse kommuner med socialsekreterare och handläggare till att förse privat och offentlig sektor med familjebehandlare, kurator eller familjehemskonsulent.

Dedicare Socionom
Sankt Eriksgatan 44, 5 tr
112 34 Stockholm
Tel: 08-555 656 70
E-post: socionom@dedicare.se
www.dedicare.se/socionom

DEDICARE
Socionom

Alingsås är lagom stort – och nära

På Alingsås socialförvaltning stannar socionomerna kvar. Genom sammanhållning och lösningsfokuserat arbete skapas en trivsel och ett gott klimat i gruppen, trots att förutsättningarna kan vara tuffa.

Den samlade erfarenheten inom arbetsgrupperna gör att personalen är trygg med sina uppdrag. Ledningen känner att alla ställer upp för varandra.

– Det är stabilt i Alingsås socialtjänst. Vi vill mycket och försöker vara rörliga i takt med att omvärlden rör sig. Vi lyssnar på medarbetarna och vill ta vara på alla goda idéer, säger Karin Alvermalm, avdelningschef för IFO.

Både närhet och utmanande

Karin Alvermalm tycker att Alingsås är en alldeles lagom stor kommun att verka i. Hon har jobbat i större kommuner tidigare, men här är medarbetarna inte fler än att alla känner varandra. Samtidigt finns det utmaningar att ta tag i.

– När det händer något särskilt så går hela socialkontoret snabbt samman, oavsett var vi jobbar så är vi ett gäng. Vi kan vara belastade som många andra, men vi kan vara bättre rustade eftersom vi har den här erfarenheten, säger hon.

Närheten i kommunen gör att kommunikationen mellan olika aktörer, som

skolan och polisen, går snabbt. I Alingsås finns fortfarande många öppna insatser för olika klientgrupper tillgängliga.

– Vi har väldigt mycket specialistverksamhet i kommunen, man behöver inte åka långt utan vi kan erbjuda det här, inom cykelavstånd, säger Lucas Andersson, socialsekreterare för barn och unga.

Rörlighet och bättre fokus

1:e socialsekreterare Lisbeth Löthman-Schildt har bott i Alingsås i snart tjugo år. Hon har rört sig mellan olika stolar under åren och får därmed ett helhetsperspektiv.

– Det är en fördel även om man har specialiserat sig på något område, allt går ju i varandra. Jag har jobbat med försörjningsstöd, våld i nära relation, mottagningsgruppen, för barn och unga och nu med familjehem och ensamkommande barn. Det blir nya uppgifter utifrån hur samhället förändras, säger hon.

En rutin för kompetensutveckling håller på att byggas upp i Alingsås och mycket görs för att avlasta socionomer-



Alingsås kommun har 39 000 invånare. På socialförvaltningen, IFO, finns ett 80-tal anställda på sex olika enheter. Stöd och försörjning, barn och unga – utredning, barn och unga – placering, vuxen, funktionsstöd och familjerätt samt stöd och behandling.

Kontakt:

Karin Alvermalm, avdelningschef
Alingsås kommun
Socialförvaltningen
Individ och Familjeomsorg
441 81 Alingsås

Besöksadress: Sidenvägen 7d

Tel. direkt: 0322-61 69 70

Tel. vxl: 0322-61 60 00

E-post: karin.alvermalm@alingsas.se

www.alingsas.se



ALINGSÅS
KOMMUN

Lisbeth Löthman-Schildt, Karin Alvermalm och Lucas Andersson framför Alingsås socialförvaltning, som är inhytt i en karamellfabrik från 1888.

Foto: Hans Karlsson



na från uppgifter som andra kan göra. Då kan socionomerna ägna sig mer åt sin uppgift.

– Vi har anställt administratörer och chaufförer och kan vi bara identifiera

vad vi kan lyfta bort från dem så ska vi göra det ännu mer under 2016. Vi skulle vilja se fler lagspelare här, sådana som vill växa både individuellt och i organisationen, säger Karin Alvermalm.

Seniorhandläggare – ny karriärmöjlighet inom socialtjänsten i Västerås

– Rollen som seniorhandläggare innebär att all kunskap och erfarenhet jag byggt upp genom åren tas till vara och förs vidare. En viktig uppgift är att bistå socialsekreterarna i deras arbete, säger Petra Svensson vid socialtjänsten i Västerås.

Sociala nämndernas förvaltning vid Västerås Stad samlar hela socialtjänstens



Sociala nämndernas förvaltning i Västerås har ett samlat uppdrag att:

- Ta fram underlag för beslut i strategiska frågor
- Beställa och upphandla sociala tjänster
- Teckna avtal med utförare samt följa upp och utvärdera verksamheten
- Genom omvärldsbevakning följa aktuell forskning och ny lagstiftning
- Utföra myndighetsutövning inom det sociala området

Västerås stad
Stadshuset
721 87 Västerås
Tel: 021-39 00 00
www.vasteras.se



tens myndighetsutövning med drygt 300 medarbetare. Som i många andra kommuner finns det ett stort behov av att anställa fler socionomer inom myndighetsutövningen.

– Vi arbetar på flera sätt för att attrahera och rekrytera nya medarbetare. Exempel på det är att vi bland annat infört ett Traineeprogram för socionomer, möjlighet till anställning av s.k. Studentmedarbetare, arbetar med program för god introduktion och försöker skapa förutsättningar för ett nära ledarskap, säger Anna Kropp, HR-konsult.

Att skapa möjligheter för nära arbetsledning i vardagen och goda förutsättningar för chefer att utföra ett gott ledarskap är två viktiga hörnstenar i arbetet med att behålla befintliga och attrahera nya medarbetare till verksamheten.

– För oss är det angeläget att försöka ta till vara all kompetens som våra duktiga

medarbetare besitter. Därför är det viktigt att kunna erbjuda fler utvecklingsmöjligheter än arbetsledar- och chefskarriär.

Avlastning

Petra Svensson arbetade tidigare som socialsekreterare på Socialtjänstens Mottagning (barn/unga/missbruk/boende). Sedan i februari är hon seniorhandläggare på enheten.

– Min uppgift är att fungera som medhandläggare och stöd i andras ärenden. Grundtanken är vi seniorhandläggare ska stötta socialsekreterarna i syfte att utveckla och stärka kvaliteten i handläggningen.

Förutom att finnas med som bollplank och stöd arbetar seniorhandläggarna även med att utveckla de basala handläggningsrutinerna.

– Vi har ägnat mycket tid åt att se över rutiner och bedömningsstöd. En administration som flyter smidigt underlättar handläggningen för kollegor och ökar rättsäkerheten för klienter, konstaterar Minna Kuosmanen, seniorhandläggare, som trivs bra i sin nya roll.

– Jag kom till socialtjänsten i Västerås för fem år sedan som relativt ny-



Minna Kuosmanen och Petra Svensson, seniorhandläggare vid socialtjänsten i Västerås.

Foto: Per Groth

utexaminerad socionom. Det är en bra plats att börja på, jag fick en mycket bra introduktion. Här finns också lyhörda chefer som hela tiden arbetar för att det ska bli en så bra arbetsbelastning som möjligt för oss ute på golvet. Att man nu infört seniorhandläggartjänster är ett konkret resultat av den strävan.

Stockholms stad förbättrar arbets

Kommunstyrelsen genomför en satsning där socialförvaltningen, i samverkan med stadsledningskontoret och äldreomsorgen, tar fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare och biståndshandläggare i Stockholms stad.

– 2015 har vi fokuserat på att formulera en handlingsplan. Vi har bland annat träffat representanter för socialtjänstens verksamhet i samtliga stadsdelar. Vårt arbete går i linje med det arbetet i frågan som görs såväl nationellt som regionalt, till exempel SKL:s handlingsplan för socialtjänstens arbete, säger Lii Drobos, Socialförvaltningens projektledare för satsningen.

– De tre kommande åren fokuserar vi på att stödja implementeringen av de åtgärder som föreslås i handlingsplanen. Vi har tagit fram ett utkast till handlingsplan som presenteras i början av 2016. Den inkluderar bland annat ett utökat introduktionsprogram för nyanställda och ett ledarutvecklingsprogram, säger Lii Drobos.

Bred enighet kring satsningarna

Handlingsplanen består av ett antal förändringsåtgärder som sammanlagt förväntas förbättra arbetssituationen.

– De punkter som finns med i handlingsplanen, är väl förankrade ute i stadsdelarna. Vår ambition är att handlingsplanen ska bidra till att förstärka,



Lii Drobos,
projektledare på
Socialförvaltningen.

utveckla och förbättra verksamheten för socialtjänstens samlade verksamhet, säger Lii Drobos.

– Den sociala barn- och ungdomsvården har i många år varit underfinansierad. Vi har därför avsatt mer resurser till socialsekreterare som kämpar för att ge utsatta barn och ungdomar det stöd de har rätt till för att få en bra start på livet. I 2016 års budget har vi avsatt ytterligare 95 miljoner kronor till den sociala barn- och ungdomsvården i samtliga stadsdelar. Det är viktigt att socialsekreterarna har tillräckligt med resurser för att bevilja motiverade insatser, säger Åsa Lindhagen, socialborgarråd i Stockholms stad.

Stockholms stad satsar 20 miljoner kronor på att förbättra och stärka socialsekreterarnas och biståndshandläggarnas arbetssituation. Ytterligare en planerad satsning stärker socialsekreterarnas IT-stöd samt minskar den administrativa bördan.



Åsa Lindhagen,
socialborgarråd i
Stockholms stad.

Foto: Fredrik Hjerling, Miljöpartiet Stockholms stad

Gemensam värdegrund för Stockholms socialtjänst

Socialtjänsten i Stockholms stad präglas av utveckling för såväl medarbetare som klient. Eftersom organisationen är stor och verksamheten omfattande finns dessutom många karriärvägar att välja mellan.

– I nära samverkan med stadsdelsförvaltningarna arbetar vi med stadsövergripande strategiska utvecklingsfrågor för hela socialtjänsten i Stockholms stad, säger Veronica Wolgast Karlberg, avdelningschef för stadsövergripande avdelningen för sociala frågor på Socialförvaltningen i Stockholms stad.

Socialtjänsten i Stockholms stad är indelad i fjorton stadsdelsförvaltningar. Socialförvaltningen har ett stadsövergripande ansvar för socialtjänsten i staden och stor del av arbetet är att nå likställighet inom socialtjänsten. Socialförvaltningen har en ledande roll i utvecklingen av kunskapsbaserade metoder och kvalitetssäkring av socialtjänstens arbete. Avdelningen för stadsövergripande sociala frågor beviljar bland annat medel för socialtjänstens lokala utvecklingsprojekt ute i stadsdelarna och ser till att erfarenheterna och resultaten sprids över stadsdelsgränserna.

Delaktighet och forskning

Verksamheten bedrivs utifrån en gemensam värdegrund som baseras på över-



Veronica Wolgast Karlberg,
avdelningschef på Socialförvaltningen.

tygelsen om att vi kan göra skillnad för människor. I detta viktiga arbete är vi i ständigt behov av medarbetare som vill och kan fokusera på mötet med människor, med övertygelsen om att förändring är möjlig och att vi kan göra skillnad. Det är mycket viktigt att kombinera brukarens delaktighet med forskning och beprövad erfarenhet för att ge de bästa förutsättningarna till självständighet.

– Barnperspektivet är viktigt, liksom individens förmåga till självständighet. Vår gemensamma värdegrund säkerställer även individens rätt till samma professionella bemötande och ärendehantering, oavsett stadsdel. Stadsdelsförvaltningarna delar ett gemensamt ansvar att arbeta för ett Stockholm för alla, säger Veronica Wolgast Karlberg.

– När den nuvarande mandatperioden är slut 2018 hoppas jag att vi ska ha börjat vända utvecklingen så att Social-

tjänstens medarbetare har rätt resurser för att utföra sitt viktiga arbete, säger Åsa Lindhagen.

Utvecklande arbete som biståndshandläggare

Som biståndshandläggare av insatser till barn med funktionsnedsättning arbetar Paula Koski och långsiktigt med sina klienter och deras familjer. Hon uppskattar möjligheten att koncentrera sin yrkesroll kring barn och unga, att arbetet är självständigt och att Stockholms stad kontinuerligt erbjuder fortbildning.

– Jag har varit biståndshandläggare med fokus på barn och unga sedan 2004 och arbetade i Hägersten-Liljeholmen och på Östermalm innan jag kom till Norrmalms stadsdelsförvaltning 2015. Mitt arbete är variationsrikt och omväxlande, jag kombinerar myndighetsutövande med en stötande roll där barnens önskemål och behov är i fokus, säger Paula Koski.

Hon följer många funktionsnedsatta barn och ungdomar under stora

delar av deras uppväxt. Att etablera en långsiktig relation som bygger på ömsesidigt förtroende är en viktig del av arbetet. I biståndsbedömningsprocessen arbetar Paula Koski och hennes kollegor med AKK, alternativ och kompletterande kommunikation, för att ta reda på hur barnet ser på sitt stödbehov. Med nya familjer används ”Trestegsmetoden”, som i tre steg inkluderar möte med familjen, med

barnet och information om hur biståndshandläggarna arbetar.

Givande på många plan

Funktionsnedsatta barn och ungdomar har olika behov, förutsättningar och kommunikationsvägar, vilket innebär att vi bland annat använder bildpärmar, nätverkskortor, samtalsmattor eller berättelseböcker som verktyg i kommunikationen. Arbetet bedrivs utifrån ett tydligt barnperspektiv.

– Organisatoriska aspekter är viktiga för kvaliteten i verksamheten. Vi biståndshandläggare tillhör samma enhet som socialsekreterarna vilket gynnar samarbete kring familjerna. Även barn med funktionsnedsättning är i för-



Paula Koski,
biståndshandläggare.
Foto: Johan Marklund

sta hand barn med samma behov som alla barn har.

situationen för socionomer

Mikael Jeppson, enhetschef för ungdomsjouren, Susana Lamartine, enhetschef vid mottagningen inom individ och familjeomsorg i Skarpnäcks Stadsdelsförvaltning och Patrik Johansson, socialsekreterare vid ungdomsjouren.

Foto: Johan Marklund



Omväxling i Ungdomsjouren

Ungdomsjouren är en verksamhet där socialsekreterare från Stockholms stad arbetar dagar, kvällar och nätter med att söka upp och etablera kontakt med ungdomar i riskmiljöer i Stockholm city, parker och tunnelbanans mest utsatta knutpunkter.

– Vår verksamhet består dels av socialsekreterare som bemannar polisstationer, Socialtjänst hos polis, runt om i Stockholm och dels mobila team som rör sig i riskmiljöer där många unga befinner sig. Vi arbetar också fokuserat mot ungdomar i missbruk samt i prostitution. Under hösten har vi haft en fast stationering på centralstationen, där socialsekreterare arbetat uppsökande och lotsat ensamkommande flyktingbarn rätt i socialtjänstens organisation, säger Mikael Jeppson, enhetschef för ungdomsjouren, en del av enheten Framtid Stockholm.

Uppsökande verksamhet

– Jag arbetar alltid i team med minst en kollega. Vi söker upp ungdomar som riskerar att involveras i kriminalitet, narkotikahandel eller att råka illa ut i interaktion med exempelvis vuxna missbrukare, säger Patrik Johansson, socialsekreterare vid ungdomsjouren.

Tillsammans med polisen och personal från Migrationsverket var Patrik Johansson och hans kollegor de första de ensamkommande barnen mötte när de anlände till Stockholms central. Situationen ställde krav på att snabbt kunna etablera ett förtroende hos de ensamkommande och att på kort tid utvärdera vilket stöd olika individer kunde behöva.

– I oktober månad, när läget var som mest intensivt, tog vi emot drygt 3 000 ensamkommande flyktingbarn. Att arbeta i Ungdomsjouren är omväxlande. Jobbet ställer krav på att kunna hantera pressade situationer i stökiga miljöer och innebär mycket samverkan med andra myndigheter och socialtjänster i hela Sverige, säger Patrik Johansson.

LEAN – framgångsrecept på mottagningsenheten i Skarpnäck

På mottagningsenheten inom individ och familjeomsorg i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning bedrivs ett kontinuerligt LEAN-inspirerat utvecklingsarbete med fokus på ständiga förbättringar, att hantera eventuella problem på ett tidigt stadium och att mäta såväl framsteg som förbättringspotential.

– Jag introducerade LEAN 2012, när mottagningsenheten etablerades. Trots att medarbetarna är verksamma inom ett brett fält av sociala frågor så präglas organisationen av en god sammanhållning, ett helhetsperspektiv och gemensamma mål, säger Susana Lamartine, enhetschef vid mottagningen inom individ och familjeomsorg i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning.

I fokus för LEAN-arbetet står en målstyrningstavla, där medarbetarnas förbättringsförslag, enhetens mål och statistik

samlas. Varje vecka samlas hela enheten för ett tavelmöte där man bland annat avhandlar input från brukare, status på pågående aktiviteter, genomgång och uppföljning av mål. Dessutom presenteras goda exempel och resultat från den gångna veckan.

Ökar tryggheten och trivselen

– Vårt LEAN-arbete ger medarbetarna en tydlig bild av våra gemensamma mål och deras individuella roll i att nå målet.

Genom att ta upp alla förbättringsförslag på tavlan kan de både överblicka aktuella och implementerade idéer och förslag samt känna sig i högsta grad delaktiga i utvecklingen. Det skapar en trygg organisation med trivsel, delaktighet och inflytande. Genom att ständigt mäta våra framsteg kan medarbetarna följa statistik på hur organisationen utvecklas och vilken effekt förbättringsarbetet har, säger Susana Lamartine.

i

I Stockholm arbetar cirka 40 000 medarbetare. Som socionom i Stockholm kan du till exempel arbeta som socialsekreterare inom en bred socialtjänst eller som biståndshandläggare inom äldreomsorgen. Du kan också jobba med stöd och service till personer med funktionsnedsättning eller som fältassistent och kurator.

Socionomer arbetar främst vid någon av stadens 14 stadsdelsförvaltningar eller vid socialförvaltningens stadsövergripande verksamheter.

Kontakta stadsdelsförvaltningarna
www.stockholm.se/sdf

Kontakta socialförvaltningen
www.stockholm.se/sof



Stockholms stad

Stockholms stad
Socialförvaltningen
106 64 Stockholm

www.stockholm.se/ledigajobb

Lätt att leva för socionomer i Ale

Ale kommuns vision är "Ale lätt att leva" och det gäller i allra högsta grad deras socionomer. I Ale värderas nyutexaminerade socionomers kunskaper högt.

Anne Marie Blixt är enhetschef för barn- och ungdomsenheten. Hon har en specifik syn på sitt chefskap:

– Jag ser mig själv mer som en ledare än en chef. Vi vill ha med alla medarbetare och att de ska känna sig delaktiga.

Med sina 28 år som socionom har Anne Marie Blixt lång erfarenhet av yrket. Hon kom till Ale för 1,5 år sedan, från Göteborg.

– Jag kan se fördelarna med att jobba i en lagom stor kommun. Man kan se hela beslutsprocessen, vi känner våra politiker och handläggarna får vara med att påverka mycket i sitt arbete.

– En helt nyexaminerad socionoms kunskap är precis lika mycket värd. De kommer ju in med ny forskning och ett nytt tänkande. Vi tar gärna emot studenter som vill prova på att jobba och vill se hela bredden, säger Anne Marie Blixt som är glad över att ha engagerande medarbetare som trivs på sin arbetsplats.



Fredrik Broberg, Anne Marie Blixt och Erika Söderberg hos Ale kommun.

Foto: Patrik Bergstam

– Dessutom hade vi ett lönelöft 2015, så vi har även konkurrenskraftiga löner.

Ska vara roligt på jobbet

Erika Söderberg håller med om att det ska vara roligt att arbeta. Hon är kvalitets- och utvecklingsansvarig för IFO (individ- och familjeomsorgen) och tycker att det är viktigt att kunna påverka hur man jobbar.

– Vi har introduktionsprogram för nya anställda samt ett bra stöd för handläggarna när de arbetar. Vi vill gärna uppmuntra alla medarbetare att vara delaktiga och utvecklas. Nya medar-

tare får olika vidareutbildningar i exempelvis barns utveckling, barnsamtal eller processhantering.

Behöver fler socionomer

Fredrik Broberg är socialpedagog och enhetschef för barn och unga, utförarenheten, och har jobbat 16 år inom verksamhetsområdet.

– Vi inom utförarenheten har en öppenvårdsverksamhet för barn och ungdomar samt deras familjer. Två boenden för ensamkommande flyktingungdomar ingår också. Den sistnämnda delen är



Ale kommun ligger strax norr om Göteborg och har 29 000 invånare. Vi är 2 000 personer som jobbar med att göra det lätt för Aleborna att leva. Att pendlingen är enkel med direkttåg från både Trollhättan och Göteborg gör bara saken bättre. Vid Individ och familjeomsorgen arbetar ca 150 personer.

Verksamhetschef Individ och familjeomsorgen Iréne Blomqvist nås genom kommunens kontaktcenter:

Tel: 0303-33 00 00

E-post: kommun@ale.se

www.ale.se



en expanderande verksamhet som behöver förstärkning.

Under 2015 så har Ale kommun tagit emot ett hundratal ensamkommande flyktingungdomar. Kommunen planerar att öppna åtminstone två boenden till i år för att möta efterfrågan.

Mottagandet av ensamkommande ungdomar är stort, vilket kommer att innebära ett behov av mer personal framöver.

Leksands kommun – en utvecklande arbetsplats för socionomer

I Leksands kommun prioriterar kommunledningen och politikerna en långsiktig individ- och familjeomsorg där man avsätter de resurser som krävs för att klienterna ska uppnå en god livskvalitet. En lyhördhet för socialsekreterarnas åsikter bidrar till ett positivt och sunt arbetsklimat.

I Leksands kommun, med drygt 15 400 invånare, är individ- och familjeomsorgen indelad i två enheter: vuxen samt barn och familj. Enheterna delar lokaler och socialsekreterarna samverkar ofta över enhetsgränserna, exempelvis när de handlägger familjeärenden.

Maggan Danielsson, som tidigare arbetat och bott i Tranås och Vimmerby, kom till Leksands kommun via ett konsultuppdrag 2014. Hon trivdes så bra

i kommunen att hon bestämde sig för att säga upp sig från bemanningsföretaget och istället bli anställd direkt av Leksands kommun. Idag arbetar hon som socialsekreterare med inriktning på missbruk.

Positiv atmosfär

– Jag har aldrig tidigare arbetat på ett socialkontor med en så positiv atmosfär och god sammanhållning som här. Jag kände direkt att jag trivdes med kollegorna, delegationen från ledningen och, inte minst, den människosyn som genomsyrar kommunens sociala arbete. Det var definitivt inget svårt beslut att flytta hit, säger hon.

– Sedan jag började arbeta i kommunen 2010 har jag avancerat från socialsekreterare till ställföreträdande enhetschef. Jag trivs med de varierande arbetsuppgifterna, att det är högt i tak och att ha förmånen att arbeta i en



Zilha Fific, avdelningschef familj och stöd, Marie Holst Bustad, tf enhetschef för individ- och familjeomsorg och Maggan Danielsson, socialsekreterare med inriktning på missbruk.

modern miljö där samtliga medarbetare har inflytande över verksamhetens utformning. Vi är en lagom stor organisation med ett öppet och välkomnande arbetsklimat, säger Marie Holst Bustad, tf enhetschef för individ- och familjeomsorg.

Prestigelös organisation

I Leksands kommun har kommunledningen verkligen insett vikten av att satsa ordentligt på socialtjänsten. Vi har deras förtroende när vi handlägger ärenden. Här prioriterar vi kvalitativa

insatser som är långsiktigt bäst för individen, snarare än att tvingas ta hänsyn till kortsiktiga besparingar. Det gör att det sociala arbete som jag och mina kollegor utför verkligen känns meningsfullt, säger Zilha Fific, avdelningschef familj och stöd i Leksands kommun.

– I somras, när vi hade låg bemanning mitt under semesterperioden, gick jag in som en extra resurs och avlastade mina medarbetare på ärendenivå. Eftersom vi verkar i en prestigelös organisation tvekar vi inte att avlasta varandra i samband med arbetstoppar, säger Zilha Fific.



Läs mer på: www.leksand.se/sv/Omsorg-och-hjalp/Familj-barn-och-ungdom/



LEKSANDS
KOMMUN

Karriärutveckling och kompetens i centrum i Borås

Liksom på de flesta andra håll står Borås inför stora framtidsutmaningar inom socialtjänsten. Därför arbetar man systematiskt med framtiden i fokus för att skapa de bästa förutsättningarna för det sociala arbetet och för att ge socionomer spännande och utvecklande karriärvägar.

Ett led i detta är att 2017 skapa facknämnder, där man redan nu i ett första skede slår ihop biståndshandläggningen inom äldreomsorgen till en enhet för hela staden. Biståndshandläggare och vårdplaneringsteam samlokaliseras och blir till ett team. Som stöd för detta arbete pågår processkartläggning av verksamheten som kommer att följas av analyser, förbättring, utveckling och implementering av nya arbetssätt.

– Det är en spännande resa, som ska resultera i ännu större likställdhet för brukarna. Genom det här arbetet kan vi skapa en tydlig struktur, där vi chefer ger de bästa förutsättningar för våra medarbetare att jobba mot gemensamma mål, säger Ulrika Johansson, områdeschef på IFO Barn och Familj och Ärendehandläggning ÅO.

Ett annat viktigt arbete är att utarbeta en plan för den framtida personalförsörjningen. En erfarenhetssatsning som sjösätts nästa år ger myndighetsutövande personal 1 000 kronor i lönetillägg efter två års anställning och 2 000 kronor efter fyra år, utöver ordinarie löneökningar. Det handlar också om att ge förutsättningar för kompetensutveckling och att skapa olika karriärvägar för socionomer, vilket även har fått politisk förankring. Borås har ett avtal med Göteborgs universitet om att ta emot studenter för verksamhetsförlagd utbildning, VFU, och i utbyte har universitetet erbjudit mentorsutbildning för socialförvaltningens medarbetare.

– Att bli mentor är en karriärväg som många uppskattar. Det är också enormt värdefullt för alla här att det finns kvalificerade mentorer som tar ett extra ansvar för studenter och introduktion av nyanställd personal, framhåller Ulrika Johansson.

Det finns även förslag på att Borås högskola ska få socionomutbildning, vilket ytterligare skulle öka möjligheten för såväl VFU, mentorskap och framtida personalförsörjning.

Visar karriärvägar

En central del i arbetet med att säkra personalförsörjningen är att granska orsaker till personalomsättning och att tydliggöra olika karriärvägar. Linda Regnér, verksamhetsutvecklare på IFO, har utvecklat en kompetensförsörjningsmodell, som omfattar allt från det redan befintliga VFU- och Mentorsarbetet med studenter och nyutexaminerade till att visa på ytterligare karriärvägar och ge förutsättningar för bra avslut. Modellen ska utformas som ett klickbart system på intranätet för att visualisera hur allt hänger ihop och tydliggöra för alla medarbetare på IFO vil-

ka utvecklingsmöjligheter det finns för varje individ.

– Vi vill ha systematik på såväl organisations- som grupp- och individnivå för att tydliggöra för varje medarbetare hur alla tre delar hänger ihop i en gemensam helhet. En karriär kan ju se ut på så många olika sätt, med steg både uppåt och i sidled. Därför behövs tydliga rollbeskrivningar och konkreta verktyg för cheferna att utifrån IFOs uppdrag identifiera kommande utmaningar, behov av kompetenser och förutsättningar samt konkreta aktiviteter som fordras för att tillgodose dessa. Lika viktigt är att vända på resonemanget och analysera vad konkreta åtgärder kan generera för resultat så att vi fokuserar på rätt saker, säger hon.

Varierat arbete

Annica Abrahamsson, socialsekreterare på IFO har arbetat i Borås i fyra år. Hon framhåller att arbetet är enormt varierat och att ingen dag är den andra lik.

– Det är utvecklande att få möta så många olika människor och lyssna in deras behov. Det gäller att vara flexibel och kreativ. Man behöver kunna arbeta självständigt, samtidigt som vi ofta samar-

betar kollegor emellan. Vi har ett starkt stöd från ledningen och även ett bra och stimulerande samarbete med andra professioner. Att det finns en välstrukturerad ram med tydliga rutiner och många möjligheter till kompetensutveckling underlättar vårt arbete enormt, säger hon.

Hon får medhåll av biståndshandläggaren Cecilia Klaesson. Cecilia, som tidigare arbetat som socialsekreterare, vill framhålla att arbetet inom äldreomsorgen, likväl som inom socialtjänsten, innebär möten med människor med olika social och kulturell bakgrund, med missbruksproblematik och psykisk ohälsa. Detta gör arbetet som biståndshandläggare väldigt intressant och stimulerande.

– Arbetet inom äldreomsorgen har ett lika starkt individfokus och vi arbetar även med motiverande och uppsökande insatser. Vi har nära kontakter med bland annat hemtjänsten och vården och arbetet ställer höga krav på flexibilitet och individanpassade lösningar.

De framhåller också att Borås har ett väl utvecklat introduktionsprogram för nya medarbetare, med handledning, mentorer och närvarande enhetschefer.

i

Borås ligger naturskönt och centralt i Västsvet, med 1,5 miljoner människor inom 10 mils radie. Kommunen har mer än 107 000 invånare och omfattar förutom Borås även 20 andra tätorter. Borås har en lång tradition av handel och design och ett rikt och varierat näringsliv. Genom Borås högskola är kommunen även ett nav för forskning och utveckling. Borås stad arbetar målmedvetet med att utveckla de kommunala tjänsterna för att kunna ge medborgarna service av hög kvalitet. Ledstjärnorna är professionalism, engagemang och lärande.

www.boras.se



Annica Abrahamsson, Cecilia Klaesson, Ulrika Johansson och Linda Regnér.
Foto: Ulf Ekström

Huddingetraineesocionom ger lugn och trygg introduktion i socionomrollen

Med Huddingetraineesocionom får socionomer en genomtänkt start på yrkeslivet. Traineeprogrammet är en möjlighet att i lugn och ro utveckla ett brett nätverk och förbereda sig för sin framtida yrkesroll.

– Målet med vårt traineeprogram, som startar redan under deltagarnas utbildningstid, är att göra dem så förberedda som möjligt på de utmaningar de kommer att stöta på i yrkeslivet. Vi erbjuder en lugn och trygg inskolning i socionomrollen och ger deltagarna kunskap i hur lagstiftningen ska hanteras i praktiken. Deltagarna får en värdefull orientering i socionomens olika yrkesroller, säger Kerstin Palén, koordinator för Huddingetraineesocionom.

Inleds redan under utbildningstiden

Huddingetraineesocionom erbjuder verksamhetsförlagd utbildning, handledning, gruppdiskussioner, studiebesök och mentorer som förbereder deltagarna på utmaningarna i deras framtida socionomroll. Programmet inleds med en VFU-period. Därefter kan deltagarna ansöka om en traineeanställning som pågår under resten av studietiden. I samband med traineeanställningen får de fortsatt stöttning i sin professionella utveckling genom internutbildningar, handledning och gruppsamtal.

– Många studenter uppskattar orienteringen i socialtjänstens olika verksamheter, och de får ett kontaktnät som de har stor nytta av i sin framtida karriär. Deltagarna i traineeprogrammet träffas regelbundet, vilket ger möjlighet till diskussioner och erfarenhetsutbyte, säger Kerstin Palén.

Säkrare i yrkesrollen

Maria Makdissi gör sin första termin som trainee på mottagningsenheten på arbete och försörjning.

– Jag sökte till Huddingetraineesocionom för att få en bra start på yrkes-



Elin Dahlander, socialsekreterare på familjehemsenheten, Mindy Olsson, praktikant på biståndskansliet och Maria Makdissi, trainee på mottagningsenheten på arbete och försörjning.

Foto: Thomas Henrikson

livet. I början kände jag mig osäker på hur jag skulle hantera rollen som socialsekreterare, men nu känner jag mig mer självsäker och självgående, inte minst i myndighetsutövningen. Jag trivs jättebra på mottagningsenheten och känner att jag verkligen utvecklats personligen och professionellt av traineeprogrammet, säger hon.

Mindy Olsson är sedan september 2015 praktikant på biståndskansliet. Hon bestämde sig för att söka till Huddingetraineesocionom när kommunen besökte Socialhögskolan för att informera om programmet.

– Jag har fått en ökad insyn i rollen som biståndshandläggare och har genom studiebesök fått ökad kunskap om socialtjänstens olika verksamheter. Det

känns också bra att kunna utbyta tankar och erfarenheter på gruppträffarna med de andra praktikanterna, säger Mindy Olsson.

Tillgång till mentor

För Elin Dahlander, som påbörjade Huddingetraineesocionom 2010, lade programmet grunden för en karriärutveckling där hon fått prova på flera olika verksamheter inom socialtjänsten.

– För mig fungerade det jättebra att kombinera studier med traineeprogrammet. Jag inledde min praktikperiod på missbruksenheten och fortsatte därefter till barnenheten. Det kändes som en rolig utmaning eftersom jag alltid velat jobba just med barn. Numera arbetar jag istället på familjehemsenheten eftersom jag ville prova på en verksamhet där jag som socialsekreterare har förmånen att ha långa klientrelationer och får följa barnens och ungdomarnas utveckling i fler år, säger hon.

Gav tid för utveckling och reflektion

När hon sökte sig vidare till nya positioner inom socialtjänsten hade Elin Dahlander stor nytta av det interna kontaktnät hon etablerat under traineeperioden. Hon uppskattade också tillgången till en mentor som arbetade i en helt annan del av socialtjänsten.

– Min mentor fungerade som ett bollplank och en diskussionspartner med fokus på min professionella och yrkesmässiga utveckling. Huddingetraineesocionom gav mig den tid för reflektion och utveckling som jag behövde för att komma in i min yrkesroll. Det kändes också bra att det var en så god gemenskap i traineegruppen, säger Elin Dahlander.

Stor kommun med många möjligheter

Många traineer blir kvar i kommunen efter examen, vilket också är ett av målen med programmet. Som socialsekreterare och biståndshandläggare i Huddinge kommun får man ett kontinuerligt stöd i yrkesrollen. Man ingår i ett litet sammanhållet team där man får råd och stöd av kollegor, och kan utbyta erfarenheter. Utöver stödet från teamet får man handledning och kompetensutveckling.

Huddinge kommun är den näst största kommunen i länet, vilket innebär många utvecklingsmöjligheter.

– Våra medarbetare lyfter ofta fram det positiva i att man får träffa så många olika människor och familjekonstellationer. Det finns också goda möjligheter att byta arbetsområde. Vi kan erbjuda en stor variation och många spännande utmaningar, säger Kerstin Palén.

Huddinge ligger strax söder om Stockholm och har över 100 000 invånare. Social- och äldreomsorgsförvaltningens 1 900 medarbetare arbetar med hela socialtjänsten, och bidrar till förbättrade livschanser för Huddingeborna.

Huddingetraineesocionom är ett samarbete mellan de fyra kommunerna Nacka, Värmdö, Tyresö och Huddinge. Läs mer om programmet på huddinge.se/traineesocionom

Håll utkik efter lediga tjänster inom socialtjänsten i Huddinge kommun på huddinge.se/ledigajobb



**HUDDINGE
KOMMUN**

Mora kommun – med medarbetarnas välbefinnande i fokus

På socialtjänsten i Mora kommun står medarbetarnas välbefinnande i fokus. Här har alla medarbetare tillgång till friskvård på arbetstid, kontinuerlig kompetensutveckling, avlastning via resursteam och en ledning som uppmuntrar till professionell utveckling.

– Ett skäl till att jag trivs på jobbet är att kommunen satsar mycket på friskvård. Alla medarbetare har tillgång till ett gediget friskvårdsprogram och en timmes träning på arbetstid varje vecka. När det gäller kompetensutveckling är

det sällan något problem att få gå en specifik kurs inom ett område som vi är intresserad av, säger Åsa Mattsson, socialsekreterare med inriktning mot ensamkommande flyktingbarn.

Den som vill bli chef kan anmäla sig till ett chefsprogram. Att byta jobb inom socialförvaltningen är sällan heller något problem.

– Jag trivs jättebra med mitt jobb och min arbetsgivare. Vi har en bra sammanhållning i personalgruppen och har möjlighet att sätta in de insatser som behövs utifrån ett helhetsperspektiv på individen, säger Åsa Mattsson.

Anna Bodins inledde sin karriärbana i Mora kommun som handläggare inom försörjningsstöd. Numera är hon 1:e socialsekreterare i vuxengruppen, vilket innebär att hon bland annat ägnar sig åt organisationsutveckling och att skapa effektiva arbetsrutiner.



Linnea Jonsson, Anna Bodins, Åsa Mattsson och Therese Bond på socialtjänsten i Mora kommun.
Foto: Lars Berglund Mora

– Kommunen har drygt 20 000 invånare, vilket känns lagom stort för att vi som arbetar inom socialtjänsten ska kunna överblicka hela organisationen. Det känns bra att arbeta i en kommun där kontaktvägarna är smidiga, säger Anna Bodins.

En kommun med hög livskvalitet

– Jag är uppväxt i Rättvik, men arbetade ett par år med ekonomiskt bistånd i Stockholm innan jag återvände 2014. När jobbet som familjehemssekreterare var ledigt i Mora sökte jag det direkt eftersom jag ville flytta hit och för att jag ville arbeta med familjehemsplaceringar. Mitt jobb är varierande eftersom jag

även ingår i en mottagningsgrupp som tar emot anmälningar och ansökningar som rör barn och ungdomar. Sammanhållningen och möjligheten till ett omväxlande arbete bidrar till att jag trivs, säger Therese Bond, familjehemssekreterare.

– Jag sökte mig till Mora från Umeå för att spela innebandy på elitnivå. Jag fick chansen att satsa på min karriär inom såväl det idrottsliga som i arbetslivet. Mora är en bra kommun att bo och arbeta i, här är det lätt att få en hög livskvalitet. På socialförvaltningen har jag fått en jättebra introduktion i yrket, bland annat genom en tilldelad mentor, säger Linnea Jonsson, barnhandläggare på barn- och ungdomsenheten.



Läs mer på:
www.mora.se/stod--omsorg



MORA

Välkommen till en nytänkande arbetsplats!

Stockholm Stadsmission präglas av nytänkande, flexibilitet och engagerande utmaningar i både det lilla och det stora. Organisationen metodutvecklar ständigt och erbjuder stora möjligheter till såväl personlig som professionell utveckling.

Stockholms Stadsmission är en idéburen organisation som både kompletterar det offentliga samhällets resurser och verkar där samhällets insatser inte räcker till. För kollegorna Pernilla Parding och Susanne Svensson handlar det om att kunna göra skillnad på riktigt.

– Det första året jag arbetade här på Stockholms Stadsmission upplevde jag en känsla av professionell eufori. Det var så otroligt roligt och stimulerande

och jag lärde mig massor, och så är det fortfarande. Vi är en dynamisk arbetsplats som ligger i framkant, så varje dag är en ny upplevelse, säger Pernilla, som är utbildad socionom och tillförordnad verksamhetschef för Bostad Först inom Stockholms Stadsmission.

Pernilla har nu arbetat i organisationen i 11 år. Hennes första arbetsplats var på ett trappstegsboende för hemlösa.

Har en levande värdegrund

Hon får genast medhåll av Susanne, som är verksamhetschef för Öppna insatser vuxna och även hon socionom. Hon lockades av Stockholms Stadsmissions storlek, men säger att hon verkligen inte hade en aning om hur stor organisationen var innan hon först kom dit 2013.



Susanne Svensson och Pernilla Parding på Stockholms Stadsmission.

– Det är så fantastiskt att komma till jobbet och arbeta med engagerade människor som uppvisar hög professionalitet i alla led. Som praktiserande muslim undrade jag inledningsvis hur det skulle gå att arbeta i en organisation med kris-

Vi behöver bli fler

Just nu söker vi nya kollegor. Om du vill jobba på en nytänkande och engagerande arbetsplats med goda utvecklingsmöjligheter, besök gärna vår hemsida: www.stadsmissionen.se

ten grundsyn, men Stockholms Stadsmission har en levande värdegrund som stämmer till punkt och pricka med mina värderingar.

Stora utvecklingsmöjligheter

Båda framhåller att möjligheterna för socionomer att utvecklas inom organisationen är stora; man kan arbeta med olika målgrupper till exempel barnfamiljer, ensamma pensionärer och hemlösa.

– Ja, som socionom finns det många utvecklingsmöjligheter, man kan till exempel engagera sig i volontärutvecklingen, jobba med kvalitetsfrågor, söka chefsuppdrag, säger Pernilla.

– Förutsättningen är att man snabbt kan växla mellan det stora perspektivet och det nära bemötandet, och att man har en genuint positiv människosyn, att man tror på varje individs egenmakt! avslutar Susanne.



Stockholms Stadsmission är en idéburen organisation som arbetar med och för människor i alla åldrar som riskerar att uteslutas från samhället. Stockholms Stadsmission verkar i tre verksamhetsområden: social verksamhet, sociala företag och skol-

verksamhet. Sedan 2015 är delar av organisationen SIQ-diplomerad. Arbetet utförs av anställd personal och volontärer. 2014 hade Stockholms Stadsmission inkl. vår skolstiftelse 566 heltidsanställda och 680 volontärer.

**STOCKHOLMS
STADSMISSION**

För mer information om oss se vår hemsida: www.stadsmissionen.se

Värmdö skapar framtidens socialtjänst

Rekryteringar, mentorskap och löneöversyn ingår i åtgärds paket som ska lyfta arbetssituationen inom individ- och familjeomsorgen i Värmdö kommun till en ny nivå. Ambitionen är att utveckla framtidens socialtjänst.

– Vi vill erbjuda en arbetsplats med stort engagemang och utrymme för medarbetarna att vara med och påverka. Nu när den nya organisationen börjar sätta sig på plats växer det fram en annorlunda och positiv syn på framtiden. Samtidigt har vi ett gott stöd hos politikerna i kommunen, förklarar Birgitta Zaar, avdelningschef inom individ- och familjeomsorgen (IFO) i Värmdö kommun.

Nya processer ger ökad trivsel

– Det märks att ledningen mår om personalen. Vi får komma med idéer och förslag till förbättringar gällande verksamheten som dels effektiviserar arbetet dels bidrar till att få våra medarbetare att trivas och känna sig delaktiga, kommenterar förste socialsekreterare Li Eklundh.

Socialsekreterare Caroline Aspell upplever det pågående förändringsarbetet som roligt och spännande.



Birgitta Zaar, avdelningschef, Li Eklundh, förste socialsekreterare, och Caroline Aspell, socialsekreterare.

– Det handlar bland annat om vilka processer vi socialsekreterare ska fokusera på. Kraven på dokumentation till exempel, har ju ökat över tid vilket gör att vi ägnar mycket tid åt att jobba i dokumentationssystemen där andra kan hjälpa till att stödja och avlasta.

Utvecklings- och karriärmöjligheter

Att arbeta inom kommunen ska ge möjligheter till både professionell och personlig utveckling samt yrkesmässig karriär, framhåller Birgitta Zaar.

– Vi vill skapa en flexibilitet mellan de olika enheterna så att man ska kunna

känna att det är lätt att flytta på sig och prova någonting annat.

En uppskattad förändring är införandet av ett års introduktionsprogram för nyanställda socionomutbildade medarbetare.

– Vi vill ge nyutexaminerade en ordentlig plattform. Du behöver till exempel inte gå in som huvudhandläggare under första året utan följer med som medhandläggare och får stöd i de arbetsmetoder vi använder oss av, förklarar Birgitta Zaar.

Traineeprogram

För blivande socionomer finns möjlighet att söka till det traineeprogram som



Värmdö kommun med drygt 40 000 invånare är en av landets snabbast växande kommuner. I centralorten Gustavsberg bor ungefär 10 000 invånare. Värmdö är Stockholms läns näst största kommun sett till ytan och många söker sig hit för att bo nära natur, skärgård och storstad. Här finns mer än 10 000 öar och omkring 14 000 fritidshus. Sommartid ökar antalet boende i Värmdö kommun till uppåt 100 000 personer.

Värmdö kommun
Skogsbovägen 9–11, Gustavsberg
Postadress: 134 81 Gustavsberg
Tel: 08-570 470 00

varmdo.kommun@varmdo.se

www.varmdo.se



VÄRMDÖ KOMMUN

Värmdö kommun är anslutet till. Efter avslutad praktiktermin får man en anställning på 20 % under de sista två terminerna på utbildningen, med möjlighet till fast anställning efter examen.

– Vi har fått flera duktiga och uppskattade medarbetare genom traineeprogrammet, berättar Caroline Aspell.

Ludvika förebild för arbete med barn

Ludvika har gått i bräsch för en individ- och familjeomsorg som är samorganiserad med förskola, skola och elevhälsa. För socionomer ger det spännande karriärmöjligheter och förutsättningar att verkligen göra skillnad.

Ludvika var tidigt ute med en organisation där socialförvaltningens individ- och familjeomsorg, IFO, arbetar under ett paraply med skola och barnomsorg, i tätt samarbete och med gemensamma metoder.

– Det ger tydliga resultat eftersom vi kommer in i ett tidigt skede och arbetar strukturerat med rektorer, lärare och elevhälsövarde. Vi åker ut till skolor och förskolor, tillsammans med föräldrar och vi har täta möten med alla inblandade, säger Camilla Hofström, verksamhetschef på IFO i Ludvika.

I Ludvika har IFO arbetat på detta sätt de senaste 15 åren och man har därmed haft lång tid på sig att skapa en effektiv organisation. Nu rekommenderar Socialstyrelsen alla kommuner att jobba så. I en undersökning av 52 kommuner som regeringen besökt sticker Ludvika ut i att IFO har så mycket direkt barntid.



Camilla Hofström, verksamhetschef på IFO i Ludvika.
Foto: Janne Åsberg

– Tack vare det här nära samarbetet med skola, förskola och föräldrar lyckas vi även oftast att undvika institutionsplaceringar. Det är väldigt glädjande och ett viktigt kvitto på vårt arbete, berättar Camilla Hofström.

Trygg arbetsmiljö

I Ludvika arbetar socialsekreterarna oftast två och två för att skapa en rimlig arbetsbelastning i varje enskilt ärende. En stor del av personalen har arbetat länge, vilket ger en trygg och stabil arbetsmiljö. Arbetet är organiserat i små

enheter för korta beslutsvägar och närhet till cheferna. Det finns också ett tätt samarbete med kringliggande kommuner. Nu väntar stora pensionsavgångar och därför rekryterar kommunen socialsekreterare, både för att arbeta med barn- och familjeärenden och med ekonomiskt bistånd. Arbetet med ensamkommande flyktingbarn är också en mycket viktig del av verksamheten.

Kommunen erbjuder inte bara stimerande och utvecklande arbetsuppgifter. Genom ett nära samarbete med Högskolan Dalarna finns goda möjlig-



Ludvika är Dalarnas tredje största stad, med 14 500 invånare i tätorten och 26 000 invånare i kommunen. Ludvika ligger mitt i naturen, men är också ett industriellt centrum med flera betydande industrier och FoU i den absoluta framkanten. Ludvika växer och på kommunen arbetar cirka 2 500 personer. Mångfald och jämställdhet är ledord. Genom ett väl utvecklat samarbete med offentliga och privata arbetsgivare kan kommunen hjälpa till att finna jobb åt medföljande familjemedlem.

www.ludvika.se



LUDVIKA
KOMMUN

heter till kompetensutveckling och vidareutbildning, både på magisternivå och genom nischade kurser. All personal får handledning och den som är intresserad kan få pedagogisk utbildning för att utveckla en egen roll som handledare för studenter. Tack vare att det finns två stora industrier på orten finns även goda möjligheter för medföljande familjemedlemmar att få jobb i Ludvika.

Stark framtidstro i dynamiskt Östersund

Det finns en stark utvecklingsoptimism bland medborgare och företag i Östersunds kommun. Till stor del hänger det ihop med invandringen, som bidrar till att staden växer och frodas, och kommunens smidiga hantering av flyktigmottagandet.

Med flyktingströmmen kommer det många välutbildade människor som behövs för att bygga det framtida Östersund.

– Migration och integration är positiva tillväxtfaktorer i Östersund. Här kan flyktingarna känna att de är välkomna, säger Mirna Blazevic-Grelsson, socionom i kommunen med inriktning på ensamkommande barn och ungdomar.

Det talas ofta om att det är kris på Sveriges socialtjänster på grund av de växande ärendevolymer i samband med flyktigmottagandet. I Östersund finns det ingen sådan kris. Hanteringen av flyktingströmmen går smidigt. Detta beror i varje fall delvis på den positiva arbetssituationen för kommunens socionomer.

– Vi arbetar ständigt med att förbättra anställningsvillkoren för våra socionomer. Det måste vi göra för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare, säger Helén Eurenus, chef för socialförvaltningen i Östersunds kommun.

Nära ledarskap och små arbetsgrupper

Socialförvaltningen har ett nära ledarskap och små arbetsgrupper.

– När arbetsbelastningen är hög får vi bra stöd av våra chefer och kolleger, säger Malin Rasmussen, socionom i kommunen med fokus på barn och familj.

– Ja, stämningen är på topp även då, säger Mirna Blazevic-Grelsson. Relatio-



Foto: Mats Almlöf

nerna mellan och inom teamen på socialförvaltningen är mycket goda.

– Vi tar gärna på oss mycket jobb – och vi är måna om att alltid göra ett bra jobb, säger Malin Rasmussen. Om vi skulle behöva få bättre balans mellan jobb och fritid försöker våra chefer vara flexibla.

Karriär- och utvecklingsmöjligheterna för socionomer är bra i kommunen. Det finns flera utbildningsprogram för blivande och nyblivna projektledare och chefer.

Socialförvaltningen har tagit fram en plan för dess personal- och kompetensförsörjning.

– Den beskriver bland annat vilka metoder som ska användas för att rekrytera rätt personer, säger Helén Eurenus. Planen beskriver också hur nyanställda ska få en bra introduktion och hur de ska få stöd i yrkesutövningen, bland annat genom mentorskap.

Högre lön för socionomer

Lönen är en viktig faktor vid rekryteringen.

– I början av 2016 höjer vi ingångslönen för socionomer, säger Helén Eurenus. Vi hoppas det ska bidra till att fler socionomer söker sig till Östersund.

Ett av de bästa argumenten för att arbeta, bo och leva i Östersund är själva staden med dess speciella atmosfär och dess förmåga att öka nya invånares livskvalitet och välmående.

Många tycker att Östersund är en lagom stor stad. Avståndet till arbete, skola, nöjesliv och fritidsaktiviteter är aldrig för långt. Samtidigt är stadens utbud av kommers och kultur omfattande. Den har inte mindre än 50 restauranger och över 300 butiker. Det finns flera musik- och teaterscener och många konstgallerier. Ett arrangemang som återkommer varje sommar är Storsjöyran, en av Skandinavians största musikfestivaler. Staden är känd för sitt mathantverk i form av rökt viltkött, röding, getost, mousserande björksav och andra läckerheter.

Storlagen natur

Staden är omgiven av en storlagen natur med bördiga marker, djupa skogar och höga fjäll. Stora vildmarksområden är lätt tillgängliga för friluftsliv, jakt och fiske. Åre, en av de främsta skidorterna i norra Europa, ligger en timmes bilfärd västerut.

– Både vintersport och sommarsport tillhör det som sätter sin prägel på Östersund, säger Mirna Blazevic-Grelsson. Vi har till exempel ännu en gång fått VM i skidskytte.

Under hösten 2015 kvalificerade sig Östersunds Fotbollsklubb för Allsvenskan för första gången. Klubben ser på mångfald som en styrka, vilket är analogt med kommunens uttalade syn på flyktingar som en tillväxtfaktor.

En bidragande orsak till Östersunds sjudande livskraft är de tusentals stu-

denter som läser vid Mittuniversitetet som ligger mitt i staden. Malin Rasmussen flyttade till Östersund från Uppsala för att studera till socionom.

– När jag var klar valde jag att stanna kvar här. Dels för att jag tycker om mitt arbete och trivs med min arbetsgrupp, dels för att jag trivs med att bo i Östersund, konstaterar hon.



Östersunds kommun ligger i Jämtlands län i landskapet Jämtland. Centralort är Östersund som även är länets residensstad. Kommunen har drygt 60 000 invånare av vilka drygt 4 200 har utländsk bakgrund. Östersunds kommun är till folkmängden Norrlands sjätte största. Den ligger vid Storsjöns östra strand. Kommunen gränsar i väster till Åre kommun och Krokom kommun, i norr till Strömsunds kommun, i öster till Ragunda kommun och Bräcke kommun, och i söder till Bergs kommun. Näringslivet i Östersunds kommun består till stor del av små och medelstora företag i många branscher. En av de största är besöksnäringen.

Östersunds kommun
831 82 Östersund
Tel: 063-14 30 00
www.ostersund.se



Mirna Blazevic-Grelsson, Malin Rasmussen och Helén Eurenus.

Foto: Mikael Frisk

Flexibelt och stimulerande i Ungdomsgruppen i Upplands Väsby

I socialtjänsten i Upplands Väsby kommun pågår ett kontinuerligt metod- och kvalitetsutvecklingsarbete. 2016 görs bland annat en särskild satsning på nätverksarbete och arbete enligt Signs of safety. Nätverksarbetet syftar till att mobilisera det privata nätverket och öka familjernas möjligheter till delaktighet i besluten som rör dem. Här är beslutsvägarna korta, utvecklingsvägarna många och satsningar på kontinuerlig kompetensutveckling en självklarhet.

– Jag uppskattar verkligen att Upplands Väsby kommun satsar mycket på medarbetarnas kompetensutveckling. Sedan jag började i kommunen 2013 har jag bland annat gått kurser i motiverande samtal, Tejping och Signs of Safety. Några av mina kollegor har fortbildat sig kring bland annat hedersrelaterad problematik och sexuella övergrepp på barn och unga. Om vi vill gå en kurs som vi anser oss ha nytta av i vårt arbete är sannolikheten stor att satsningen beviljas, säger Joakim Ehrenberg, socialsekreterare i Ungdomsgruppen, som arbetar med ungdomar i åldrarna 13 till 20 år.

Han valde att arbeta i en medelstor kommun eftersom det ger fler möjligheter till ett fritt och varierat arbete än i större kommuner. En faktor som bidrar till att Joakim Ehrenberg trivs med sitt arbete är värdegrunden som präglar hela socialtjänstens arbete. Den har sin utgångspunkt i att kommunen ska sätta individens välbefinnande i centrum och bevilja de insatser som krävs för att Upplands Väsby ska vara en bra plats att leva på för alla kommuninvånare.

Möter ungdomar i deras egen miljö

– En fördel med att arbeta i en kommun som Upplands Väsby, med drygt 44 000 invånare, är att vi kan arbeta flexibelt med klientens behov i fokus. När vi träffar ungdomar kan de välja att möta oss i en miljö där de känner sig hemma, exempelvis på skolan eller fritidsgården. Det känns bra att kunna arbeta utanför de gängse ramarna med fokus på



Eva Kristiansson, Louise Schröder, Åsa Samuelsson och Joakim Ehrenberg.
Foto: Staffan Larsson

klientens behov, säger Louise Schröder, socialsekreterare i Ungdomsgruppen.

Hon sökte sig till Upplands Väsby kommun 2012, efter att ha arbetat ett par år på ett ungdomshem. Den tillåtande, omhändertagande och öppna atmosfären och den goda sammanhållningen kollegor emellan är några av faktorer som bidrar till att hon trivs.

Initierar egna utvecklingsprojekt

Louise och Joakim har tillsammans initierat ett utvecklingsprojekt som går ut på att testa nya digitala kontaktvägar för att etablera kontakt och kommunicera med ungdomar, exempelvis Skype och Facebook. Det är ett konkret exempel på hur egna initiativ och förbättringsförslag snabbt realiseras och omvandlas till utvecklingsprojekt eftersom beslutsvägarna i ungdomsgruppen är korta.

– Vi jobbar nära våra enhetschefer, vilket innebär att de är tillgängliga för oss när vi behöver diskutera ärenden eller om vi behöver resursförstärkning

när arbetsbelastningen är hög. Våra närmaste chefer stöttar och kan också hjälpa oss att prioritera bland våra ärenden, säger Joakim Ehrenberg.

Kontinuerlig utveckling

– Jag började som utredare på Ungdomsenheten och är sedan 2012 biträdande chef. Upplands Väsby är en nyfiken kommun som präglas av ständig utveckling. Ledningen lyssnar verkligen på oss medarbetare, de är mycket lyhörda för och intresserade av att ta del av våra synpunkter och förslag. Det är roligt att arbeta i en organisation där det både finns tillräckligt med resurser för att värna om klienternas utveckling och för att vi medarbetare ständigt ska kunna lära oss nytt och bygga på vår egen kompetens, säger Eva Kristiansson, biträdande enhetschef Ungdomsgruppen.

Forma din egen karriärutveckling

– Jag har arbetat i Upplands Väsby kommun sedan 2002 och trivs jättebra.

Som familjebehandlare arbetar jag på uppdrag av socialtjänsten med allt från depression till relationsbekymmer, våld och missbruksproblematik. Ett viktigt skäl till att jag stannat länge hos samma arbetsgivare är möjligheten att forma min egen karriärutveckling. Här uppmuntras den som vill vidga sina vyer att prova på olika delar av verksamheten. Jag kan dessutom planera min egen arbetsdag och fortbilda mig inom de områden som intresserar mig mest, säger Åsa Samuelsson, familjebehandlare och samordnare för Väsby behandlingsteam.

Familjebehandlarna använder ett helt batteri av metoder, exempelvis Marte Meo och Funktionell familjeterapi. Utredare och behandlare arbetar i nära samverkan, vilket medför att ungdomarna och deras familjer får skräddarsydd hjälp som anpassas utifrån deras unika behov. I kommunen bedrivs mycket behandling i egen regi och det nära samarbetet är en kvalitetssäkring för klienterna.

Vill du veta mer om hur det är att jobba i Upplands Väsby? Ring till Eva Kristiansson, 08-590 972 12, eller till Åsa Samuelsson, 08-590 971 90.

www.upplandsvasby.se



Upplands Väsby
kommun

Det känns gött i magen

I Borlänge kommun står värdegrunden högt i kurs. "Vi finns här för Borlängebon" har stor betydelse, eftersom hela verksamheten inom socialtjänsten bygger på just det. Just därför präglas arbetsvardagen av gemenskap och generositet.

Det känns som att kliva in i någons vardagsrum, till ett gäng kompisar. Ögonkontakten och babblet skvallrar om att de här människorna gillar varandra. De är socionomer, som jobbar på helt olika enheter inom kommunen.

–Det är så sjukt sköna människor som jobbar här! Det är klart att de har det skittufft emellanåt, men de bjuder på sig själva och har alltid Borlängebon i fokus samtidigt som de bryr sig om varandra, säger Tomas Ahlin, verksamhetschef för Individ- och familjeomsorg.

Det känns unikt

Här finns en bestämdhet som nästan går att ta på, en vilja som gänget tror beror på inställningen att alla är lika betydelsefulla. Denise Nilsson, som precis börjat sin tjänst, menar att



hon aldrig varit med om ett sådant välkomnande.

–Jag som ny har tagits på stort allvar. Redan från första dagen har jag getts chansen att påverka utifrån mitt sätt att se på saker. Det känns unikt, säger hon.

När kalendern vänds upp och ner
Arbetsdagarna för teamet ser olika ut. Valfyllda kalendrar, som vänds upp och ner när något akut dyker upp.

–Då märks det extra tydligt hur sammansvetsade vi är. Jag behöver aldrig fundera över hur jag själv ska lösa situationen, eftersom mina kollegor

alltid sluter upp, säger Lena Jakobsson, 1:e socialsekreterare.

Ifrågasätta oss själva

Lars Walter, chef för Bildningssektorn, tycker att man tydligt märker av värmen som finns bland medarbetarna.

–Det är fantastiska människor som arbetar här, alla vill varandra väl och det är en viktig grund. Lika viktig är värdegrunden och i den diskussionen har vi kommit långt. Givetvis ställs vi på prov, men tack vare att vi försöker leva som vi lär, vågar vi lägga upp värdegrunden på bordet och ifrågasätta oss själva, menar Lars Walter.



I Borlänge bor cirka 51 000 trevliga människor, drygt 4 000 av dem arbetar i Borlänge kommun. Borlänge kommun är av många kända som en kommun med stort hjärta, driv och handlingskraft, vilket inte är konstigt med tanke på att vi alltid har fokus på vår värdegrund:

- Jag finns här för Borlängebon
- Jag gillar utmaningar
- Jag möter människor med öppenhet

Borlänge kommun

Röda vägen 50

781 81 Borlänge

Tel: 0243-740 00

E-post: kommun@borlange.se

www.borlange.se

Följ oss gärna på Facebook & Instagram



Borlänge

Gött i magen

När Borlängebon är i fokus kommer också allas kompetens till nytta samtidigt som gemenskapen gynnas.

–Vi rör allt tillsammans. Vi ringer varandra, har täta möten och hjälps åt. Teamkänslan växer när det inte finns några stängda dörrar, menar Lul.

–Ja, hänger Sarah på. Det känns helt enkelt gött i magen när jag kommer till jobbet!

Kungsbacka investerar i medarbetare

Med ett gott rykte attraherar Individ & Familjeomsorg i Kungsbacka kommun ständigt nya medarbetare. Förvaltningen lägger stor vikt vid rekryteringsfrågor samt utvecklingsmöjligheter och mentorskap.

Söder om Göteborg ligger expansiva Kungsbacka kommun där socionomer har möjlighet att arbeta i en mellanstor kommun och samtidigt bo nära eller i en storstad. För fyra år sedan bestämde sig socialsekreteraren Elisabeth Silomäki Hermansson för att söka sig till Kungsbacka eftersom hon hade hört mycket positivt om kommunen.

–Jag arbetar med utredningar och ville till en kommun där det finns en mer varierad grupp av ungdomar med olika typer av problem. En annan anledning till att jag sökte mig hit var att många medarbetare har flera års erfarenhet av utredningsarbete.

Sara Hart, som sedan ett halvår tillbaka arbetar som socialsekreterare på enheten för ensamkommande flyktingbarn i Kungsbacka, upplever att det finns stora utvecklingsmöjligheter i kommunen.

–Vi har möjlighet till föreläsningar och skraddarsydda vidareutbildningar



för att fortsätta utvecklas. Kommunen investerar i sina medarbetare, vilket har lett till att många jobbar kvar. Deras kunskap och erfarenhet ger en trygghet och stabilitet i förvaltningen, förklarar Sara Hart.

–Dessutom finns det möjlighet att göra karriär här. Kommunen har till exempel tagit fram en chefsutbildning för dem som är intresserade, berättar Elisabeth Silomäki Hermansson.

Stöd för nya medarbetare

Kommunen ligger i framkant inom flera områden, bland annat genom att uppdatera sig med nya arbetssätt och nyttja ny teknik. På socialförvaltningen Individ & Familjeomsorg finns olika kompetensförsörjningsgrupper som tittar på hur verksamheten kan utvecklas.

–En grupp arbetar med introduktion och mentorskap. Hur ska introduktionen se ut när det kommer nya medarbetare och vilken hjälp behöver de är frågor som gruppen tittar på, säger Elisabeth Silomäki Hermansson.

I början av 2016 blev det klart med en ny tjänst på förvaltningen, en så kallad mentor-roll, som ska vara ett stöd i ärenden och processer för medarbetare på Barn- och Ungdomsenheten. Erfarne utredaren Mie Flood fick den nya specialtjänsten som mentor.

–Det är en jättespännande tjänst som ger en trygghet till nya och även gamla medarbetare. Även om du har arbetat här en längre tid behöver du extra stöd och bra förutsättningar för att utvecklas och göra ett gott arbete. På



Individ & Familjeomsorg Kungsbacka kommun

- Individ & Familjeomsorg är en av kommunens tolv förvaltningar.
- Medarbetare har möjlighet till vidareutbildning och inspirerande föreläsningar.
- Olika arbetsgrupper, bland annat för introduktion av nya medarbetare.
- Ny mentor-tjänst ger extra stöd till medarbetarna.
- Kungsbacka kommun ingår i Storgöteborg och ligger vid E6:an. Från Kungsbacka går pendeltåg till Göteborg.

Kungsbacka kommun
Stadshuset, Storgatan 37

434 81 Kungsbacka

Tel: 0300-83 40 00

www.kungsbacka.se



Kungsbacka

så sätt blir det mer attraktivt att stanna kvar i yrket och i kommunen, berättar Mie Flood.

AB Vårlljus erbjuder karriärmöjligheter med utvecklingspotential

AB Vårlljus är ett kommunägt företag som ägs gemensamt av 25 kranskommuner i Stockholms län. AB Vårlljus är en expansiv och efterfrågad resursverksamhet för kommunernas socialtjänster. Här finns spännande karriärmöjligheter med bra villkor och tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling. Verksamheten är mångfacetterad och omfattar bland annat mobila team och boenden för ensamkommande flyktingbarn.

– Våra mobila team ingår i Familjecentrum, som även består av en utredningsavdelning och en behandlingsavdelning. På uppdrag av kommunerna genomför vi utredning och uppföljning ute på fältet. Arbetet är variationsrikt och utvecklande på många sätt. Vi möter många olika familjekonstellationer i olika hemmiljöer, säger Ann Åberg, samordnare för AB Vårlljus mobila team som arbetar med utredning och behandling hemma hos klienter runtom i hela Sverige.

I de mobila teamen finns en genomgående hög specialistkompetens, bland annat inom psykoterapi. Medarbetarna kompetensutvecklas kontinuerligt och använder metoder som CARE Index och Theraplay.

Generös kompetensutveckling

– En av fördelarna med att arbeta i de mobila teamen är friheten, att arbeta i små team och möjligheten att planera sin egen arbetstid. AB Vårlljus satsar också mycket på kompetensutveckling. Vi har bland annat gått utbildningar med fokus på barn med separerade föräldrar. Jag har arbetat i AB Vårlljus sedan 1994 och en anledning till att jag trivs så bra på företaget är att det mår om medarbetarnas professionella utveckling. Egna initiativ och förbättringsförslag välkomnas och AB Vårlljus erbjuder överlag generösa kontinuerliga kompetensutvecklingssatsningar, säger Ann Åberg.

Catarina Olsson hade tidigare arbetat på bland annat Migrationsverket innan hon började på AB Vårlljus 2007. Sedan dess har hon avancerat från enhetschef till verksamhetschef över boende för ensamkommande flyktingbarn. 2007 befann sig företagets verksamhet för ensamkommande flyktingbarn fortfarande i ett uppstartsstadium. Sedan dess har verksamheten successivt utökats och utvecklats. Idag omfattar den hela kedjan från transitboende, asyl- och PUT-boende (permanent uppehållstillstånd) till stödboende och träningslägenheter.

– I dagsläget har vi ett tjugotal boenden för ensamkommande flyktingbarn. Vi erbjuder även samhällsintroduktion och sommarskola. Arbetets art har förändrats på senare år; att arbeta som handledare för ensamkommande är idag ett i allra högsta grad kvalificerat



Katarina Martin, Ann Åberg och Catarina Olsson hos AB Vårlljus.

och stimulerande psykosocialt arbete, säger Catarina Olsson.

Stimulerande arbete

För socionomer som vill arbeta med ensamkommande flyktingbarn kan AB Vårlljus erbjuda många intressanta karriärmöjligheter. Utöver kvalificerade handledare behövs även boendechef och verksamhetschefer. För medarbetare som vill satsa på en chefskarriär erbjuds även ett traineeprogram.

– Att arbeta med ensamkommande är en rolig och komplex uppgift. Det handlar mycket om att se varje individs förutsättningar. Varje ensamkommande flyktingbarn har sina unika behov med varierande bakgrund, resurser och utmaningar. Det känns meningsfullt att kunna ge ungdomarna en bra start på sin framtida tillvaro i Sverige eller i något annat land, säger Catarina Olsson.

Lyckad kombination

En annan verksamhet inom AB Vårlljus är jour- och familjehemsenheten. På uppdrag av kommuner placeras barn och unga mellan 0 och 18 år i familjer.

– Våra konsulenter hanterar jour- och familjehemsuppdrag på uppdrag

av kranskommunerna i Stockholms län. Konsulenterna handleder och stöttar familjehemmen inför och i samband med deras uppdrag och fungerar som en brobyggare mellan barnet och dess biologiska föräldrar samt familje- eller jourhemmet. De arbetar också med rekrytering, utredning och utbildning till nya familjer, säger Katarina Martin, enhetschef för jour- och familjehem på AB Vårlljus.

AB Vårlljus familjehemskonsulter fungerar som en viktig resurs för kommunerna. De genomför utredningar och har kontinuerlig kontakt med familjehemmen och de placerade barnen. Katarina Martin, som tidigare arbetat såväl kommunalt som privat, beskriver AB Vårlljus verksamhet som en lyckad kombination av den privata och offentliga sektorn.

– Det är spännande att jobba i en kommunägd verksamhet med vinstintresse. Vinsterna går tillbaka till verksamheten, vilket innebär att vi kan förstärka med fler resurser när efterfrågan är hög på våra tjänster. I vårt team ingår exempelvis en lärare som säkerställer en bra skolgång för de familjehemsplacerade barnen. Jag uppskattar

också att AB Vårlljus är en flexibel organisation med korta beslutsvägar. Lyhördheten för medarbetarnas synpunkter och önskemål är stor, säger Katarina Martin.



AB Vårlljus bildades 1994 och ägs av de 25 kranskommunerna i Stockholms län. Vår verksamhet spänner idag över behandling i såväl dag- som dygnsvård, gruppboenden för ensamkommande flyktingungdomar, stödboenden, träningslägenheter, utredning i institution och öppenvård, jour- och familjehemsverksamhet samt behandlingsprogram i öppenvård. AB Vårlljus verksamhet förenar samhällsansvar med affärsmässighet.

www.varlljus.se



Socialtjänsten i Kristianstad utvecklar för framtiden

I Kristianstads kommun satsar man långsiktigt på sina medarbetare. Det finns ett flertal vägar att gå för att kompetensutvecklas och göra karriär, och teamledare finns tillgängliga för att erbjuda ett nära stöd och handledning i vardagen.

Arbete och välfärdsförvaltningen i Kristianstads kommun har fem större verksamheter som inkluderar bland annat öppenvård, ekonomiskt bistånd, arbetsmarknadsenhet och ungdomsboende. Kajsa Jordevik är socionom och arbetar idag som utvecklare i Kristianstad.

– Jag har hunnit prova på många roller. Det är spännande att arbeta övergripande i en så bred verksamhet som vi har i Kristianstad. Den som vill ha möjlighet att prova olika typer av tjänster inom förvaltningen och det har gjort att jag ständigt har utvecklats.

Etablerar ny verksamhet

Förutsättningarna för socialtjänstarbete har de senaste månaderna förändrats drastiskt i hela landet. I Kristianstad etablerar man en helt ny verksamhet under våren 2016 som ska handlägga ärenden med ensamkommande, Verksamhet boende för ensamkommande barn.

– Vi går en mycket utmanande men spännande utveckling till mötes. Vi har ett stort behov av engagerade socionomer idag och framöver. Förutom relevant utbildning är det viktigt att ha en viss flexibilitet för att kunna samarbeta både inom och mellan avdelningar. Och vi uppmuntrar medarbetare som vill utveckla verksamheten, säger kollegan Ing-Marie Jönsson som är teamledare inom Mottagningsenheten.

Teamledare ger stöd

Ing-Marie har arbetat i Kristianstad sedan 1997 och har sedan 2010 arbetat

som chef. I september 2015 gjordes en omorganisering av ledningsstrukturen och Ing-Marie gick in i rollen som teamledare inom Mottagningsenheten på Barn och ungdom. I hennes team ingår familjerätten och mottagningsteamet som också hanterar de ensamkommande barnens första tid i kommunen, fram tills dess att den nya verksamheten startar.

– Teamledarrollen är en nyligen introducerad nivå som ska ge medarbetarna inom de olika teamen nära stöd och handledning i arbetsvardagen så att enhetschefen istället kan fokusera på ledarskap, organisering, ekonomi och personalansvar.

Någon som märkt av nyttan av den nya ledningsstrukturen i praktiken är Ajdina Begović, socialsekreterare på enheten för ekonomiskt bistånd, som utexaminerades som socionom i Lund 2014 och som sedan i februari arbetar i Kristianstad.

– Sedan rollen som teamledare infördes har kommunikationsvägarna blivit snabbare och chanserna till utveckling

för oss medarbetare i organisationen har ökat med ytterligare en nivå. Det är positivt att ha den nära handledningen, kunna lufta sina tankar och få gehör för dem.

Satsar mycket på utbildning

Kristianstad satsar mycket på utbildning och kompetensutveckling och uppmuntrar sina medarbetare att både genomgå högskolekurser, gå Steg 1-utbildningar och att engagera sig i olika projekt. För studentmedarbetare finns det ett sexmånaders mentorskapsprogram och nyanställda socionomer får genomgå ett introduktionsår för att hjälpa dem att hitta sin plats inom verksamheten. Det finns även möjlighet att gå en ledarskapsutbildning för att tillgodose verksamhetens framtida behov av ledare och därutöver ett ledarutvecklingsprogram för de i kommunen som idag arbetar som chefer.

Behov av självständiga socionomer

Mats Viking är socionom och enhetschef och ansvarar för ett brett område:

Ungdomsbasens HVB och öppenvård, sociala jouren, ungdomstjänsten och medlingen samt Maria Skåne Nordost. Han framhäver att det finns ett generellt behov av självständiga och engagerade socionomer inom hela nordöstra Skåne.

– Till exempel den sociala jouren här i Kristianstad utgör om kvällar och helger socialtjänsten för sex kommuner i Skåne Nordost. Tjänsten omfattar allt från samtal och rekvisitioner till skyddsbedömningar och omedelbara omhändertaganden.

Mats nämner introduktionsåret som en positiv aspekt för nya medarbetare inom Kristianstads kommun men han understryker att det i huvudsak handlar om att lägga grunden för en positiv och stöttande miljö under hela anställningsperioden.

– Man ska alltid kunna tala både med medarbetare och chefer för att komma vidare i sitt arbete. Det finns en förståelse för många perspektiv här i Kristianstad – få frågor är svartvita och det går alltid att resonera sig fram till lösningar och framsteg, avslutar han.



Ing-Marie Jönsson, Mats Viking, Kajsa Jordevik och Ajdina Begović hos Kristianstad kommun.
Foto: Daniel Larsson

i

Kristianstads kommun har drygt 81 000 invånare och av dem bor omkring 37 000 i centralorten Kristianstad. Till ytan är kommunen den största i Skåne med sina 1 346 km² och kommunikationsmöjligheterna är utmärkt – det tar bara drygt en timme med tåg till Kristianstad från Öresunds storstäder och den internationella flygplatsen.

Kristianstads kommun
291 80 Kristianstad
Tel: 044-135000
E-post: kommun@kristianstad.se
www.kristianstad.se



Kristianstads
kommun

"Som diakon kan jag se till hela människan"

– Som diakon vill jag möta människor mitt i det som är, i kampen i livet. Det säger Håkan Stenow, lärare vid Svenska Kyrkans utbildningsinstitut i Lund, som under sina 34 år i yrket axlat en rad olika arbetsuppgifter inom diakonin.

Diakoni utgör kyrkans utåtriktade, sociala arbete där uppdraget är att möta människor i utsatta livssituationer. Svenska kyrkan har idag cirka 1 100 anställda diakoner där en stor del av arbetet handlar om det personliga mötet. Det kan innebära stödjande samtal med ungdomar och hembesök hos äldre och sjuka, det kan också handla om att leda och organisera volontärer eller om att bygga nätverk med andra institutioner.

För att bli diakon krävs en godkänd högskoleutbildning med kandidatexamen, till exempelvis socionom, sjuksköterska, psykolog eller teologie kandidat med viss komplettering.

Sedan följer utbildning och församlingspraktik som anordnas av respektive stift och därför kan variera något, se hemsidan för detaljer. Därefter följer sedan den avslutande, ettåriga diakonutbildningen – under förutsättning att man blivit godkänd och antagen som diakonkandidat av ett stift.

Margareta Jerrestrand är programchef för Diakonprogrammet och ansvarig för ett team som följer den diakonala utvecklingen i Sverige och internationellt.

– En stor utmaning är att tillhandahålla en utbildning som är så relevant för den faktiska verkligheten som möjligt. Utifrån det finns en tanke om att



Ulrika Cinthio, diakon S:t Petri församling i Malmö och Håkan Stenow, lärare vid Svenska Kyrkans utbildningsinstitut i Lund.

utbildningen ska rusta kandidaterna med metoder, arbetssätt och utvärderingsredskap som viktiga verktyg i arbetet med att möta den föränderliga värld som varje diakon står inför.

Hela människan

Vägen fram till diakonyrket kan kännas snårig och lång, men det finns en tanke bakom. Liksom prästyrket är diakon något som kräver en kallelse. Och kallelsen är tudelad, en inre och en yttre. Du ska ha din egen kallelse från Gud och du ska även bli kallad till tjänst av en församling. Att utbildningen består av så många steg handlar, förutom den formella yrkeskompetensen, om en prövning. Både personen i fråga och den aktuella församlingen ska ges möjlighet att förvissa sig om att den inre och yttre kallelsen går ihop.

En som nyligen vandrat den långa vägen är Ulrika Cinthio som vigdes till diakon i augusti förra året.

– Det har varit en lång och tuff resa, men jag hade inget val, min kallelse var så stark. Inför antagningen fick jag pröva min kallelse i många olika sammanhang. Idag vet jag att det var mödan värt.

Ulrika, som har en lång bakgrund av arbete inom vård och omsorg, lyfter fram myndighetsutövningen som en väsentlig skillnad mellan socionom- och diakonyrket.

– Som diakon är jag inte styrd av en lagstiftning på samma sätt. För mig var det skönt att kunna se och arbeta med

hela människan. Själén kommer med i allt jag gör.

Omväxlande

Håkan Stenow, lärare vid Svenska Kyrkans utbildningsinstitut, är utbildad socionom och började sin diakonbana på 1980-talet. Under de gångna åren har han arbetat med en rad olika uppgifter inom området.

– Jag var inställd på att bli diakon redan från början, vigdes vid 25 års ålder och började sedan jobba som diakon i Backa församling på Hisingen i Göteborg.

Sedan dess har det hänt en hel del. Håkan har bland annat arbetat som församlings- och stiftsdiakon, verkat inom sjukhuskyrkan och tjänstgjort som studieledare inom diakonutbildningen i Bräcke.

– Jag har trivts bra hela tiden. Faktum är att jag aldrig har bytt arbetsuppgift för att jag tröttnat, det har helt enkelt dykt upp ständigt nya spännande utmaningar under resans gång. Grunden i Håkans gärning har hela tiden varit densamma: arbetet med människor ute i samhället.

– Även om jag inte alltid har deltagit i själva fotarbetet har mina arbetsuppgifter alltid syftat till att stödja fältarbetet genom att stärka och utbilda diakoner i deras värv.

Ljus arbetsmarknad

Den som funderar på en framtid som diakon går en ljus arbetsmarknad till mötes. Stora pensionsavgångar väntar och det råder brist på diakoner. Ett

första steg för den som har en relevant högskoleutbildning och vill bli diakon är att ta kontakt med en församlings- eller stiftsdiakon.

– Mitt tips är att engagera sig i en församling och ta del av arbetet på olika sätt. Jag själv arbetade tidigare som kyrkvärd. Att följa kyrkans arbete på nära håll ger både en bred inblick i vad det handlar om och värdefull erfarenhet om du bestämmer dig för att ta steget, fastslår Ulrika Cinthio.



Som diakon i Svenska kyrkan möter du människor i många livssituationer och i olika åldrar. Det kan innebära samtal, att fira gudstjänst, leda grupper och samarbeta med samhällets olika aktörer bland annat. En viktig uppgift för en diakon är att inspirera andra till diakonalt engagemang och samhällsansvar. Samspelet med andra medarbetare är en självklarhet i Svenska kyrkan. Alla stift har en egen rekryteringsprocess, se mer information på vår hemsida.

Svenska Kyrkans Utbildningsinstitut
Kyrkokansliet
751 70 Uppsala

Scheelevägen 17, Beta 6
223 70 Lund
Tel. vxl: 018-16 95 00

www.svenskakyrkan.se

Svenska kyrkan



Margareta Jerrestrand, programchef för Diakonprogrammet.

Med människan i centrum

Migrationsverket är en stor arbetsgivare som finns representerad i hela Sverige. Medarbetarna möter varje dag människor från olika delar av världen och har en nyckelroll i mottagandet av asylsökande som kommer hit.

Socionomen Cecilia Lindh och Karin Österdahl, HR-specialist, är överens om att den största fördelen med att arbeta på Migrationsverket är det starka enga-

gemang och den stolthet som kollegorna på verket uppvisar.

– Det är alltid för- och nackdelar med stora organisationer, men här går det inte att låta bli att trivas. Det finns många eldsjälar och vi samarbetar snarare än bara arbetar. Jag har hunnit med ett flertal arbetsgivare under min karriär och den här typen av engagemang har jag inte sett på annat håll, säger Cecilia, som utexaminerades som socionom 1993 och idag arbetar som handläggare för återvändande.

Unik arbetssituation

Migrationsverket har under de senaste åren växt med flera tusen medarbetare och Karin Österdahl påpekar att verksamheten och arbetssituationen påverkas starkt av det som sker i omvärlden.

– I nuläget har vi en unik situation som också är väldigt utmanande och intressant – att på ett bra sätt kunna ta emot alla de människor som i kris söker sig hit. Vi har rekryterat många nya medarbetare och har ett fortsatt stort rekryteringsbehov framöver. Att vara socionom, som Cecilia, är en mycket



Karin Österdahl, HR-specialist och Cecilia Lindh, socionom på Migrationsverket.

bra bakgrund för att arbeta hos oss, särskilt inom mottagandet av asylsökande.

Goda utbildningsmöjligheter

Migrationsverket har utförliga processer på plats för att såväl introducera och utbilda nya medarbetare som vidareutveckla existerande dito. Det finns goda möjligheter att utvecklas i nya roller på andra enheter och att ta del av det interna utbildningsprogram

som verket driver för alla sina anställda inom allt från förvaltningsrätt till motiverande samtal.

– Vi har även en omfattande introduktionsutbildning för nya medarbetare samt samverkan med högskolor och universitet för att utforma relevanta utbildningar och andra samarbeten. Migrationsverket är en utmärkt första arbetsgivare, inte minst för att det är en så givande uppgift, avslutar de.

Migrationsverket

Tel: 010-485-42 18

karin.osterdahl@migrationsverket.se

www.migrationsverket.se



Mjölby satsar på samverkan

Socialförvaltningen i Mjölby kommun befinner sig i ett utvecklingsstadium, där fokus ligger på att strömlinjeforma arbetet, metodutveckla och etablera tydliga strukturer för samverkan. Det finns en vilja att utvecklas som återspeglas i verksamhetens alla led.

Mjölby kommun befinner sig i ett skede där medarbetarna tillsammans arbetar för att hitta nya arbetssätt som ska

komma både förvaltningen och medborgarna till gagn. För socialsekreterarna Lars Murling, Jenny Nybacka och Maria Wingmo genomsyrar nytänkandet det vardagliga arbetet i allra högsta grad och de framhåller att det finns ett starkt fokus på att skapa en stimulerande arbetsmiljö.

– Vi vill kunna säkerställa en hög kvalitet i behandlingsarbetet och kunna erbjuda hjälp som gör skillnad i människors liv; för att göra det krävs ett tätt samarbete mellan olika enheter redan från första kontakt. Därför utgår vi i de flesta ärenden från team bestående av socialsekreterare, handläggare, utredare och oss behandlingssekreterare på öppenvården, säger Lars Murling, förste behandlingssekreterare.

Handledning i vardagen

Arbetet har en anmärkningsvärd bredd och inkluderar såväl föräldrautbildningar och barngrupper som arbete med ungdomar, fältarbete, HVB-enhet, stöd i boende, missbruk och kriminalitet samt kvinnofridsfrågor och samarbetssamtal.



Socialsekreterarna Lars Murling, Jenny Nybacka och Maria Wingmo hos Mjölby kommun.

Foto: Malin Wahlin

En förutsättning för att åstadkomma en smidig rulljängs är distinkta strukturer och väl utstakade roller.

– Vi arbetar med att tydliggöra arbetsflödet, bland annat genom gemensamma utbildnings- och planeringsdagar. Dessutom har vi den nyligen etablerade rollen daglig handledare, vars uppgift är att avlasta och handleda i arbetet och som fungerar som ett led mellan handläggare och enhetschefer, framhåller socionomen Jenny Nybacka, som sedan i somras arbetar som just daglig handledare.

Tydlig vilja till utveckling

Maria Wingmo framhåller arbetskli-

matet i Mjölby som stöttande och uppmanande generellt och hon poängterar särskilt att det från ledningshåll finns en tydlig vilja att utveckla och förbättra förvaltningen.

Det finns stora möjligheter till kompetensutveckling, för att inte nämna att det finns tillfällen för att nischa sig eller prova nya roller om man vill ägna sig åt det. Arbetet kräver en viss flexibilitet, särskilt med tanke på att vi har många och goda kontakter med andra förvaltningar såsom skola och barnomsorg, men är man bara nyfiken och intresserad kommer man att känna sig hemma här i Mjölby, avslutar hon.



I Mjölby kommun bor drygt 26 000 personer och befolkningen ökar. De tre centralorterna Mjölby, Skänninge och Mantorp omges av mindre samhällen och en levande landsbygd. Omsorgs- och socialförvaltningen lyder under omsorgs- och socialnämnden och ansvarar för socialt stöd och service till barn, unga och familjer, personer med funktionsnedsättning och till äldre.

Mjölby kommun
Burensköldsvägen 11
595 80 Mjölby

Tel: 0142-850 00

E-post: mjolbykommun@mjolby.se

www.mjolby.se



Mjölby Kommun

Högt omdöme för Ljungby kommun

Ljungby kommun, med närhet till både natur och storstadsregioner, lägger stor vikt vid att skapa flera karriärvägar för socionomer. Kommunen får högt omdöme av universitetsstudenter.

Strategiskt placerad vid E4:an är Ljungby en växande kommun, där socialförvaltningen har möjlighet att genomföra idéer utan att vara beroende av andra kommuner. Hela förvaltningen är samlat under en nämnd, vilket innebär stora fördelar för individen.

– Till skillnad från större städer där ansvarsområden delas upp mellan olika förvaltningar har vi allt under ett tak, vilket ger korta beslutsvägar, variation i arbetet och god överblick. Socionomer träffar regelbundet kollegor i kommunen, vilket ger en god samverkan, säger verksamhetschefen Magnus Wallinder.

Flera karriärvägar

Under hösten har socialförvaltningen påbörjat en översyn av sina verksamheter för att ligga i framkant och redan nu anpassa sig efter de utmaningar som socialt arbete ställs inför i framtiden. Förvaltningen lägger upp en plan för hur verksamheten och enskilda socionomer kan utvecklas.



Magnus Wallinder, Sara Grimmtjärn, Rebecca Emanuelsson och Sandra Andersson.

Foto: Lasse Ahlin

– Vi säkerställer att det finns en flora av karriärvägar för socionomer och att dessa premieras. För oss är det viktigt att du kan växa i din roll, och ha möjlighet att utvecklas som specialist. Vi ser framåt, och har ett starkt politiskt stöd bakom oss.

Kommunen lägger stort fokus på att ta hand om sina medarbetare och de praktikanter som söker sig till Ljungby kommun. Praktikupplägget ger både fördjupning och bred kunskap om förvaltningens verksamheter, vilket attraherar universitetsstudenter.

– I större städer, som Växjö, är allt mer utspritt, men här finns en helt annan överblick och en nära samverkan

med andra verksamheter, förklarar Sara Grimmtjärn, som går termin fem av sju vid socionomprogrammet vid Linnéuniversitetet i Växjö.

Positiv bild av förvaltningen

Hon får medhåll av sina klasskamrater Rebecca Emanuelsson och Sandra Andersson, som också har valt att praktisera i Ljungby kommun. De känner inte igen den negativa bild av socialt arbete som många gånger lyfts fram i media.

– Under min praktik har jag blivit positivt bemött och inspirerad av medarbetarnas engagemang och de värderingar som finns i förvaltningen, berättar Sandra Andersson.



Ljungby kommun

- Ligger vid E4:an med närhet till Växjö, Halmstad, Helsingborg och Göteborg. Lätt att pendla från Växjö och andra städer.
- Finns ett starkt företagsklimat med jobb för eventuell partner samt eget sjukhus.
- Rikt fritidsliv med kultur, idrott och närhet till natur.

Ljungby kommun
Olofsgatan 9
341 83 Ljungby
Tel. vxl: 0372-78 90 00

Verksamhetschef
Magnus Wallinder
Tel: 0733-73 96 05
magnus.wallinder@ljungby.se
www.ljungby.se



– Jag kan absolut rekommendera andra att söka sig hit, och efter mina studier vill jag arbeta i Ljungby kommun, säger Rebecca Emanuelsson.

Nybygggaranda och framtidstro i Härjedalen

Härjedalen har liksom många andra kommuner stora utmaningar inom socialtjänsten. Samtidigt finns en stark sammanhållning och tätt samarbete över gränser.

– Här finns en nybygggaranda och stolthet att kunna lösa problem och påverka utvecklingen.

Det säger socionomen Evan Arvidsson som arbetar som konsult på IFO i Härjedalen och har lång erfarenhet av att arbeta på socialförvaltningar i flera olika kommuner.



Härjedalen är en av Sveriges största kommuner till ytan samtidigt som det är en av de minsta befolkningsmässigt med cirka 10 000 invånare. Med sin storslagna fjällnatur erbjuder Härjedalen rika möjligheter till ett aktivt friluftsliv. Den centrala kommunförvaltningen ligger i Sveg och har cirka 100 medarbetare. Kommunen har ett blandat näringsliv och goda kommunikationer tack vare flygplatsen i Sveg.

www.harjedalen.se



**HÄRJEDALENS
KOMMUN**
HERJEDALEN TJELTE

– Det finns en inställning i hela socialförvaltningen om att allt går att ordna. Jag är imponerad av hur man jobbar här, det är dynamiskt och lätt att trivas, säger han.

Som socialsekreterare i Härjedalen har man sin bas i Sveg, men kommunen är vidsträckt och det finns lokalkontor även i Funäsdalen, Hede och Ytterhogdal. Under hösten har arbetsbelastningen växt stadigt, i takt med att allt fler flyktingar och ensamkommande barn och ungdomar tagit sig till Sverige.

– Härjedalen är en kommun där man av tradition samverkar över gränser och löser problem tillsammans. Vi har ett mycket nära och gott samarbete med olika myndigheter som Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan och naturligtvis även med sjukvården, skolan och andra samhällsfunktioner. En stor fördel är att man lär känna varandra väl och det finns en gemensam vilja att arbeta konstruktivt och möta utmaningar, sä-



Anna Quarnå, Linda Hagström och Evan Arvidsson i Härjedalen.

Foto: Morgan Grip

ger Anna Quarnå, socionom som arbetar med ensamkommande barn och ungdomar.

Flexibelt och rörligt

En annan fördel är att kommunen tar tillvara sina medarbetares hela kompetens och det finns stora möjligheter till ett rörligt och varierande arbete.

– Vi sitter vägg i vägg med ledningen, som är lyhörd för våra behov och önskemål. Man känner sig inte låst till ett arbetsområde, utan det finns en öppenhet att låta medarbetarna arbeta flexibelt och utvecklas i sin yrkeskompetens. Det är en styrka att kunna föra en ak-

tiv dialog med ledningen och att tillsammans hitta lösningar för de utmaningar som vi socialsekreterare står inför, säger Linda Hagström, socionom med ansvar för ekonomiskt bistånd.

Alla tre framhåller att som socialsekreterare i Härjedalen får man vara beredd att hugga i och ha en vilja att lösa samhällsutmaningar på ett smidigt och flexibelt sätt.

– Om man gillar utmaningar och problemlösning finns det otroligt stora möjligheter här. Som socialsekreterare är man central för samhällets utveckling och man har verkligen alla chanser att som individ göra avtryck och skillnad.

"Måste kunna brinna för jobbet utan att bli utbränd"

– Vi siktar på att bli Sveriges bästa socialtjänst, både för människor som söker vår hjälp och för våra medarbetare. Hos oss ska det vara möjligt att brinna för sitt jobb utan att bli utbränd, säger Catarina Jutendahl, verksamhetschef för IFO/FH i Stenungsund.

Socialtjänsten i Stenungsund har liksom många andra socialtjänster i landet en utmaning i att rekrytera socionomutbildade socialsekreterare till vakanta tjänster.

–I den här ytterst besvärliga situationen är det positivt med det gehör vi fått från politiken, säger Catarina Jutendahl.

Under senaste året har kommunen höjt ingångslönen så att en nyutexaminerad socionom får en lön på 29 000 kronor när de börjar arbeta med myndighetsutövning inom socialtjänsten. Verksamheten har även tilldelats fem nya heltidstjänster i syfte att stärka socialtjänsten och minska belastningen på medarbetarna i verksamheten.

Catarina Jutendahl kan ge flera exempel på en rad insatser som gjorts med fokus på socialtjänsten i Stenungsunds kommun.

–Vi har bland annat, i samarbete med de andra kommunerna inom GöteborgsRegionen, sett över introduktionsprogrammet för nyanställda socialsekreterare och arbetat fram en strukturerad modell för att lotsa in nya medarbetare i verksamheten. För att ytterligare stärka dem i sin roll kommer det även att finnas mentorer som ska fungera som stöd in i kommunen och yrket.

Vill ha en mix

Annica Johansson, enhetschef för barn och familj, började arbeta på socialtjänsten i Stenungsund för två år sedan. I bagaget har hon nära 20 års erfarenhet av arbete inom en rad olika områden inom den sociala barnvården.

–I Stenungsund finns en lång tradition, stor kunskap och gedigna erfarenheter från olika modeller för samverkan mellan kommunens olika verksamheter. En övergripande tanke är att underlätta samverkan och främja samsyn mellan samhällets olika instanser som arbetar för barn och unga och deras familjer, genom att arbeta i nätverk. Målet är att kunna arbeta förebyggande med tidiga och samtidiga insatser för barn och ungas hälsa och deras positiva utveckling.

Hon beskriver kommunens socialtjänst som en verksamhet där det finns en strävan att utveckla både verksamhet och personal.

–Stenungsund är en relativt liten kommun men ändå så pass stor att det finns en hög kompetens inom socialtjänstområdet. Det är också väldigt lätt



Kristina Olsson, Catarina Jutendahl och Annica Johansson på Socialtjänsten i Stenungsund.
Foto: Ingela Vågsund

att samverka med till exempel elevhälsa och skola. Jag upplever också att det är korta vägar mellan olika beslutsfattare.

Just nu söker kommunen efter nya medarbetare till barn- och ungdomsenheten. Annica Johansson välkomnar både erfarna och nyutexaminerade socionomer till att söka tjänsterna.

–En mix av beprövad erfarenhet och ny kunskap är alltid bäst, det skapar en kreativ och dynamisk arbetsmiljö.

Lyssnande organisation

Kristina Olsson är enhetschef för försörjningsstöd och vuxnenheten. Efter 16 år i yrket, varav de fyra senaste inom Stenungsunds kommun, kan hon konstatera att hon hamnat helt rätt.

–Här råder en positiv stämning. Kommunens politiker och högre chefer är intresserade av det vi gör och förser oss med rätt förutsättningar för att kunna utföra ett bra arbete. Det har i sin tur fört med sig goda utvecklingsmöjligheter och möjligheter att påverka både

högst och lägst. Som enskild medarbetare ger det mig en känsla av att det faktiskt går att göra skillnad.

Hon påpekar att socionom är ett yrke där man aldrig blir riktigt fullärd. Det finns alltid nya saker att lära och utveckla.

–Det finns en stor förståelse för vårt yrke inom Stenungsunds kommun. Vi har stöd i att utveckla verksamheten genom att till exempel följa aktuell forskning och i att driva egna forskningsprojekt. Här finns stor potential att utvecklas.

Just nu pågår en rad insatser inom en rad olika områden som ytterligare ska stärka verksamheten. Siktet är inställt på att bli Sveriges bästa socialtjänst.

–Inom fem år hoppas jag att vi skapat stabilitet och har en socialtjänst som på bästa sätt kan möta upp mot de behov som människorna som kommer till oss har. Jag hoppas också att vi har engagerade medarbetarna som trivs med sina jobb och inte känner sig överbelas-



Stenungsunds kommun, är en expanderande kustkommun med ca 25 000 invånare, ett starkt näringsliv, boendemiljöer nära havet och goda kommunikationsmöjligheter. Kommunen har ett välutvecklat kultur- och föreningsliv samt bra förutsättningar för friluftsliv och rekreation. Helhet, öppenhet, delaktighet och insyn är kommunens ledord.

Stenungsunds kommun
Strandvägen 15
444 31 Stenungsund
Tel: 0303-73 00 00
www.stenungsund.se



Stenungsunds kommun

tade. Hos oss ska det gå att brinna för sitt jobb utan att bli utbränd, fastslår Catarina Jutendahl.

I Lidköping får du jobba med det du är utbildad för

Lidköpings kommun har utvecklat ett administrativt stöd som innebär att handläggare och socialsekreterare kan ägna sig mer åt socialt förändringsarbete snarare än att behöva fokusera på pappersarbete, logistik och efterforskningar.

För familjehemssekreteraren Åsa Björklund var det en anmärkningsvärd skillnad när hon för ett år sedan började arbeta som socialsekreterare i Lidköpings kommun. Hon framhåller flera aspekter som positiva, men det var i synnerhet de administrativa stödfunktionerna som gjorde skillnad i vardagen.

– Våra kollegor som har en administrativ stödfunktion har betytt mycket för mig sedan jag kom hit. Många gånger kan man lägga stora mängder tid på pappersarbete och det underlättar verkligen att kunna få stöd i den delen av arbetet. Dessutom finns de tillgängliga om det uppstår frågor kring olika system eller rutiner.

Fokus på familjerna

Det administrativa stödet har mottagits väldigt väl överlag av kommunens personal och utgör dessutom en stabil grund för en stark kvalitetssäkring och förbättringsarbeten. Annika Skoglund-Jakobsson, enhetschef på barn- och ungdomsenheten understryker att dylika åtgärder utformas i nära samverkan med socialsekreterarna på de olika enheterna för att säkerställa

att eventuella förändringar kommer att vara till nytta i praktiken.

– Vi siktar på att utveckla den här typen av stöd än mer så att socialsekreterarnas fokus kan läggas på familjerna och deras behov. Det frigör dessutom tid för att vidareutveckla och driva vår verksamhet framåt, något jag är övertygad om spelar en viktig roll för att våra medarbetare ska känna sig delaktiga.

Lidköping har flera gånger gått i bräschen vad gäller förbättringsarbete och den senaste satsningen kretsar kring ett kvalitetsledningssystem som samlar alla rutiner och processer på kommunens intranät. Syftet är att utforma ett effektivt sätt att utföra uppföljningar för att utvärdera arbetet.

Flera stödstrukturer på plats

Utöver det administrativa stödet har Lidköpings kommun flera ytterligare stödstrukturer på plats; bland annat har barn- och ungdomsenheten två stycken första socialsekreterare, vars funktion är att arbetsleda socialsekreterarna i deras dagliga arbete för att både underlätta för cheferna och stötta medarbetarna.

Ett annat exempel är utredningsarbetet, som alltid sker två och två för att skapa en extra trygghet både för handläggarna och för familjerna. Dessutom har kommunen nyligen anställt två nätverksledare som hanterar all logistik kring nätverksmöten, vilket leder till att familjer ofta har kunnat få hjälp snabbare. Därutöver finns ett årslångt introduktionsprogram som ger nyutexaminerade socionomer en fördjupning i bland annat dokumentation och lagstiftning.

– Det kan röra sig om frågor som kan tyckas självklara när man arbetat i några år men som kan vara förbryllande då man är ny. Programmet drivs i samverkan med två av våra grannkommuner vilket dessutom skapar utmärkta möjligheter för nätverkande med andra i liknande yrkesroll, berättar Annika.

Att kommunen har sina medarbetare i centrum reflekteras också i tydliga satsningar på bland annat friskvård, arbetsmiljö, kompetensutveckling och en positiv inställning till att medarbetarna provar på nya roller eller blir chefer inom förvaltningen. Åsa Björklund och Annika Skoglund-Jakobsson säger

båda att det finns goda möjligheter att utvecklas så länge man själv aviserar vilken riktning man vill ta.

Satsar på egen verkställighet

Anders Svensson är områdeschef för vuxenområdet. Han berättar att Lidköpings kommun sedan flera år har satsat på egen verkställighet och insatser i egen regi på hemmaplan, dels för att själva kunna ha kontroll över kvaliteten på verksamheten och dels för att få en större resurseffektivitet.

– Inom ramarna för arbetet finns bland annat en arbetsmarknadsenhet, ett rådgivningscentrum för öppenvård missbruk och en resursenhet, varav den senare är inriktad på barnfamiljer i första hand. Vi tror inte på att skicka iväg människor till andra instanser utan vill ge ett kraftfullt och effektivt stöd åt Lidköpingsborna.

Samma grundtanke går igen i en satsning på ett TSI-råd, alltså tidigt samordnade insatser, bestående av olika förvaltningar inom kultur och fritid, socialtjänst och funktionshinder, utbildning och räddningstjänst. Socioekonomisk forskning visar att ju tidigare människor får stöd desto större chanser har de att bryta ett destruktivt beteende.

– Det är aldrig för sent att vända skutan, men arbetet blir lättare ju tidigare man börjar och vi har stabila system på plats för att hjälpa till, avslutar Anders.



Lidköping – en välkomnande och hållbar kommun

Lidköpings kommun har cirka 39 000 invånare och ett vackert läge vid Vänerns södra strand med 22 mil kustremsa. Närheten till vattnet, Kållandsö med Läckö slott och berget Kinnekulle innebär tillgång till natur- och fritidssupplevelser utöver det vanliga. Lidköpings kommun satsar på framtiden och sina anställda, bland annat får personalen tillgång till ett eget brett friskvårdsutbud.

Lidköpings kommun
531 88 Lidköping
Tel: 0510-77 00 00
E-post: kommun@lidkoping.se
www.lidkoping.se



Anders Svensson, Annika Skoglund-Jakobsson och Åsa Björklund.
Foto: Martin Frick



Klippan – en kommun som bryr sig

Gott bemötande, gott samarbete, ansvar och engagemang. Det är essensen av det kollektiva värdegrundsarbete som socialtjänsten i Klippan genomfört under senare tid. Och det är inte bara tomma ord, här handlar det om en kommun med medarbetare som bryr sig.

Socialtjänsten i Klippan har under senare tid genomgått ett omfattande verksamhetsutvecklingsarbete. Det aktiva värdegrundsarbetet, som involverat samtliga medarbetare, har mynnat ut i en ledstjärna som kan sammanfattas med tre ord: Vi bryr oss!.

– Vi har också identifierat fyra grundstenar som ska genomsyra hela verksamheten. Vår vardag och allt vi gör inom verksamheten ska präglas av gott bemötande, gott samarbete, ansvar och engagemang. Vi vill vara en öppen och transparent organisation. För mig som ansvarig chef är det oerhört viktigt att medarbetarna känner sig delaktiga och därmed också tar eget ansvar, säger Josefine Mangbo, avdelningschef för individ- och familjeomsorg och LSS.

För att säkerställa att teorierna omsätts i praktiken har verksamhe-

ten utsett ambassadörer bland medarbetarstaben. Kira Ljungdahl, förste socialsekreterare inom individ- och familjeomsorg, är en av dem.

– Min uppgift är att hjälpa mina kollegor att hålla värdegrunden levande så att det inte bara blir tomma ord utan fyller dem med mening.

Stora möjligheter

Både Kira och Josefine har tidigare arbetat inom socialtjänster i större kommuner. Båda har också aktivt sökt sig till Klippan som de beskriver som en liten kommun med stora utmaningar samt behov av utveckling och förändring, i kombination med stor framtidsstro och mycket hopp.

– Det gör Klippan till en spännande kommun att verka i, inte minst för oss inom socialtjänsten. Fördelarna är bland annat korta beslutsvägar och ett bredare uppdrag, både för socialsekreterare och chefer. Här får man ett brett perspektiv och en helt annan helhet än i en stor kommun, säger Josefine.

En annan fördel som lyfts fram är de goda utvecklingsmöjligheterna i organisationen. Kira berättar att hon började arbeta som barnavårdsutredare i Klippan i september 2014. Sedan december förra året är hon förste socialsekre-



Klippans kommun ligger i det attraktiva och expansiva nordvästra Skåne. Kommunen har under en följd år haft en jämn befolkningstillväxt och har ca 16 700 invånare. Socialförvaltningen har ca 550 medarbetare och består av två delar: Avdelningen för IFO/LSS och avdelningen för Äldreomsorg. Visionen för Individ- och familjeomsorgen och LSS är "Vi bryr oss!". Det innebär att alla våra möten präglas av respekt och tolerans, men också tron på den enskildes egen förmåga.

Klippans kommun
Trädgårdsgatan 12
264 80 Klippan
Tel: 0435-280 00
www.klippan.se



Josefine Mangbo och Kira Ljungdahl hos Klippans kommun.
Foto: Kristian Karlsson

rare i sin arbetsgrupp och för mottagningen.

– Tjänsten som förste socialsekreterare ser jag som ett steg på vägen mot

att i framtiden kunna axla en mer omfattande ledarroll. Här finns verkligen goda möjligheter att växa och utvecklas i sin yrkesroll.

Arbeta innovativt i Nykvarn

Att arbeta som socionom i en mindre kommun medför en uppsjö olika fördelar, inklusive snabba beslutsvägar och stort utrymme för egna initiativ och idéer. I Nykvarn blomstrar de som vill leda sin egen utveckling och som vågar tänka utanför ramarna.

Nykvarn kommuns behov av socionomer är i dagsläget mycket stort och omfattar såväl medarbetare inom barn- och ungdomsverksamhet som flyktinghandläggare. Mahria Persson Lövkvist, chef för vård och omsorg i Nykvarn, har själv en mycket gedigen erfarenhet som socionom och har arbetat i en mängd olika positioner inom både LSS-verksamhet, äldreomsorg och personligt stöd.

– Den lilla kommunen har samma grundkrav som den stora men oftast färre resurser, något som gör oss sårbara om våra förutsättningar förändras. För att möta alltjämt förändrade behov ska vi omorganisera och etablera en egen flyktingenhet, vilket skapar en fantastiskt spännande möjlighet att vara med att bygga upp och utforma de arbetsätt och processer som behövs i en modern kommun.

Stort inflytande

Det finns stora möjligheter för socionomer i Nykvarn och Persson Lövkvist betonar att medarbetarna behöver vara flexibla och intresserade av att lära sig.

– Då vi är ganska få tenderar våra områden att överlappa varandra, något som är oerhört lärorikt och ger en stor bredd. Stämningen är väldigt prestigelös och det finns alltid något att göra, så handläggarna här har stort inflytande över sin arbetssituation, kompetensutveckling och hur deras karriärvägar ser ut. Vi vill att våra socionomer ska kunna klättra och känna sig utmanade i sina jobb.

Vågar vara äventyrliga

Samverkan mellan enheter och kommuner är något som ligger högt på dag-



Mahria Persson Lövkvist, chef för vård och omsorg i Nykvarn.
Foto: Olof Näslund

ordningen i Nykvarn, särskilt för att skapa vägar för kompetensutbyte och nätverkande. Kommunens storlek medför att medarbetarna många gånger måste tänka utanför ramarna och Persson Lövkvist understryker att alla nya lösningar även kommer samarbetskommuner till gagn.

– Vi har fler möjligheter att göra fokuserade satsningar och våga vara äventyrliga, något som leder till många innovativa idéer och initiativ. Det är något vi uppskattar hos våra medarbetare och de riktigt skarpa socionomerna tenderar därmed också att trivas bra här hos oss, avslutar hon.



Nykvarn är en ung kommun med gamla anor. Kommunen har som uppgift att ge stöd och omsorg till sina medborgare utifrån deras livssituation. Nykvarn vill vara en modig kommun som satsar helhjärtat på de som bor eller verkar här, gärna genom okonventionella lösningar som hjälper till med att få livspusslet att gå ihop.

Nykvarns kommun
Centrumvägen 26
155 80 Nykvarn
Tel: 08-555 010 00
E-post: kommun@nykvarn.se
www.nykvarn.se



"HÄR FINNS MÖJLIGHET ATT FÖRÄNDRA SIN ROLL
OCH VIDAREUTBILDA SIG INTERNT. DET ÄR EN STOR
ORGANISATION MED MÖJLIGHETER."

GABRIELLA

VI BRYTER DEN ONDA CIRKELN

GABRIELLA OCH MARTIN, MEDARBETARE I KRIMINALVÅRDEN

Vi söker: medarbetare med socionom-, beteendevetenskaplig eller juridisk inriktning. Du kan även ha en annan högskoleutbildning som vi bedömer vara likvärdig. Erfarenheter inom socialt behandlingsarbete och utredningsarbete är meriterande. Läs mer och sök tjänsterna på www.kriminalvarden.se

KRIM: VÅRD



Kriminalvården