

Framtidens Karriär Socionom



Arbetsbelastning och personalomsättning allvarliga problem

4 Över 90 procent av socionomerna betraktar arbetsbelastningen och personalomsättningen inom socialtjänsten som ett allvarligt problem. Jenny Ek, Akademikerförbundet SSR och Karl Gudmundsson, Sveriges Socialchefer kommenterar.

Riktade satsningar från regeringen till socialtjänsten

5 Situationen på socialtjänsterna är fortfarande bekymmersam på många håll. En väl fungerande socialtjänst är en viktig del i samhällsbygget. Det säger Åsa Regnér, barn-, äldre- och jämställdhetsminister, med ansvar för socialtjänsterna.

Så vill socionomerna förbättra arbetsvillkoren

7 "Vad skulle du helst önska att arbetsgivarna gör för att förbättra arbetsvillkoren för socionomer?" Den frågan fick socionomerna. En önskelista utkristalliserades snabbt där högre lön och minskad arbetsbelastning ligger i topp.

Vi behöver fler ambitiösa socionomer

Stockholm växer snabbare än någonsin och våra ambitioner är höga. Därför ställer vi höga krav på alla våra medarbetare. Utöver din kompetens ska du vara aktiv, engagerad och ha en stark vilja att bidra till ett bättre Stockholm. I gengäld får du bra villkor, utvecklingsmöjligheter och chansen att verkligen göra skillnad. Läs mer om hur det är att arbeta som socionom i Stockholms stad.

www.stockholm.se/socionom

Ansök om lediga jobb.
www.stockholm.se/jobb
Välkommen!



7 av 10 socionomer är redan med

Välkommen in på akademssr.se



Akademikerförbundet SSR





Hur ska socialtjänstens arbeten bli mer attraktiva?

De flesta socionomer trivs i grunden med sitt sociala arbete, men arbetet måste göras mer attraktivt, speciellt inom myndighetsutövande socialtjänst.

I flera olika undersökningar har vi frågat socionomerna hur deras arbeten inom socialtjänsten ska bli mer attraktiva. De genomgående svaren som flest anger är minskad arbetsbelastning och högre lön.

Genom minskad arbetsbelastning kan mer tid ägnas åt det sociala arbetet och ge minskad stress samt då även minska personalomsättningen. Personalomsättningen inom socialtjänsten anser 70 procent av socionomerna är ett mycket allvarligt problem.

Även löneutvecklingen är av stor betydelse för att få högre status på yrket och för att erfarna socionomer ska känna sig uppskattade.

Det finns dock mycket som görs för att förbättra situationen, både i enskilda kommuner, genom SKL samt från regeringshåll.

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

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 Arbetsbelastning och personalomsättning allvarliga problem
- 5 Riktade satsningar från regeringen till socialtjänsten
- 6 Socionomkris – en följd av oattraktiva arbetsplatser
- 7 Så vill socionomerna förbättra arbetsvillkoren
– Högre lön och minskad arbetsbelastning
- 8 Handlingsplan ska stärka attraktionskraft
- 9 Vad gör myndighetsutövande arbeten mer attraktiva?
– Lägre arbetsbelastning och högre lön
- 10 Myndighetsutövande chefer har nyckeluppdrag på socialförvaltningen
- 10 Chef inte ett självklart val
- 11 Socionomer vill ha 35–40 000 kr i lön efter tio år
- 12 Sveriges största mötesplats för kvalificerat socialt arbete
- 13 Utvecklande och dynamiskt för socionomer att bli chefer
- 14 Familjerådgivare – fokus på parsamtal som gör skillnad
- 14 Digitaliseringen stor potential för socialtjänsten
- 15 Mest välkända statliga arbetsgivarna
- 16 Mest välkända och populäraste bemanningsbolagen
- 16 Här vill socionomerna helst arbeta
- 17 Hälften av socionomerna kan tänka sig att bli konsult
- 17 Därför vill socionomer arbeta för bemanningsföretag
- 18 Personligare arbete i mindre kommun
- 18 Samina fick socionomjobb efter två år i Sverige
- 19 Kurators expertkompetens behövs i sjukvården

Presenterade företag och organisationer

- | | | | |
|----|----------------------------|----|--------------------------------|
| 19 | Haninge kommun | 29 | Humana |
| 20 | Lidköpings kommun | 29 | Te Crea Care |
| 21 | CareOnDemand | 30 | Simrishamns kommun |
| 21 | Sundsvalls kommun | 31 | Kronan Konsult |
| 22 | Dedicare Socionom | 31 | Göteborgs stad, Östra Göteborg |
| 23 | Vetlanda kommun | 32 | Bemannia |
| 24 | Linköpings kommun | 32 | Staffanstorps kommun |
| 25 | Sveriges Socionomkonsulter | 33 | Höörs kommun |
| 25 | Ljungby kommun | 33 | Agila |
| 26 | Lunds kommun | 34 | Härjedalens kommun |
| 27 | Attendo Socionom-bemanning | 34 | Klippans kommun |
| 27 | Danderyds kommun | 35 | Helsingborgs stad |
| 28 | Täby 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, Anette Bodinger, Hanna Engström, Cristina Leifland, Clas Lewerentz, Eva Nordin, Annika Wihlborg

Fotografer Lasse Ahlin, Patrik Bergenstam, Freddy Billqvist, Peter Carlsson, Martin Frick, Morgan Grip, Thomas Henriksson, Gonzalo Irigoyen, Ian Johnson, Kristian Karlsson, Patrik Lindqvist, Olle Melkerhed, Patric Svensson, Lisa Öberg

Grafisk form Stellan Stål

Tryck BOLD Printing/DNEX Tryckeriet

Annonsförsäljning NextMedia

Omslagsbilder Patrik Bergenstam, Martin Frick

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



TEAMBO
KONSULT

Det självklara valet inom socialtjänsten vid bemanning och rekrytering

Teambo Konsult är ett auktoriserat företag som är specialiserat på bemanning och rekrytering till alla nivåer inom socialförvaltningen. Vi finns representerade i hela landet och anställer ständigt nya konsulter för spännande uppdrag. Är du en erfaren socionom som är nyfiken på konsultjobbet så hör av dig. Här hittar du oss www.teambokonsult.se Se oss även på Facebook www.facebook.com



AUKTORISERAT
BEMANNINGSFÖRETAG

Mer än 9 av 10 socionomer:

Arbetsbelastning och personalomsättning **allvarliga problem**

Över 90 procent av socionomerna betraktar arbetsbelastningen och personalomsättningen inom socialtjänsten som ett allvarligt eller mycket allvarligt problem. Motsvarande siffra för arbetsvillkoren är 76 procent. Hela 70 procent anser att personalomsättningen är ett mycket allvarligt problem inom socialtjänsten.

ARBETSVILLKOR I SOCIALTJÄNSTERNA

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Det visar undersökningen som Framtidens Karriär – Socionom genomfört bland ett slumpmässigt urval av socionomer i Sverige.

Tydlig signal till kommunerna

– Undersökningsresultatet illustrerar hur vardagen sett ut i flera år i socialtjänsten. Att så många betraktar arbetsbelastningen och personalomsättningen som så stora problem är en tydlig signal till kommunerna att åtgärda frågan, säger Jenny Ek, förbundsstyrelseledamot i Akademikerförbundet SSR och enhetschef på socialtjänsten på Alingsås kommun.

Hon anser att om socialtjänsten inte tar tag i dessa utmaningar så riskerar allt fler socialsekreterare att tvingas ägna sig åt brandsläckning snarare än att kunna ta ett helhetsgrepp genom att genomföra grundliga utredningar. Hög personalomsättning dränerar socialtjänstens erfarenhetskapital och försämrar kontinuiteten för den enskilda klienten. Den kommunala ledningen måste satsa sig ur situationen, det går inte att vänta.

Administrativ avlastning

– Kommuner bör avlasta socialsekreterarna med andra yrkesgrupper, exempelvis administrativ personal. Det är också viktigt att socialtjänstens medarbetare får tillgång till en pålitlig

och effektiv IT-infrastruktur som underlättar dokumentationen samt att socialtjänsten inte kompromissar och försöker lösa kompetensförsörjningen genom att anställa andra yrkesgrupper än socionomer. Det riskerar att minska socialtjänstens attraktivitet bland socionomer och öka svårigheten att rekrytera, säger Jenny Ek.

– Ett klientnära arbete baseras på relationer. Hög personalomsättning minskar socialsekreterares möjlighet att etablera förtroendefulla relationer med sina klienter. Även kompetensöverföringen kollegor emellan blir lidande. Konsekventa och långsiktiga kompetensutvecklingsåtgärder samt tillräcklig tid för reflektion och återhämtning är särskilt viktigt för socialsekreterare som möter människor med komplexa livssituationer, säger Jenny Ek.

Inte förvånad

– Bristen på socialsekreterare med rätt erfarenhet och kompetens leder till att

personalomsättningen är hög samt att det uppstår vakanser som arbetsgivarna inte alltid lyckas fylla direkt. Det medför i sin tur en ökad arbetsbelastning för socialsekreterarna som är kvar i organisationen. Dessa faktorer hänger ihop, undersökningsresultatet förvånar mig därför inte, säger Karl Gudmundsson, ordförande i Föreningen Sveriges socialchefer och socialdirektör i Jönköpings kommun.

Nationell yrkesintroduktion

Han anser att flera nationella initiativ kan bidra till att vända situationen för socialtjänsten.

– Introduktionen för nyexaminerade socionomer i socialtjänsten bör genomföras i form av en nationell satsning som kan erbjuda samtliga nyexaminerade socionomer en strukturerad och gemensam introduktion som är likvärdig i hela landet. Här kan även flera kommuner göra gemensam sak. I Jönköpings län har kommunerna valt att erbjuda en gemensam introduktion för nyrekryterade socialsekreterare, säger Karl Gudmundsson.

Specialistutbildning

Ytterligare en nationell åtgärd som kan bidra till att hantera social-

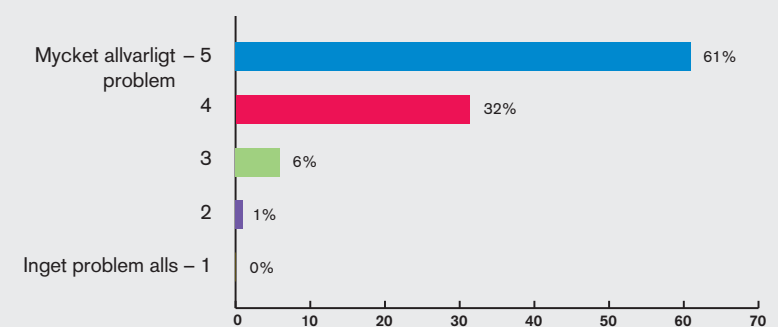
tjänstens utmaningar är, enligt Karl Gudmundsson, specialistutbildningar för socionomer. Socionomer som arbetat ett par år inom socialtjänsten och vill specialisera sig ska ha möjlighet att gå en högskoleutbildning och kunna ta en specialistexamen, enligt ett system som påminner

om sjuksköterskors specialistutbildningar.

– Likvärdiga möjligheter till såväl yrkesintroduktion som specialistutbildning kan få fler socionomer att vilja söka sig till och stanna kvar i socialtjänsten, även på längre sikt, säger Karl Gudmundsson.

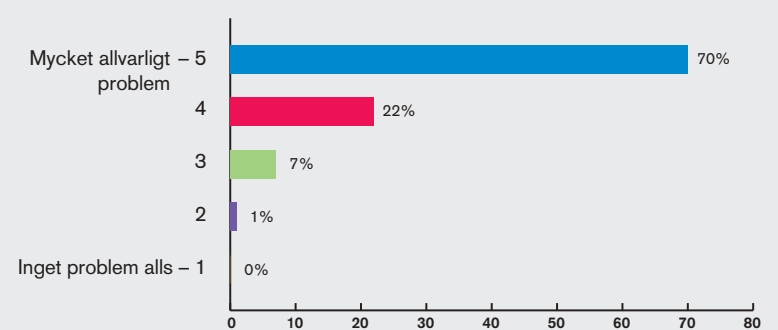
HUR ALLVARLIGT PROBLEM ÄR ARBETSBELASTNINGEN?

Hur allvarligt problem anser du att arbetsbelastningen är för personalen inom socialtjänsten? Skala 1–5 där 1 = Inget problem alls och 5 = Mycket allvarligt problem.



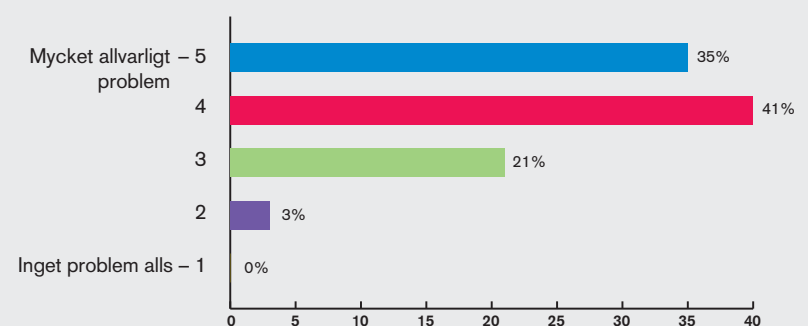
HUR ALLVARLIGT PROBLEM ÄR PERSONALOMSÄTTNINGEN?

Hur allvarligt problem anser du att personalomsättningen är inom socialtjänsten? Skala 1–5 där 1 = Inget problem alls och 5 = Mycket allvarligt problem.



HUR ALLVARLIGT PROBLEM ÄR ARBETSVILLKOREN?

Hur allvarligt problem anser du att arbetsvillkoren för personalen är inom socialtjänsten? Skala 1–5 där 1 = Inget problem alls och 5 = Mycket allvarligt problem.



Framtidens Karriär – Socionom genomförde den 23–27 juni 2016 en trendundersökning mot ett slumpmässigt urval av socionomer i Sverige.



Foto: Kalle Åsberg
Jenny Ek, förbundsstyrelseledamot i Akademikerförbundet SSR.



Foto: Mark Harens, fotoonline.se
Karl Gudmundsson, ordförande i Föreningen Sveriges socialchefer.

Riktade satsningar till socialtjänsten

Situationen på socialtjänsterna är fortfarande bekymmersam på många håll. En väl fungerande socialtjänst är en viktig del i samhällsbygget och den svenska modellen. Det säger Åsa Regnér, barn-, äldre- och jämställdhetsminister, med ansvar för socialtjänsterna.

REGERINGENS SATSNINGAR

Hur är situationen idag för landets socialtjänster?

– Min bild är att situationen fortfarande är bekymmersam på många håll med svårigheter att rekrytera och behålla personal men att det är uppmärksammat både från kommunledningar och från regeringen och att

” En väl fungerande socialtjänst är det yttersta skyddsnätet

många olika insatser görs för att förbättra situationen. Ökad utveckling ser jag många tecken på, inte minst vid den nationella spridningskonferens som regeringens nationella samordnare för den sociala barn- och ungdomsvården Cecilia Grefve anordnade den 30 augusti.

Hur vill regeringen satsa på socialtjänsterna? Är det några delar av socialtjänsternas verksamheter som ni prioriterar i era satsningar?

– Regeringen har satsat rejält på socialtjänsten sedan vi tillträdde, genom medel till bemanning och kvalitetsutveckling för äldreomsorgen och den

sociala barn- och ungdomsvården och det kommer vi att fortsätta med på olika sätt under mandatperioden. En väl fungerande socialtjänst är det yttersta skyddsnätet och en viktig del i samhällsbygget och den svenska modellen. I stället för skattesänkningar gör vi den största välfärdssatsningen på flera decennier med 10 extra välfärdsmiljarder per år till kommuner och landsting och riktade satsningar till socialtjänsten. Socialtjänsten är en kvinnodominerad bransch med kanske mindre röststarka brukare, det tror jag är en orsak till att tidigare politiker på lokal och natio-

nell nivå har bortsett från att prioritera investeringar i den verksamheten. Det ändrar vi på nu.

Vilka konkreta beslut har ni fattat och kommer ni att fatta för att stärka socialtjänsterna i deras arbete?

– Det är väldigt många beslut vi har fattat, men några exempel är två miljarder i år till bemanning inom äldreomsorgen, en miljard under fyra år till bemanning och kvalitetsutveckling i den sociala barn- och ungdomsvården, stöd till yrkesintroduktion för mindre erfarna socialsekreterare, kostnads-

fria vidareutbildningar på avancerad nivå till socialsekreterare och arbetsledare och medel till SKL för att stödja framtagandet av nya arbetssätt och tekniska lösningar i kommunerna. Vi har flera förslag jag har tagit emot från den nationella samordnaren för den sociala barn- och ungdomsvården Cecilia Grefve och som vi nu tittar närmare på, liksom från LVU-utredningen. Regeringen avser också att göra barnkonventionen till lag och att göra en översyn av socialtjänstlagen, för att nämna några exempel på hur vi blickar framåt. ■



Åsa Regnér, barn-, äldre- och jämställdhetsminister, med ansvar för socialtjänsterna.
Foto: Kristian Pohl/Regeringskansliet

Vi har längst erfarenhet av renodlat konsultarbete för socialsekreterare!

Vill du som socionom arbeta i det bemanningsföretag som har längst erfarenhet av renodlat konsultarbete för socionomer? Vår långa erfarenhet i branschen är din trygghet! Välkommen till oss!



S.O.O.L Personalservice AB
Köpmangatan 20 B, 641 30 Katrineholm
Telefon: 0150-145 91, E-post: info@sool.nu
www.sool.nu

Socionomkris – en följd av oattraktiva arbetsplatser

– Sveriges socialsekreterare har länge dragits med en orimlig situation, att kommuner inte lyckas fylla sina vakanser handlar inte om någon brist på socionomer. Det som brister är attraktiva arbetsplatser, säger Heike Erkers, ordförande Akademikerförbundet SSR.

SOCIALTJÄNSTERNA

TEXT ANETTE BODINGER

– Sveriges socialsekreterare har länge dragits med en orimlig situation, där kommuner inte lyckas fylla sina vakanser. Men det handlar inte om någon brist på socionomer – det som brister är attraktiva arbetsplatser, säger Heike Erkers, ordförande Akademikerförbundet SSR.

Många socialtjänster i landets kommuner har stora rekryteringsbehov och svårt att locka nya medarbetare till lediga tjänster. Enligt Heike Erkers beror krisen inom socialtjänsten inte på att det finns för få socionomer, snarare tvärtom.

Negativ spiral

– Det finns många välutbildade socionomer som här och nu skulle kunna göra en viktig samhällsinsats om kommunerna bara erbjöd rimliga arbetsvillkor. Så är det inte idag. Hög arbetsbelastning med många tunga ärenden, svagt intresse från arbetsgivarna att skapa möjligheter att utvecklas och avancera inom yrket har lett till att socionomer flyr yrket. Den höga personalomsättningen bland både socialsekreterare och chefer blir en negativ spiral eftersom belastningen på de som väljer att stanna kvar ökar. Trots många års larmande har kommunerna underlåtit att ta tag i problem som nu vuxit till akut kris.

Hon påpekar att de som väljer att utbilda sig till socionomer är väl medvetna om vilka arbetsuppgifter som väntar.

– Alla vet att det är ett tufft område och att det handlar om arbeta med mycket dramatiska frågor i människors liv. Men det som hänt på arbetsplat-

” Om socialtjänsten ska leverera med kvalitet måste kommunerna skapa attraktiva arbetsplatser

serna är att mängden ärenden ökat, resurserna minskat och att underhåll av administrativt stöd och fysiska lokaler blivit eftersatt. Om socialtjänsten ska leverera med kvalitet måste kommunerna skapa attraktiva arbetsplatser.

Finns undantag

Samtidigt som många kommuners socialtjänster är i kris finns det platser där den sociala verksamheten fungerar alldeles utmärkt och där medarbetarna stannar kvar, år efter år.

– Att ha erfarna socialsekreterare som kan lotsa in de nya, unga som kommer in i yrket är en förutsättning för en väl fungerande och trygg arbetsplats. Det finns socialtjänster där den mest erfarna socionomen har arbetat i två år, det håller inte. Dessutom har dagens socionomer en väldigt bra ar-

betsmarknad. Det gör det lätt att lämna när en arbetssituation blir ohållbar.

Att skapa attraktiva arbetsplatser inom socialtjänsten är därför ett måste.

Måste prioritera socialtjänsten

– För att vända utvecklingen krävs att kommunpolitikerna prioriterar socialtjänsten på ett helt annat sätt än idag. Det handlar om resurser till insatser, rimliga arbetsvillkor, lön i paritet med komplexitet och ansvar samt bättre möjligheter till yrkesutveckling.

Om dessa faktorer kommer på plats kommer även yrkets status att påverkas i positiv riktning.

– Ett yrkes status handlar om värderingar. Ses arbetet som socialsekreterare som ett kvalificerat professionellt jobb – utövat av välutbildade kvinnor och män – eller är anses det ”bara” vara fattigvård? Det är först när samhället inser värdet och nyttan av det arbete som görs på våra socialtjänster som statusen på yrket kommer att höjas.



Heike Erkers, ordförande Akademikerförbundet SSR.
Foto: Linus Meyer

Får vi bli din framtida arbetsgivare?

VoB:s arbetsklimat kännetecknas av delaktighet, arbetsglädje och professionalitet. Våra insatser bidrar till förändring som gör skillnad i människors liv. Välkommen att bidra med din kompetens och erfarenhet – Du behövs! Läs mer på vob.se



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

Så vill socionomerna förbättra arbetsvillkoren – Högre lön och minskad arbetsbelastning

Ett slumpmässigt urval av socionomer fick frågan "Vad skulle du helst önska att arbetsgivarna gör för att förbättra arbetsvillkoren för socionomer?" En önskelista utkrystalliserades snabbt där högre lön och minskad arbetsbelastning ligger i topp.

FÖRBÄTTRADE ARBETSVILLKOR

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Lönefrågan kom högt upp på listan över förbättrade arbetsvillkor, och minskad arbetsbelastning är en minst lika prioriterad fråga. Många anser att de är berättigade till en högre lön, eller som en person säger: "en lön bättre anpassad efter jobbets krävande natur". Många likställer en högre lön med bättre status, för andra är det ett tecken på uppskattning och bekräftelse. Vikten av en positiv löneutveckling framhålls också, inte minst för undvika att kvalificerade personer byter jobb för högre lön. På andra plats kommer

behovet av minskad arbetsbelastning. Det är tydligt att arbetet är betungande och många vill se färre ärenden per person för att hinna med det sociala arbetet. Den vanligaste slutsatsen är att nyanställning är lösningen på att minska arbetsbördan.

Nyanställa och bibehålla

Just att anställa fler är den tredje faktorn som framkom i undersökningen. Lika viktigt är det att bibehålla personal. Det handlar om att förebygga en hög personalomsättning för att bevara kompetens och erfarenhet. Vidareutbildning och kontinuerligt stöd är några av förslagen för att få personalen att stanna. En högre personaltäthet kan sänka arbetsbelastningen och frigöra viktig tid med klienterna.

Introduktion och mentorskap

Den fjärde viktigaste punkten för socionomerna var att erbjuda en bra introduktion och mentorskap för nyanställda. Man betonade vikten av att de slussas in i arbetet och får rätt handledning från allra första början. Någon nämner ledarskap och stöd internt



samt utbildning och kompetensutveckling framöver. Slutligen efterfrågas avlastning vad gäller administrativa

man borde anställa administratörer eller assistenter som kan utföra de administrativa uppgifterna.

”Det är tydligt att administrationen kan var stressande och ta tid från klientarbetet

uppgifter. Det är tydligt att administrationen kan var stressande och ta tid från klientarbetet. Flera föreslår att

FEM-I-TOPP

1. Högre lön
2. Minskad arbetsbelastning
3. Nyanställa och bibehålla befintlig personal
4. Introduktion och handledning för nyanställda
5. Avlastning från administrativa uppgifter



Kommunernas Gryning

GRYNING

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

ÄGS AV KOMMUNER. DRIVS AV ENGAGEMANG.

Gryning växer – vill du vara med? Vi startar nya enheter och utökar antalet platser på våra befintliga. Därför behöver vi 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 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!

Migrationsverket - en myndighet mitt i världen

Migrationsverkets verksamhet påverkas mycket av vad som händer i omvärlden. Det är en händelserik arbetsplats där du snabbt får ett stort ansvar och bidrar till att genomföra vårt viktiga uppdrag.

Hos oss erbjuds du ett meningsfullt arbete där du som socionom kan göra skillnad i mottagandet av människor som söker sig till Sverige. Vi har verksamhet över hela landet och erbjuder goda utvecklingsmöjligheter på en arbetsplats som genomsyras av ett stort engagemang för vårt uppdrag.

Läs mer om hur det är att jobba på Migrationsverket på www.migrationsverket.se/jobb.

Handlingsplan ska stärka attraktionskraft

En av socialtjänstens strategiskt viktigaste utmaningar är hur de myndighetsutövande arbetena kan bli mer attraktiva för socionomer. En av de aktörer som arbetar aktivt med frågan är Sveriges Kommuner och Lands-ting. I juni 2015 antogs SKL:s handlingsplan "Stärkt skydd för barn och unga". Handlingsplanen innehåller 44 konkreta förslag som ska ge verksamheten bättre förutsättningar att klara sitt uppdrag.

MYNDIGHETSUTÖVANDE SOCIALTJÄNST

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Vår omvärld har förändrats och den sociala barn- och ungdomsvårdens uppdrag är både större och svårare än tidigare. Det är bakgrunden till vår handlingsplan, som ska stärka skyddet för barn och unga, säger Kjerstin Bergman, som är socionom och SKL:s nationella samordnare för social barn- och ungdomsvård.

och ungdomsvård. Tidigare har hon även arbetat på Socialstyrelsen och med regeringens Barnskyddsutredning.

Fyra faktorer ökar attraktivitet

– Forskning visar att det främst är fyra faktorer som bidrar till att stärka attraktiviteten för socialtjänstens myndighetsutövande arbete: att det är tillräckligt god bemanning, d.v.s. att socialsekreterarna har ett rimligt antal ärenden, närhet till arbetsledning, ett strukturerat kompetensstöd för både nya och erfarna medarbetare samt att man är försiktig med omorganisatio-

” Genom att kommunerna börjar anställa fler administratörer kan handläggare avlastas och få mer tid för barnen och ungdomarna

ner. Det kan nämligen öka risken för att medarbetare säger upp sig, säger Kjerstin Bergman.

Ett exempel på en kommun som framgångsrikt tillämpat de fyra fak-

torerna i sin socialtjänst är Mölndals stad. Satsningen har bland annat gjort det lättare för Mölndals stad att rekrytera och behålla socialsekreterare. De har dessutom minskat sjukfrånvaron. Ytterligare ett exempel är Göteborgs stad, som skapat ett system där socialsekreterare får poängsätta sina ärenden utifrån typ av ärende. Poängsättningen ligger till grund för en dialog mellan arbetsledaren och varje enskild socialsekreterare om arbetsbelastningen.

Vidareutbildning på avancerad nivå

En utmaning för socialtjänsten är att använda kompetensen rätt. Idag ägnar sig socialsekreterare åt enkel administration omkring en timme per dag. Genom att kommunerna nu börjar anställa fler administratörer kan handläggare avlastas och få mer tid för barnen och ungdomarna. En åtgärd som kan göra socialtjänstens myndighetsutövande arbeten mer attraktiva är, enligt Kjerstin Bergman, att socialsekreterare och arbetsledare som ska arbeta med barn och unga erbjuds att gå en vidareutbildning på avancerad nivå som förser dem med rätt kompetens för att arbeta med komplexa barn- och ungdomsärenden.



Kjerstin Bergman, som är socionom och SKL:s nationella samordnare för social barn- och ungdomsvård.

– Ytterligare en viktig åtgärd är fler samordnande insatser där socialtjänst, skola och hälso- och sjukvård samarbetar kring förebyggande insatser för barn och unga innan de når stadiet då händelserna leder till en anmälan, säger hon.



Vilket är ditt recept på kvalitativt socialt arbete?

Hos oss på socialförvaltningen i Lunds kommun, verksamhetsområde Barn, unga och familjestöd, får du del av gedigen erfarenhet och målmedvetet arbete för utveckling och brukarfokus, i ett ledarteam med bra dynamik och med kompetenta medarbetare som utför uppdragen.

Vi välkomnar dig som har förutsättningarna och viljan att i ett delat ledarskap ta ansvar för utredningsenhetens verksamhet!

Din kompetens

Du är socionom med professionell erfarenhet av utredning av barn och unga. Det är ett plus om du även har breddat din kunskap och dina perspektiv genom arbete inom andra delar av socialtjänsten. Regelverket kan du redan – och nu vill du göra bästa möjliga praktik av det i Lund.

Rollen som enhetschef är ansvarsfull och kräver både sakkunskap och personliga färdigheter.

Tidigare ledarerfarenhet är starkt meriterande, men om vi ser att dina meriter som helhet motsvarar det vi söker, kan du vara intressant även om du inte tidigare har haft någon formell chefsroll. Oavsett din bakgrund, vill vi att du tar med dig en tilltro till vad vårt professionella arbete kan betyda för samhällets yngsta medborgare.

Tack vare din analytiska förmåga klarar du att se helheten med en god portion verklighetsförankring. Du gillar samarbete och kontakter och har ett konstruktivt angreppssätt både i medgång och när hinder behöver övervinnas. Du balanserar ödmjukhet och tydlighet på ett klokt sätt för att skapa trygghet och effektivitet både bland dina medarbetare och i lagarbetet med dina chefskollegor.

Enhetschef utredningsenheten – information om tjänsten

Du blir en av två enhetschefer och får ansvar för ett av tre team – det som främst fokuserar på 10- till 17-åringar. Vi har dock en intention att samarbeta mellan teamen för att på bästa sätt möta situationen i de aktuella familjerna.

Vi erbjuder

Du har en biträdande enhetschef och flera stödfunktioner inom administration, ekonomi, HR och kommunikation finns i din närhet för att du ska kunna agera tryggt och tydligt i din arbetsgivarroll. Ledningsgruppen präglas av en prestigelös anda som vi kombinerar med ett seriöst engagemang för vårt uppdrag. Vi lyfter varandra och bjuder på kollegialt stöd och humor, vilket gör att det alltid finns någon som kan bidra med den där extra energin eller ventilen som behövs ibland. Detta är något vi är glada och stolta över och hoppas att du vill bli en del av!

Arbetsplatsen finns i det nästan nya kommunhuset Kristallen, precis intill Lunds centralstation. Här jobbar vi i en miljö med öppet kontorslandskap som ger närhet till kollegor i ett hus med ljus och rymd.

Varmt välkommen med din ansökan senast den 22 september!

Kontaktpersoner:

Inger Fröman, verksamhetschef, Tfn 046-35 57 39
Nina Bergfors, enhetschef utredningsenheten, Tfn 046-35 54 66

Fackliga representanter:

SSR: Helena Nilsson, Tfn 046-35 57 36
Vision: Anna Nilsson, Tfn 046-35 51 30

För att läsa mer och för att söka jobbet, gå in på www.lund.se/ledigajobb

Vad skulle göra myndighetsutövande arbeten mer attraktiva?

Lägre arbetsbelastning och högre lön

Lägre arbetsbelastning, högre lön, mer tid för det sociala arbetet och lägre personalomsättning. Det är de viktigaste faktorerna som skulle göra myndighetsutövande arbeten inom socialtjänsten mer attraktiva enligt Sveriges socionomer.

MYNDIGHETSUTÖVANDE ARBETEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet tyder på att socionomer känner sig väl rustade för att möta människor i kris. Det är snarare arbetsförhållandena som får många att välja bort myndighetsutövande arbeten, säger Camilla Sköld, socialpolitisk chef på Akademikerförbundet SSR.

De myndighetsutövande arbetena inom socialtjänsten behöver stärka sin

” Socionomer känner sig väl rustade för att möta människor i kris

attraktivitet för att socialtjänsten ska kunna säkra sin kompetensförsörjning, för att minska sjukskrivningen bland socialsekreterare och för att kvaliteten på det sociala arbetet ska kunna garanteras.

Premiera yrkeserfarenhet

– De undersökningar vi gjort bland socionomstudenter visar att många

rankar barn- och ungdomsvården som ett attraktivt område. Trots det väljer många socionomer bort de arbetena eftersom de inte litar på arbetsgivarens förmåga att erbjuda en god arbetsmiljö med chefsstöd, handledning, tillgång till kompetensutveckling och en lagom arbetsbelastning som förebygger att de ständigt känner sig otillräckliga, säger Camilla Sköld.

En löneutveckling som premierar yrkeserfarenhet och rätt förutsättningar med tillräckliga resurser för att kunna göra ett bra jobb är två åtgärder som hon anser att socialtjänsten bör överväga.

– Socionomer har tillgång till en bred arbetsmarknad, vilket innebär att de söker sig till arbetsgivare i andra sektorer om de uppfattar de myndighetsutövande arbetena som mindre attraktiva, säger Camilla Sköld.

Rimlig arbetsbelastning och rätt stöd

– Undersökningsresultatet bekräftar den bild jag fått när jag mött representanter från den sociala barn- och ungdomsvården i ett femtiotal kommuner. De flesta är överens om att en rimlig arbetsbelastning som ger tillräckligt med tid för det sociala arbetet är helt nödvändig. Många saknar även tillräckligt stöd från sin närmaste chef och tid för erfarenhetsutbyte med sina kollegor, säger Cecilia Grefve, regeringens nationella samordnare för den sociala barn- och ungdomsvården.

Hon menar att kvaliteten i det sociala arbetet sänks när personalomsättningen är hög på socialtjänstens myndighetsutövande tjänster. Det myndighetsutövande arbetet utgör samtidigt ett av socialtjänstens viktigaste fundament.

Foto: Sören Andersson



Cecilia Grefve, regeringens nationella samordnare för den sociala barn- och ungdomsvården.

– De viktigaste åtgärderna för att göra de myndighetsutövande arbetena mer attraktiva är en rimlig arbetsbelastning, rätt chefsstöd samt en genomtänkt introduktion som ger en möjlighet att successivt växa in i yrkesrollen. Det bör också finnas tid för kompetensutveckling, säger Cecilia Grefve.

Systematiskt förändringsarbete

– För att öka attraktiviteten på de myndighetsutövande arbetena krävs

ett systematiskt förändringsarbete, vilket många kommuner runtom i Sverige initierat. Den här situationen har pågått i minst tio år, så det går inte att vända över en natt. Långsiktiga satsningar krävs från kommunernas sida. Staten har även skjutit till extra medel för en webbaserad introduktionsutbildning och för andra riktade satsningar på just den sociala barn- och ungdomsvården, säger Cecilia Grefve.

HUR BLIR ARBETEN INOM SOCIALTJÄNSEN MER ATTRAKTIVA?

Vad behöver göras för att myndighetsutövande arbeten inom socialtjänsten ska bli mer attraktiva?

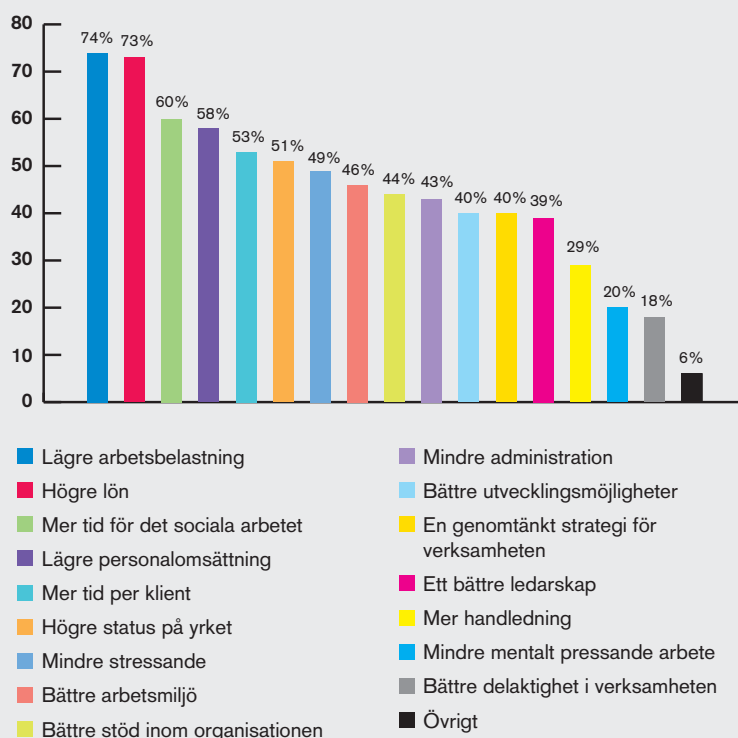


Foto: Akademikerförbundet SSR



Camilla Sköld, socialpolitisk chef på Akademikerförbundet SSR.

Myndighetsutövande chefer har nyckeluppdrag på socialförvaltningen

35 procent av socionomerna kan tänka sig att arbeta som chef inom myndighetsutövande socialtjänst. Det är viktigt att intressera fler socionomer för det myndighetsutövande chefsyrket, men minst lika viktigt att få dem att trivas och vilja bli långsiktiga i sin chefsroll.

MYNDIGHETSUTÖVANDE CHEFSKAP

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Att bara 35 procent av socionomerna kan tänka sig att bli myndighetsutövande chef inom socialtjänsten är en oroande låg siffra och en varningsklocka för socialtjänsten. Det rör sig om ett utmanande och komplext chefsuppdrag, vilket kräver ett administrativt stöd samt handledning och mentorer, säger Hanna Broberg, chefsstrateg på Akademikerförbundet SSR.

Foto: Linus Meyer



Hanna Broberg, chefsstrateg på Akademikerförbundet SSR.

Hon tillägger att den höga personalomsättning som råder i många myndighetsutövande funktioner inom socialtjänsten gör att många chefer tvingas lägga mycket tid på rekryteringsarbete, vilket förstås innebär att de får mindre tid till andra chefsuppgifter. Hanna Broberg efterlyser därför mer rekryteringsstöd från kommunernas HR-avdelningar.

Nationell chefsutbildning

Många chefer behöver också stärka sin kompetens i chefsrollen för att känna sig trygga i sitt uppdrag. Akademikerförbundet SSR har därför föreslagit en avancerad nationell chefsutbildning för socialtjänsten.

– En nära dialog mellan politiker och socialtjänsten, ett fullt chefsmandat som verkligen ger chefen möjlighet att fatta beslut om exempelvis lönesättning samt stöd i form av handledning och egen kompetensutveckling är ytterligare viktiga faktorer som kan öka chefsrollens attraktivitet, säger Hanna Broberg.

– Med tanke på att socionom är ett brett yrke så är det inte förvånande att 35 procent kan tänka sig att bli myndighetsutövande chef inom socialtjänsten. 35 procent är ingen dålig siffra, men självklart önskar jag att den

vore högre, säger Pär Eriksson, som är socionom och har arbetat som socialsekreterare och socialchef i många år. Numera är han kommundirektör i Eskilstuna kommun.

Långsiktiga i sin chefsroll

Han understryker vikten av att inte bara intressera fler socionomer för det myndighetsutövande chefsyrket. En minst lika viktig utmaning är att få

”Kommunledningen och socialcheferna bör tydligt betona att det här är en viktig yrkesgrupp

dem att trivas och vilja bli långsiktiga i sin chefsroll.

– Flera faktorer kan stärka den myndighetsutövande chefsrollens attraktivitet. Arbetet kan stundtals kännas otacksamt, det här är en yrkesgrupp som sällan får beröm. Kommunled-

ningen och socialcheferna bör tydligt betona att det här är en viktig yrkesgrupp som är en grundstomme i det sociala arbetet. Ett utökat chefsstöd, tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling och mer teamarbete med andra professioner kan göra chefsuppdraget intressant för fler, säger Pär Eriksson.



Pär Eriksson, kommundirektör i Eskilstuna kommun.

KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA SOM CHEF INOM SOCIALTJÄNSTEN?

Skulle du kunna tänka dig att arbeta som chef inom socialtjänsten med myndighetsutövning?

Ja 35%

Nej 65%

Framtidens Karriär – Socionom genomförde den 23–27 juni 2016 en trendundersökning mot ett slumpmässigt urval av socionomer i Sverige.

Chef inte ett självklart val

Vad skulle krävas för att du ska kunna tänka dig att arbeta som chef inom socialtjänsten med myndighetsutövning? Så många som en fjärdedel skulle på inga villkor intressera sig för ett chefskap. De övriga kunde tänka sig att bli chef för högre lön, lägre arbetsbelastning och vid tillgång till en rimlig budget.

CHEF INOM MYNDIGHETSUTÖVNING

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Frågan ställdes till de socionomer som svarat nej på frågan om de kunde tänka sig att arbeta som chef inom socialtjänsten med myndighetsutövning.

Påtagligt många är enligt undersökningen inte intresserade av ett chefskap inom socialtjänsten med myndighetsutövning. De flesta vill helt enkelt inte, medan andra menade att

rollen inte var intressant på grund av arbetsvillkoren och en del upplevde att de inte hade tillräcklig kompetens.

Högre lön och lägre belastning

För att en chefsposition skulle vara intressant var det många som framhöll hög lön, i flera fall ”en avsevärt högre lön”. Samtidigt spelar arbetsvillkoren in. Nästan lika många som betonade lön ville ha en lägre eller rimlig arbetsbelastning. Arbetsmiljön var av avgörande betydelse och man efterfrågade stöd, handledning, ett kunnigt ledarskap och utvecklingsmöjligheter. En

lägre arbetsbelastning syftade både på chefsrollen och de anställda.

Budget som kan göra skillnad

Vidare var den ekonomiska aspekten, och här avsågs budget, viktig. Många betonade att de ville ha goda ekonomiska förutsättningar att kunna göra ett bra jobb. Personerna var angelägna om ekonomin utifrån arbetsvillkor och resultat, man ville ha en budget som ”tillåter en rimlig arbetsbelastning för de anställda” och man nämnde ”högre budget för att åstadkomma långsiktiga och hållbara lösningar”. Många sätter klienten i fokus och vill kunna fatta beslut utifrån behov och inte vad ekonomin tillåter.

Stabilitet och struktur

Den femte aspekten som framkom var behovet av en stabil arbetsgrupp.

Man eftersökte tydlighet, struktur och riktlinjer. För att vilja gå in i chefsrollen ville man få bättre resurser och möjlighet att kunna påverka arbetsmiljön. Det märks tydligt att det finns en omsorg om arbetsgruppen. Om man skulle ta arbetet som chef vill man först försäkra sig om mandat att kunna skapa så bra arbetsvillkor som möjligt för sina anställda.

FEM-I-TOPP:

1. Inte intresserad av en chefsposition
2. Högre lön
3. Lägre arbetsbelastning
4. Goda ekonomiska förutsättningar
5. Stabilitet, struktur och bra arbetsvillkor för sig själv och arbetsgruppen

Socionomerna vill ha 35–40 000 kr i lön efter tio år

En attraktiv löneutveckling är nödvändig för framtidens socionomer. Socionomerna anser att 35–40 000 kr är en rimlig månadslön med tio års erfarenhet av löpande socialt arbete. Det visar den undersökning som Framtidens Karriär – Socionom låtit göra bland ett slumpmässigt urval av socionomer i Sverige.

LÖNEUTVEKLING

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Ingångslönerna har överlag ökat för socionomer, de närmar sig nu 30 000 kronor. Däremot är möjligheten till lönekarriär inte särskilt bra i många kommuner. Det är inte ovanligt att en socionom med tio års yrkeserfarenhet har en månadslön på 34 000 kronor, vilket allt fler anser vara för lågt. Det återspeglas också i undersökningsresultatet. För att socialtjänsten ska kunna säkra sin kompetensförsörjning i framtiden krävs att många gör strukturella lönesatsningar utöver vanlig löneöversyn. Utöver lönefrågan behöver socialtjänsterna även ge fler erfarna

socionomer möjlighet att arbeta som specialistsocionom, gruppleddare eller handledare, säger Markus Furuberg, förhandlingschef på Akademikerförbundet SSR.

Han menar att den sammanpressade lönestruktur som råder i socionomyrket överlag bland annat leder till en hög rörlighet på arbetsmarknaden för socionomer samt att allt fler söker sig till bemanningsföretag, som ofta kan erbjuda en högre lön än exempelvis socialtjänsten.

Fördubbla lönen

– Vår målsättning är att en socionom ska kunna fördubbla sin lön från den dagen de börjar sitt första jobb tills de går i pension. När många erfarna socionomer väljer att säga upp sig och



Markus Furuberg, förhandlingschef på Akademikerförbundet SSR.



Camilla Blomqvist, socialchef i Stenungsunds kommun.



Agneta Jöhnk, direktör på avdelningen för arbetsmarknadsfrågor på SKL.

byta jobb går arbetsgivarna miste om mycket värdefull erfarenhet. Min uppmaning till arbetsgivare är att bygga upp en långsiktigt hållbar strategi för hur de ska arbeta med lönebildning. Det ska absolut vara möjligt att göra

att kunna attrahera och behålla duktiga medarbetare, säger Camilla Blomqvist, socialchef i Stenungsunds kommun.

Attraktivt karriärerbjudande

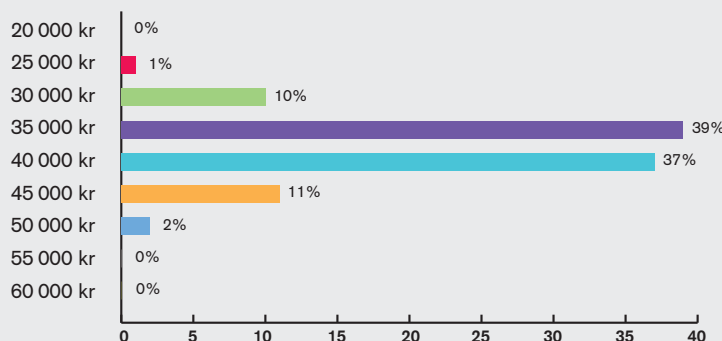
– I november 2015 låg medellönen för de tio procent socionomer med högst lön på mellan 35 och 40 000 kronor, vilket överensstämmer med undersökningsresultatet. Socionomer är den yrkesgrupp i kommunal sektor som haft bäst löneutveckling på senare år, vilket förstås präglas av tillgång och efterfrågan, säger Agneta Jöhnk, direktör på avdelningen för arbetsmarknadsfrågor på Sveriges Kommuner och Landsting.

SKL tillämpar en lönemodell som ger kommuner stort utrymme att själva påverka lönesättningen för socionomer, utifrån lokala förutsättningar och behov. Agneta Jöhnk påpekar dock att många kommuner behöver bli bättre på att tillämpa lönespridning och att erbjuda en attraktiv löneutveckling sett över hela karriären.

– Samtidigt vill jag betona att lönen bara utgör en del i ett attraktivt karriärerbjudande för socionomer. En god dialog med ledningen, tillgång till mentorer, kompetensutveckling och stöd vid svåra ärenden är minst lika viktiga pusselbitar, säger Agneta Jöhnk.

VAD ANSER DU ÄR EN RIMLIG MÅNADSLÖN FÖR EN SOCIONOM?

Vad anser du är en rimlig månadslön (före skatt) för en socionom inom löpande socialt arbete med cirka 10 års erfarenhet?



lönekarriär som socionom, säger Markus Furuberg.

Lönehöjning för myndighetsutövning

– 2015 höjde vi medellönerna för alla socionomer som arbetar med myndighetsutövning. Lönehöjningarna ingick i en karriärutvecklingssatsning som även inkluderar kompetensutvecklingssatsningar, handledning, en genomtänkt introduktion samt mentorer för alla nyanställda socionomer. Konkurrensen om socionomer med erfarenhet av myndighetsutövning är tuff, vi introducerade den här långsiktiga satsningen för

NU ÄR DET DAGS FÖR ETT KARRIÄRSBYTE!

VAD SÄGS OM:

- Att påverka din arbetssituation
- Få en konsultchef som är erfaren socionom
- Kompetensutveckling
- Processhandledning
- Konkurrenskraftig lön



Kontakta oss på info@rentasocionom.se eller 072-974 31 61
Ann-Kristin Rydén, affärsenhetschef/konsultchef

Vi syns på Socionomdagarna i november!

rent socionom

Sveriges största mötesplats för kvalificerat socialt arbete

Den 15–16 november arrangeras den trettande upplagan av Socionomdagarna på Stockholmsmässan. På Socionomdagarna kan socionomer från hela Sverige finna inspiration, knyta kontakter med kollegor samt fördjupa sig i aktuella yrkesfrågor, praktik och forskning.

SOCIONOMDAGARNA

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– På Socionomdagarna, som från och med i höst arrangeras en gång per år, samlas forskare, praktiker och förstås många socionomer. Socionomdagarna är en unik möjlighet till att nätverka med socionomer från hela Sverige, att ta del av den senaste forskningen och att hålla sig uppdaterad med socionomprofessionens utveckling, säger Jenny Grenander, biträdande enhetschef yrke och rekrytering på Akademikerförbundet SSR.

Socionomdagarna består av en utställardel, där besökarna kan mingla med leverantörer och aktörer som är verksamma inom socialt arbete. Här finns även goda möjligheter att knyta kontakter med intressanta arbetsgivare. Självklart arrangeras även ett seminarieprogram som är tillräckligt omfattande för att alla socionomer som är verksamma inom socialt arbete ska kunna skraddarsy sitt eget program utifrån intresse och behov.

Mångfacetterat seminarieprogram

– Socionomdagarna är uppskattade och populära, många socionomer ser fram emot Socionomdagarna och betrak-



tar dem som en viktig kompetens- och professionsutvecklingsmöjlighet. Seminarieprogrammet består av åtta olika

” Socionomdagarna samlar mycket kompetens, inspiration många intressanta diskussioner under två intensiva dagar

spår och leds av såväl forskare som praktiker och individer som delar med sig av sina personliga livsöden. I år fokuserar vi lite extra på aktuella äm-

nesområden som flyktingmottagande, professionsfrågor, missbruk, familjehem och psykiska ohälsa hos både barn och vuxna. Vi är också stolta över att ha inkluderat gender- och HBTQ-frågor i flera seminarier, säger Annika Gritti, projektledare för Socionomdagarna på Insight Events.

Bland föreläsarna finns även beslutsfattare och politiker, exempelvis folkhälsominister Gabriel Wikström, arbetsmarknadsminister Ylva Johansson samt generaldirektörerna för Socialstyrelsen och IVO. I programmet finns även paneldiskussioner kring teman som är aktuella för socionomer just nu. Efter mässdagens slut arrangeras mingel med underhållning.



Jenny Grenander, biträdande enhetschef yrke och rekrytering på Akademikerförbundet SSR och Annika Gritti, projektledare för Socionomdagarna.

– Socionomdagarna samlar mycket kompetens, inspiration många intressanta diskussioner under två intensiva dagar. Deltagarna kan också räkna med att få med sig konkreta verktyg, processtöd och arbetssätt hem som de har nytta av i sitt dagliga arbete, säger Jenny Grenander.



Uppdragsutbildning för yrkesverksamma



Kognitiv relationell psykoterapiutbildning, 45 hp

Familje- och relationsorienterad psykoterapiutbildning, 45 hp
inriktning mot språkssystemiska och narrativa traditioner

Det utvidgade terapirummet - vardagskunskap och professionella samtal, 15 hp

Mentaliseringsbaserat behandlingsarbete - en introduktion, 7,5 hp

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

Utvecklande och dynamiskt för socionomer att bli chefer

Som socionom stärker du ständigt din förmåga att möta människor i utsatta situationer. Det har du stor nytta av även som chef. Socionomer som är nyfikna på andra människor, drivs av att se andra utvecklas och vill arbeta med verksamhetsutveckling har många goda skäl att satsa på en ledarskapskarriär.

CHEF- OCH LEDARSKAP

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Att vara chef inom socialtjänsten är roligt och utvecklande. Det är en yrkesroll som aldrig blir statisk eftersom den präglas av ständiga förändringar. Eftersom socialtjänsten bedriver en mångfacetterad verksamhet är det en fördel om du har ett par års yrkeserfarenhet från någon eller några av verksamheterna innan du satsar på att bli chef, säger Siw Lideståhl, förvaltningschef på socialförvaltningen i Haninge kommun.

Efter socionomexamen 1978 arbetade hon som sjukhuskurator i tio år och socialsekreterare i sex år. Därefter inledde Siw Lideståhl sin chefsbana i Stockholms stad, där hon bland annat varit enhetschef och avdelningschef i individ- och familjeomsorg och omsorg för personer med funktionsnedsättning. Sedan 2014 är Siw Lideståhl förvaltningschef på socialförvaltningen i Haninge kommun.

Kommunikativt ledarskap

– Se till att ditt chefsuppdrag formuleras tydligt och att du får ett bra stöd i din chefsroll via mentorer, chefshandledare och erfarna chefskollegor som kan agera bollplank. Som ny chef vill man ofta åstadkomma stora förändringar, men ta en sak i taget och initiera istället förändringsarbetet i etapper. Satsa

redan från start att få en gemensam vision av vad ni vill uppnå, formulera tydliga delmål och att involvera medarbetarna i arbetet med att uppnå dem, säger Siw Lideståhl.

Hon rekommenderar socionomer som är eller funderar på att bli chef att komplettera med en kurs i internkommunikation eller kommunikativt

” Som ny chef vill man ofta åstadkomma stora förändringar, men ta en sak i taget och initiera istället förändringsarbetet i etapper

ledarskap. Det stärker förmågan till effektiv kommunikation som motiverar medarbetare, vilket chefer även inom socialtjänst har stor nytta av.

Tydligt verksamhetsmål

Ett bra chefs- och ledarskap i socialtjänstens verksamheter karakteriseras, enligt Siw Lideståhl, av förmågan att formulera ett tydligt verksamhetsmål som samtliga medarbetare kan relatera och bidra till.

– Politikerna formulerar övergripande mål för socialtjänstens verksamheter, men det är upp till oss chefer att konkretisera målen för våra medarbetare och att kontinuerligt följa upp



Siw Lideståhl, förvaltningschef på socialförvaltningen i Haninge kommun.

måluppfyllelsen. En chef har även stor nytta av att låta medarbetarna själva hitta lösningar på problem och utmaningar, säger Siw Lideståhl.

Hon anser också att man som chef i socialförvaltningen bör vara beredd att ständigt ompröva sig själv genom att våga vara öppen för kritik och synpunkter. Detaljkunskap kring socialförvaltningens samtliga verksamheter är,

enligt Siw Lideståhl, ingen nödvändighet. Däremot krävs en grundläggande förståelse för all den verksamhet som ryms inom verksamhetsområdet.

Hennes råd till andra socionomer som vill utvecklas som chef och ledare är att ta vara på de möjligheter som dyker upp, exempelvis i form av chefsvikariat på den egna arbetsplatsen, där man känner sig trygg.



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

 Sundsvalls kommun

Med fokus på parsamtal som gör skillnad

En utvecklingsväg för socionomer som vill arbeta med parsamtal som förebygger konflikter eller skilsmässa är att arbeta som familjerådgivare. Som familjerådgivare arbetar du inte myndighetsutövande, vilket innebär att administrationen är betydligt mindre omfattande än i andra delar av socialtjänsten.

FAMILJERÅDGIVARE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Att arbeta som familjerådgivare är variationsrikt och stimulerande. Vi har fokus på klientsamtal och använder relativt lite tid till administration. Som familjerådgivare kan jag fokusera helt på preventiv parterapi, säger Kajsa Hagberg, som varit socionom i 42 år och har arbetat som familjerådgivare på Stockholms stads familjerådgivning i snart 25 år.

Innan hon blev familjerådgivare arbetade Kajsa Hagberg inom socialtjänsten bland annat med uppsökande verksamhet gentemot blivande och nyblivna föräldrar. Hennes handledare var familjerådgivare, vilket inspirerade henne att utvecklas karriär-



Kajsa Hagberg, familjerådgivare på Stockholms stads familjerådgivning.

mässigt genom att själv bli familjerådgivare. Efter att ha kompletterat socionomutbildningen med fortbildning inom psykosocialt behandlingsarbete på Socialhögskolan, motsvarande steg 1, fick Kajsa Hagberg arbete på Stockholms stads familjerådgivning.

– De par och föräldrar jag möter har självmant sökt sig till familjerådgivningen och är ofta mycket motiverade till förändring i sina liv. Jag möter par i olika åldrar och livsfaser, såväl unga som barnfamiljer och seniorer. Varje par har sina unika behov, somliga kommer i förebyggande syfte, andra står inför en skilsmässa eller behöver hjälp med att hantera en akut kris. Jag genomför även samarbetsamtal med skilda föräldrar. Som familjerådgivare har jag möjlighet att göra skillnad i klienternas liv och att följa deras utveck-



lingsresa, det är en fördel med arbetet, säger Kajsa Hagberg.

Auktorisation möjlig efter fem år
Många socionomer som blir familjerådgivare är medelålders och har en omfattande erfarenhet av olika former av socialt arbete med sig i bagaget. Utöver det obligatoriska steg 1, väljer många även att gå steg 2 och bli legitimerade psykoterapeuter. Familjerådgivare som arbetat i minst fem år kan bli auktoriserade av yrkesföreningen KFR (Sveriges kommunala familjerådgivare). Utöver psykoterapiutbildning steg 1 krävs även femtio timmars egenterapi, fyra års medlemskap i föreningen och från 2017 även en sexologiutbildning motsvarande 7,5 högskolepoäng. Auktorisationen

fungerar som en trygghet för såväl familjerådgivaren som för klienten.

– Att arbeta som familjerådgivare är mycket utvecklande, för mig är det

”Att arbeta som familjerådgivare är mycket utvecklande, för mig är det hela tiden givande att möta och följa par genom deras utvecklingsresa

hela tiden givande att möta och följa par genom deras utvecklingsresa, säger Kajsa Hagberg.

Digitaliseringen stor potential för socialtjänsten

Digitaliseringen medför en omfattande potential för socialtjänstens verksamhet. En ökad digitaliseringsgrad kan både stärka klientsamverkan, underlätta informationsflödet och effektivisera vardagen för socialsekreterare.

DIGITALISERINGSUTVECKLINGEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Socialtjänstens digitaliseringssatsningar kräver förstås initiala investeringar, men kan ge stora effekter på sikt.

– Hela samhället befinner sig mitt i en spännande digitaliseringsutveckling som medför många nya möjligheter. Digitaliseringsutvecklingen har hittills inte kommit lika långt i socialtjänstens verksamheter som i andra delar av samhället, men i dagsläget arbetar drygt femtio svenska kommuner med digitaliseringsutveckling. Fler kommuner lär tillkomma framöver, säger Mats

Rundkvist, strateg för välfärdsteknologi i Västerås stad.

Till de faktorer som hittills bromsat socialtjänstens digitaliseringsutveckling hör, enligt Mats Rundkvist, bland annat att lagstiftningen inte hängit med i utvecklingen, att socialtjänsten inte varit särskilt förändringsbenägen samt en benägenhet att klamra sig fast vid en gammaldags tolkning av den gällande lagstiftningen.

– För klientens del medför en ökad digitalisering bland annat en ökad självständighet och en ökad trygghet. Med digital teknik ökar äldre människors trygghet och möjlighet att bo kvar i det egna hemmet och genom att öka digitaliseringsgraden i försörjningsstödsverksamhetens ärendehantering kan klienter följa sitt ärende och ansöka om försörjningsstöd digitalt, säger Mats Rundkvist.

Effektiviserad dokumentation

Digitaliseringen kan även göra det lättare att erbjuda klienter terapi via nätet och en ökad möjlighet till delaktighet i handläggningen av olika ärenden. För



socialtjänstens medarbetare kan mer digitalisering innebära att dokumentationsarbetet effektiviseras, till exempel genom utökade möjligheter att dokumentera direkt i dator eller på läsplatta ute på fältet.

– Genom att strukturera dokumentationsprocessen, exempelvis med hjälp av olika mallar, kan socialsekreterare spara mycket dokumentationstid och istället spendera mer tid med klienterna. En ökad digitaliseringsgrad i socialtjänsten gör det lättare att komma åt rätt information vid rätt tidpunkt, vilket gör att informationsflödet fungerar bättre, säger Mats Rundkvist.



Mats Rundkvist, strateg för välfärdsteknologi i Västerås stad.

Hans råd till socialtjänster runtom i landet är att involvera medarbetarna redan på ett tidigt stadium i digitaliseringsprocessen och att samverka med andra kommuner.

– För att socialtjänstens digitaliseringsutveckling ska bli effektiv så ska varje enskild kommun inte behöva uppfinna hjulet på nytt. Ett framgångsrikt exempel på regional samverkan finns i Skaraborgs län, där den regiongemensamma socialjouren har digitaliserats, vilket bland annat gjort det möjligt att digitalt signera ordförandebeslut samt att information förmedlas på ett effektivt sätt mellan socialjouren och socialtjänsten, säger Mats Rundkvist.

Mest välkända statliga arbetsgivare: Försäkringskassan och Socialstyrelsen

Försäkringskassan rankades som den mest välkända statliga arbetsgivaren med 67 procent. Socialstyrelsen fick 66 procent och Arbetsförmedlingen 63 procent enligt den undersökning som Framtidens Karriär – Socionom genomfört bland svenska socionomer.

STATLIGA SOCIONOM- ARBETSGIVARE

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Jag hade arbetat i drygt två år efter examen med försörjningsstöd på en socialförvaltning, när jag såg att Försäkringskassan sökte en handläggare med fokus på att få ut sjukskrivna människor i arbete, säger Maria Netzel, som tog socionomexamen 2009 och har arbetat på Försäkringskassan sedan 2012.

Flera skäl bidrog till att Maria Netzel sökte sig till Försäkringskassan. Efter ett par år inom kommunen var hon redo att prova något nytt. Försäkringskassan kunde dessutom erbjuda en något högre lön och bättre anställningsvillkor jämfört med socialtjänsten.

Tillgång till expertstöd

– Eftersom Försäkringskassan är en stor myndighet så finns det många möjligheter för mig att prova på olika

”Eftersom det är en stor myndighet så finns det många möjligheter att prova på olika roller och arbeta inom olika verksamheter

roller och arbeta inom olika verksamheter. Det som främst skiljer mitt arbete nu inom staten från mitt tidi-

gare arbete på socialförvaltningen är att introduktionsprogrammet och det dagliga arbetssättet är mer strukturerat här. Försäkringskassan har ett tydligt regelverk som är lättare att förhålla sig till jämfört med socialtjänstlagen där det finns större tolkningsutrymme. Här har jag också tillgång till mer expertstöd, exempelvis i form av läkare och andra specialister som kan stötta mig i min roll, och gör det lättare för mig att stå för mina beslut, säger Maria Netzel.

Socionomers höga kännedom om just Försäkringskassan beror, enligt Maria Netzel, förmodligen på att det är en stor myndighet som många varit i kontakt med samt att det är en relativt stor arbetsgivare för just socionomer.

– En faktor som gör att jag trivs är att det även finns möjlighet till kompetensutveckling på Försäkringskassan. Jag har exempelvis gått MI-utbildning och en Lean-utbildning. I höst ska jag även utbilda mig till arbetsmiljöombud, säger Maria Netzel.

Möjligheter till specialisering

Efter socionomexamen 2004 arbetade Eva Wide i ett drygt år med ekonomiskt bistånd på socialtjänsten. Hon var nyfiken på Migrationsverkets verksamhet och började därför som handläggare 2006.

– En avgörande skillnad mellan att arbeta på en myndighet som Migrationsverket och i socialtjänsten är att Migrationsverket ofta präglas av snabba beslut och förändringar eftersom vi står direkt under riksdag och regering och därmed styrs av deras beslut. Jag

trivs med de snabba förändringar som förekommer. På Migrationsverket får jag arbeta mer specialiserat, tidigare arbetade jag med utredning och mottagning och just nu fokuserar jag enbart på att handlägga återvändandeärenden, säger Eva Wide.

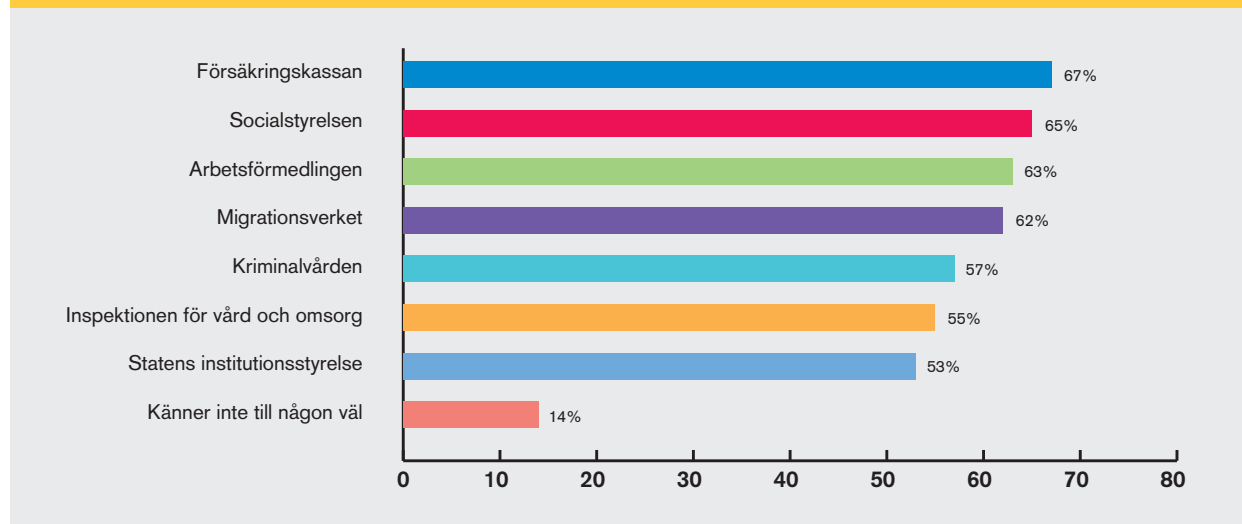
När hon började som handläggare fick Eva Wide hantera allt från introduktionssamtal med nyanlända till handläggning av uppehållstillstånd. Numera arbetar myndighetens avdelningar mer fokuserat med specifika frågor.

– Migrationsverket och andra myndigheter kan erbjuda fler karriärmöjligheter, här har exempelvis många socionomer valt att bli chef. Eftersom myndigheter är större organisationer än socialtjänsten så kan de ofta även erbjuda många möjligheter till vidareutbildning och specialisering, säger Eva Wide.



Maria Netzel, socionom på Försäkringskassan.

VILKA AV FÖLJANDE STATLIGA ARBETSGIVARE FÖR SOCIONOMER KÄNNER DU TILL VÄL?



Framtidens Karriär – Socionom genomförde den 23–27 juni 2016 en trendundersökning mot ett slumpmässigt urval av socionomer i Sverige.

Adecco är en väletablerad arbetsgivare och ett auktoriserat bemanningsföretag med kollektivavtal. Vi ser våra medarbetare som vår allra viktigaste tillgång. Därför erbjuder vi bra löner och arbetsvillkor med bland annat webb- utbildningar och friskvård till alla anställda. Är du redo för ditt nästa steg i din karriär?

Sök en roll som socionomkonsult hos Adecco!

På Adecco vill vi mer än bara förmedla jobb – vi vill hjälpa våra socionomer att nå sina yrkesmässiga och personliga mål. Vi vet att människor som trivs och känner glädje inför sitt arbete är de bästa medarbetarna!

Adecco

better work, better life

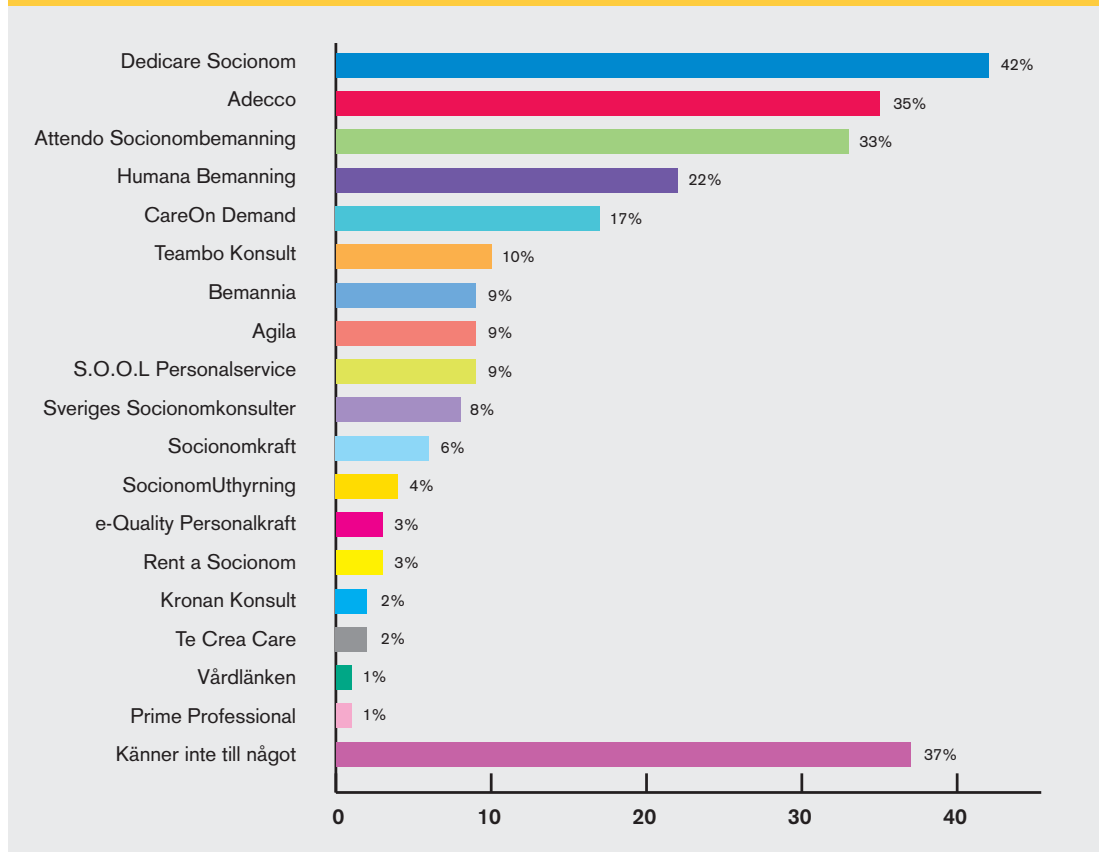
Läs mer och se våra lediga tjänster på www.adecco.se. Vid fråga är du välkommen att kontakta någon av oss på Adecco Socionom 08-598 980 00.



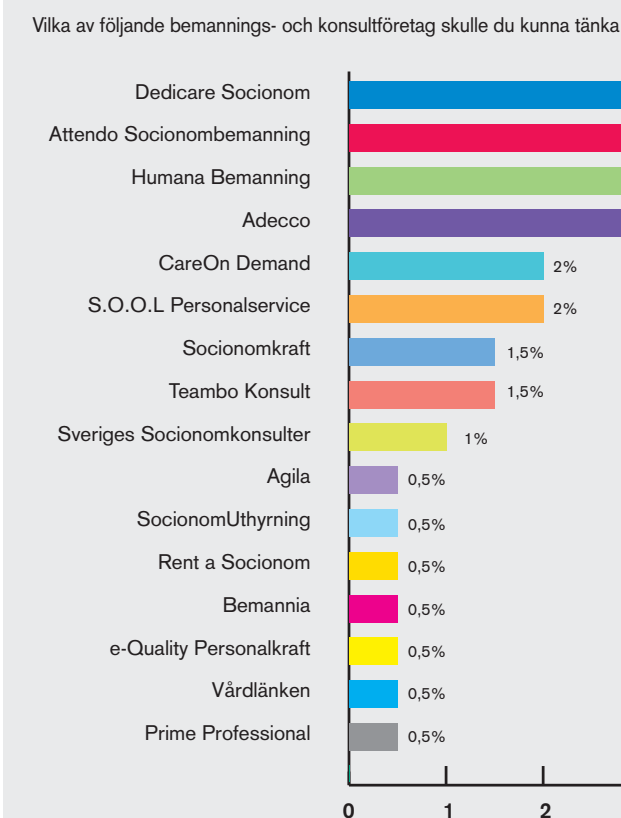
Dedicare, Adecco och Attendo mest – men Dedicare populäraste bemannings

Dedicare, Adecco och Attendo är de mest välkända bemanningsföretagen. Listan över vilka bemanningsföretag socionomerna skulle kunna tänka sig att arbeta för toppas däremot klart av Dedicare.

VILKA AV FÖLJANDE BEMANNINGS- OCH KONSULTFÖRETAG FÖR SOCIONOMER KÄNNER DU TILL VÄL?



VILKA AV FÖLJANDE BEMANNINGS- OCH KONSULTFÖRETAG



Framtidens Karriär – Socionom genomförde den 23–27 juni 2016 en trendundersökning mot ett slumpmässigt urval av socionomer i Sverige.

Här vill socionomerna helst arbeta: Socialtjänst utan myndighetsutövning och statlig verksamhet

När Framtidens Karriär – Socionom lät socionomerna ange vilka sektorer de helst skulle vill arbeta inom, om de bortser från var de arbetar idag, kom socialtjänst utan myndighetsutövning högst upp med 34 procent. 30 procent skulle helst vilja arbeta inom statlig verksamhet.

ATTRAKTIVA SEKTORER

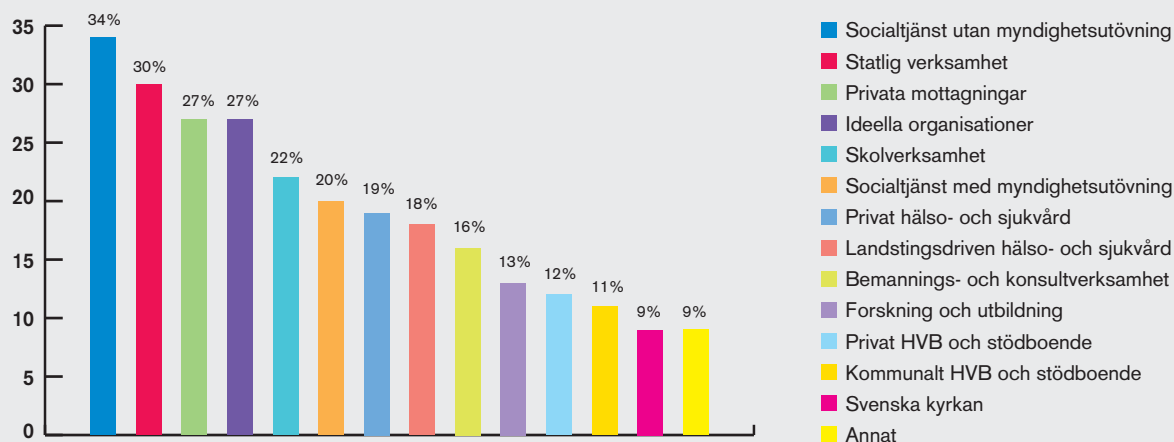
TEXT ANNIKA WIHLBORG

Undersökningen gjordes mot ett slumpmässigt urval socionomer i Sverige.

På delad tredje plats kom privata mottagningar och ideella organisationer med 27 procent, följt av skolverksamhet på 22 procent. På sjätte plats kommer myndighetsutövande arbete inom socialtjänsten. Noterbart är att socialtjänst utan myndighetsutövning

VILKA SEKTORER SKULLE DU HELST VILJA ARBETA INOM?

Vilka av följande sektorer skulle du helst vilja arbeta inom? (om du bortser från var du arbetar idag)



är klart populärare är socialtjänst med myndighetsutövning.

Intresset för privat och landstingsdriven hälso- och sjukvård är väldigt lika, 19 respektive 18 procent. Följt av

bemannings- och konsultverksamhet och forskning och utveckling.

För privat och kommunalt HVB och stödboende är intresset 12 respektive 11 procent.

Att endast 9 procent av socionomerna helst skulle vilja arbeta inom Svenska kyrkan kan tyckas vara lågt, men det motsvarar så många som strax under 4 000 socionomer i Sverige.

välkända bolaget

Hälften av socionomerna kan tänka sig att bli konsult

Hälften av Sveriges socionomer skulle kunna tänka sig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag för socionomer.

JOBBA SOM KONSULT

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Det främsta skälet till att så många som femtio procent av socionomerna kan tänka sig att bli konsulter är förmodligen att många söker omväxling och vill utvecklas karriärmässigt. Många vill vidga sina vyer, säger Per-Erik Bornudd, som varit socionomkonsult i två år, efter att ha varit anställd inom socialtjänsten i många år.



Per-Erik Bornudd, socionomkonsult på Dedicare Socionom.

Som anställd var Per-Erik Bornudd bland annat vård- och omsorgschef, ett arbete han fortsatt med även som konsult.

– Jag valde att bli konsult eftersom jag är övertygad om att socionomer med lång erfarenhet har mycket att tillföra olika organisationer. Konsultrollen passar min personlighet, jag gillar omväxling och nya utmaningar, säger Per-Erik Bornudd.

Hanna Lundblad, som tog socionomexamen för drygt fem år sedan och har arbetat som socionomkonsult i fyra månader, berättar:

– Jag arbetade med barnutredningar inom socialtjänsten innan jag bestämde mig för att bli konsult. Jag gillar omväxling och blev konsult för att få arbeta mer effektivt. Bra förmåner och villkor samt att få prova på nya områden och nya arbetsgivare gjorde att jag blev konsult.



Hanna Lundblad, socionomkonsult på CareOnDemand.

Hon är inte förvånad över att femtio procent av socionomerna kan tänka sig att bli konsult och tror att andelen kommer att öka framöver.

– Jag kan absolut rekommendera konsultrollen för socionomer som arbetat i ett par år och vill utvecklas på olika sätt. Att bli konsult var ett av mina bästa beslut, säger Hanna Lundblad.

KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA FÖR ETT BEMANNINGSFÖRETAG?

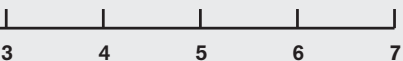
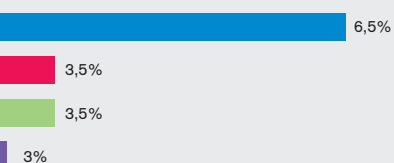
Skulle du kunna tänka att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag för socionomer?

Ja 50%

Nej 50%

KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA FÖR?

dig att arbeta för eller rekommendera till en kollega?



Därför vill socionomer arbeta för bemanningsföretag: Högre lön och flexibilitet

Två tredjedelar av socionomerna kan tänka sig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag på grund av högre lön. Den andra främsta anledningen är friheten och flexibiliteten som jobbet medför. Bättre arbetsvillkor och möjligheten att slippa verksamhetsanknutna problem och istället kunna fokusera på kärnverksamheten är andra orsaker.

BEMANNINGS- OCH KONSULTFÖRETAG

TEXT HANNA ENGSTRÖM

Framtidens Karriär – Socionom har genomfört en undersökning mot ett slumpmässigt urval av socionomer,

där de som svarade ja på frågan om de skulle kunna tänka sig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag fick följdfrågan ”Varför skulle du kunna tänka dig att arbeta för ett bemannings- och konsultföretag?”

Enligt svaren är olika ekonomiska kompensationer mycket relevanta. En högre lön är den i särklass främsta orsaken och nämns dessutom som en viktig del i bättre arbetsvillkor.

Kontrollera sin arbetssituation

Efter högre lön prioriterar man friheten och flexibiliteten som konsultjobbet erbjuder. Många betonar möjligheten att kunna kontrollera sin egen arbetssituation, både tidsmässigt och var man vill arbeta. Att kunna jobba hemifrån och själv planera sin ledighet värdesätts många högt. Självständighet och ”för att jag själv styr mina förutsättningar” framhålls som argument. Det finns även en frihet i att byta arbets-

plats och samtidigt ha tryggheten i en anställning.

Bättre villkor

Därefter kommer aspekten ”bättre arbetsvillkor” som givetvis syftar på flera faktorer. Många nämner förmåner och arbetsförhållanden såsom lön, arbetstider, arbetsmiljö och arbetsbelastning. Man ser också möjligheten att själv i högre utsträckning kunna påverka sina arbetsvillkor.

Fokus på klientarbetet

Vidare är ett starkt argument att vara fristående och ”kunna verka utan att vara knuten till en organisation”. Flera menar att uppdragen blir tydligare och mer avgränsade. Man är tacksam att slippa omorganisationer, personalkonflikter, omfattande möten samt processer som man upplever tar tid från kärnverksamheten. Man behöver inte bli involverad i problem som rör själva

organisationen och kan istället fokusera på klientarbetet.

Variation ger erfarenhet

Det femte största argumentet för att arbeta som konsult är att få variation i såväl arbetsuppgifter som miljö. Någon säger att ”man erfar mycket genom att vara på olika ställen och man slipper den vardagliga rutinen”. Konsultrollen erbjuder en bredd och omväxling vilket ger värdefull erfarenhet.

FEM VIKTIGASTE SKÄLEN:

1. Högre lön
2. Frihet och flexibilitet
3. Bra arbetsvillkor
4. Mer fokus på klientarbetet, inte vara bunden till en organisation
5. Variation och omväxling

Personligare arbete i mindre kommun

I en mindre kommun kommer socialtjänsten närmare både medborgarna och sina samarbetspartner i det dagliga arbetet, vilket bidrar till att skapa ett helhetsperspektiv och belysa förvaltningens roll i praktiken gentemot andra ansvarsområden inom välfärdssektorn.

ARBETA I MINDRE KOMMUN

TEXT SANDRA AHLQVIST

Socionomen Anders Saldner, idag socialchef i Vetlanda kommun, har varit intresserad av utvecklings- och kvalitetsfrågor för socialtjänsten i hela sitt yrkesverksamma liv och hans främsta mål är att synliggöra socialfrågor som ligger nära medborgaren.

– Jag är i en jordmån där jag trivs. Vetlanda hyser knappt 30 000 invånare,

vilket innebär att vår relation med befolkningen och våra samarbetspartner blir mer personlig än i en större kommun. Beslutsvägarna är kortare, och närheten till våra politiska beslutsfattare gör att vi har möjlighet att påverka och få gehör för idéer och förslag.

Ett närmare ledarskap

Socialtjänstens utmaningar är lika stora överallt, men den mindre kommunen har betydligt mer gynnsamma förutsättningar för att snabbt och effektivt ta sig an och hantera olika ärenden.

– Ledningsfunktioner inom socialtjänsten och kommunen arbetar jämsides, och det leder till en större personkännedom hos såväl den egna organisationen som hos andra parter. Det gör att våra ledare lättare kan ta med våra individuella medarbetare i beräkningen och utforma sina strategier utifrån det.

Utveckling en del av vardagen

Saldner understryker att gräddfilen inte förekommer, oavsett vilken socialtjänst man arbetar hos, men att möjligheter till utveckling ofta är integrerade i arbetssättet hos mindre kommuner.



Anders Saldner, socialchef i Vetlanda kommun.

– Risken för stuprör blir mindre och det går att arbeta på ett bredare vis eftersom vi arbetar över förvaltningsgränserna på ett helt annat sätt. Samtidigt är det i en mindre kommun väsentligt att ha en kultur som framhäver kvalitetsarbete och utvecklingsfrågor, eftersom medarbetarna många gånger behöver specialisera och fördjupa sig för att förvaltningen ska ha tillgång till nödvändig kompetens.

Liksom på många andra håll satsar man i Vetlanda starkt på att dra till sig kompetent arbetskraft, och Anders Saldner berättar att socialtjänsten bedriver ett aktivt arbete för att identifiera framgångsfaktorer och erbjuda attraktiva anställningsförhållanden. ■

Samina fick socionomjobb efter två år i Sverige

Hösten 2016 inleds regeringens satsning på snabbspår in på arbetsmarknaden för socionomer med utländsk examen. För socionomen Samina Umer, som kommer från Pakistan, tog det drygt två år från det att hon anlände till Sverige till att hon fick jobb som socialsekreterare.

SNABBSPÅR

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag läste en magisterutbildning i sociologi i Pakistan, vilket motsvarar det svenska socionomprogrammet. Efter min utbildning valde jag att flytta till

Storbritannien för en masterexamen. Efter masterutbildningen arbetade jag i fem år i Pakistan med ensamkommande barn och unga som kom från Afghanistan, säger Samina Umer.

Efter att ha arbetat med att stärka kvinnors rättigheter visade det sig

” Jag ser fram emot att få arbeta med ensamkommande från kulturer som jag själv har en gedigen erfarenhet av

ohållbart för Samina att stanna i landet, eftersom hon var utsatt för hot för sitt engagemang.

– Jag sökte mig till Sverige för att värna om min egen säkerhet. När jag kom till Sverige hamnade jag först i Stockholm och sen i Munkfors där jag började studera Svenska för invandrare, SFI. Jag kombinerade lektionerna med egen mängdträning och klarade SFI på ett par månader, säger Samina Umer.

Fick jobb via Yrkesdörren

Hon var tidigt inställd på att validera sin utbildning från Pakistan och att arbeta med ensamkommande flyktingbarn även i Sverige. Efter att ha skickat ansökningar till många olika arbetsgivare fick hon slutligen ett socionomarbete med fokus på just ensam-



Samina Umer, socionom i värmländska Munkfors.

kommande unga. Jobbet fick hon via projektet Yrkesdörren, ett initiativ som arrangeras via stiftelsen Ax-foundations satsning Öppna Dörren. Via Yrkesdörren träffas etablerade och nya svenskar för att utbyta professionella kontakter.

– Jag ser fram emot att få arbeta med ensamkommande från kulturer som jag själv har en gedigen erfarenhet av. I Pakistan är kvinnors grundläggande rättigheter, fattigdom och ett stort inflöde av flyktingar några av samhällets största utmaningar. I Sverige är den största utmaningen snarare att integrera det stora antalet flyktingar. Där hoppas jag att min erfarenhet kommer till nytta, säger Samina Umer. ■

Socionomkonsult, javisst!

Våra kunder vill ha mer av oss. Individ Omsorg i Sverige utökar och söker fler socionomkonsulter. Vi värdesätter arbetsglädje, hög kompetens och lång yrkeserfarenhet.

Vi erbjuder marknadens bästa villkor och vi finns i hela Sverige. Välkommen att utvecklas med oss.

socionom@individsorg.se
Tel: 076 200 99 59
Facebook.com/Individsorg



Kuratorers expertkompetens behövs i sjukvården

Kuratorer fyller en viktig funktion som sjukvårdens psykosociala experter. Att arbeta som kurator på en sjukhusavdelning eller i primärvården innebär att möta patienter som ofta behöver såväl medicinsk som psykosocial behandling samt att arbeta i team med läkare, sjuksköterskor och annan medicinsk personal.

KURATOR I HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Kuratorers roll skiljer sig från framförallt arbetet som socialsekreterare eftersom vi inte praktiserar någon myndighetsutövning. I sjukvården är vi dessutom ofta den enda yrkesgruppen med specialistkompetens inom psykosociala frågor, vilket innebär att vi är ett viktigt komplement till sjukvårdens övriga

professioner, säger Britt-Marie Johansson, som varit kurator på sjukhus och i primärvården i drygt fyrtio år. Hon arbetar som kurator på Gamlestadstorgets vårdcentral i Göteborg och är ordförande för Svensk Kuratorsförening.

På sjukhuskliniker möter kuratorer ofta patienter med specifika diagnoser, somatiska såväl som psykiska, och har att hantera psykosociala konsekvenser av dessa. Patientgruppen i primärvården är bredare och innefattar för kurator främst individer med såväl psykisk ohälsa som upplevd fysisk ohälsa; oftast orsakade av psykosociala faktorer.

Psykosocialt stöd till patienter

Britt-Marie Johanssons främsta drivkraft i arbetet som kurator är att ta del av människors livsberättelser och att fungera som sjukvårdens psykosociala expert, med rätt kompetens för att identifiera de psykosociala orsakerna till och reaktionerna på en patients medicinska problem.

– Socionomer som väljer att bli kurator har goda möjligheter att utveckla



Britt-Marie Johansson, kurator på Gamlestadstorgets vårdcentral i Göteborg och ordförande för Svensk Kuratorsförening.

den behandlande kompetens som de tillgodogjort sig på socionomutbildningen. Samtidigt är kuratorer den enda akademiska yrkesgruppen i sjukvården som saknar legitimation.

Legitimation ökar statusen

För närvarande pågår arbetet kring möjligheterna för kuratorer inom hälso- och sjukvården att få legitimation. För att legitimeras krävs enligt förslag från tidigare arbetsgrupp på Socialstyrelsen, utöver socionomexamen, en kompletterande utbildning på magisternivå. Legitimationen är viktig framförallt ur patientsäkerhetsperspek-

tiv men också för att höja statusen för sjukvårdskuratorer som yrkesgrupp, säger Britt-Marie Johansson.

Den kompletterande utbildningen kan bland annat fokusera på att stärka kuratorns förståelse för psykosociala konsekvenser och effekter av olika sjukdomar, vilket gör dem rustade att möta patienter från olika delar av vården.

– Det vore mycket positivt för yrket med en tydligare definition av vem som får kalla sig för kurator. I dagsläget är inte yrkestiteln skyddad, vilket innebär att kompetensnivån dessvärre kan variera avsevärt, säger Britt-Marie Johansson.

© NextMedia

Resan mot Sveriges bästa socialförvaltning

– Socialförvaltningen i Haninge kommun har sedan 2015 en vision om att bli den bästa socialförvaltningen i Sverige. En arbetsplats med de bästa förutsättningarna för medarbetarna. Och om brukarna får välja, så väljer de oss, säger Siw Lideståhl, förvaltningschef.

Socialförvaltningen har påbörjat ett förändringsarbete och kommer under hösten och våren att lägga i en ny växel och involvera alla medarbetare i utvecklingen.

– Vi i ledningsgruppen har en stark drivkraft att vilja göra förbättringar på riktigt som märks, känns och genomsyras hos varje medarbetare och i



Jennie Liljegren Adelöw, gruppleddare och Siw Lideståhl, förvaltningschef.
Foto: Patrik Lindqvist

deras uppdrag, säger Siw. Har vi professionella, engagerade och rustade medarbetare så får vi också nöjda brukare.

Flera insatser krävs

Siw berättar vidare att det handlar om att känna tillit till medarbetarna i de-

ras profession och att fokus ligger på utveckling av mer stöd och handledning, bättre avlastning, en strukturerad introduktion, goda utvecklingsmöjligheter och bra arbetsvillkor. Att de ska känna att de är viktiga.

Gruppleddare Jennie Liljegren Adelöw lyfter fram de insatser som redan påbör-

jats i hennes grupp för att underlätta socialsekreterarnas vardag.

– I kombination med att vi har anställt en specialistsocionom som ska arbeta med metod- och ärendehantering och en administratör som sköter många praktiska uppgifter så kan socionomerna fokusera på det sociala arbetet. Dessutom har vi flexibel arbetstid. Vi har också en stark känsla av gemenskap i gruppen och alla är villiga att göra det lilla extra!

Involvera medarbetarna

Kontinuerlig dialog med medarbetarna är en av nycklarna i utvecklingsarbetet.

– Det är i mötet mellan medarbetare och brukare som är sanningens ögonblick, det är där det sker. Det är medarbetarna som vet hur vi kan förbättra och utveckla vårt arbete på bästa sätt. En viktig förutsättning är att de involveras i beslut med forum för dialog och idéverkstad. Och får återkoppling. Att vi dessutom mäter och utvärderar så att vi gör rätt saker och är på rätt spår, säger Siw.

– Jag är ivrig och nästintill otålig att tillsammans med mina medarbetare få till en verksamhet som man kan känna sig riktigt stolt över och som ger stor känsla av meningsfullhet!

Se alla våra lediga tjänster på haninge.se



Haninge kommun

Trygg verksamhet i ständig utveckling får socionomer att välja Lidköping

– Fungerande arbetsformer och tillgången till en arbetsgrupp där man känner varandra väl är en förutsättning för att stanna kvar i yrket, säger Maud Landelius, socialsekreterare i Lidköping, som har över 30 års erfarenhet av arbete inom socialtjänsten.

Maud Landelius tog sin socionomexamen 1985. Efter två år med arbete på olika håll började hon som socialsekreterare i Lidköping. Sedan dess har det hänt en hel. Verksamheten har gått från att vara indelad i distrikt och omfatta alla arbetsområden, till att 1992 bli en funktionsindelad socialtjänst.

– Vi medarbetare var med och utvecklade den nya organisationen och fick sedan söka tjänster utefter intresse. Jag valde Vuxenheten, den var och är jag fortfarande mest intresserad av. Under de gångna åren har enheten fortsatt att utvecklas, ett arbete som vi medarbetare varit starkt delaktiga i.

Även Anna Lennartsson-Andersson har många år i yrket.

– Jag började arbeta i Lidköping som nyutexaminerad socionom 1984. Jag var här ett par år och arbetade sedan på en annan ort fram till 1990 då jag återvände hit, sedan 1992 är jag på Vuxenheten. Det är en bra kommun att jobba i. Liten nog för att du ska kunna bygga ett bra nätverk och ha överblick, samtidigt som kommunen är tillräckligt stor för att kunna tillhandahålla egna resurser.

God samverkan

Både Maud och Anna lyfter fram det goda kollegiala samarbetet som en viktig anledning till att de stannat kvar i alla år.

– Vi jobbar tätt i gruppen både i utredning och verkställighet av våra beslut. Det är en stor styrka att ha stöd av varandra och inte minst att kunna skratta ihop. Vi känner oss trygga i vår grupp som också har fördelen av att många i gruppen har jobbat länge, personalomsättningen är låg.

Maud påpekar att tryggheten i arbetet också är en god plattform för det utvecklingsarbete som bedrivs på enheten.

– Att vi trivs ihop gör att vi även klarar av att förändra och utveckla verksam-

heten på ett smidigt sätt. Den ständiga utvecklingen har inneburit att jag inte behövt byta jobb eftersom jobbet i sig har förändrats så mycket. Tillgången till en arbetsgrupp där man känner varandra och har smidiga arbetsformer är också viktiga förutsättningar för att man som socionom ska stanna kvar i yrket.

Viktigt utvecklingsområde

På ledningsnivå insåg man tidigt att förmågan att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens är en grundförutsättning för att bedriva en verksamhet med god kvalitet.

– Vi inom förvaltningsledningen har sett detta som ett strategiskt viktigt och prioriterat utvecklingsområde där det inte finns några snabba eller enskilda lösningar. Ett resultat av den strävan är den personalförsörjningsplan som bland annat omfattar en ettårig introduktionsutbildning, ett administrativt stöd och nära arbetsledning i det dagliga yrkesutövandet, systematiska planer för kompetensutveckling, återkommande arbetstygdsuppmätningar och en strategisk lönebildning, säger Anna-Karin Folger, utvecklingschef.

Andra delar är under utarbetande tillsammans med fackliga företrädare,

medarbetare och chefer. Här ingår bl.a. olika typer av utvecklingsmöjligheter, tid för reflektion och återhämtning samt chefsutveckling och -stöd. Förvaltningen har även påbörjat en satsning för att utveckla "medarbetarskapet" utifrån ett salutogent förhållningssätt och där verksamhetens värdegrund och nyttan för medborgaren/brukaren står i fokus.

Valde Lidköping

Petronella Andersson och Haris Kajevic är båda nyutexaminerade från högskolan och arbetar sedan tre månader tillbaka på Enheten för ekonomiskt bistånd. Båda hade flera olika jobberbjudanden från socialtjänster runt om i landet.

– Jag valde Lidköping mycket för att jag under anställningsintervjun fick intrycket av att det var en bra organisation med strukturerad verksamhet. Faktum är att mina förväntningar infriats med råge, jag är en del av ett gott gäng som jobbar tillsammans och möter dagens sysslor med gemensam kraft. Det är verkligen inspirerande att gå till jobbet, säger Petronella.

Haris nickar instämmande.

– Här finns en bra mix av nya och mer erfarna medarbetare där de som arbetat länge ger trygghet till verksamheten. Vi nya bidrar med vårt, utbildningen har ju förändrats sedan många av våra kollegor läste på högskolan och det uppskattas att vi för fram nya idéer. Jag känner att jag blir lyssnad på även fast jag är ny i yrket och kan verkligen rekommendera andra nyutexaminerade att söka sig hit, säger han.



Den senaste medarbetarundersökningen, som genomfördes i början av 2016 visade att Socialtjänsten i Lidköping, för tredje mätningen i rad sedan 2012, har ett högre värde på HME (hållbart medarbetarengagemang) än rikssnittet för liknande verksamheter, vilket givetvis är glädjande men ingen anledning att slå sig till ro. Arbetet med att bedriva en verksamhet med god kvalitet på alla plan fortsätter med oförminskad kraft.

Lidköpings kommun
531 88 Lidköping
Tel: 0510-77 00 00
E-post: kommun@lidkoping.se
www.lidkoping.se



Haris Kajevic, Maud Landelius, Anna Lennartsson-Andersson och Petronella Andersson hos Lidköpings kommun.

Foto: Martin Frick

"Våra uppdragsgivare behöver fler vardagshjältar!"

CareOnDemand var först ut bland de konsultföretag som etablerade sig med socionomkonsulter och företagets mål är att göra en positiv skillnad för det sociala arbetet och bidra till en hållbar utveckling för både klienter, arbetsgrupper och uppdragsgivare.

Som exempel på att göra en positiv skillnad kan nämnas att företaget bidragit till att ett socialkontor som brottades med många långtidssjukskrivna fick en förbättrad arbetsmiljö och färre sjukskrivningar. De har också utvecklat arbetssätt, rutiner och förhållnings-

sätt som lett till förbättringar för både uppdragsgivare och klienter. Vidare har de hjälpt flera kommuner att mer effektivt använda sina resurser och på så sätt sparat flera miljoner kronor, mycket genom att fokusera på att rätt konsult matchas mot rätt uppdrag!

Bidrar till att anställda sover gott om natten

– Genom att vara en trygg och engagerad arbetsgivare bidrar vi till att våra anställda sover gott om natten. Det självklara målet är att våra anställda vill rekommendera oss till andra, säger Ulf Ramsin Andersson, vd för CareOnDemand.

– Vi tror att om våra anställda mår bra, trivs, utvecklas och får rätt stöd

och hjälp så kan de både göra ett bättre jobb samt bidra till att andra kan må bra och sova lite bättre om natten. Ett av våra kärnvärden handlar om att hålla hög kvalitet och det gäller självklart även för oss som arbetsgivare.

Hygienfaktorer hos CareOnDemand är god lön, kollektivavtal, en nära kontakt med sin konsultchef (som alltid gör ett besök under uppdraget), hand-

ledning och kompetensutveckling. Därutöver utformas individuella lösningar utifrån varje persons livssituation.

Vill utveckla och förbättra

CareOnDemands vd, Ulf, berättar att det som driver honom är att utveckla, förbättra och göra skillnad, och det är något som även präglar hans inställning till CareOnDemand och dess uppdragsgivare.

– Det finns många utmaningar och möjligheter både nu och framåt inom socialt arbete. Vi vill utveckla och stärka det sociala arbetet genom att ha erfarna konsulter, hålla en hög kvalitet och verka för långsiktiga lösningar. Vi ser oss som en aktiv partner för Sveriges kommuner och våra uppdragsgivare behöver fler vardagshjältar att få hjälp av. Låt oss göra det tillsammans!



Ulf Ramsin Andersson (mitten), vd för CareOnDemand. Här med Malin Bäckman, konsultservice och Simon Herrman, rekryterare.

Foto: Gonzalo Irigoyen



CareOnDemand har funnits sedan 2004. Företaget utgår ifrån Stockholm och är verksamt inom socialt arbete över hela Sverige. CareOnDemand är ett konsult- och bemanningsföretag som erbjuder socionomkonsulter, socialsekreterare och chefer, handledare/mentorer, organisationsutvecklare och specialister. Värdeord är kvalitet, engagemang och kompetens.

CareOnDemand Sociala tjänster AB
Tel: 08-410 460 10
E-post: info@careon.se

www.careon.se



Kortare arbetstid för socialsekreterare i Sundsvall

I dagarna rullar socialtjänsten i Sundsvall ut ett försök med förkortad arbetstid för socialsekreterare. Tanken är att medarbetarna ska ha mera tid för återhämtning och på så vis vara effektivare och orka mer när de är på jobbet.

Just nu pågår ett försök med förkortad arbetstid inom socialtjänsten i Sundsvall. Under ett år ska en grupp socialsekreterare inom vuxenstöd och inom två barnutredargrupper arbeta sex timmar om dagen, totalt 30 timmar i veckan. Förutom de sex timmarna arbetsplatsförlagd arbetstid finns även 30 minuter per dag för kompetensutveckling, totalt 2,5 timmar/vecka. Idén lades fram av en grupp medarbetare i december förra året. Ledningen tog till sig argumenten och i våras klubbades förslaget igenom.

Helena Silfvernagel, utredare på vuxenstöd, ser fram emot den kortare arbetstiden.

– Grundtanken är att medarbetarna ska må bättre och få en bättre arbetsmiljö samtidigt som socialtjänsten ska få ut lika mycket produktion på kortare tid. Försöket ska pågå i ett år och utvärderas löpande. Nu är det upp till oss att visa hur vi kan effektivisera jobbet.



Helena Silfvernagel och Ulrica Gatugård hos socialtjänsten i Sundsvall.
Foto: Olle Melkerhed

Ulrica Gatugård, specialistsocionom inom barnutredning, är övertygad om att försöket med kortare arbetstid kommer att slå väl ut.

– Eftersom vi arbetar färre timmar och har mer tid för återhämtning hemma kommer vi att orka mer under de timmar vi är i tjänst. Det känns spännande att få vara med om den här satsningen, roligt är också att ledningen verkligen lyssnat och tror på vårt förslag.

Trygg organisation

Den förkortade arbetstiden, menar de, ger ännu bättre förutsättningar för att göra ett bra jobb.

– Jag har arbetat här i 15 år, för den som gillar fart och utmaningar och sam-

tidigt vill göra en insats och hjälpa sina medmänniskor är detta ett fantastiskt jobb. Visst, det är tufft och krävande med stort ansvar, men det gör att man blir väldigt tight som arbetsgrupp, säger Helena.

Ulrica, som arbetat inom förvaltningen i nästan 13 år, nickar instämmande.

– Jag har bytt arbetsgrupp några gånger men återkommit till barnutredningar eftersom jag trivs här och tycker det är ett utmanande arbete med stora utvecklingsmöjligheter.

På frågan om de kan rekommendera andra socionomer att arbeta inom socialtjänsten Sundsvall svarar båda ett tveklöst "ja".

– Här finns alla arbetsuppgifter som en socionom kan önska sig i kombina-



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 utförande 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



tion med goda utvecklingsmöjligheter och en trygg organisation. Dessutom är Sundsvalls kommun en bra plats att leva och bo på.

Dedicare sätter konsulternas förutsättningar främst

Vårdbemanningsföretaget Dedicares verksamhet för socionomkonsulter har under det senaste året utvecklats enormt. Nu satsar företaget på att ytterligare expandera inom området och söker än fler engagerade konsulter.

Det senaste året har kundernas behov av socionomer stigit markant och uppdragen fortsätter att komma in, vilket har medfört att Dedicare rekryterat en stor mängd socionomer.

– Vi har haft en väldigt positiv utveckling och det är roligt att få hjälpa konsulterna att upptäcka ett helt nytt sätt och nya förutsättningar för sitt arbete. Många som kommer till oss tycker att det är mer givande att arbeta som konsult och det medför naturligtvis att även jag som teamledare har en fantastiskt rolig arbetssituation. Det finns en hunger och ett driv hos socionomerna som vi kan förvalta på ett bra sätt genom att erbjuda mycket goda löne- och anställningsvillkor, stor variation och bra möjligheter till utveckling, säger Armin Fejzić, teamledare inom Dedicare Socionom.

Fejzić började sin bana hos Dedicare som konsultchef; han ville utvecklas inom ledarskap och affärstänk efter att i flera år ha arbetat inom socialtjänsten som barn och ungdomsutredare.

– Våra konsulter utvecklas på ett annat sätt än de skulle ha gjort på en kommunal arbetsplats. Många har stor potential och vill komma långt, något vi kan hjälpa dem att göra.

Ökad bredd och djup

Bland de konsulter som Armin Fejzić ansvarar för finns Magnus Hägglund, i nuläget socialsekreterare på ekonomiskt bistånd på socialtjänsten och Inger Olsson och Gabriella Bager, i nuläget båda socialsekreterare på barn och ungdom på socialtjänsten.

– Jag har arbetat inom social kommunaltjänst sedan början av 80-talet. De senaste 15 åren har jag innehaft chefspositioner, men jag kände mig klar



Gabriella Bager, Armin Fejzić, Inger Olsson och Magnus Hägglund hos Dedicare.

Foto: Gonzalo Irigoyen

med att arbeta som chef och ville pröva att gå tillbaka till att vara handläggare. Att börja arbeta för Dedicare var ett sätt att våga ta det steget.

För både Gabriella och Magnus var det framför allt möjligheten att bredda sig och fördjupa sina kunskaper som lockade.

– Man får en helt annan insikt i hur socialt arbete bedrivs inom olika kommuner och det är väldigt utvecklande. Hos Dedicare kan jag bygga väldigt stor erfarenhet på relativt kort tid och jag fick en väldigt bra känsla av företaget redan vid första kontakten. Det fällde avgörandet för mig, konstaterar Magnus.

Förtroende är centralt

Även för Gabriella spelade personkemin stor roll då hon valde att ansluta

sig till Dedicare, men en annan faktor var säkerheten som ett så väletablerat företag kan erbjuda.

– Förtroende för sin konsultchef är oerhört viktigt och för mig klickade det direkt. Om man vill utvecklas som socionom och ta sig an de utmaningar man stöter på ute hos kommunerna är det skönt att ha den tryggheten i ryggen. En stor fördel är dessutom att man som konsult har möjlighet att arbeta självständigt, att äga sin egen tid så att säga. Man blir effektiv och fokuserad och kan ägna sig helt åt klientarbetet.

Har konsulterna i fokus

Alla tre är överens om att den stora flexibiliteten och Dedicares öppna och omhändertagande klimat är två höjdpunkter vad gäller att arbeta som konsult. Förutom den mycket konkur-

renskraftiga lönen framhåller de också företagets kollektivavtal med tjänstepension, omfattande försäkring och företagshälsövärd som exempel på hur Dedicare har sina konsulter i fokus.

– Man känner sig alltid uppskattad och det finns ständigt en vilja att tillgodose och tillmötesgå våra behov. Dessutom kan man lita på att man får nödvändig feedback och återkoppling, vilket betyder mycket. Det gör att man känner sig sporrad att ge det där lilla extra, säger Magnus.

För Inger har arbetsformen inneburit att hon fått lättare att inte ta på sig för mycket.

– Jag har vare sig mer eller mindre på agendan än vad jag borde ha och att vara konsult har gett mig en känsla av frihet. Jag känner dessutom en väldigt trygghet i att jag kan lita på att Dedicare finns där för mig när det behövs.

Gabriella poängterar att alla har olika förutsättningar och det som är viktigt för den ena kanske inte är det för den andra, men att företaget satsar på att ge var och en de individuella villkor som behövs för att de ska fortsätta utvecklas.

– Jag känner att jag själv får sätta värdet på min egen kompetens och det jag bidrar med. Det är verkligen ett jättestort plus, avslutar hon.



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

Annemo Lyrén, Kennya Recinos Andrade och Anders Dahlén hos Socialtjänsten i Vetlanda kommun.
Foto: Patric Svensson



”Dörren till chefen är alltid öppen”

Inom Socialtjänsten i Vetlanda kommun är kollegialt samarbete en självklarhet. Och här har man sett till att skapa tid för eftertanke och låter kvalitetsfrågorna få ta plats i vardagen.

– När jag träffar en ung människa som kommit hit på flykt utan sin familj och som klarar sig utan tolk efter bara ett par månader, då känner jag en stolthet och en glädje över mitt jobb. Det är inte bara min förtjänst när det går bra men jag är en viktig del för många start och utveckling här, säger Kennya Recinos Andrade, socialsekreterare som arbetar med ensamkommande ungdomar i Vetlanda kommun.

Det är inte bara i mötet med klienterna som Kennya Recinos Andrade får den positiva energi som gör att hon trivs med sitt jobb. Hon framhåller det nära samarbetet med kollegor och arbetsledning. Jobbet är krävande och det är mycket som händer inom hennes arbetsområde. Lagar kan tillkomma eller revideras och förutsättningarna för flyktingungdomarna kan ändras med kort varsel. Det gäller att vara flexibel och beredd på att kunna tänka om. Då är det skönt att stödet finns vägg i vägg.

– Jag uppskattar att jag har nära till min chef och att dörren till hennes rum alltid är öppen. Det är ett bra klimat här. Vi bollar frågor med varandra och hittar lösningar tillsammans, säger Kennya Recinos Andrade.

Stor satsning på utvecklingsledare
Annemo Lyrén är enhetschef på Familjesektionen placeringsenhet inom Vetlandas socialtjänst. Hon drivs av viljan

att göra skillnad genom att ge bra livsvillkor till utsatta barn och ungdomar i samhället. En anledning till att hon gillar sitt yrke och sin arbetsplats är att hon får de rätta förutsättningarna för att på ett bra sätt kunna driva just det hon tror på.

– Vi har en utvecklingsledare på familjesektionen och två i individ- och familjeomsorgen som enbart arbetar med kvalitetsarbete. Det är en enorm fördel. Veckans dagar kan snabbt bli fullteknade och det finns en risk att kvalitets- och utvecklingsarbete skulle prioriteras bort i stressen om det inte fanns en sådan här satsning och rutin för att lyfta de frågorna, säger Annemo Lyrén.

Tryggve ger stöd i vardagen

Det kvalitetsarbete som Annemo Lyrén syftar på är socialförvaltningens kvalitetsledningssystem som fått namnet Tryggve. Kvalitetsarbetet har utvecklats under de senaste fem åren som en medveten strategi att skapa en lärande organisation. Det som gjort Tryggve känt och uppskattat är främst det systematiska arbetet med att integrera frågorna i det praktiska arbetet. Det är ingen fin pappersprodukt som ligger i en skrivbordslåda utan något som är påtagligt och levande i det dagliga arbetet.

– Vi kallar det för hållplats för lärande, att kontinuerligt ge tid för att diskutera vad vi gör och hur vi kan förbättra

oss ytterligare, säger Anders Dahlén, utvecklingsledare.

Fokus på lärande samtal

Det kan vara att utbyta erfarenheter, att berätta om sina case för kollegorna, vilket görs varje vecka på särskilda möten. Samtalen kan också ha ett riktat fokus på ett område. Det kan handla om hur man kan bli bättre på att ta vara på klienternas erfarenheter eller hur socialtjänsten samverkar med andra myndigheter och skolor för att bara nämna några exempel.

– Det ska vara okomplicerat och givande. Därför har vi tagit fram ett underlag som kan användas som stöd för diskussionerna, säger Anders Dahlén.

Det är en pedagogisk och lättöverskådlig manual som ger bra vägledning för hur kvalitetsfrågorna kan tas upp. Det är enkelt och konkret. För cheferna finns punkter att gå igenom som en förberedelse inför samtalen och för alla moment finns en uppskattad tidsåtgång. Utöver de återkommande veckomötena kan hållplats för lärande vara mer omfattande och utformade mer som workshops eller hela utbildningsdagar.

– Det känns så värdefullt att vi tar oss den här tiden för att reflektera och stan- na upp, säger Annemo Lyrén.

När Kennya Recinos Andrade träffar sina klienter har hon med sig kvalitetsarbetet Tryggve i bakhuvudet.

– Det finns där som ett stöd som påminner mig om min roll och hur jag kan utföra mitt arbete på bästa sätt, säger Kennya Recinos Andrade.



Vetlanda ligger längs Emåns vackra dalgång och här låter sig många charmas av den vänliga stämningen i en småländsk småstad. Inom socialtjänsten arbetar ett gäng socionomer som har bra samarbete och som nu söker förstärkning till sitt team. Kommunen har fördelen att vara så pass liten att man kan dra nytta av de korta beslutsvägar och det nära samarbetet med socialnämnden och samtidigt ha fördelen av att vara så stor att det finns utrymme för att satsa på specialfunktioner som utvecklingsledare.

Vetlanda kommun,
Socialförvaltningen

Kontaktperson:
Anders Saldner, Socialchef

Tel: 0383-971 01

Mob: 070-549 71 01

E-post: anders.saldner@vetlanda.se

www.vetlanda.se



Vetlanda

Tydliga karriärvägar i Linköping

En trygg och flexibel arbetsplats, med en tydlig kompetenstrappa och möjlighet att prova på många olika arbetsuppgifter.

För socionomer och liknande som vill göra skillnad och arbeta i en kommun som sätter brukarna i centrum erbjuder Linköping många spännande karriärmöjligheter.

I Linköpings kommun är medarbetarnas möjligheter till att påverka sina arbetsuppgifter och utveckla sin kompetens central. Därför har man utarbetat en kompetenstrappa som lanseras nu under hösten. I ett första steg gäller den socialsekreterare, biståndsbedömning inom LSS och SOL. Trappan består av fem steg och ger en tydlig bild av de kompetensutvecklingsinsatser som finns beroende på var i sin karriär man befinner sig, från studerande, basnivå, van, erfaren och till mycket erfaren.

– Vi vill tydliggöra för våra olika yrkesgrupper hur de kan utvecklas professionellt och kompetenstrappan kan sedan ligga till grund för en karriärkarta för varje individ. All kompetensutveckling sker i samförstånd med både medarbetare och chefer och responsen har varit mycket positiv, berättar Malin Holmström, som är kompetenssamordnare inom Socialförvaltningen.

Målet är att skapa en lärande organisation, med välfungerande flöden

och processer. Socialförvaltningen tillämpar leankonceptet som bland annat stärker brukarens fokus och medarbetarnas möjlighet att påverka hur arbetet utförs. Som nyanställd skolas man in i ett introduktionsprogram med en mentor för att senare när man är mer erfaren själv kunna ta en mentorsroll och på så sätt vara en dynamisk del av hela organisationens lärande och utveckling.

Nära till chefer

Susanne Johansson, som har en kandidatexamen i psykologi och socialrätt, arbetar med barn- och ungdomsutredningar och kom till Linköpings kommun för ett år sedan. Hon menar att det märks att brukarperspektivet genomsyrar hela organisationen. En annan fördel är att det är korta beslutsvägar och nära till cheferna.

– Jag trivs enormt bra och har väldigt kul och spännande arbetsuppgifter. Det är så varierat och jag har fått väldigt bra

introduktion till arbetet och stort stöd från både medarbetare och ledning. Det gör att det känns väldigt tryggt även när arbetet är utmanande.

Hon får medhåll av socialsekreteraren Erika Boquist, som framhåller att det finns en lyhördhet för medarbetarnas önskemål, både vad gäller arbetsuppgifter och arbetstid. Hon har sedan starten 2009 arbetat med utredning av barn och unga samt med ekonomiskt bistånd.

– En stor fördel är att man kan styra sin almanacka vad gäller exempelvis möten och det är en väldigt föräldravänlig arbetsplats. Här finns en flexibilitet och strävan att tillmötesgå medarbetarnas önskemål och behov. Det gör en enorm skillnad när man har familj och barn, säger hon och tillägger:

– Det är också en lagom stor kommun. Linköping är tillräckligt stort för att det ska finnas resurser och alla typer av ärenden, samtidigt som det

finns en sammanhållning och känsla av närhet.

Pröva nytt

Flexibiliteten gäller även möjligheten att testa olika arbetsområden och roller. Arbetsgivaren värdesätter att medarbetarna breddar sin kompetens och söker nya utmaningar. Det finns en lyhördhet från chefer om man vill testa andra arbetsuppgifter, menar Erika Winghult, som arbetat som socialsekreterare sedan millennieskiftet och inom Linköpings kommun sedan 2006. Hon har under åren jobbat med såväl vuxenutredningar som med barn och unga. Nu gör hon uppföljningar av familjehemsplaceringar.

– Det finns verkligen en vilja att hitta lösningar för den som vill pröva nytt och en förståelse för värdet av att vi alla delar med oss av vår kunskap och kompetens. Detta är väldigt positivt och gör att det är lätt att trivas och bli kvar här i Linköping. Att det sedan hela tiden finns så starkt brukarfokus gör att arbetet känns meningsfullt in i varje detalj, säger hon.

Socialförvaltningen i Linköpings kommun söker nu många olika kompetenser för spännande arbetsuppgifter inom en rad olika områden. Det finns många arbetsområden även för den som inte är socionom utan som har annan relevant utbildning i bagaget. Malin, Susanne, Erika och Erika uppmanar personer som brinner för att arbeta med människor att titta närmare på de karriärmöjligheter som finns i kommunen.

– Det finns många som kan ha rätt profil. Här är väldigt lätt att trivas och man kan verkligen utvecklas och göra skillnad.



Linköpings kommun är en växande och framtidsfokuserad kommun som förverkligar idéer och vågar prova nya metoder. Vi som arbetar i kommunen påverkar människors liv, jobbar nära våra kommuninvånare och är en del av en kollegial och omtänksam kultur med nära till skratt. Du som jobbar hos oss är viktig och därför får du stort handlingsutrymme och möjlighet att växa här. Linköpings kommun värdesätter mångfald och värnar om varje medarbetares trygghet.

www.linkoping.se



Linköping
Där idéer blir verklighet

Erika Boquist, Malin Holmström, Erika Winghult och Susanne Johansson hos Linköpings kommun.
Foto: Lisa Öberg



Av socionomer för socionomer

Med kunnig handledning, senaste utbildningen och bra lönevillkor har Sveriges Socionomkonsulter etablerat sig som framgångsrikt bemanningsföretag där konsultens behov ute på fältet alltid är i centrum.

Chris Magele Bremark och Ulf Myrstedt, grundarna av Sveriges Socionomkonsulter, har båda lång erfarenhet av arbete inom socialtjänsten, både som anställda socionomer och konsulter.

– Vi träffades då vi båda arbetade på socialjouren. Vi började göra uppdrag tillsammans och pratade om vad som skulle vara bra att ha i ryggen när man tar konsultuppdrag. Utifrån det resonemanget startade vi företaget, berättar Chris.

– Vi vill fungera som ett stöd för våra konsulter. Med vår breda erfarenhet från socialtjänst, myndighetsutövning och utredningar vet vi vad konsulterna sitter med ute på förvaltningarna. Vi ser till så att de har en hanterbar arbetssituation och att de känner sig bekväma på arbetsplatsen. Vi arbetar också med extern handledning av våra konsulter, berättar Ulf.

– Samtidigt erbjuder vi det senaste inom utbildning så att konsulten alltid



har den kompetens som krävs på förvaltningarna, tillägger Chris.

Bra lön och fria val

Lönemässigt erbjuder Sveriges Socionomkonsulter betydligt bättre villkor än vad som gäller för fast anställda socionomer. Företaget försöker också skraddarsy uppdragen så att de passar konsultens önskemål, berättar Chris.

– Du kanske vill jobba på plats fyra dagar i veckan och jobba en dag hemifrån. Eller du kanske vill jobba tre månader och sedan ha semester. Som

konsult har du alltid friheten att säga nej.

– Som konsult är du friare i din yrkesutövning. Du kan alltid byta arbetsplats och berika ditt CV genom att skaffa dig erfarenhet på nya arbetsplatser, framhåller Ulf.

Verksamheten expanderar

Sveriges Socionomkonsulter tar uppdrag i hela Sverige.

– Många av våra konsulter har kommit en bit upp i åren och har vuxna barn. Konsultarbetet blir en chans att få

uppleva andra delar av Sverige och öka på sitt CV. Är du intresserad av uppdrag på annan ort löser vi boendet och resor till och från orten, förklarar Chris.

Företagets målsättning är att bygga en verksamhet som täcker en hel kedja inom socionomspektrumet.

– Vi tillhandahåller utredda jour- och familjehem och tar emot ensamkommande flyktingbarn. Snart flyttar vi till större lokaler där vi även ska inrymma en barnavårdscentral, berättar Ulf.



Sveriges Socionomkonsulter AB är experter inom socionomkonsultativa uppdrag och bemannar med erfaren och kompetent personal inom hela socialtjänsten – alltifrån socialsekreterare och gruppchefer till socialchefer. Företaget har kontor i Stockholm och drivs av erfarna socionomer som stöttar med handledning, förhandlingsstöd, förslag på nya uppdrag m.m. Som konsult för Sveriges Socionomkonsulter kommer vi tillsammans överens om vilka typer av uppdrag som passar dig och hur, när och var du vill arbeta.

www.sverigesocionomkonsulter.se



Sveriges Socionomkonsulter

Ljungby kommun satsar på socionomers utveckling

Strategiskt placerad vid E4:an, på bekvämt pendlingsavstånd från flera städer, ligger Ljungby kommun. Kommunen satsar på en genomtänkt introduktion för praktiserande socionomstudenter. Det goda omhändertagandet innebär att många studenter väljer att börja jobba här när de tagit examen.

– I samarbete med Linnéuniversitetet formulerar vi just nu en handlingsplan för en kunskapsbaserad socialtjänst som baseras på bästa möjliga kunskap. Vi utvecklar även en yrkesintroduktion för nyexaminerade socionomer som ger dem en möjlighet att prova på olika delar av socialförvaltningens verksamhet. Vi är måna om att våra socionomer får ett bra stöd i sitt dagliga arbete och har bland annat anställt en socialrättsjurist. Dessutom har vi fått i uppdrag att organisera en socialjour för länets kommuner, säger Magnus Wallinder, verksamhetschef för IFO.

Matilda Vall, som började arbeta med barnavårdsutredningar i Ljungby kommun direkt efter socionomexamen för 1,5 år sedan, trivs mycket bra med sitt arbete.



Magnus Wallinder, Matilda Vall och Ann-Sofie Modee Ederström.
Foto: Lasse Ahlin

– Jag fick en jättebra introduktion när jag började i kommunen. Många av mina kollegor har lång erfarenhet och har arbetat i kommunen i många år. Det gör att jag alltid har någon att fråga om jag är osäker. Den nära samverkan och goda sammanhållningen kollegor emellan bidrar till att jag verkligen trivs, säger Matilda Vall.

Stöd från erfarna kollegor

Ann-Sofie Modee Ederström, som arbetat i Ljungby kommun i åtta år, känner att hon får mycket stöd från chefer, kollegor och handledare. Det underlättar handläggningen av komplexa barnavårdsärenden.

– Här står dörren alltid öppen om jag har en fråga eller fundering kring ett ärende. Ljungby är en lagom stor kommun, här finns många utvecklingsmöjligheter och samtidigt en fin samverkan mellan exempelvis skola och socialtjänst, säger Ann-Sofie Modee Ederström.

I Ljungby är hela socialförvaltningen samlad under en nämnd, vilket ger korta beslutsvägar, en god samverkan inom och utanför socialtjänsten, variation i arbetet och en god överblick över verksamheten.

– Vi satsar på att erbjuda olika karriärvägar för socionomer. Hos oss kan du



Ljungby kommun

■ Ligger vid E4:an med närhet till Växjö, Halmstad, Helsingborg och Göteborg. Lätt att pendla från Växjö och andra städer.

■ Har 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



LJUNGBY
KOMMUN

växa i din roll, med goda möjligheter till specialisering. Vi ser ljuset på framtiden och har ett starkt politiskt stöd, säger Magnus Wallinder.

Samverkan och kvalitet – framgångsfaktorer för socialt arbete i Lund

– Lund är en kunskapsstad och det märks även hos oss. Vi tycker det är viktigt med ett socialt arbete som baseras på kunskap. För en socionom som vill utvecklas i sitt yrke är detta helt rätt plats, säger Harald Gegner, doktorand och utvecklingssekreterare, Socialtjänsten Lund.

Lund är en stad med stolta traditioner, här finns en unik koncentration av forskning och vetenskap som sätter präg på både privat och offentlig sektor. Inom socialtjänsten i Lund arbetar man sedan länge med kompetensutvecklingsplaner som främjar socionomens utveckling i sin yrkesroll med olika metoder och arbetssätt. Bland annat finns möjligheten att gå på föreläsningar på arbetstid när man läser in en masterutbildning.

Harald Gegner har arbetat på socialtjänsten i Lund i sju år.

–Jag började som enhetschef men upptäckte snart att det jag verkligen brann för var att utveckla samverkan med högskolan. Det har resulterat i att jag idag delar min tid mellan tjänsten som utvecklingssekreterare och en doktorandtjänst vid Malmö högskola. Mina uppgifter, förutom doktorandtjänsten, är att se till att vi arbetar för en kunskapsbaserad socialtjänst, där evidensbaserade metoder är en del och vi att stödjer implementeringen och utvecklingen av dessa, så att den kompetens jag får genom min forskning även överförs till förvaltningen.

Samverkan i alla led

Förutom kunskap är samverkan en viktig ledstjärna i verksamheten. Ett projekt som innehåller båda bitar är ”Stolta starka socionomer”, ett samarbete med Socialhögskolan där syftet är att integrera teori och praktik på ett bättre sätt.

Lunds kommun ligger även i framkant när det gäller hur socialtjänsten samverkar med andra samhällsaktörer i arbetet kring utsatta barn. Ett exempel på det är Barnahus, en modell som man i Lund anammade redan för nio år sedan.

–Barnahus är en trygg miljö där barn som blivit utsatta för övergrepp får vara i centrum för utredningsprocessen och slippa slussas runt mellan olika myndigheter och på vis slipper upprepa sin berättelse för flera olika personer, berättar Staffan Persson, enhetschef för Barnahus och Kriscentrum i mellersta Skåne.



Fr.v: Karin Thornqvist, Anna Sjöstrand, Staffan Persson, Inger Fröman och Harald Gegner.

Han berättar att Lund är en av de tre kommuner i landet som ligger i framkant i arbetet med Barnahusmodellen.

–Vi var tidigt ute med att försöka fånga upp de behov som finns runtomkring ett barn som far illa, just för att det krävs samverkan för att hitta hållbara lösningar, säger Staffan Persson.

Gemensamt ansvar

Lund var också en av de första kommunerna i landet som hade socialsekreterare stationerade hos polisen. Sedan 1989 är två tjänster med fokus på ungdomsarbete förlagda till polishuset i Lund.

BIBASS, Barn i behov av särskilt stöd, är ett ytterligare exempel på samverkan.

–I praktiken är BIBASS ett konsultationsteam bestående av personer som i sin profession träffar på barn som har särskilda behov och där familjerna runt dessa barn lever under svåra förhållanden. I BIBASS finns representanter från bland annat socialtjänst, barnpsy-

kiatri, skola, barnhabilitering och LSS. I forumet kan vi ta upp ärenden där de professionella har kört fast och där konsultationsteamet lyssnar, reflekterar, ger råd och bidrar från olika håll för att komma framåt. Ingen kan ensam hjälpa dessa barn, det måste göras gemensamt. Ringarna på vattnet har blivit att samarbetet flyter på mycket bättre även i ärenden som inte kommer till BIBASS, säger Karin Thornqvist, chef för Tonårsboendet och Mottagningsenheten och socialtjänstens representant i konsultationsteamet.

Social insatsgrupp

Anna Sjöstrand, samordnare för unga lagöverträdare, fastslår att hennes arbete till 100 procent består av samverkan.

–Jag ansvarar för Sociala insatsgruppen som är en arbetsmetod för att motverka ungdomskriminalitet samt våldsbejakande extremism i samverkan mellan Lunds kommun och Lokalpolisområde Lund. I gruppen, som träffas en

gång i månaden sitter även representanter för kultur och fritid, skolorna och skolhälsovården. Tvärprofessionellt arbete är viktigt för att få en helhetssyn och vi använder oss av olika kompetenser för att göra det så bra som möjligt.

Framgångsfaktor

Inger Fröman, verksamhetschef för Barn, unga och familjestöd, säger att hon efter 27 år på Lunds socialtjänst är övertygad om att samverkan mellan olika professioner är en framgångsfaktor i socialt arbete.

–Vi fortsätter på det inslagna spåret och arbetar vidare med att skapa samverkan och fler integrerade mottagningsar i syfte att kunna se hela människan och möta behov på bästa sätt.

Verksamheten har satsat mycket på kvalitet, målbilden är att Lund ska vara en av de bästa socialtjänsterna i landet, och jag kan med stolthet säga att vi har hög kompetens i vårt arbete.



Lund är en av Skandinavien äldsta städer med ett av världens hundra högst rankade universitet. Här möts tradition och innovation; här är avstånden korta och forskningen bland den bästa i världen. Kommunen har drygt 115 000

invånare. Med cirka 40 000 helårsstudenter och tusentals forskare från hela världen präglar Lunds universitet kommunen. De största arbetsgivarna är Skånes universitetssjukhus, Lunds universitet och Lunds kommun.

Lunds kommun
Box 41
221 00 Lund
Tel: 046-35 50 00
www.lund.se



Trygghet och teamkänsla på Attendo

Som konsult på Attendo Socionombemanning har du goda möjligheter att påverka både uppdrag och arbetstider. Men den kanske allra största fördelen är att du hamnar i en stark gruppgemenskap, med täta uppföljningar och stort stöd från kolleger.

Attendo Socionombemanning var ett av de första bemanningsföretagen för socionomer när det grundades för 16 år sedan. Idag arbetar verksamheten med alla sorters uppdrag över hela Sverige och har under årens lopp byggt upp nära relationer med kunderna. För socionomer som vill ha ett varierat och flexibelt arbete finns många spännande möjligheter.

– Socialsekreterare arbetar ofta med svåra och komplexa uppgifter. Därför är den trygghet och teamkänsla som vi erbjuder oerhört viktig. Hos oss är man aldrig ensam på "fältet", utan vi har stort fokus på uppföljning och omsorg om varje konsult, berättar verksamhetschef Madeleine Adestedt som tillsammans med biträdande verksamhetschefen Aura Baila tillbringar mycket tid med samtal och resor till de olika arbetsplatserna för att hålla personlig kontakt med konsulterna. Båda är erfarna socionomer och vet vilka utmaningar som arbetet kan ställa.

En viktig förutsättning för att Attendo ska kunna bedriva en fram-

gångsrik verksamhet ute i kommunerna är att konsulterna trivs och får utnyttja sin fulla kompetens. Därför lägger verksamheten ned mycket tid på att matcha så att rätt person hamnar på varje uppdrag.

– Som konsult hos oss har du möjlighet att påverka dina uppdrag. Det är såväl kundens behov som våra konsulters önskemål som styr och ett bra kvitto på att vi har lyckats i matchningen är att kunderna återkommer med fler och längre uppdragsförfrågningar. Konsulterna är våra ambassadörer, säger Aura.

Många karriärvägar

Konsulterna på Attendo Socionombemanning arbetar inom samtliga av socialtjänstens verksamhetsområden. Det finns också möjlighet att arbeta med enskilda utredningsuppdrag, framför allt inom barn och ungdom samt familjerätt. Även chefs- och ledaruppdrag förekommer.

– Det finns också möjlighet för socionomer att göra karriär internt inom



Madeleine Adestedt, verksamhetschef och Aura Baila, biträdande verksamhetschef på Attendo Socionombemanning.

Foto: Gonzalo Irigoyen

Attendo som är ett av Sveriges ledande omsorgsföretag. Det finns gott om internutbildningar och karriärvägar, framhåller Aura, som själv startade som konsult på Attendo.

Eftersom ramavtalen med kunderna omfattar myndighetsutövning är socionomexamen ett grundkrav för konsulterna. Därutöver är det önskvärt med minst några års erfarenhet.

– Man ska vara trygg i sin yrkesroll. Men den personliga lämpligheten är viktigare än antal år i yrket och man ska gilla den omväxling och de utmaningar som konsultarbete innebär. Rätt person kan verkligen göra skillnad här på Attendo, betonar Madeleine.



Attendo Socionombemanning arbetar med utredningar och uppföljningar inom socialtjänstens samtliga verksamhetsområden. Det finns även möjlighet att arbeta med enskilda utredningsuppdrag eller som ledare och chef. Vi har lång erfarenhet av att hjälpa socialtjänster i hela landet med kvalificerad personal och erbjuder mångfaceterade och spännande uppdrag och karriärvägar till socionomer.

www.attendo.se/socionombemanning

Attendo

Utvecklingsmöjligheter i Danderyds kommun

Socialförvaltningen i Danderyds kommun präglas av ett nära ledarskap och en miljö med goda möjligheter att utvecklas. Ett öppet arbetsklimat uppmuntrar delaktighet i det löpande utvecklingsarbetet. Rättesnöret är klientfokus med kvalitet och kontinuitet.

I Danderyds kommun vill man att alla ska känna sig delaktiga. Att man har lyckats väl kan Jessica Hummel, so-



Danderyd är en grönskande storstadskommun belägen cirka en mil norr om Stockholm. På socialkontoret arbetar 80 personer och ansvarar för individ- och familjeomsorg samt för insatser till äldre och personer med funktionsnedsättning. Vi finns i fräscha lokaler i Mörby Centrum med möjligheter till träning, shopping och lunchrestauranger.

Danderyds kommun, Socialkontoret
Kontaktperson: Britt-Marie Ekström,
bitr. socialdirektör – avdelningschef
Äldre och LSS
Tel: 08-568 911 20
britt-marie.ekstrom@danderyd.se
www.danderyd.se



cialsekreterare i barn och ungdomsgruppen, intyga. Hon är relativt ny på arbetsplatsen men betonar att det finns inget "vi" och "dom". Det är en styrka att organisationen är liten, man har bokstavligt talat nära till varandra.

– Den goda samverkan är resultatet av ett målinriktat arbete där vi har jobbat med att stärka rutiner, få ett bättre flöde och en väl fungerande vardag, berättar Eva Larsson, gruppleddare för LSS-handläggarna.

Ständig utveckling

Socialnämnden ger resultat- och inriktningsmål som man arbetar mot och sedan två år tillbaka driver Danderyds kommun ett utvecklingsarbete med stöd av LEAN. Målen är levande och man för diskussioner om vilka behov som finns, vad som är meningsfullt och ger ett mervärde.

– Arbetsplatsen kännetecknas av ett nära ledarskap. Man har möjlighet att utvecklas i sin socionomroll med stöd av individuella utvecklingsplaner, en närvarande arbetsledning och stöd-



Jessica Hummel, Louise Fröberg, Britt-Marie Ekström, Eva Larsson och Anne Irlander Blom.

Foto: Ian Johnson

jande handledning, säger Britt-Marie Ekström, bitr. socialdirektör på socialförvaltningen i Danderyds kommun.

Kvalitet med klientfokus

I Danderyd är man stolt över ett socialt arbete med betoning på kvalitet för klienten. För att kunna leverera kvalitet krävs en lagom arbetsbelastning där allas kunskap kan användas i ett flöde. Arbetsgrupperna hjälps åt för att balansera arbetet.

Rekrytera

I Danderyds kommun lägger man stor vikt vid rekrytering och att ta hand om nyanställda. Anne Irlander Blom, gruppleddare inom barn och ungdom,

har stor erfarenhet av introduktion och mentorskap.

– Det är viktigt att vi i arbetsledning är tillgängliga. Det skapar ett lugn i organisationen. Min dörr är alltid öppen, berättar Anne Irlander Blom.

Framtidsutsikter

Socionomerna i Danderyds kommun tycker att framtiden ser ljus ut.

– Det som gör jobbet som socionom så roligt är förändringarna som kräver att man behöver utveckla sin kompetens för att kunna möta situationen, säger Louise Fröberg, gruppleddare för försörjningstöd/flyktingmottagande. Man bygger på sin kunskap och erfarenhet i takt med att samhället förändras.

Lyckad satsning på arbetsmiljöfrågor och personlig utveckling

Uppmuntran till att utvecklas, bra karriärvägar och möjlighet att bredda sin kompetens. Det finns många skäl till att socionomerna i Täby kommun trivs på sin arbetsplats. Inte minst en tydlig prioritering av arbetsmiljön där chefer ser positivt på medarbetares engagemang och genomför förändringar för att förbättra. Här har du som medarbetare möjlighet att vara med och påverka.

Annie Jonsson började arbeta inom Täby kommun för fyra år sedan och har redan hunnit prova på en rad olika arbetsuppgifter. Det första klivet in i verksamheten tog hon som ganska nyutexaminerad socionom och började då som socialsekreterare på Familjeenheten. När hon var varm i kläderna på den posten kände hon att hon ville bredda sin kompetens och välkomnades på en ny tjänst som socialsekreterare i en mottagningsgrupp. Hon trivdes bra men såg saker som skulle kunna förbättra arbetsmiljön ytterligare.

–Tillsammans med några kollegor organiserade vi oss fackligt och jag utsågs till skyddsombud. Vårt engagemang togs emot positivt från arbetsgiversidan. De lyssnade på våra synpunkter och flera av de frågor vi har drivit har vi lyckats påverka och förändra, säger Annie Jonsson, och exemplifierar med att man idag arbetar i mindre arbetsgrupper på Familjeenheten och att man fått mer tillgång till stöd från arbetsledare.

Sade sin mening och avancerade uppåt

Att medarbetare uppmuntras till att påverka verksamheten är Annie själv ett



Inger Dorrian, enhetschef, Sanna Kjellin Anderson, enhetschef och Cecilia Eurenus, biståndshandläggare i Täby kommun.
Foto: Ian Johnson

slags bevis för. Att hon har gjort sin röst hörd har gynnat henne i karriären. I våras rekryterades hon som gruppleddare för en utredningsgrupp.

Bilden av Täby kommun som en lyhörd arbetsgivare delar Annie Jonsson med sina kollegor. Inger Dorrian är enhetschef på Individ- och familjeomsorgens familjeenhet och hon värdesätter att det ges tillräckliga resurser för att kunna genomföra bra lösningar, både när det gäller arbetsbelastningen och möjligheten att hjälpa klienterna.

–Arbetsmiljön är prioriterad. Ingen ska behöva känna sig stressad eller vara för ansvarstygnd. På Familjeenheten har vi utvecklat vår organisation och utökat antalet tjänster. Och även om vi såklart har krav på oss att hålla budget märks det att Täby värnar om de sociala frågorna. Är det en klient som behöver en viss åtgärd i en utsatt situation har jag under alla mina år aldrig blivit nekad medel för att lösa den typen av problem. Att kommunen tror på oss och ger oss stöd bidrar till att mitt jobb känns tillfredställande, säger Inger Dorrian.

Modern arbetsplats

På flera sätt är modern ett ord som passar in på Täby kommun som arbetsgivare. Exempelvis är datorstödet, som socialsekreterarna så gott som dagligen använder i sitt jobb, webbaserat och ger därför möjlighet till både arbetsro och variation i yrket.

–Det är lätt och smidigt att jobba hemifrån. Jag brukar göra det ungefär en dag i veckan. Det är skönt när man vill koncentrera sig på att skriva, säger Cecilia Eurenus, biståndshandläggare

för personer med funktionsnedsättning.

Men det är inte bara den tekniska utvecklingen som ligger i framkant. Med stöd av forskning har man i Täby även arbetat aktivt med ett gott bemötande. Det handlar både om att skapa ett vänligt klimat kollegor emellan och gentemot andra myndigheter, klienter och brukare.

–Vi värnar om en trevlig stämning. Från flera av dem vi hjälper och samarbetar med har vi fått fin respons på att vi uppfattas som mycket vänliga och tillmötesgående. Som myndighet tvingas vi ju säga nej i flera ärenden. Det är viktigt att kunna göra det på ett empatiskt sätt, säger Sanna Kjellin Anderson, enhetschef för avdelningen Äldreomsorg.

Bland annat har man i Täby strävat efter att sudda ut bilden av att vara en auktoritär myndighet genom att öka transparensen. På Familjeenheten har man fortsatt att utveckla arbetet enligt Signs of Safety vilket bland annat innebär att familjerna kommer till tals mer i utredningarna. I möten med barn görs dokumentationen numer alltid tillsammans med barnen och deras familj med hjälp av färgpennor på en whiteboard eller blädderblock.

–Vår strävan att öka klienternas delaktighet har dessutom gjort socialsekreterarjobbet roligare, säger Inger Dorrian.

Modernt är också det helt nya kommunhuset som växer fram mitt i Täby centrum. Flytten som är beräknad till våren 2017 kommer inte bara innebära att det blir större, ljusare och fräschare. Den nya kontorsbyggnaden kommer också vara bättre anpassad för den kommunala verksamheten eftersom alla

olika avdelningar nu kommer att rymmas under samma stora nya tak.

–Jag måste erkänna att jag också gillar att vårt nya kontor är så centralt beläget, alldeles vid en av Sveriges största shoppinggallerior – Täby centrum, säger Sanna Kjellin Anderson.



Idag bor det drygt 68 000 människor i Täby men kommunen växer och det pågår ett omfattande arbete med att planera för framtiden. Det byggs främst i de centrala delarna samtidigt som kommunens stora grönområden bevaras. Med expansionen av kommunen ökar även behovet av det sociala stödet. Nu söker Täby kommun engagerade socionomer som vill vara med och fortsätta utveckla verksamheten i samma positiva anda.

Kontaktpersoner:

Kotte Wennberg,
Avdelningschef individ- och familjeomsorg
E-post: kotte.wennberg@taby.se
Tel: 08-55 55 9182

Marie Bildhjerdt,
Avdelningschef funktionsnedsättning
E-post: marie.bildhjerdt@taby.se
Tel: 08-55 55 9165

Sanna Kjellin-Anderson,
Enhetschef myndighet äldreomsorg
E-post: sanna.kjellinanderson@taby.se
Tel: 08-55 55 9948

www.taby.se



Annie Jonsson, socionom i Täby kommun.

”Vår värdegrund är vår kompass”

Våra medarbetares stora engagemang för att göra skillnad i våra kunders vardag är det som präglar Humana. I grunden finns våra värderingar och vår kultur som genomsyrar allt vi gör.

Humana är en lärande organisation och för att utvecklas är det avgörande att vi lyssnar på våra medarbetares synpunkter, tankar och idéer. Våra medarbetare ska känna sig delaktiga, att de kan påverka och att de vill och vågar ta eget ansvar. Vi strävar efter ett verksamhetsnära ledarskap där beslut i största möjliga mån tas decentraliserat. Ett av Humanas viktigaste strategiska mål är att vara en attraktiv arbetsgivare som både attraherar, behåller och utvecklar medarbetare.

Som socionom på Humana Individ och familj kan du arbeta inom ett flertal olika verksamheter, till exempel inom HVB, familjehems- och öppenvård, LSS, särskilda boenden och stödboenden. Vi har också socionomer i flera av våra stödfunktioner, till exempel Kvalitet och Metod, samt för intern och extern kompetensförsörjning genom Humana Bemanning.

Stora utvecklingsmöjligheter

Inom Humana finns goda förutsättningar för både kompetens- och karriärutveckling. Med flera verksam-

hetsområden och många anställda kan vi erbjuda varierande karriärvägar vilket leder till stor flexibilitet när det gäller att möta medarbetares önskemål om att pröva nya arbetsuppgifter och ändå stanna kvar i koncernen.

Kvalitativt socialt arbete

All vår vård och behandling är anpassad efter vad var och en behöver. Från litet till stort. Från dag till dag. Vi vet att ingen människa är den andra lik, och att alla har olika behov. Vi stoppar ingen i ett fack, och drar inte alla över en kam. Inte nu, och inte i framtiden.

Humana satsar på kvalitativt socialt arbete och har alltid klienten i fokus. Utbildning och fortbildning för medar-



Louise Cederholm, enhetschef på Humana Familjehem och öppenvård.

betare är något Humana arbetar mycket med.

– Jag får den utbildning och fortbildning som behövs för att klara mitt dagliga arbete, säger Louise Cederholm, enhets-

chef på Humana Familjehem och öppenvård. Sällan har jag mötts av så positiva reaktioner på mina visioner och idéer av hur jag personligen tycker att kvalitativt socialt arbete skall drivas, avslutar Louise.



Humana är Sveriges ledande privata idédrivna omsorgsföretag. Vi är 15 000 medarbetare i Sverige, Norge och Finland som arbetar efter samma vision: Alla har rätt till ett bra liv. Vi är övertygade om att passionerad omsorg och privat ägande kan gå hand i hand. Vårt mål är att vara det självklara valet för omsorgstjänster för kunder och beställare med höga kvalitetskrav.

Lediga tjänster hittar du på humana.se/ledigajobb

Lär dig mer om Humana Individ och familj på humana.se/individ-och-familj



Humana

Te Crea Care – kompetent komplement till den kommunala omsorgen

Te Crea Care expanderar inom socialt arbete och hyr idag ut och rekryterar socionomer, beteendevetare och övrig personal inom socialt arbete. – Vi är ett kompetent komplement till den kommunala omsorgen, säger Anna Hedvall, vd och grundare.

Bemanningsföretaget Te Crea Care startades för tre år sedan av Anna Hedvall och Anna Rosberg. Båda är utbildade

sjuksköterskor och har tidigare arbetat både som bemanningssjuksköterskor och i ledande befattningar.

– Vi hade länge talat om att vi ville göra något annorlunda och bidra till att människor inser sitt eget värde och ges möjlighet att styra över sina liv. En förfrågan från en kommun inför sommaren 2013 blev startpunkten för vårt företag. Första sommaren var vi själva ute och jobbade, sedan har det rullat på av bara farten, berättar Anna Rosberg.

Verksamheten har vuxit snabbt och nu expanderat till att även omfatta so-

cionomer, beteendevetare och övrig personal inom socialt arbete.

– Vi har kunder och spännande uppdrag över hela landet, säger Anna Hedvall.

Paradigmskifte

Att bemanningsbranschen idag omfattar även personal inom den sociala sektorn ser Anna Rosberg som ett tecken på det paradigmskifte som pågår inom den svenska arbetsmarknaden.

– Man är inte sitt yrke på samma sätt som förr. Idag vill unga människor prova på flera saker innan de slår sig till ro. Att vara inhyrd innebär att du är fri att bestämma över din egen arbetstid, plus att du tjänar lite mer. Det gör att du har råd att jobba mindre och kan ägna dig mer helhjärtat åt andra intressen. Och det är inte bara unga socionomer som tar steget och börjar hos oss. Många erfarna har insett fördelarna med skräddarsydda scheman och att få bestämma över sin egen tid.

Framtidsplanerna handlar om att fortsätta växa och utveckla verksamheten.



Anna Hedvall och Anna Rosberg, grundare av Te Crea Care

– På sikt kommer vi att ha fler yrkeskategorier inom Te Crea Care. Vi skulle också gärna vilja ha ett ännu närmare samarbete med våra uppdragsgivare. I framtiden ska färre händer ta hand om fler människor som är i behov av hjälp och stöd. Det är en stor utmaning som vi måste lösa ihop, här tror jag att vi har mycket att ge, avslutar Anna Rosberg.



Med mod och hjärta engagerar Te Crea Cares kompetenta medarbetare sig ständigt i nya utmaningar och uppdrag. Vi på Te Crea Care arbetar alltid för att matcha dina önskemål mot kundens. För oss är det väldigt viktigt att du trivs och vi är därför lyhörda för dina behov, oavsett om det gäller arbetstider, tjänst eller karriärmål. Till oss kommer du som vill ha nya utmaningar och utvecklas i karriären.



Te Crea Care AB, Berga Allé 1, 254 52 Helsingborg
Tel: 0709-80 66 54 alternativt 0733-60 27 43
E-post: anna@tecreacare.com www.tecreacare.com

Korta beslutsvägar och satsningar på samarbete i Simrishamns kommun

Socialtjänsten i Simrishamn arbetar aktivt för att locka nya socionomer till förvaltningen. Snabba beslutsvägar och satsningar på samarbete i kombination med den lilla kommunens närhet och lyhördhet gör Simrishamn till en attraktiv och omväxlande arbetsgivare.

Socionomen Sofia Spetz är chef för handläggarenheten. Efter fem år i Simrishamn tog hon över rollen som chef med inriktning på myndighetsutövning inom vård och omsorg och LSS.

– Det finns många fördelar med att arbeta som socionom i en mindre kommun. Jag tror mig kunna säga att vi har mer tid för enskilda ärenden. Möjligheten för den enskilde medarbetaren att påverka sitt arbete är stor och delaktigheten för att utveckla kvaliteten i verksamheten är hög. Naturligtvis finns även andra styrkor – vi är en liten enhet med nära samarbete, internt, mellan olika avdelningar och förvaltningar och beslutsvägarna är korta.

Ett av Socialnämndens utvecklingsmål för socialförvaltningen 2016 är just samarbete. Arbetet fungerar ännu inte perfekt på alla plan men utvecklingen går snabbt framåt. Bland annat finns ett väl uppbyggt samarbete med kommunens skolväsende, arbetsförmedling och försäkringskassa, men det finns fortfarande förbättringar att göra.

– Exempelvis har kommunen gjort en specifik investering i utbytet mellan skolorna och individ- och familjeomsorgen för att tydliggöra processer och kvalitetssäkra arbetet, säger Sofia Spetz.

Öppenhet och lyhördhet

Inriktningen mot samverkan genomsyrar förvaltningen, både internt och med externa aktörer. Chefen för integrationsenheten, Margareta Blom, framhäver att det finns ett nätverk och en öppenhet i Simrishamn som hon trivs väldigt bra med. Förvaltningen strävar efter att ha en öppen, lyhörd dialog med sina medarbetare och inkludera dem i förändrings- och förbättringsarbete.

– Jag arbetade tidigare som enhetschef i Stockholm och flyttade hit för bara fyra månader sedan för att leda integrationsenheten och det har jag verkligen inte ångrat. Alla är måna om att



Mats Bengtsson, enhetschef för barn- och ungdomsenheten, Helén Arvidsson, enhetschef för enheten för vuxna och Margareta Blom, chef för integrationsenheten i Simrishamns kommun.

Foto: Peter Carlsson

hjälpa och stödja varandra och klimatet är lyhört för nya idéer och tankar.

Integrationsenheten arbetar med många initiativ, både för ensamkommande flyktingbarn och gentemot kommunens asylboenden. Margareta Blom betonar särskilt samspelet med olika frivilligorganisationer och ett flertal integrationsaktiviteter.

– Verksamheten omfattar allt från språkvård och SFI till bokklubbar, gåvobutiker och mamma/barn-aktiviteter och framöver siktar vi på att utvecklas än mer.

Samverkan mellan kommuner

Kommunen verkar även inom SÖSK, Sydöstra Skånes kommuner, som omfattar Simrishamn, Sjöbo, Skurup, Ystad och Tomelilla. Där kan kommunerna kan dra nytta av varandras styrkor.

– Vi har samverkan mellan kommunerna, exempelvis jourfamiljehem, alkoholhandläggning, familjerådgivning och en social jour som också inkluderar Vellinge, Staffanstorps och Svedala. Det är en mycket väl fungerande kollaboration, säger Mats Bengtsson, enhetschef för barn- och ungdomsenheten. Han lyfter även ett projekt förvaltningen har tillsammans med LSS för att överbygga det glapp mellan åtgärder för barn och

ungdom respektive vuxen som ibland kan uppstå.

Kollegan Helén Arvidsson, enhetschef för enheten för vuxna ger sitt bifall och passar på att poängtera att det inte alltid bra är med starka gränser mellan olika enheter utan att det är viktigt att hjälpas åt. Enheten för vuxna har till exempel en väl inarbetad samverkan med arbetsförmedling och vuxenpsykiatri.

– Vi har en lokal överenskommelse med arbetsförmedlingen, både vad gäller våra vanliga biståndstagare och våra nyanlända. Ett led i detta är att vi har socialsekreterare som en eller två dagar i veckan arbetar från arbetsförmedlingen så att de lätt kan organisera möten och konsultera övrig personal. Därutöver sker en form av samverkan mellan SÖSK-kommunerna då såväl chefer som handläggare har regelbundna nätverksträffar där vi tar oss an gemensamma utmaningar och bollar idéer.

Fokus på nya medarbetare

Liksom många andra kommuner runt om i landet finns det i nuläget en viss brist på socionomer i Simrishamn, men det finns redan en mängd satsningar som för att nya medarbetare ska känna sig både trygga och utmanade. Mats Bengtsson berättar att förvaltningen har utformat en hållbar organisation med bra chefsstöd.

– Vi ger mycket stöd till nya medarbetare, allt från en slags mentorskap till en

introduktionsperiod. Vi siktar även på att man alltid ska kunna hantera ärenden i samverkan med någon – det resulterar i ett stimulerande kunskapsutbyte, vilket vi alla drar nytta av. Vi tar också emot kandidater från högskolan till varje enhet, något som innebär både ett stöd och en bra praktiktermin för kandidaterna och möjlighet för oss att sörja för vårt personalbehov, avslutar han.



Simrishamns kommun ligger i sydöstra hörnet av Skåne, i hjärtat av Österlen. Kommunen är stor med skånska mått mätt. Med en största längd av 45 km och bredd av 15 km blir den totala ytan 393 kvadratkilometer. Ungefär hälften är odlad åkermark och hälften skogs- och ängsmarker. Av runt 19 000 invånare bor cirka 6 000 i centralorten Simrishamn.

Socialförvaltningen
272 80 Simrishamn
Tel: 0414-81 90 00

E-post: social@simrishamn.se

www.simrishamn.se



Socialförvaltningen

Arbeta kreativt på Kronan Konsult

Kronan konsult är bemanningsföretaget som startades av socionomer för socionomer. Här drivs den tätt sammansvetsade personalstyrkan av ett brinnande intresse för sociala frågor och för att utveckla socialtjänsten runt om i landet.

– Vi som arbetar här är alla utbildade socionomer och därför finns en oerhörd respekt för komplexiteten i det sociala arbetet. I våra uppdrag arbetar vi som ett team, så att den enskilda konsulten inte står ensam ute på fältet med de svåra utmaningar som ofta finns i detta yrke, säger socionomen Hans Eklund, som grundade Kronan Konsult tillsammans med några kolleger 2011. Drivkraften var att bidra med nya, innovativa arbetssätt inom socialtjänsten.

Idag har Kronan Konsult ett 15-tal konsulter och anställda, som alla delar samma helhetssyn och engagemang för socialt arbete. Företaget har uppdrag i hela Sverige, med största fokus på Stockholmsregionen och Mellansverige. Uppdragen gäller alla typer av insatser, långsiktiga och mer tidsbegränsade.

Konsultchef Sanaz Logan tog sin socionomexamen 2004 och arbetade där-



Ingemar Tidholm, Sanaz Logan och Hans Eklund på Kronan Konsult.

efter som socialsekreterare och konsult innan hon kom till Kronan Konsult för ett år sedan.

– Jag lockades av att arbeta mer kreativt och aktivt driva utvecklingen av socialt arbete tillsammans med våra konsulter. Det är en otroligt stöttande företagskultur, där vi tillsammans för en ständig dialog med såväl klienter som kunder, säger hon.

Klientperspektiv

Den bilden bekräftas av organisations- och verksamhetsutvecklare Ingemar

Tidholm, som började på Kronan Konsult för knappt två år sedan efter många år som bland annat chef och ledare inom socialtjänsten.

– Det finns en stark, prestigelös teamkänsla och oavsett var och i vilken funktion våra konsulter arbetar så finns de i ett tydligt sammanhang. Klientperspektivet genomsyrar allt och konsulternas kompetens och idéer tas verkligen tillvara, säger han.

Kronans tydliga fokus på resultat och kvalitet, snarare än enbart processer, ställer höga krav på konsulterna,



Kronan Konsult är ett av Sveriges första privata konsultföretag för socionomer. Inriktningen är framför allt på socialtjänstens utredande del inom barn och ungdom, men man tar även uppdrag inom vuxen och försörjningsstöd samt med chefsbemanning. Kronan Konsult erbjuder många karriärmöjligheter för socionomer som vill arbeta innovativt och kreativt med socialt arbete.

www.kronankonsult.se



som helst bör ha minst fem års erfarenhet. Men det viktigaste är att det är rätt person, som verkligen brinner för socialt arbete, framhåller Hans, Sanaz och Ingemar.

– Det är ett tufft jobb och många socionomer går in i väggen. Hos oss kan man hitta tillbaka till glädjen i det sociala arbetet och återupptäcka orsaken till att man valde det här yrket. Då kan man verkligen göra skillnad för våra kommuner och klienter.

Bred introduktion för socialsekreterare i Östra Göteborg

Östra Göteborg består av en mångfald nationaliteter och kulturer. Utmaningarna är stora – men också möjligheterna att skapa förändring. Socialkontoret rekryterar nu socialsekreterare genom särskilda introduktionssatsningar.

Med spårvagn från centrala Göteborg tar det cirka 20 minuter till Kortedala torg. Här ligger ett av socialkontoren i Östra Göteborg där cirka 240 socialsekreterare arbetar.

– Vi är en mångkulturell stadsdel, större delen av invånarna är födda utanför Sverige. Det är både utvecklande och spännande att arbeta här, man får arbeta med kärnan i socialt arbete och med de som verkligen har behov av samhällets stöd och insatser, säger Jessica Svanström, socionom och kvalitetsutvecklare.

Över hela landet råder brist på socialsekreterare – även i Östra Göteborg. Stora flyktingströmmar och många ensamkommande barn har ytterligare förstärkt behovet av rekrytering. Även om det finns stora utmaningar, finns det också stora påverkansmöjligheter.

– Vi har fått utökade resurser för att kunna möta behoven och vi har ett nära

samarbete med skola, kultur och fritid, arbetsförmedlingen, försäkringskassan och vårdgrannar som BUP och vårdcentraler, säger Birgitta Harberg, områdeschef Bistånd och försörjningsstöd.

Bred introduktion

För att skapa en bra introduktion för nya medarbetare prövar nu socialkontoret en ny modell som ska testas i höst. Nyanställda socionomer får en 16 veckor lång introduktion med möjlighet att pröva tre olika enheter inom försörjningsstöd, vuxenärenden och funktionshinder samt barn och unga.

– Det ger en god möjlighet till nätverkande och att lära känna organisationen, men också att känna sig för innan man bestämmer var man vill arbeta, säger Birgitta Harberg.

Under den breda introduktionen finns utbildare som stöttar socialsekreteraren och ute på de olika enheterna

finns även handledare för stöd i det praktiska arbetet.

Östra Göteborg erbjuder även socionomstudenter i slutet av sin utbildning en utökad yrkesintroduktion.

– De får timanställning och möjlighet att gå bredvid erfarna socialsekreterare. Det har varit en lyckad satsning då många valt att stanna kvar efter examen, säger Birgitta Harberg.

Satsningarna är ett led i att säkerställa rekrytering av nya socialsekreterare, men också att förbättra arbetsmiljön och minska arbetsbelastningen för enhetscheferna. Målet är också att personalomsättningen och sjuktalet ska minska.

– Det yttersta målet är förstås att skapa en rättssäker och god myndighetsutövning som hjälper våra brukare till ett självständigt liv. Jag har arbetat här i sju år och upplever varje dag att det går att göra skillnad och att det är ett meningsfullt arbete, säger Jessica Svanström.

Foto: Patrik Bergenstov



Jessica Svanström och Birgitta Harberg hos Östra Göteborg.



Område Bistånd och försörjningsstöd
Besöksadress: Förstamajgatan 2A
Göteborgs Stad Östra Göteborg
Postadress: Box 47 107,
402 58 Göteborg

Kontakt:

Birgitta Harberg, områdeschef,
031-365 34 85

Jessica Svanström, kvalitetsutvecklare,
031-365 42 42

Epost: namn.efternamn@ostra.goteborg.se



**Göteborgs
Stad**

Utvecklande och flexibelt att arbeta som konsult via Bemannia

Via Bemannia kan socionomer som vill bredda sin erfarenhet välja mellan utvecklande konsultuppdrag runtom i landet. Som konsult har du mycket goda möjligheter att fokusera på din kärnkompetens som socionom. Du kan samtidigt själv påverka din vardag och skräddarsy ditt arbetsliv utifrån din livssituation.

– Vi har ramavtal med ett fyrtiotal kommuner och kan därmed erbjuda våra konsulter många olika typer av uppdrag runtom i hela landet. Samtidigt

satsar vi mycket på personlig och nära kontakt. Alla våra konsulter har en kontaktperson knuten till sig som strävar efter att alltid vara tillgänglig för frågor och funderingar. Vi erbjuder självklart även handledning vid behov och eftersträvar att regelbundet besöka alla våra konsulter ute på deras uppdrag, säger Kristina Irvebrant, affärsområdesansvarig på Bemannia.

– Som konsult hos oss har du mycket goda möjligheter att forma ditt uppdrag utifrån din livssituation och dina preferenser. Du kan förstås påverka var du vill bli placerad rent geografiskt, men även vilken inriktning du önskar

på ditt uppdrag, hur långa uppdrag du föredrar och hur mycket du vill arbeta. Vi gör alltid vårt bästa för att matcha konsultens behov med rätt uppdrag. Det ger en frihet som många uppskattar, säger Lisa Målberg, konsultchef på Bemannia.

Rekommenderar konsultrollen

– Sedan jag tog examen 2005 har jag haft många olika roller som anställd. Jag valde att ta steget och bli konsult eftersom jag visste att jag ville utvecklas karriärmässigt, men inte var riktigt säker på i exakt vilken riktning. Konsultrollen ger mig möjlighet att prova på många olika typer av uppdrag, säger Krista Redin, som sedan december 2015 är konsult på Bemannia.

Hon trivs med omväxlingen och att kunna fokusera fullt ut på klientarbetet. På nio månader har Krista arbetat med ekonomiskt bistånd, boutredningar och med nyanlända i Stockholms stad och Upplands-Bro kommun.

– Jag kan verkligen rekommendera andra socionomer som vill utvecklas i sitt yrke att prova på konsultrollen.



Krista Redin, konsult, Lisa Målberg, konsultchef och Kristina Irvebrant, affärsområdesansvarig på Bemannia.

i

Bemannia är ett publikt och svenskt bemannings- och rekryteringsföretag som tillhandahåller kompetent och kvalificerad personal genom uthyrning, rekrytering och personalentreprenader. Bemannia är anslutna till Bemanningsföretagen och har ramavtal med 220 kommuner och ett 100-tal förvaltningar, bolag och myndigheter runtom i Sverige.



Sveavägen 155, 113 46 Stockholm
Tel: 08-843 500, www.bemannia.se

Bemannia är ISO-certifierat enligt ISO9001:2015, ISO 14001:2015 samt OHSAS 18001:2007

Nytänkande i Staffanstorps

I Staffanstorps tänker socialtjänsten nytt. Nära samverkan mellan kompetenser ger en helhetsyn och sätter klienten i fokus. Samtidigt minskar arbetsbelastningen och det kollegiala stödet ökar. Här finns spännande karriärmöjligheter för dig som vill arbeta integrerat och med nya idéer.

Det nya arbetssättet i Staffanstorps sattes i april och innebär att de tre enheterna Barn, Ungdom och Vuxen arbetar i nära samverkan och att varje enhet har bred och djup kompetens inom

olika områden. Exempelvis arbetar familjehandläggare tillsammans med ekonomihandläggare, fältassistenter och behandlare av olika slag för att skapa en helhet kring varje insats. Arbetet med ensamkommande och integration är organiserat i en egen arbetsgrupp.

– Tidigare hade vi mer av en beställarorganisation inom Individ- och familjeomsorgen. Nu finns olika yrkesroller representerade inom varje enhet och de bildar en kedja från det förebyggande arbetet till utredning och behandling. Kompetenserna kompletterar och tar hjälp av varandra, berättar socionomen Claudia Ladic, som är enhetschef.

Petra Lilja, också hon socionom, arbetar i Kompassen som är kommunens missbruksteam. Det ingår i Vuxenenheten och arbetar med insatser riktade till missbrukare och deras anhöriga. Där har man under flera år jobbat enligt den här modellen.

– Det är ett otroligt bra arbetssätt. Vi får ett brett familjeperspektiv och kan



Claudia Ladic och Petra Lilja i Staffanstorps.
Foto: Freddy Billqvist

bolla idéer och frågor med varandra. Det ger både trygghet i yrkesrollen och avlastning, säger hon.

– Vi kan dessutom gå in med snabba insatser gällande vård till vuxna, eftersom enhetschefen har delegation. Vi är väldigt stolta över vår behandlingsgaranti, vilken är politiskt förankrad och innebär att vi tar kontakt med klienten inom 2–3 dagar och har en vårdplan inom 4 veckor.

Otraditionellt

För socionomer som vill arbeta dynamiskt, med ett mer otraditionellt sätt att se de olika rollerna, erbjuder Staffanstorps kommun många spännande karriärmöjligheter. Claudia och Petra menar

att det närmare samarbetet mellan yrkesrollerna gör arbetet ännu mer intressant.

– Arbetssättet kring vuxna uppskattas mycket av både medarbetarna och klienterna. Det breda perspektivet har visat sig väldigt framgångsrikt, säger de.

Båda framhåller också att Staffanstorps är en kommun där man verkligen kan göra skillnad som socionom. Petra har arbetat här ända sedan sin examen 2002 och Claudia började för drygt två år sedan, efter att ha arbetat i en utpräglad storstadsmiljö.

– Det är perfekt storlek på kommunen, med närhet till kolleger och korta beslutsvägar. Man kan verkligen göra avtryck och omsätta goda idéer till verklighet.

i

Staffanstorps, med drygt 23 000 invånare, ligger centralt beläget i Skåne, med Lund, Malmö och Köpenhamn på pendlingsavstånd. Socialtjänsten arbetar enligt nya idéer och erbjuder ett flertal karriärmöjligheter för utbildade socionomer. Det finns ett utvecklat introduktions- och mentorprogram för nyanställda, som ger en trygg start på karriären.

www.staffanstorps.se



Staffanstorps
kommun

Samsyn, tillit och respekt – ledstjärnor för socialtjänsten i Höör

– Många förvaltningar har fina ledord och visioner, det kan leda till att verksamheten springer framför dem man är satt till att hjälpa. Här hålls inga möten utan att medborgaren är med. Vi finns bredvid och ibland steget efter, säger Jenny Wiström på Socialförvaltningen i Höör.

Efter ett mångårigt värdegrundsarbete har socialtjänsten i Höör skapat en värdegrund och ett förhållningssätt som gör skillnad. Det handlar om att bemöta människor med respekt, ta hänsyn till deras individuella förutsättningar, ge dem hopp och möjlighet att själva påverka sin livssituation.

– Vi som socialarbetare vet inte vad som är bäst för dem vi möter. Vi är övertygade om att alla människor vill och kan besluta i sina egna liv, på egen hand och tillsammans med sina nära. Vi som professionella ska bara vara med på förändringsresan under en begränsad tid, säger Hans Bäckström, familjebehandlare och gruppledare.

Jenny Wiström, enhetschef för vuxenheten, beskriver det som att vända på pannkakan.

– Höörs kommun har en lång tradition av att arbeta med familjerådslag. Vanligtvis är det vi som myndighetsutö-

vare som gör bedömningar och lämnar förslag som medborgaren sedan har att samtycka till. Men här vänder vi på det och lägger över ansvar, makt och förståelse till nätverket som omger familjen.

Gör skillnad

Hans Bäckström poängterar att socialsekreterarna alltid bidrar med sin professionalism i arbetet.

– Vi kanske har bedömt och sett att till exempel ett barn inte längre kan bo hemma. I stället för att bara bestämma

en åtgärd involverar vi familjenätverket som får vara med och komma med förslag och fatta beslut om vad som bör göras. Ofta blir det en mer hållbar lösning.

För Bodil Jönsson, familjerättssekreterare, var familjerådslag en viktig anledning till att hon efter några års arbete på annan ort sökte sig tillbaka till kommunen.

– Jag har väntat på att en tjänst inom familjerätten i Höör skulle bli ledig. Här kan jag kombinera familjerådslag och det tänket med det familjerättsliga området. Synsättet gör att jag känner att jag verkligen kan göra skillnad och hjälpa människor med att återta makten över sina egna liv. Att se den förändringen är värt allt. Vi på förvaltningen är bara med en liten stund och skjutsar iväg de som är i behov av hjälp åt rätt håll.



Hans Bäckström,
Bodil Jönsson och
Jenny Wiström.



Höör har en traditionell socialtjänst inom individ- och familjeomsorgen med ca 30 medarbetare där samtliga områden sorterar under en avdelning. Man arbetar aktivt för en ansvarskultur på arbetsplatsen, där varje enskild medarbetare eller arbetsgrupp tar

ansvar för att bedriva en kvalitativ diskussion där hänsyn tas till givna ramar men där "hur" blir viktigare än "att". Socialtjänsten i Höör anordnar nordisk familjerådslagskonferens i Malmö hösten 2017, välkomna!
www.hoor.se



Höörs
kommun

Agila gjorde valet att bli konsult lätt

För socionomerna Torbjörn Rustas och Yasmin Khodr var valet av bemanningsföretag lätt då de bestämde sig att börja arbeta på konsultbasis. Båda tyckte att Agila övertygade med trevligt bemötande och bra villkor.

Torbjörn Rustas började arbeta som konsult för Agila i våras. Han blev färdig socionom 2011 och var några år anställd som handläggare för ensamkommande. Efter ytterligare en anställning som familjehemskonsult bestämde han sig för att börja arbeta på konsultbasis.

– Jag är nyfiken av mig och fördelen med att vara bemanningskonsult är att du får prova på nya saker hela tiden. Och så är du mer självständig och kan bestämma själv hur mycket ledighet du vill ha.

Torbjörn sökte på nätet och skickade in intresseanmälningar till flera bemanningsföretag.

– Jag fastnade för Agila. De hade ett trevligt bemötande och jag tyckte att överenskommelsen och arbetsupplägget lät bra.

Får bra uppbackning av Agila

Torbjörn ser konsultuppdragen som både meriterande och kompetenshöjande och skulle inte tveka att rekommendera Agila till andra.

– Alla kanske inte passar för konsultrollen, men jag tror det är många som inte vågar ta steget men som skulle kunna göra det.

Någon oro för att det inte ska dyka upp fler uppdrag när det nuvarande är slut känner varken Torbjörn eller Yasmin.

– Om man tittar på hur det ser ut för socionomer idag så är efterfrågan stor. Och med Agila vet vi att vi har en bra uppbackning. De ställer upp för oss, säger Torbjörn.

Flexibla arbetsvillkor

Yasmin Khodr blev också färdig socionom 2011 och har varit anställd som biståndshandläggare och handläggare inom LSS, funktionshinder och äldreomsorgen. Efter en anställning som enhetschef inom hemtjänsten valde hon att bli konsult. Precis som Torbjörn googlade hon och skickade in intresseanmälan till flera bemanningsföretag.

– Jag valde Agila som ringde mig direkt och erbjöd bra lönevillkor.

Yasmin hade aldrig jobbat som konsult tidigare men tyckte inte att omställningen var så stor.

– Jag hade ju jobbat med samma saker tidigare, så det var bara att hoppa in och börja jobba. Den stora skillnaden är att man är mer flexibel. Samti-



Socionomerna Torbjörn Rustas och
Yasmin Khodr valde båda Agila
när de sökte bemanningsföretag.



Agila är ett av Nordens största företag för bemanning och rekrytering inom vård och omsorg. Företaget är etablerat sedan många år och arbetar sedan 2015 även med socionombemanning. Agilas arbetssätt genomsyras av personligt bemötande och högsta tänkbara kvalitets- och servicegrad. Konsultcheferna har mångårig erfarenhet i branschen och är experter på bemanning inom sjukvård och socialtjänst. Du är varmt välkommen till ett besök i vårt nyöppnade kontor på Rosenlundsgatan 13 i Stockholm eller att ta kontakt med någon av våra konsultchefer.



www.agila.se

digt har Agila varit väldigt flexibel i att möta mina önskemål.

Yasmin tycker också att konsultuppdragen ger henne goda chanser till utveckling.

– Jag är sådan så att jag gärna vill gå vidare, och då är det perfekt med olika uppdrag. Eftersom alla uppdragsgivare jobbar lite olika så lär man sig mycket på vägen.

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.

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 arbetsbelastning-

i

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

en 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, säger Anna Quarnå, socionom som arbetar som enhetschef för socialsekreterare.

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



Anna Quarnå och Linda Hagström, socionomer i Härjedalen.
Foto: Morgan Grip

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 aktiv 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.

Båda 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.

Klippan – en kommun med hopp och framtidstro

Gott bemötande, gott samarbete, ansvar och engagemang. Det är essensen av det kollektiva värdegrundsarbete som socialtjänsten i Klippan genomfört under senare tid. Och arbetet börjar ge resultat. Socialtjänsten i Klippan andas framtidstro och hopp.

Socialtjänsten i Klippan har under det senaste året genomgått en omfattande verksamhetsutveckling. Det aktiva värdegrundsarbetet, som involverat samtliga medarbetare, har resulterat i en värdestyrd organisation med medarbetare och ledare som tar ansvar för helheten och stöttar varandra.

– Vi har identifierat fyra grundstenar som ska genomsyra verksamheten. Vår vardag och allt vi gör 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 är delaktiga i verksamhetens utveckling. Känner man sig delaktig tar man också ansvar, säger Josefine Mangbo, avdelningschef för Individ- och familjeomsorg och LSS.

På rätt väg

Arbetsbelastningen är, liksom i de flesta kommuner, hög och socialsekreterarna inom Individ- och familjeomsorgen kämpar dagligen med att hinna med sitt

uppgift. Genom åren har personalomsättningen varit hög och sjukskrivningarna många. Men Josefine Mangbo ser ljus på framtiden.

– Kommunen har fortfarande utmaningar, men vi är definitivt på rätt väg. Personalomsättningen är betydligt lägre och vi märker att fler och fler söker sig hit, vilket är oerhört positivt. Även sjukskrivningarna har sjunkit med flera procent det senaste året.

För att säkerställa att värdegrunden omsätts i praktiken, har verksamheten utsett ambassadörer bland medarbetarna.

Kira Ljungdahl, förste socialsekreterare inom Individ- och familjeomsorgen, är en av dem.

– Min uppgift är att hjälpa mina kollegor att hålla värdegrunden levande, så att den inte bara blir tomma ord.

Det finns goda exempel på att värdegrunden lever i vardagen. Det senaste exemplet är socialsekreterare som, trots hög arbetsbelastning, på eget initiativ avlastade kollegor i en annan arbets-

i

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



**KLIPPANS
KOMMUN**



Josefine Mangbo hos Klippans kommun.
Foto: Kristian Karlsson

grupp. Resultatet blev att hela verksamheten klarade sitt uppdrag.

– Jag är stolt över att vi tillsammans skapat en sådan kultur, säger Josefine Mangbo. En engagerande, positiv och

stöttande vardag är en avgörande del i vårt pågående utvecklingsarbete för att nå en ännu mer attraktiv arbetsplats.

Gott bemötande, gott samarbete, ansvar och engagemang lever i Klippan.

Socialförvaltningen i Helsingborg, en modern socialtjänst!

Du vill något. Det vill vi med! Hos oss går vi från vilja till handling så här har du alla förutsättningar att påverka och få saker gjorda. Vi lyssnar, hjälps åt och jobbar för samma mål. Här finns möjligheterna för dig som vill skapa, förändra, uppleva och utvecklas. Vi är socialförvaltningen för dig som vill något.

Socialförvaltningen i Helsingborg är en av landets största socialtjänster. Vi är uppdelade i fyra verksamhetsområden: Barn/unga och familj, Gemensamma resurser, Vuxenverksamheten och Ensamkommande barn och unga. Varje verksamhet är uppdelad i olika enheter med sina specifika inriktningar. Hos oss finns det yrken som skötare, socialsekreterare, coacher, socialpedagog, behandlingsassistent, familjerättssekreterare, familjebehandlare och många fler.

Vi jobbar alla i staden för dig som vill något!

Våra fyra värdegrunder är:

- Jag vill lyckas
- Jag skapar värde
- Jag samspelar
- Jag leder mig själv

På Socialförvaltningen i Helsingborg är vi bara i början på vår resa mot en socialtjänst i framkant, vi vill vara en modern socialtjänst som arbetar med nya tekniska lösningar som underlättar i vardagen och har dessutom fokus på en hållbar miljö. Våra medarbetare har bland annat valmöjligheter när det gäller färdmedel, förutom att vi har elcykel så har vi även investerat i en Segway. Det ska vara roligt att ta sig fram i staden!

Barnens behov i centrum

Vår förvaltning har vuxit mycket under de senaste två åren, bland annat har vår enhet för ensamkommande barn och unga vuxit så mycket att vi nu till hösten 2016 byggt ut organisationen så att Ensamkommande barn och unga har blivit ett eget verksamhetsområde.

Den som behöver stöd ska inte behöva anpassa sig efter oss, vi finns till för våra kunder. Vi har ett stort barnfokus och jobbar med BBiC, barnets behov i centrum. Vi jobbar för samverkan mellan våra enheter så att våra kunder får det stöd de behöver. Inom förvaltningen så utbildar vi våra medarbetare till Case Managers, där vi ser till att alla som ska stödja kunden närvarar vid alla möten.

Arbetet inom socialtjänsten är ett tufft jobb som kräver tuffa beslut. Samtidigt är människorna som söker sig till yrket ofta empatiska och idealistiska människor som tror på utveckling och binner för förändring.

Hos oss finns en miljö att växa och blomma ut i. Vi ställer upp för varandra. Vi är olika – och det är också vår styrka!

Just nu håller vi på att kartlägga de kompetenser som finns i förvaltningen och vi har en enhet som arbetar med omvärldsbevakning för att säkerställa att vi har rätt kompetenser även i framtiden.

Ska kunna utvecklas

Som medarbetare hos oss ska man kunna utvecklas och nå alternativa karriärvägar. Vi tror på spjutspetskompetens och löneutveckling som följer din kompetens och din erfarenhet.

Vi arbetar med långsiktiga bemaningsstrategier men måste även vara flexibla och använda kortsiktiga lösningar. Socialsekreterare inom utrednings- och uppföljningsenheterna är en del av en viktig process där socialsekreterare med insats, stöd- och behandlingsuppdrag är en annan viktig del. Vi värdesätter ansvaret och svårighetsgraden på alla socialsekreterartjänster

på likvärdigt sätt och har därför hittills gjort satsningar på alla dessa tjänster. På grund av den stora personalomsättning som samtliga socialtjänster i landet känt av, så har vi på Socialförvaltningen i Helsingborg tagit beslut om ett lönetillägg för de socialsekreterare som arbetar inom utrednings- och uppföljningsenheterna. I kommande löneöversyn kommer vi att se över alla löner så att vi får en bra och långsiktigt hållbar lönestruktur för alla personalgrupper.

Rörlighet inom staden

Vi förespråkar intern rörlighet, inte bara inom vår förvaltning utan även inom staden. Det ger inte bara våra

medarbetare en ökad kompetens utan vi behåller dessutom kompetensen inom vår organisation och det är så vi blir en lärande organisation.

Som ny medarbetare på Socialförvaltningen i Helsingborg får du en trygg start och grundlig introduktion. Förutom en chef i ett nära ledarskap och en mentor så har vi sakkunniga socialsekreterare som introducerar nyanställda och är ditt stöd i utredningsarbetet.

Våra arbetsledare inom Socialförvaltningen är mycket omtyckta! Arbetsledarna anses vara kompetenta och erfarna. De agerar peppande, respektfullt, visar tillit och ger utrymme för samtal om arbetsbelastningen.



Vad gör oss unika?

- Engagerade chefer i ett nära ledarskap
- Uppbyggda rutiner och stödfunktioner som stöttar i vardagen
- Administrativa assistenter
- Sakkunniga som stöttar utredarna i deras ärenden
- Möjlighet att arbeta två och två i utredningar
- Många möjligheter till kompetensutveckling
- Intern och extern handledning

Vi är alltid intresserade av att förvärva nya medarbetare till vår organisation och vi ser fram emot att träffa just dig, så häng med på resan. Det blir tufft, men spännande. Och du behövs!

Välkommen att läsa mer om oss på oppnasoc.se

Info om Socialförvaltningen Helsingborg:

Totalt anställda: ca 600

Antal chefer: ca 50

Verksamheter: Barn/unga och familj, Vuxen, Gemensamma resurser och Ensamkommande barn och unga.

Läs mer på: oppnasoc.se, eller stadens instagram



HELSINGBORG



– Rätt lön, bra ledning och goda kollegor är tre komponenter som skapar mervärde för mig. Helsingborgs socialtjänst är i en mycket spännande fas och som utredare får jag vara med och utveckla verksamheten. Delaktighet ger samhörighet, säger Markus Sjösvärd, socialsekreterare på Barn/unga och familj.

Sök ett viktigt jobb

VI BRYTER DEN ONDA CIRKELN



AREN

LOVISA

Vill du göra ett viktigt jobb? Du kanske läser på universitetet eller jobbar, men vill prova något nytt. Du är en person som är stabil och empatisk och vill göra skillnad för andra. Just nu söker vi socionomer till många olika tjänster och du behövs.

Läs mer och sök lediga tjänster på www.kriminalvarden.se

KRIMINALVÅRDEN ARBETAR FÖR ATT GÖRA SAMHÄLLET SÄKRARE OCH TRYGGARE. VI VERKSTÄLLER STRAFF, UTREDER OCH BEHANDLAR FÖR ATT MINSKA ÅTERFALL I BROTT. MER ÄN 10 000 MEDARBETARE ARBETAR PÅ HÅKTEN, ANSTALTER OCH I FRIVÅRD FÖR ATT BRYTA DEN ONDA CIRKELN.

KRIM: VÅRD



Kriminalvården