

Framtidens Karriär Socionom



Långsiktig lönestruktur och administrativ avlastning

4 Högre och mer relevant lön, minskad arbetsbelastning, tillgång till introduktion och handledning samt kortare arbetstid är de viktigaste faktorerna för att attrahera och behålla socionomer långsiktigt, enligt socionomerna själva.

Ta tillvara professionens kunskap och erfarenhet

7 – En gemensam nämnare bland socialtjänster som lyckats lösa de utmaningar som många verksamheter har idag, är en väl fungerande dialog mellan profession, chefer och politik, säger Heike Erkers, Akademikerförbundet SSR.

Kvalitetsnivån i det sociala arbetet behöver höjas

8 Mindre än hälften av socionomerna kan inte bedriva socialt arbete med den kvalitet de anser nödvändig. Att behålla personal och minska arbetsbelastningen är viktiga faktorer för att höja kvaliteten i det sociala arbetet.



Sandvikens Kommun



Arbeta med oss inom barn- och ungdomsvården!

Vi rensar schemat från administrativa arbetsuppgifter

Vi har utökat antalet socialsekreterartjänster och tillsatt administrativt stöd. På så sätt ger vi våra socialsekreterare bättre möjligheter att fokusera på mötet med individen.

Vi är en arbetsgrupp med positivt arbetsklimat, stor öppenhet för nya idéer och utveckling. Vi vet att vi kommit långt i arbetet med att nå hög grad av delaktighet och arbetar kontinuerligt med kompetensutveckling.

Låter det intressant? Kontakta då:

Per Lodin, enhetschef ungdomsenheten. Tfn: 026-24 12 08, e-post: per.lodin@sandviken.se

Jan Nilsson, enhetschef barn- och familjeenheten. Tfn: 026-24 13 93, e-post: jan.nilsson@sandviken.se

Läs mer om våra tjänster på Sandviken.se/ledigajobb

sandviken.se

7 av 10 socionomer är redan med

Välkommen in på akademssr.se



Akademikerförbundet SSR





Långsiktig lönestruktur och administrativ avlastning

En av socialtjänstens viktigaste frågor är hur arbetsvillkoren ska vara för att attrahera och behålla socionomer långsiktigt. Enligt socionomernas svar i Framtidens Karriär – Socionoms undersökning är högre och mer relevant lön, minskad arbetsbelastning samt tillgång till introduktion och handledning de viktigaste faktorerna för yrkets attraktion.

Andra viktiga frågor för allt socialt arbete är kvalitet, ledarskap, delaktighet för personalen, att besluten är verklighetsförankrade och att man lyssnar på professionens kunskap.

Nästan hälften av socionomerna kan inte bedriva socialt arbete med den kvalitet som de anser nödvändig. De anger tid, resurser och minskad administration som de viktigaste faktorerna för ökad kvalitet. En annan viktig faktor är att behålla erfaren och kunnig personal. Kvalitetsfrågan är en pri-

oriterad fråga för många socialtjänster och mycket arbetet pågår för att förbättra kvaliteten.

I kommuner där politik, ledning och professionen samverkat har man klarat utmaningarna bäst i det sociala arbetet, enligt Heike Erkers på Akademikerförbundet SSR. En bra ledning i socialt arbete och att låta socionomer få större inflytande är således lönsamt för hela verksamheten och fler borde ta efter.

Hör gärna av er till oss med förslag på socionomer som har bidragit till att utveckla det sociala arbetet, som vi kan skriva om. Eller hur vi mer kan bidra till att uppmärksamma socionomers insatser i samhället.

Trevlig läsning!
Redaktionen

Om detta kan du läsa i Framtidens Karriär – Socionom

- 4-5 Arbetsvillkor för att attrahera och behålla socionomer
- 6 Professionellt ledarskap fyller nyckelfunktion
- 6 För bättre ledarskap – närvarande och tillgängliga chefer
- 7 Ta vara på professionens kunskap och erfarenhet
Intervju med Heike Erkers, ordförande i Akademikerförbundet SSR.
- 8 Kvalitetsnivån i det sociala arbetet behöver höjas
- 8 Legitimation för kuratorer
- 9 Tid och resurser viktigast för kvalitet i socialt arbete
- 10 Skolkuratorns roll är att stötta, förebygga och utbilda
- 11 Socialförvaltningarnas digitalisering går långsamt
- 12 52% får inte tillräckligt med vidareutbildning
- 13 Kontinuerligt behov av vidareutbildning
- 14 Här vill socionomerna arbeta
- 15 Socionomdagarna 18–19 oktober 2017
- 16 6 av 10 anser att socionomkonsulter bidrar
- 17 Förändrat beslutsmandat ökar verklighetsförankring
- 17 Översyn av socialtjänstlagen
- 18 Socionomen Eva satsade på en forskarkarriär
- 19 Hur viktigt är långsiktighet i socialt arbete?
- 19 Vilket inflytande ska socionomer ha?
- 20 Gör nya medarbetare trygga i sin nya yrkesroll

Presenterade företag och organisationer

- 20 Mo Gård
- 21 Mölndal stad, Social- och arbetsmarknadsförvaltningen
- 22 Dedicare Socionom
- 23 Västerås stad, Sociala nämndernas förvaltning
- 24 Stockholms stad
- 25 Alingsås kommun
- 25 Cura Nord
- 26 You + Me = Youmi
- 27 Örgryte-Härlanda, Göteborg stad
- 27 Kronan Konsult
- 28 Norrtälje kommun, socialkontoret
- 28 Erfarna Socionomkonsulter
- 29 Järfälla kommun
- 29 ALM Socionomtjänster
- 30 Region Gotland
- 30 Bemannia
- 31 Mora kommun, individ- och familjeomsorgen
- 31 Cognati Kompetens

Framtidens Karriär – Socionom

är producerad av NextMedia.

nextmedia

Tidningen finns även på:
www.socionomkarriar.se

SKRIBENTER Sandra Ahlqvist, Anette Bodinger, Mats Fahlgren, Hans Karlsson, Paola Langdal, Cristina Leifland, Marianne Sjöberg, Annika Wihlborg

FOTOGRAFER Patrik Bergenstam, Lars Berglund, EdelPhoto, Per Groth, Gonzalo Irigoyen, Patrik Lindqvist, Cecilia Nordstrand, Tony Oldenburg, Tommy Söderlund, Marie de Verdier

GRAFISK FORM Stellan Stål

OMSLAGSFOTO Patrik Bergenstam, Tommy Söderlund

TRYCK BOLD Printing/DNEX Tryckeriet

ANNONSFÖRSÄLJNING NextMedia

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

LÄS MER PÅ WWW.SOCIONOMKARRIAR.SE

Vi har längst erfarenhet av renodlat konsultarbete för socialekreterare!

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

Långsiktig lönestruktur och administrativ avlastning

Högre och mer relevant lön, minskad arbetsbelastning samt tillgång till introduktion och handledning är de tre viktigaste faktorerna för att attrahera och behålla socionomer långsiktigt. Både Markus Furuberg, Akademikerförbundet SSR och John Johansson, socialnämnden öster i Örebro kommun instämmer.

LÅNGSIKTIGA ARBETSVILLKOR

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Att lön, arbetsbelastning, introduktion och handledning, kortare arbetstid samt kompetensutveckling toppar listan över faktorer som bidrar till en arbetsgivares långsiktiga attraktivitet

DET ÄR SJÄLVKLART positivt att ingångslönerna för socionomer har ökat, men det saknas fortfarande en ordentlig lönespridning

är inte förvånande. Resultatet överensstämmer med vår syn på saken, säger Markus Furuberg, förhandlingschef på Akademikerförbundet SSR.



Foto: Andreas Lundgren

John Johansson, ordförande i socialnämnden öster i Örebro kommun.

Han betonar vikten av att socionomer ska kunna göra karriär inom yrket, gärna utan att nödvändigtvis behöva byta arbetsgivare. Samtidigt betraktar han lönefrågan som den absolut mest avgörande för socionomarbetsgivarnas långsiktiga attraktivitet.

Attraktiv lönestruktur

– Det är självklart positivt att ingångslönerna för socionomer har ökat, men det saknas fortfarande en ordentlig lönespridning. En socionom med mångårig yrkeserfarenhet har sällan en särskilt mycket högre lön än en nyutexaminerad. Det måste bli möjligt för fler socionomer att söka specialistsocionomtjänster eller på andra sätt göra karriär, säger Markus Furuberg.

– Om arbetsgivarna kommer tillrätta med lönefrågan och erbjuder en attraktiv lönestruktur genom hela socionomens yrkesliv så kan det ha effekt även på arbetsbelastningen, tillgång till kompetensutveckling och flera andra parametrar som socionomerna anser vara viktiga för attraktiviteten. En rimlig lönestruktur och utökade möjligheter till lönekarriär kan minska personalomsättningen, vilket i sin tur ger en ökad stabilitet som skapar förutsättningar för en långsiktig kompetensutvecklingsplan, säger Markus Furuberg.

Konsekventa politiska satsningar

– Undersökningsresultatet överensstämmer med min bild av vilka faktorer som får socionomer att trivas och vilja



Markus Furuberg, förhandlingschef på Akademikerförbundet SSR.
Foto: Theresia Viska

stanna kvar långsiktigt hos en arbetsgivare, säger John Johansson, ordförande i socialnämnden öster i Örebro kommun.

Han betraktar politisk vilja och konsekventa politiska satsningar på socialsekreterarnas arbetsmiljö som en förutsättning för att socialtjänsten ska vara en attraktiv arbetsgivare för socionomer, även på lång sikt.

– Vi erbjuder bland annat timanställning för socionomstudenter som

går sista terminen på utbildningen. Vi har även startat en filial till socialkontoret i ett av kommunens mest utsatta bostadsområden. De socionomer som väljer att arbeta där erbjuds ett lönepåslag, vilket minskar personalomsättningen. Ytterligare en åtgärd är att vi erbjuder ett månatligt lönepåslag till socionomer som väljer att arbeta i de verksamheter dit vi haft svårast att rekrytera, säger John Johansson.

RÅD FÖR ATT LÅNGSIKTIGT ATTRAHERA OCH BEHÅLLA SOCIONOMER

- Erbjud en långsiktig lönestruktur. En attraktiv löneutveckling och god lönespridning är nödvändigt, inte minst för att behålla erfarna socionomer. Det ska löna sig att axla mer ansvar eller att ha samlat på sig mycket yrkeserfarenhet. En lönetrappa är ett exempel på sätt att säkerställa att löneutvecklingen bland erfarna socionomer inte stagnerar.
- Anställ administratörer och transportörer. Minskad arbetsbelastning står högt på önskelistan för många socionomer. Det är därför i allmän-

het en mycket god investering, såväl rent ekonomiskt som arbetsmiljömässigt, att anställa administratörer och transportörer som kan avlasta, så att socionomerna kan fokusera mer på klientkontakt.

- Inrätta karriärtjänster. Ett incitament för att få socionomer att vilja stanna är förstås möjligheten att göra karriär. Arbetsgivare som erbjuder specialistsocionomtjänster, chefstjänster på olika nivåer eller andra typer av specialiserade tjänster med lönepåslag stärker därmed sin attraktivitet.

Var med och utveckla VoB:s verksamheter

Vill du jobba med utsatta barn, ungdomar och familjer? Vi söker ett flertal medarbetare till våra verksamheter i Skåne och Kronoberg. Läs mer på vob.se



VoB driver HVB, stödboenden och familjehem.
Bolaget är kommunägt och drivs utan vinstsyfte.



Långsiktiga arbetsvillkor för socionomer inom socialtjänsten: Högre lön och minskad arbetsbelastning

”Hur bör arbetsvillkoren se ut inom socialtjänsten för att attrahera och behålla socionomer långsiktigt?” Den frågan svarade socionomerna på i Framtidens Karriär – Socionoms undersökning 18–21 augusti 2017. Högre lön och minskad arbetsbelastning hade en tydlig övervikt i svaren.

LÅNGSIKTIGA ARBETSVILLKOR

TEXT MARIANNE SJÖBERG

Undersökningen visar tydligt att högre lön och mindre arbetsbelastning är bland de viktigaste förslagen. 60% av de tillfrågade vill ha högre lön och 40% tog upp minskad arbetsbörda.

Högre lön

En stor del av de tillfrågade vill ha högre lön. Det skall löna sig ekonomiskt att stanna kvar på arbetsplatsen. Idag byter många till andra verksamheter för att få upp sin lön. En del anser också att lönen bör jämföras med ingenjörers lönesättning. Om det finns en

attraktiv lönetrappa skulle fler sikta på att göra karriär och därför stanna kvar på arbetsplatsen. Man menar också att

OM DET FINNS en attraktiv lönetrappa skulle fler sikta på att göra karriär och därför stanna kvar på arbetsplatsen

lönen måste motsvara det ansvar och de risker en socionom tar i sitt arbete.

Mindre arbetsbelastning

Många menar att arbetsbelastningen är för stor. Man vill ha en förändring genom färre ärenden, anställa mer personal, färre klienter per tjänst. Det

skulle föra med sig att man får mer tid för varje klient, men också mer tid för dokumentation och efterarbete. Man menar också att man bör minska antalet personer en socionom ska ha hand om oavsett om det gäller utredningar, verkställningar eller klienter i samtal.

Introduktion och handledning

Man önskar längre och bättre introduktion för nyanställda. Man menar också att det behövs stöd och handledning i det dagliga arbetet och att stödet bör komma från kollegor, chefer och politiker. Att få feedback och uppföljning i sitt arbete gör också att man utvecklas.

Kortare arbetstid

En återkommande synpunkt är att få kortare arbetstid, exempelvis 6 timmars arbetsdag. Man menar också att 80% arbetstid med full lön skulle ge en hanterbar arbetssituation samtidigt som man känner uppskattning för det arbete man gör. Önskemål finns också

om mer flexibel arbetssituation och att exempelvis kunna arbeta hemifrån när så är möjligt.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling och vidareutbildning menar många måste finnas kontinuerligt. Det gör att man kan utveckla sitt arbete och göra karriär inom yrket. Även här betyder feedback och uppföljning mycket för att få den bästa fortbildningen/kompetensutvecklingen för varje enskild person.

VIKTIGASTE ÅTGÄRDERNA

Viktigast för långsiktiga arbetsvillkor för socionomer:

1. Högre och mer relevant lön
2. Minskad arbetsbelastning
3. Introduktion och handledning
4. Kortare arbetstid
5. Kompetensutveckling



Framtidsjobb med nya utmaningar

Är du socionom eller har social omsorgsutbildning?

Vill du arbeta i en ung, starkt växande kommun med framtidstro, och med två storstäder inom pendelavstånd? Kanske har vi precis jobbet du söker!

Vi är ett litet trivsamt kontor med ansvar för all myndighetsutövning inom individ- och familjeomsorgen, äldre- och handikappomsorgen. Här har du stor chans till utveckling.

Hör av dig till oss idag!

Gå in på knivsta.se och titta under Lediga jobb!

Eller kontakta ulrika.brugard@knivsta.se

Knivsta kommun
www.knivsta.se

DRÖMMER DU OM ETT JOBB SOM FÅR DIG ATT SOVA GOTT OM NATTEN?

Vårt mål på CareOn är att vara Sveriges bästa arbetsplats för konsulter inom socialt arbete. Hos oss får du rätt förutsättningar för att göra ett riktigt bra jobb och även sova gott om natten. Vi tror på att ta ett gemensamt ansvar för Sverige och brinner för att bidra till ett land som kan ta hand om sina invånare och är hållbart för framtida generationer. Kom och hjälp oss att göra positiv skillnad!

FÖR KONSULTER SOM VILL SOVA GOTT OM NATTEN

CareOn är ett konsultföretag inriktat på socialt arbete. Ända sedan år 2000 har våra engagerade och erfarna konsulter gjort positiv skillnad för våra uppdragsgivare genom att förstärka och utveckla deras verksamheter. Läs gärna mer på careon.se/dittnyajobb eller hör av dig till våra konsultchefer, om du vill veta mer om vad vi kan göra för både din karriär och din nattsömn!



Professionellt ledarskap fyller nyckelfunktion i det sociala arbetet

49 procent av socionomerna som deltog i Framtidens Karriär Socionoms undersökning anser att ledarskapet inom det sociala arbetet där de är anställda fungerar ganska bra. 34 procent anser däremot att ledarskapet på deras arbetsplats inte fungerar så bra eller inte alls bra.

CHEF- OCH LEDARSKAP

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Många parametrar påverkar hur socionomer upplever ledarskapet i sina organisationer. Allt fler medarbetare i socialtjänsten är nytexaminerade eller har kort yrkeserfarenhet i bagaget. Det innebär att deras förväntningar på ledarskapet inte alltid överensstämmer med verkligheten, säger Helén Eurenus, som var handläggare på Migrationsverket innan hon började arbeta i Östersunds kommun 2004. Hon har bland annat arbetat som handläggare med internationella frågor och studentfrågor samt som verksamhetschef för integrationsservice i kommunen. Sedan 2016 är hon socialchef i kommunen

och styrelseledamot i Sveriges Socialchefer.

Öka tilliten i organisationen

En ökad förståelse bland medarbetarna för förutsättningarna och uppgiften för en chef i socialtjänsten kan, enligt Helén Eurenus, bidra till att fler blir nöjda med ledarskapet på sin arbetsplats. En viktig del är därför introduktion av nya medarbetare som skapar en förståelse för komplexiteten och ansvaret samt medarbetarnas delaktighet i verksamhetsfrågorna – detta ger en bra plattform till att lyckas med sitt ledarskap och öka tilliten i organisationen.

Hon efterlyser även en ökad förståelse från omgivningen för att social-

SOCIALT ARBETE KAN
vara komplext och
ibland också svårt, där-
för är ett bra ledarskap
särskilt viktigt i social-
tjänsten

tjänsten sällan kan redovisa konkreta resultat av sina insatser och satsningar från ett budgetår till ett annat. Resultatet visar sig istället ofta flera år senare. Ett grundmurat stort förtroende för socialchefens kompetens och besluts-

fattande förmåga är därför viktigt, liksom att cheferna ges rätt förutsättningar och förtroende för att arbeta långsiktigt.

Skapa arbetsro och trygghet

– Socialt arbete kan vara komplext och ibland också svårt, därför är ett bra ledarskap särskilt viktigt i socialtjänsten. En av chefernas viktigaste uppgifter är att skapa arbetsro och trygghet så medarbetarna känner sig trygga med sitt ansvar och med sina arbetsuppgifter, säger Helén Eurenus.



Helén Eurenus, socialchef i Östersunds kommun.

HELÉN EURENIUS BÄSTA LEDARSKAPSRÅD:

- **Satsa på en ledarstil som är rak och ärlig.** Det lönar sig alltid i längden och merparten av alla medarbetare uppskattar en chef som vågar vara ärlig, oavsett situation. Satsa på att etablera ett nätverk med andra chefer, både från socialtjänsten men även från andra verksamheter. Det är mycket värt att kunna utbyta erfarenheter med varandra.
- **Agera länk mellan socialarbetare och politiker.** En av de viktigaste uppgifterna för en chef i socialtjänsten är att agera länk mellan socialarbetare och politiker. Det är din uppgift att se till att det finns en dialog mellan dessa två grupper samtidigt som rollerna ska vara tydliga. Som ledare i en politiskt styrd verksam-

het behöver man finna balansen mellan verksamhetens uppdrag och nämndens ansvar, så låt den uppgiften ta tid.

- **Skaffa dig en mentor.** Om du är nyfiken på chefsrollen bör du definitivt våga ta vara på de möjligheter som dyker upp. Det är först när du provar på en ledarskapsroll i praktiken som du vet om det passar dig. Hör dig för angående möjligheten att få en mentor knuten till dig. Det behöver inte nödvändigtvis vara en mentor från socialtjänsten, men gärna en chef med erfarenhet av att leda en "mjuk" verksamhet. Glöm inte heller att ta dig tid för en givande och avkopplande fritid, det gör att du orkar bli långvarig i din roll som chef.

För bättre ledarskap – Närvarande och tillgängliga chefer

"Hur ska ledarskapet förbättras i det sociala arbetet?" En närvarande chef med adekvat utbildning kom högst på listan. De 34% av socionomerna som i vår undersökning svarade att ledarskapet inte fungerar så bra inom det sociala arbetet där de är anställda, fick följdfrågan.

LEDARSKAP

TEXT MARIANNE SJÖBERG

Det finns många konkreta förslag hur det kan förbättras, men också en förståelse för hur arbetssituationen ser ut för dagens chefer inom socialtjänsten.

Tillgänglighet och närvaro

I undersökningen angav många att de vill ha en närvarande chef som visar tillit. Man vill känna att cheferna litar på att personalen kan göra sitt jobb på

ett bra sätt. En närvarande och synlig chef som kan ge stöd och uppmuntran i det dagliga arbetet efterlyses. Personalen upplever att cheferna inte har tid att skapa relationer med dem vilket är viktigt för att få rätt råd om kompetensutveckling bland annat. En fysiskt närvarande chef får också mer förståelse för det dagliga arbetet.

Adekvat utbildning

En viktig del för många är att de chefer som rekryteras ska ha utbildning för sitt jobb. Att ha erfarenhet från att ha arbetat "på golvet" ses som positivt. Chefer inom

socialtjänsten bör också ges kontinuerlig fortbildning för att kunna utveckla arbetet. Betydligt färre tyckte att ledarskapsutbildning var viktigt vid anställning till chefstjänster. Några ansåg att chefer borde rekryteras från näringslivet.

Kommunikation

Tydlighet i kommunikationen menar många är en avgörande faktor för bra samarbete. Då arbetet handlar om människor är det också viktigt med en chef som kan lyssna på sin personal och föra en dialog och diskussion innan beslut tas. Man efterlyser också mer samarbete chefer emellan.

Arbetsbelastning

Många anser att chefer har en orimlig arbetsbelastning med stora personalgrupper. Förslag ges på att cheferna bör ha mindre administration, kunna

delegera vissa arbetsuppgifter, men även att mer pengar ska gå till socialtjänsten för att anställa fler chefer.

Ge politiker bättre insyn

Man anser att politikers inblandning ibland gör att cheferna får en ohållbar arbetssituation då de ofta sitter i kläm mellan budget och riktlinjer för det dagliga arbetet. Förslag ges på att bjuda in politiker till dialog.

SOCIONOMERNAS FÖRSLAG

1. Närvarande och tillgängliga chefer
2. Utbildningskrav vid rekrytering
3. Rak och tydlig kommunikation
4. Lägre arbetsbelastning
5. Ge politiker bättre insyn i arbetet

“Ta tillvara professionens kunskap och erfarenhet”

– En gemensam nämnare bland de socialtjänster som lyckats lösa de utmaningar som många verksamheter har idag, är en väl fungerande dialog mellan profession, chefer och politik, säger Heike Erkers, förbundsordförande för Akademikerförbundet SSR.

SOCIALTJÄNSTENS FRAMTID

TEXT ANETTE BODINGER

Landet socialtjänster dras med stora utmaningar inom ett flertal områden. Den kanske mest påtagliga är en ansträngd personal- och arbetssituation. En annan utmaning är den ekonomiska verkligheten. En pressad kommunal ekonomi kan påverka socialtjänstens verksamhet negativt. Samtidigt står kommunernas lagstadgade skyldigheter fast, en ekvation som inte alltid är så lätt att få ihop. Men det finns kommuner som lyckats lösa utmaningarna på ett bra sätt.

– Den gemensamma nämnaren är en bra och nära dialog mellan de olika parterna om vad som kan göras för att förbättra situationen, säger Heike Erkers.

Få erfarna att stanna

En konkret fråga, som hon menar bör ligga högt på agendan, är hur man ska få de erfarna medarbetarna att stanna kvar i verksamheten.

– Det går inte att bygga en verksamhet med enbart nyutexaminerade socialsekreterare. Och det går inte att enbart läsa sig till att möta en människa i kris. Därför är det viktigt att de erfarna medarbetarna stannar kvar, både för klienternas och för de unga medarbetarnas skull. De nya måste ges möjlighet att komma in i yrket på ett bra sätt.

Andra frågor som är viktiga att lyfta i en samverkansdialog menar Heike Erkers, är lön och arbetsmiljöfrågor.

– En tredje punkt handlar om att lyssna på medarbetarna inom socialtjänsten och att respektera dem för deras professionella bedömning av hur en verksamhet kan utvecklas till det bättre.

Fast handlingsplan i Mora

Mora är en kommun som lyckats omvandla ett kaos på socialtjänstens barn- och ungdomsenhet till en fungerande och uppskattad arbetsplats. Där initierade och drev medarbetarna själva fram en förändring, ett arbete som resulterade i en handfast handlingsplan. Tillsammans med ledning och fackliga

DET ÄR VIKTIGT att de erfarna medarbetarna stannar kvar, både för klienternas och för de unga medarbetarnas skull

representanter fann man sedan en väg framåt. Det har bland annat resulterat i att det nyanställda administratörer, skapats en mottagningsenhet som tar hand om nya ärenden samt anställning av en metodhandläggare som stöttar nyanställda. En annan konkret åtgärd är att man erbjuder fast anställning även vid föräldraledigheter.

Kommun och profession

Ett annat lyckat exempel är Häbo kommun. En ny organisation med nya chefer och ett bra samarbete mellan kommun och profession gör att social-



Heike Erkers, förbundsordförande för Akademikerförbundet SSR.
Foto: Theresia Viska

sekreterarna numera stannar på sina tjänster. Kommunen har också lyckats minska kostnaderna för placering av barn och unga.

– Jag tror inte att det går att ha samma lösning överallt, men med hjälp av dialog som bygger på professionella grunder kan man komma väldigt långt. Socialtjänstens arbete, och hur medborgarna mår, måste upp som en punkt på fullmäktiges möten, säger Heike Erkers.

Översyn av socialtjänstlagen

Just nu pågår en översyn av socialtjänstlagen. Viktiga punkter är bland annat att lagen ska bli lättare att tillämpa, och att underlätta för kommuner att samarbeta och samverka med varandra och omvärlden.

Akademikerförbundet SSR välkomnar att utredningen, som leds av Margareta Winberg, tar ett helhetsgrepp på socialtjänsten.

– Översynen av socialtjänstlagen är främst viktig för att säkra medborgarnas trygghet avseende samhällets insatser, både vad gäller professionens villkor men även beträffande vad som kan krävas av samhällets skyddsnät. Den kommunala socialtjänsten måste ges möjligheter att utveckla verksamheten och leva upp till de förväntningar som finns. Att skapa en nationell bild av hur kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare för framtidens socionomer är en del av det arbetet, fastslår Heike Erkers.



GRYNING - ÄGS AV KOMMUNER. DRIVS AV ENGAGEMANG

Vill du jobba i en offentligt ägd verksamhet och tillsammans med andra 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!

Läs mer på www.gryning.se

Välkommen till oss!



Kvalitetsnivån i det sociala arbetet behöver höjas

Knappt hälften av socionomerna kan inte bedriva socialt arbete med den kvalitet de anser nödvändig. Varför är en hög kvalitet viktig och vad krävs för att höja kvaliteten? Hög personalomsättning och hög arbetsbelastning är två viktiga orsaker till lägre kvalitet.

KVALITET I SOCIALT ARBETE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet är inte förvånande, och kan vara resultatet av att socialtjänsten inte anpassats i tillräcklig

ÄVEN KOMPETENSUTVECKLING ÄR en viktig pusselbit i socialtjänstens kvalitetsarbete

utsträckning till den ökade detaljstyrning och den föränderliga omvärlden. Svårigheter att rekrytera personal avspeglas också i resultatet. En genomgående hög kvalitet i det sociala arbetet är viktigt för att socialtjänstens klienter ska kunna lita på de insatser socialtjänsten genomför, säger Christina Norberg, chef för social utredning på socialtjänsten i Örnsköldsviks kommun.

Systematiskt kvalitetsarbete

För att höja kvaliteten i det sociala arbetet behöver socialtjänsten fortsätta utveckla sitt systematiska kvalitetsarbete. Christina Norberg anser också att fortsatt stöd till kommunförbunden, som är socialtjänstens regionala stödstruktur och fungerar som en länk mellan det nationella, regionala och kommunala, är en viktig åtgärd.

– Även kompetensutveckling, både introduktion av nya och fortbildning

av befintliga medarbetare, är en viktig pusselbit i socialtjänstens kvalitetsarbete. En rimlig arbetsbelastning, tillgång till handledning, administrativ avlastning för chefer och medarbetare samt att även fortsatt utveckla socialtjänstens ledningssystem är exempel på andra åtgärder som kan höja socialtjänstens kvalitet, säger Christina Norberg.

Hög personalomsättning

– Min reaktion på undersökningsresultatet är att det definitivt borde vara fler socionomer som har rätt förutsättningar för att bedriva socialt arbete med den kvalitet de anser nödvändig. Resultatet beror troligtvis på att det är hög personalomsättning i många organisationer, vilket gör att perso-

DET BORDE DEFINITIVT

vara fler socionomer som har rätt förutsättningar för att bedriva socialt arbete med den kvalitet de anser nödvändig

nalgrupperna inte hinner stabiliseras. Samtidigt är arbetsbelastningen ofta hög. Det gör att socionomerna inte alltid känner att de hinner lägga den tid som krävs på varje enskilt ärende, säger Yvonne Stureson Ljungblad, avdelningschef för stöd till barn, unga och deras familjer på socialtjänsten i Håbo kommun.

Christina Norberg, chef för social utredning på socialtjänsten i Örnsköldsviks kommun.



Nya och erfarna medarbetare

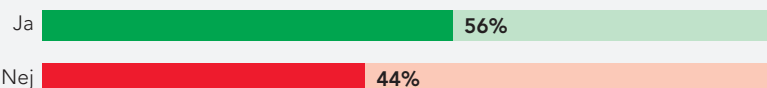
Hon anser även att de långa kötiderna inom barnpsykiatrien på många håll leder till en ökad ärendebelastning för socialtjänsten. Att avsätta tillräckligt med chefsresurser och att ha tätt mellan chefslagen är en åtgärd som, enligt Yvonne Stureson Ljungblad, kan bidra till höjd kvalitet i socialtjänsten. Andra kvalitetshöjande åtgärder är en bra blandning av nya och erfarna medar-

tare samt att det finns tid att diskutera och reflektera kring genomförda utredningar.

– Det är också viktigt att sätta ihop arbetsgrupper med stor omsorg så man får till en gruppammansättning där individerna kompletterar varandra. Regelbunden handledning och en god samverkan med öppenvården kan också bidra till en genomgående hög kvalitet i det sociala arbetet, säger hon.

HAR DU FÖRUTSÄTTNINGAR ATT BEDRIVA ARBETE MED KVALITET?

Har du förutsättningar att bedriva socialt arbete med den kvalitet som du anser nödvändig?



För socionomer inom socialtjänsten svarade 51% ja och 49% nej.

Legitimation för kuratorer

Socialdepartementet har skickat ut en departementspromemoria på remiss som föreslår en legitimation för kuratorer inom hälso- och sjukvården.

LEGITIMATION FÖR KURATORER

TEXT MARIANNE SJÖBERG

Kuratorers legitimerade yrkestitel skulle bli hälso- och sjukvårdskurator, och föreslås träda i kraft den 1 januari 2019.

– Nu tar vi ett ytterligare steg i arbetet med att göra kuratorer inom vården

till ett legitimationsyrke. Det är viktigt för att tydliggöra den centrala roll de

DET ÄR VIKTIGT för att tydliggöra den centrala roll de spelar i arbetet mot psykisk ohälsa

spelar i arbetet mot psykisk ohälsa, säger socialminister Annika Strandhäll.

Syftet är att öka patientsäkerheten och man föreslår en yrkesexamen, som ger en mer nationellt likformig kompetens som bättre anpassas till yrket.

Socionomutbildning eller annan relevant vidareutbildning med fem respektive två yrkesverksamma år får en övergångsbestämmelse.

Kuratorer i privat verksamhet omfattas också. Den vård som patienter får av yrkesgruppen blir mer patientsäker och av högre kvalitet, oavsett verksamhetsform.

Remisstiden är till den 29 november 2017.



Annika Strandhäll, socialminister.

Tid och resurser viktigast för kvalitet i socialt arbete

44% av socionomerna kan inte bedriva socialt arbete med den kvalitet som de anser vara nödvändig. Bland socionomer inom socialtjänsten är andelen 49%. Det man främst efterlyser är mer tid, färre ärenden och minskad administration.

KRÄVS FÖR KVALITET

TEXT ANETTE BODINGER

Socionomerna som svarade att de inte kunde bedriva socialt arbete med den kvalitet som de anser vara nödvändig fick följdfrågan ”Vad krävs för att du ska kunna bedriva socialt arbete med den kvalitet som du anser nödvändig?”

Mer tid

Många av de tillfrågade understryker vikten av att ha mer tid för varje klient och möjlighet till avlastning under stressiga perioder. Bättre arbetsfördel-

ning och kunniga chefer är önskemål som ofta återkommer. Många menar att det krävs mer tid och resurser, inte minst för att ha möjlighet att möta den ökande patientgruppen med psykisk ohälsa på ett korrekt sätt. Mer tid är också viktigt för att kunna fortbilda sig och utveckla verksamheten.

Mer resurser

Många tillfrågade i undersökningen framhåller vikten av att satsningar görs på rätt saker och efterlyser fler kringresurser, som exempelvis mer tillgång till olika typer av öppenvård. Man menar att brukarnas behov inte går att tillgodose eftersom det inte finns resurser

eller insatser som är lämpade för den problematik som finns.

”En tung och omfattande administration hindrar oss från att utföra ett socialt arbete på det sätt som vi skulle

EN MINSKAD arbetsbelastning och ett bra stöd från såväl kollegor som ledning är viktiga faktorer

önska”, anser många. Ett stort antal vill ha mindre sittande framför skärmen och mer tid till att träffa sina klienter.

Arbetsledning

Det sociala arbetet innebär inte sällan svåra beslut och bedömningar.

”En minskad arbetsbelastning och ett bra stöd från såväl kollegor som ledning är viktiga faktorer för att göra ett bra arbete”, menar många. Tid för

reflektion, adekvat fortbildning, stöd-funktioner, bättre arbetsmiljö och ett starkt ledarskap framhålls som relevanta inslag för att kunna utföra ett socialt arbete med kvalitet.

Det femte viktigaste kriteriet anser man vara ett närmare samarbete, såväl mellan grupper inom socialtjänsten som med politiken och med den forskning som bedrivs inom området.

VIKTIGAST FÖR KVALITET

Viktigast för att kunna utföra socialt arbete med nödvändig kvalitet:

1. Mer tid
2. Mer resurser
3. Minskad administration
4. God arbetsledning
5. Samverkan

FÖRELÄSNINGAR MED ANKNYTNING TILL

Psykoterapi och arbete med barn och vuxna

Valhall, Högskolan i Gävle

Mer information och anmälan på www.hig.se/uppdagsutbildning

Där finns även information om kommande föreläsningar i serien.

16 nov 2017
kl.8.30–11.30

Anders Broberg
En av Sveriges främsta experter inom anknytning.

12 okt 2017
kl.8.30–15.30

Jim Wilson
Psyko-terapeut och familjeterapeut från Storbritannien besöker oss och talar om samtal med barn.

Exklusiv
föreläsningsserie!


**HÖGSKOLAN
I GÄVLE**



**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. Teambo Konsult på webben: www.teambokonsult.se och www.facebook.com/teambokonsult.se

 **AUKTORISERAT
BEMANNINGSFÖRETAG**

Skolkuratorns roll är att stötta, förebygga och utbilda

Att arbeta som skolkurator är ett omväxlande och självständigt yrke. Det är ett yrke som ger utrymme för att arbeta med såväl lärare som elever och deras föräldrar. Lyhördhet, diplomati och en problemlösande förmåga är tre egenskaper som en skolkuratorer har stor nytta av.

SKOLKURATOR

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Redan när jag började studera på högskolan var mitt mål att hjälpa utsatta barn och ungdomar. Som skolkurator har jag möjlighet att stötta och hjälpa elever samt att arbeta i team tillsammans med övrig skolhälsovård, lärare, socialtjänst, polis och föräldrar. Det är ett yrke där jag verkligen kan göra skillnad, både för den enskilda individen och för hela familjer, säger Joakim Freij, skolkurator på Esperedsskolan i Halmstad och styrelseledamot i Skolkuratorers förening.

En fördel med att vara skolkurator är att arbetet är fritt och att man ofta till stor del får lägga upp sitt eget

arbete och styra sin egen tid. Som skolkurator har man dessutom goda möjligheter att sätta individuell prägel på sin yrkesroll.

Elever, lärare och föräldrar

– Skolkuratorsyrket har många intressanta aspekter. Vi arbetar stöttande och coachande med elever och vuxna

SOM SKOLKURATOR HAR man stor nytta av tidigare yrkeserfarenheter från bland annat socialtjänsten

i deras närhet, vi har ett nära samarbete med övrig skolpersonal och möter både unga som mår bra, unga som mår dåligt och unga som är allvar-

ligt utsatta på olika sätt, säger Joakim Freij.

– Som skolkurator har man stor nytta av tidigare yrkeserfarenheter från bland annat socialtjänsten. Eftersom samtal är en viktig del av arbetet är utbildningar i motiverande samtal och andra samtalstekniker också en fördel. De allra viktigaste egenskaperna för en bra skolkurator är lyhördhet, diplomati och en förmåga att betrakta elevers situation utifrån ett helhetsperspektiv, säger Joakim Freij.

Spindeln i nätet vid oro

Han arbetar med individuella elevsamtal, fortbildning och dialog med lärare samt förebyggande arbete ute i klassrummen och handledning av elevstödande personal. Viktiga syften med Joakim Freijs arbete är att förebygga mobbing, diskriminering och otrygghet och att främja en god social stämning på skolan. Vid orosanmälningar och krissituationer fungerar skolkuratoren ofta som spindeln i nätet, den som koordinerar kontakten med såväl familj som elever, övrig skolpersonal



Joakim Freij, skolkurator på Esperedsskolan i Halmstad och styrelseledamot i Skolkuratorers förening.
Foto: Curt Leidig

samt, vid behov, även polis och socialtjänst.

– Yrkesrollen skiljer sig åt beroende på vilken åldersgrupp man arbetar med. Det är vanligtvis mer fokus på individuella samtal ju äldre eleverna är. På låg- och mellanstadienivå är det mycket fokus på gruppsamtal och förebyggande arbete på gruppnivå, säger Joakim Freij.

Socionomdagarna

Mötesplatsen för kvalificerat socialt arbete
18-19 oktober 2017 på Stockholmsmässan

Bland talarna:



Åsa
Regné



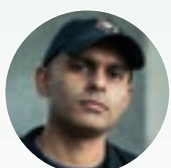
Ylva
Johansson



Olivia
Wigzell



Hans
Swärd



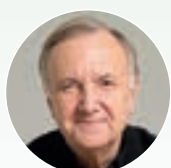
Simon
Häggström



Saga
Becker



Vesna
Jovic



Thomas
Ekbohm

Arrangeras av:



Akademikerförbundet SSR

I samarbete med:



Stockholms
stad

Organiseras av:

Insight
Events
sweden

Anmäl dig på www.socionomdagarna.se

Tfn: 08 587 662 00

Socialförvaltningarnas digitalisering går långsamt

Socialstyrelsens senaste årliga uppföljning av utvecklingen vad gäller e-hälsa och välfärdsteknik visar att digitaliseringen av socialtjänsten går långsamt, trots att viljan i kommunerna är stor. Digitaliseringen kan bidra till att stärka klienten och samtidigt effektivisera socionomernas vardag.

VÄLFÄRDSTEKNIK

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Variationen i hur långt socialtjänsterna kommit i sitt digitaliseringsarbete är mycket stor. Relativt få erbjuder exempelvis tjänster där klienter själva kan logga in och ansöka om bistånd, komma i kontakt med socialtjänsten eller boka möten med sin handläggare.

Bristande kunskaper i e-hälsa

– En snabbare digitalisering av socialtjänsterna kan göra dem till en attraktivare arbetsplats för unga socionomer, men i dagsläget ligger de långt efter.



Dick Lindberg, projektledare inom digitalisering på Socialstyrelsen.

Det vore bra om socialtjänsternas digitaliseringsutveckling istället gick i takt med övriga samhällets, säger Dick Lindberg, projektledare inom digitalisering på Socialstyrelsen.

Att det går så långsamt beror, enligt Dick Lindberg, till stor del på bristande kunskaper kring e-hälsa och digitala välfärdstjänster, i synnerhet i mindre kommuner. Han påpekar att behovet av kompetensutveckling finns på alla nivåer, från kommunpolitiker till chefer och socialsekreterare. Han ser dessutom gärna att kurser i digitalisering inkluderas som en obligatorisk del i socionomutbildningen framöver.

Förändra teknik och arbetssätt

Även om digitaliseringen medför en omställning i form av nya arbetssätt så poängterar Dick Lindberg att digitala tjänster kan bidra till att effektivisera

EN SNABBARE DIGITALISERING av socialtjänsten kan göra dem till en attraktivare arbetsplats för unga socionomer

vardagen för socialsekreterare och samtidigt stärka klientens egenbestämmande över sin situation.

En förutsättning för att fler socialtjänster ska få fart på sin digitaliseringsutveckling är, enligt Dick Lindberg, ökad samverkan över kom-



Kalle Pettersson, kvalitets- och utvecklingschef på socialförvaltningen i Helsingborgs stad.

mungränserna samt att fler kommuner genomför långsiktiga och konsekventa digitaliseringsåtgärder som inkluderar både den teknik som krävs samt ett förändrat arbetssätt och utbildning av medarbetare och chefer.

Ökar delaktighet och effektivitet

För ett drygt år sedan inledde socialförvaltningen i Helsingborgs stad ett forskningssamarbete med bland annat Socialhögskolan i Lund. Forskningsprojektet undersöker om det går att skapa och underhålla en social relation digitalt även när det handlar om en relation där det råder den maktobalans som relationen mellan en klient och en myndighetsutövare många gånger innebär. Målsättningen är att klienter i framtiden ska kunna boka tider, ta del av dokumentation och kommunicera med sin socialsekreterare via digitala kanaler.

– Socialtjänsten arbetar överlag väldigt traditionellt, vi är alldeles för dåliga på att dra nytta av digitaliseringen. Vi behöver öka vår tillgänglighet och våra kontaktytor, och då är det ett utmärkt verktyg. Vi betraktar digitala kanaler som ett verktyg för att öka kli-

enternas delaktighet och effektivisera socialsekreterarnas arbete, säger Kalle Pettersson, kvalitets- och utvecklingschef på socialförvaltningen i Helsingborgs stad.

Digitaliseringen upp på agendan

Socialförvaltningen i Helsingborg genomför bland annat enklare utredningar och uppföljningssamtal via videolänk. Familjemottagningen erbjuder digital tidsbokning och skolor kan göra digitala orosanmälningar till socialtjänsten. Vid årsskiftet lanseras en tjänst som gör det möjligt för klienter att ta del av sin journal digitalt.

– Genom att öka andelen digitala klientkontakter kan socialsekreterarna istället lägga mer tid på de klientmöten som genererar mervärden för klienten genom att de äger rum fysiskt. Mitt råd till andra socialtjänster är att få upp digitaliseringsfrågan på agendan och diskutera det i organisationen. Man kan även låta sig inspireras av hälso- och sjukvården eller helt andra sektorer, exempelvis banksektorn, som genomgått en omfattande digitaliseringsresa de senaste åren, säger Kalle Pettersson. ■



BACCMA

Personalbemanning inom socialtjänsten sedan 2005

Baccma AB har erfarenhet inom funktionsnedsättning, äldreomsorg, barn & ungdom, missbruk, socialpsykiatri, ekonomiskt bistånd samt ensamkommande barn & ungdom. Vi tillhandhåller kvalificerade och erfarna konsulter efter ert behov.

Kontakta oss redan idag.

072 - 553 58 95

www.baccma.se | info@baccma.se

Mindre än hälften får tillräckligt med vidareutbildning

52 procent av socionomerna anser att de inte kan vidareutbilda sig i den omfattning de önskar.

– Goda kompetensutvecklingsmöjligheter bidrar till arbetsgivares attraktivitet, men hög personalomsättning försvårar ofta långsiktiga satsningar, säger Göran Törnblom på socialtjänsten på Botkyrka kommun.

VIDAREUTBILDNING

TEXT ANNIKA WIHLBORG

97 procent av socionomerna tycker att vidareutbildning är viktigt för deras yrkesutveckling, men endast 48% anser att de får den vidareutbildning de önskar.

– En orsak till att många inte kan vidareutbilda sig i den utsträckning de önskar kan vara att det kan vara svårt för socialtjänsten, som ju är en stor organisation, att tillgodose de individuella önskemålen om kompetensutveckling hos varje medarbetare. En annan faktor som förstås bidrar är att många socialtjänster har en hög personalomsättning. Det gör det svårare att följa en långsiktig kompetensutvecklingsplan, säger Göran Törnblom, verk-



Göran Törnblom, verksamhetschef för utredningsenheten på socialtjänsten i Botkyrka kommun.

samhetschef för utredningsenheten på socialtjänsten i Botkyrka kommun.

Nära samverkan med lärosäten

Socialtjänsten i Botkyrka kommun har ett nära kompetensutvecklingssamarbete med Ersta Sköndals högskola. Göran Törnblom rekommenderar fler socialtjänster att inleda samarbete med ett närliggande lärosäte. Det gör att ni kan erbjuda ett större utbud av kompetensutvecklingsmöjligheter, såväl uppdragsutbildningar som längre kurser som dessutom genererar akademiska poäng, vilket många uppskattar.

– Kompetensutvecklingsbehoven är förstås som störst bland nyutexaminerade socionomer

KOMPETENSUTVECKLINGSBEHOVEN är förstås som störst bland nyutexaminerade socionomer

minerade socionomer som exempelvis inleder sin karriär som barn- och

ungdomsutredare. Tidigare var det en yrkesroll man antog efter flera år i yrket, men socionombristen har gjort att även nyexaminerade får den här typen av roller. Det ställer förstås stora krav på kompetensutveckling från arbetsgivarens sida. Det kan även leda till att mer erfarna socionomer får tillgång till mindre kompetensutveckling, säger Göran Törnblom.

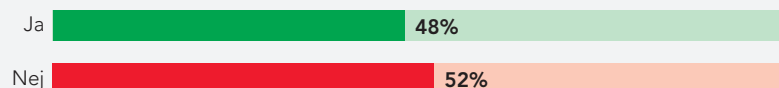
Kompetensutvecklingsplaner

För att fler socionomer ska kunna vidareutbilda sig i den utsträckning de önskar krävs, enligt Göran Törnblom, en minskad personalomsättning i socialtjänsten. Han anser att förutsättningarna för att bedriva ett systematiskt kompetensutvecklingsarbete är betydligt bättre i personalgrupper som präglas av en viss stabilitet.

– När personalgruppen är sammansvetsad och stark blir det betydligt lättare för arbetsgivaren att bedriva handledning, initiera mentorskapsprogram och att introducera långsiktiga individuella kompetensutvecklingsplaner för varje medarbetare. Samtidigt behöver många socialtjänster bli bättre på att presentera en långsiktig kompetensutvecklingsplan så snart en ny medarbetare rekryteras, säger Göran Törnblom.

KAN DU VIDAREUTBILDA DIG I DEN OMFATTNINGEN DU ÖNSKAR?

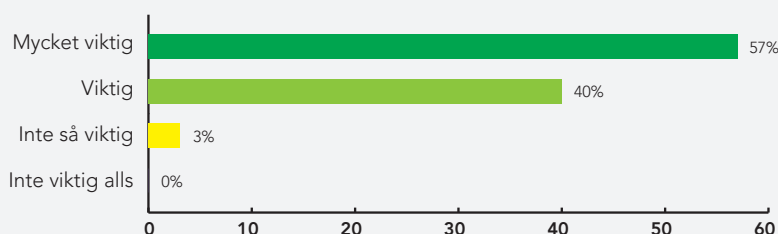
97% av socionomerna tycker att vidareutbildning är viktigt i sin yrkesutveckling. Kan du vidareutbilda dig i den omfattningen du önskar?



Resultatet är från Framtidens Karriär – Socionoms undersökning från 18–21 augusti 2017.

HUR VIKTIG ÄR VIDAREUTBILDNING?

Hur viktig tycker du att vidareutbildning är i din yrkesutveckling som socionom?



Resultatet är från Framtidens Karriär – Socionoms undersökning från 13–17 januari 2017.



ERSTA
SKÖNDAL
BRÄCKE
HÖGSKOLA

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

Kompetensutveckling på högskolenivå

Våra uppdragsutbildningar gör dig rustad för dagens och morgondagens yrkesliv. Kurserna ger både fördjupad teoretisk och praktisk kunskap där det dagliga arbetet och den konkreta yrkesutövningen alltid står i centrum.

Kontinuerligt behov av vidareutbildning

De socionomer som inte kan vidareutbilda sig i den omfattningen de önskar, 52 procent, anser att de saknas nationella riktlinjer för vidareutbildning samt att vidareutbildning ska bli obligatorisk på arbetstid.

FÖR BÄTTRE VIDAREUTBILDNING

TEXT SANDRA AHLQVIST

52 procent av socionomer som inte kan vidareutbilda sig i den omfattning de önskar, fick följdfrågan ”Hur anser du vidareutbildningen för socionomer inom socialt arbete kan förbättras?”

Nationella riktlinjer

En överväldigande majoritet av de som efterfrågade vidareutveckling i större omfattning angav brist på resurser som en av de viktigaste orsakerna till den upplevda bristen på utbildningsmöjligheter, och många betonade vikten av ökade satsningar på att utveckla socialsekreterare även från högre instanser såsom Socialstyrelsen. Flera av de tillfrågade angav att de behövde hantera sin kompetensutveckling på sin fritid och med egna medel och efterlyste därför möjligheten att studera under arbetstid eller parallellt med arbetet.

”Utifrån arbetsområde bör det finnas förslag på passande evidensbaserade utbildningar som av arbetsgivaren ska erbjudas för att kontinuerligt utveckla, bekräfta och stärka professionaliteten i arbetet, och därmed stärka patient/brukarperspektivet”, menade en socionom.

Specialistutbildningar

Utbildningar som framhölls som eftertraktade inkluderade kurser i konkret handläggning och dokumentation, lagar och riktlinjer samt specialistutbildningar som kan leda till en legitimation och därmed bättre lönevillkor och förmåner. Ett flertal av de som deltog i undersökningen ville se satsningar på riktade universitetsutbildningar på masternivå.

Kontinuerlig vidareutbildning

Den övergripande inställningen från socionomerna tog avstamp i att fortbildning är ett kontinuerligt behov som bör bekostas av arbetsgivaren och som borde såväl uppmuntras som underlättas.



En av de tillfrågade uttryckte att det i slutändan handlade om att skapa tydligare karriärvägar och fördjupningsspår med en konkret koppling mellan arbete och forskning på både individuell nivå och verksamhetsnivå, med anledningen att ens fortbildningsbehov ser annorlunda ut beroende på var i karriären man befinner sig. Grundat på det borde även chefer delta i verksamhetsrelevanta utbildningar för att hålla sig à jour och få underlag för nya arbetssätt.

BÄTTRE VIDAREUTBILDNING

För bättre vidareutbildning:

- Nationella riktlinjer för vidareutbildning utifrån arbetsområde
- Kontinuerlig vidareutbildning
- Vidareutbildning på arbetstid
- Bekostas av arbetsgivaren
- Specialistutbildningar

Webbaserad introduktionskurs om mäns våld mot kvinnor



Länsstyrelserna, Nationellt centrum för kvinnofrid och Socialstyrelsen har tagit fram en webbkurs om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Kursen är kostnadsfri och öppen för alla. Den ger grundläggande kunskap om våld och om samhällets ansvar med särskilt fokus på socialtjänstens arbete. Fakta varvas med filmade inslag med experter och yrkesverksamma från hela landet. Du kan gå kursen enskilt eller tillsammans med kollegor.

www.webbkursomvold.se

Här vill socionomerna arbeta

Socialtjänst utan myndighetsutövning, forskning och utbildning, ideella organisationer och privata mottagningar är de fyra populäraste sektorerna enligt Framtidens Karriär – Socionoms nyligen genomförda undersökning.

POPULÄRA SEKTORER

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Med tanke på hur brett socionomyrket är så är det inte så konstigt att det är stor spridning mellan var socionomer skulle vilja arbeta. Många har erfarenhet från en pressad arbetssituation inom socialtjänstens myndighetsutövning och är nyfikna på att få arbeta mer förebyggande eller behandlande inom öppenvård eller ideella organisationer, säger Josefine Johansson, professionsstrateg på Akademikerförbundet SSR.

Löneutveckling och arbetsvillkor

Den minst populära sektorn i undersökningen var HVB-hem och stödboende i privat respektive offentlig regi.

– Det vanligaste arbetet för socionomer inom HVB är som föreståndare, vilket ofta är en arbetsledande roll. För att öka intresset för socionomer att arbeta både på HVB och inom myndighetsutövning krävs det en god löneutveckling med



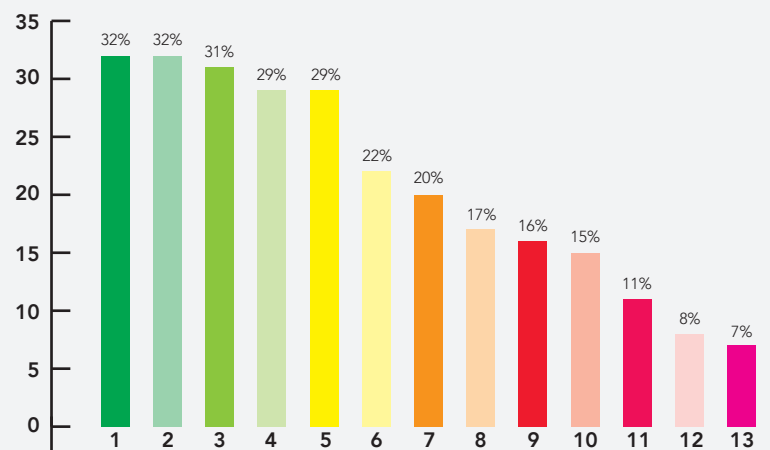
Josefine Johansson, professionsstrateg på Akademikerförbundet SSR.

bra arbetsvillkor. Att få handlingsutrymme för att använda sin profession för att utveckla verksamheten tillsammans med kollegor och brukare tror jag också skulle öka intresset hos socionomer för att arbeta på HVB, säger Josefine Johansson.

– Att många socionomer är intresserade av utvecklingsfrågor, exempelvis att få möjlighet att forska inom sitt arbete, förvånar mig inte heller. Däremot förvånar det mig lite att socialt arbete inom skola och hälso- och sjukvård bara lockar runt en femtedel, säger Josefine Johansson.

VILKA AV FÖLJANDE 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) Ange gärna flera.



- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1 Socialtjänst utan myndighetsutövning | 8 Bemannings- och konsultverksamhet |
| 2 Forskning och utbildning | 9 Socialtjänst med myndighetsutövning |
| 3 Ideella organisationer | 10 Privat hälso- och sjukvård |
| 4 Privata mottagningar | 11 Svenska kyrkan |
| 5 Statlig verksamhet | 12 Privat HVB och stödboende |
| 6 Skolverksamhet | 13 Kommunalt HVB och stödboende |
| 7 Landstingsdriven hälso- och sjukvård | |

VI BEHÖVER FLER SOCIONOMER!
NYTT JOBB, NYA MÖJLIGHETER, HÖGRE LÖN

Möt oss på Socionomdagarna!

Vi behöver fler socionomer!
Ring Johan på 0725-98 22 03



www.centriccare.nu

Stockholm | Göteborg | Malmö

Socionom
dagarna

Mötesplatsen för
kvalificerat socialt arbete
18-19 oktober 2017
på Stockholmsmässan

DU ÄR VÅR NÄSTA STJÄRNA!

VARIERANDE UPPDRAG INOM SOCIALT ARBETE I HELA SVERIGE

www.tecreacare.com

socionom@tecreacare.com



TE CREA CARE

Socionomdagarna – angelägen mötesplats för Sveriges socionomer

Den 18–19 oktober är det dags för årets upplaga av Socionomdagarna på Stockholmsmässan, Sveriges största mötesplats för kvalificerat socialt arbete. Under två intensiva dagar kan socionomer från hela Sverige ta del av den senaste forskningen, träffa politiker, uppdatera sig kring statliga utredningar, träffa andra socionomer och lyssna till berättelser som berör.

SOCIONOMDAGARNA 2017

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Socionomdagarna erbjuder ett digert program med seminarier som täcker in många olika aspekter av socialt arbete. Vi har tre ministrar på plats och regeringens särskilda utredare Margareta Winberg kommer att tala om den pågående utredningen av socialtjänstlagen. Dessutom kommer flera författare som berättar om sina böcker med inriktning



Foto: Kristofer Lidström

mot socialt arbete. Många socionomer kommer också att dela med sig av sina erfarenheter, säger Helena Reinius, projektledare för Socionomdagarna på Insight Events.

Skräddarsy program

Tanken med seminarieprogrammet, som består av sju parallella spår, är att varje besökare ska kunna skräddarsy sitt eget program utifrån sina egna intresseområden. Många ämnen berörs också på flera olika nivåer, från politisk nivå till individnivå. Nytt för i år är ett interaktionsverktyg som kommer att användas på plats, för att ta temperaturen bland alla socionomer och för att fånga in deras tankar, idéer och medskick till kommuner och beslutsfattare.

– Socionomdagarna är en viktig mötesplats där professionen samlas och

utbyter erfarenheter kring kvalificerat socialt arbete. Det är en plats som knyter samman forskning och praktik. Samtidigt synliggörs och stärks socionomernas profession. Få andra konferenser kan erbjuda så många seminarier och så många ämnesområden med både bredd och djup som Socionomdagarna. Ett besök här är därför en god investering för socionomer som vill utveckla sin kompetens, inspireras och ta del av senaste nytt, säger Marica Rostedt, ombudsman på Akademikerförbundet SSR.

Efterfrågas av professionen

Utöver seminarieprogrammet består Socionomdagarna även av en utställar-del med 135 utställare, alltifrån företag till kommuner och ideella organisationer. Ett tips till dig som besöker Socionomdagarna är därför att planera

in en runda bland utställarna mellan seminarierna.

– I år är intresset för Socionomdagarna stort, både bland utställare och socionomer. Det visar att det här är ett initiativ som verkligen efterfrågas av professionen. Vi vill visa på inspira-

SOCIONOMDAGARNA ÄR en viktig mötesplats där professionen samlas och utbyter erfarenheter

tion, ny forskning, undersökningar, utredningar och kunskap. Vi vill sprida konkreta metoder och verktyg, pilotprojekt och konkreta erfarenheter till så många som möjligt. Ett tema som är genomgående i flera seminarier är socialsekreterares tillit och handlingsutrymme, avslutar Helena Reinius.



Helena Reinius, Insight Events och Marica Rostedt, Akademikerförbundet SSR.



Socionomer på Gotland

Vill du vara med och göra skillnad för barn och unga på Gotland?

Individ och familjeomsorgen på Gotland söker socionomer som vill arbeta i trevliga arbetsgrupper med högt i tak och god stämning.

Läs mer på www.gotland.se/jobbahososs

Kontaktpersoner:

Eva Hall, Enhetschef, 0498-26 95 47

Gunvor Allqvist, Enhetschef, 0498-26 33 48

Lars Olofsson, Enhetschef, 0498-20 38 99

6 av 10 anser att socionomkonsulter bidrar

61 procent anser att socionomer från bemannings- och konsultföretag bidrar till det sociala arbetet.

– Socionomkonsulter kan ofta överföra erfarenheter från sina tidigare uppdragsgivare, säger Eva Domanders, ordförande i Bemanningsföretagen.

BEMANNINGSFÖRETAGEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag tror att många socionomer betraktar konsultrollen som en möjlighet att utvecklas i sitt yrke, utöka sitt professionella nätverk, bredda sin kompetens- och erfarenhetsbank och att



Eva Domanders, ordförande i Bemanningsföretagen.

få prova på nya roller som socionom, säger Eva Domanders, ordförande i branschorganisationen Bemanningsföretagen och vd för bemanningsföretaget Rent a Socionom.

MÅNGA VERKAR FÖRSTÅ att socionomkonsulterna fyller en viktig funktion

Hon anser att fler upphandlare av socionomkonsulter bör värdesätta den auktorisation som många seriösa bemanningsföretag har. Auktorisationen fungerar bland annat som en garant för att bemanningsföretaget verkar långsiktigt och följer gällande kollektivavtal.

Överför erfarenheter

Att 61 procent av socionomerna anser att socionomkonsulter bidrar till det sociala arbetet beror, enligt Eva Domanders, på att socionomkonsulter ofta kan överföra erfarenheter från sina tidigare

uppdragsgivare, vilket berikar organisationen de arbetar i för tillfället.

– Socionomkonsulter avlastar även de socionomer som är anställda i organisationen, vilket förbättrar arbetsmiljön. Många verkar förstå att socionomkonsulterna fyller en viktig funktion för att det sociala arbetet ska kunna utföras, oavsett omständigheter, säger Eva Domanders.

Kräv erfarna konsulter

– Mitt råd till andra upphandlare av socionomkonsulter är att ställa specifika krav. Vi kräver exempelvis minst fem års erfarenhet av utredningsarbete inom det område man ska verka. Erfarna och trygga konsulter som är självgående och snabbt kommer in i arbetet fungerar allra bäst, enligt min erfarenhet. Ett annat råd är att kontakta minst tre referenser för varje konsult. Det är en trygghet om en representant från konsultbolaget kontaktar dig en gång i veckan för att stämma av läget, säger Zilha Fific, avdelningschef familj och stöd på socialtjänsten i Leksands kommun.

Bidra till utveckling

Hon anser att socionomkonsulter kan bidra med erfarenheter från tidigare uppdragsgivare samt att de kan bidra till



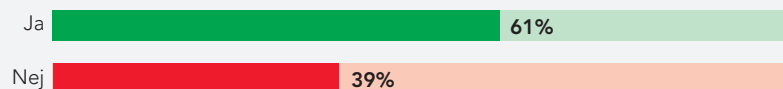
Zilha Fific, avdelningschef familj och stöd på socialtjänsten i Leksands kommun.

utvecklingen av den organisation de befinner sig i för tillfället genom att betrakta sig själva som en i arbetslaget, även om de är anställda av ett konsultbolag.

– Social kompetens är viktigt, det räcker inte att konsulten är en effektiv ”Utredningsmaskin”. En duktig konsult ska kunna bidra med feedback och komma med förslag på hur arbetet i en organisation kan utvecklas eller förbättras, säger Zilha Fific.

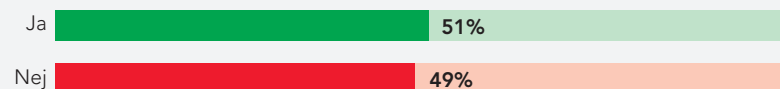
BIDRAR SOCIONOMER FRÅN BEMANNINGSFÖRETAG?

Anser du att socionomer från bemannings- och konsultföretag bidrar till det sociala arbetet?



KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA FÖR ETT BEMANNINGSFÖRETAG?

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



Nya perspektiv och värdefull kompetens

6 av 10 socionomer anser att socionomer från bemannings- och konsultföretag bidrar till det sociala arbetet. Följdfrågan till socionomerna blev hur de skulle vilja att bemannings- och konsultföretagen för socionomer bidrar till det sociala arbetet.

BIDRAG FRÅN BEMANNINGSBOLAG

TEXT SANDRA AHLQVIST

En del anser att bemannings- och konsultföretag inte är förenligt med det långsiktiga perspektiv som är en grundpelare inom bland annat socialtjänsten, men en stor andel betraktar socionomkonsulterna och deras bidrag till arbetet som i det närmaste oundvikliga.

Unika perspektiv

Flera tillfrågade framhöll att konsulterna, i egenskap av att arbeta på många håll runt om i landet, för med sig unika perspektiv och värdefull kompetens och kunskap. Kunskap som berikar de arbetsplatser de

förstärker. Dock efterlyste många att konsulterna deltar i det organisatoriska arbetet och utvecklingen av arbetsplatsen.

Påvisa förbättringar

De bidrar till det sociala arbetet, men blir inte en del av verksamhetens dynamik och utveckling, konstaterade en socionom. Andra ansåg å sin sida att just detta är till konsulternas fördel.

”Socionomkonsulter kan påvisa förbättringar och införa nya initiativ utan att påverkas av arbetsplatsens kultur och klimat i samma utsträckning”, ansåg flera.

Efterfrågar större kontinuitet

Många efterfrågade en större kontinuitet och att socionomkonsulterna skulle

engageras i längre uppdrag snarare än att bara stötta upp i akuta situationer. Den uppfattningen grundade sig dock i mångt och mycket på upplevda brister från kommuners och organisationers håll. En av de tillfrågade uttryckte att konsulternas närvaro är positiv på så vis att den ökar trycket på kommunerna att höja sin kvalitet på arbetet och erbjuda sina anställda bättre villkor, såväl lönemässigt som vad gäller vidareutbildning.

Vid arbetstoppar

Andra ansåg tvärtom att konsulter enbart borde anlitas vid just korta arbetstoppar eller vid sjukfrånvaro och liknande, men uttryckte en viss ambivalens angående kompetensförsäkring och huruvida konsulter med korta uppdrag verkligen har möjlighet att erbjuda de nödvändiga kunskaper som krävs för att bedriva ett fullgott socialt arbete.

”Det är svårare för en konsult efter som de oftare har ett kortare uppdrag och inte har någon tydlig koppling till organisationen”, svarade en socionom.

Övergripande visade dock undersökningen en positiv trend vad gäller socionomernas inställning till socionomkonsulter.

DET VILL SOCIONOMERNA

Så vill socionomerna att bemannings- och konsultföretagen bidrar

- Unika perspektiv och värdefull kompetens
- Utvecklingen av arbetsplatsen
- Längre uppdrag ger större kontinuitet
- Sätta fokus på ojämna arbetsvillkor
- Öka trycket på kommunerna att höja kvalitet

Förändrat beslutsmandat ökar verklighetsförankring

57 procent av socionomerna anser att de politiska besluten i kommunerna för socialtjänsten inte är så verklighetsförankrade eller inte alls verklighetsförankrade. Mer delaktighet i socialnämndens beslut kan bidra till en ökad verklighetsförankring.

FÖRANKRADE BESLUT

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Orsaken till att så många socionomer anser att de politiska besluten helt eller delvis saknar verklighetsförankring är bland annat att kommunernas socialnämnd, som i allmänhet består av fritidspolitiker, ofta har beslutsfattande mandat i socialtjänstens individärenden. Dessa beslut styrs inte sällan av budgetfaktorer. Jag anser att individärendena i första hand bör beslutas av socionomer, säger Alexander Ramsing, styrelseledamot i Akademikerförbundet SSR:s

styrelse samt socialsekreterare och gruppleddare inom missbruks- och barn- och familjegruppen i Lessebo kommun.

Öka delaktigheten

Ytterligare en orsak är, enligt Alexander Ramsing, att många socionomer saknar insikter i bakgrunden till de budgetbeslut som socialnämnden klubbar igenom. Bakgrunden till de ekonomiska prioriteringarna är inte sällan oklara för socialsekreterarna.

– Här har cheferna och nämnderna inom socialtjänsten en viktig uppgift.

De bör sträva efter att öka socialsekreterarnas delaktighet i och insikt i bakgrunden till socialnämndens budgetbeslut. Cheferna behöver också fungera som en länk mellan socialsekreterarna och socialnämnden och informera socialnämnden om socialförvaltningens förutsättningar och behov, säger Alexander Ramsing.

Inkludera omvärldsfaktorer

Socialsekreterare som saknar tilltro till socialnämnden upplever ofta att grunden för deras arbete blir skakig. Alexander



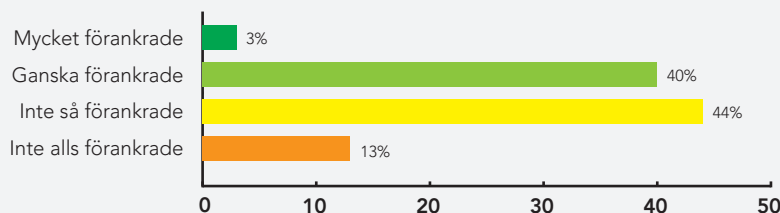
Alexander Ramsing, socialsekreterare i Lessebo kommun.

Ramsing anser att verklighetsförankrade politiska beslut utgör ett viktigt fundament för socialsekreterarnas dagliga arbete. Det gör att socialsekreterarna kan fatta rättssäkra beslut som baseras på evidens och aktuella forskningsresultat. Han tillägger att socialnämnderna bör upprätta en flerårig budget parallellt med den gängse ettåriga budgeten.

– En åtgärd för att öka socialsekreterarnas förtroende för de politiska besluten i kommunen är att låta socialsekreterarna fatta beslut i individärenden, att socialnämnden inkluderar omvärldsfaktorer som invandring eller ökad arbetslöshet när de fattar sina budgetbeslut samt att socialsekreterarna inkluderas i beslutsfattande via sina chefer eller fackligt förtroendevalda, säger Alexander Ramsing.

HUR VERKLIGHETSFÖRANKRADE ÄR DE POLITISKA BESLUTEN?

Hur verklighetsförankrade anser du att de politiska besluten för socialtjänsten är i den kommun där du är anställd?



Översyn av socialtjänstlagen

Margareta Winberg har utsetts till särskild utredare för att göra en översyn av socialtjänstlagen och vissa av socialtjänstens uppgifter. Senast den 1 december 2018 ska utredningsresultatet presenteras.

NY SOCIALTJÄNSTLAG

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Översynen utgår från ett helhetsperspektiv på socialtjänsten, där professionens villkor och dess behov av handlingsutrymme särskilt betonas.

Socialtjänstlagen ska bli lättare att tillämpa och förstå samt underlätta för kommuner att samarbeta och samverka. Kommunerna ska få möjligheter att tillgängliggöra och erbjuda insatser på ett enklare sätt än idag. Lagen ska också tydliggöra kommunernas uppdrag, och det ansvar som vilar på dem.

– Syftet med utredningen är att skapa en socialtjänst som bland annat sätter individen i centrum och ger människor likadana möjligheter och rättigheter, säger Margareta Winberg.

Margareta Winberg kommer även att se över vissa av socialtjänstens uppgifter och föreslå åtgärder som kan bidra till en bland annat rättssäker tillgång till socialtjänsten. Översynen ska leda till en lagstiftning som underlättar effektiva insatser, vilka är baserade på kunskap och har god kvalitet. Försla-



Margareta Winberg.

gen ska höja kvaliteten utan att leda till ökade kostnader.

Utredningsresultatet ska redovisas senast den 1 december 2018.

Vi är inte heller som dom andra



ML Rehab heter numera Abila. Vi har fått nytt namn och nytt utseende, men tanket, synsättet och vår framgångsrika metod förblir desamma. Vårt jobb är att förändra en persons livsstil, det gör vi genom att tro på våra klients goda sidor och hjälpa dem att ta kommandot. Vårt bejakande arbetssätt och personlig stil har gjort oss till en populär aktör hos socialtjänst, klienter och anhöriga. **Läs mer om oss och våra tjänster på vår sprillans nya webb.**

abila
öppenvård

010-207 09 19 | info@abila.se | abila.se

Socionomen Eva satsade på en forskarkarriär

För socionomer som vill fördjupa sig i socialt arbete utifrån ett mer övergripande och teoretiskt perspektiv kan en forskarkarriär vara en intressant utvecklingsväg. Efter fyra år som yrkesverksam socionom valde Eva Samuelsson att gå en fyraårig forskarutbildning.

FORSKNING

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Efter socionomexamen 2004 arbetade Eva Samuelsson med ekonomiskt bistånd samt utredning och behandling av missbruksproblematik i Stockholms stad. Därefter arbetade hon med behandling och utbildning i motiverande samtal för spelberoende på Beroendecentrum i Stockholm.

Reflekterande förhållningssätt

– Efter fyra år kände jag mig redo att arbeta med verksamhetsutveckling på

en högre nivå och att fördjupa mig i ett mer reflekterande förhållningssätt, säger Eva Samuelsson, fil. dr i socialt arbete och forskningsledare på FoU Södertörn, ett gemensamt forskningsorgan för socialtjänsten för nio kommuner i Stockholmsregionen, samt forskare med fokus på spelproblem på Stockholms universitet.

Parallellt med forskarutbildningen undervisade hon på socionomprogrammet på institutionen för socialt arbete på Stockholms universitet. Efter att ha blivit klar med sin avhandling började Eva Samuelsson jobba på SoRAD, Centrum för socialvetenskaplig alkohol- och drogforskning och sedan på FoU Södertörn.

Forskning med klientkontakt

Hon har utvecklats mycket av att gå forskarutbildningen och sadla om från praktiserande socionom till forskare.

– I forskningsarbetet har jag stor nytta av mina erfarenheter som socionom och den kontakt med socionomer som utvecklingsarbetet på FoU Södertörn innebär. Det ger mig insikter om

vad som är viktigt för praktiken. Att arbeta med forskning är otroligt givande. Ibland saknar jag klientkontakten jag hade som socionom, men eftersom jag bedriver praktisk forskning så intervjuar jag många klienter. Det är

I FORSKNINGSARBETET

HAR jag stor nytta av mina erfarenheter som socionom

tacksamt att ha rollen som forskare, eftersom jag kan lyssna på klienternas berättelser utan att behöva fatta några beslut om insatser, säger Eva Samuelsson.

– Jag kan absolut rekommendera andra socionomer att bli forskare. Under hösten och våren initierar SKL och regeringen satsningar på forskarskolor för personer som är yrkesverksamma inom socialtjänsten. Just nu är därför ett bra tillfälle för socionomer som funderar på att börja forska. Det finns så mycket erfarenhet och kunskap bland socionomer som behöver komma

Foto: Jessica Storbjörk



Eva Samuelsson, fil. dr i socialt arbete och forskningsledare på FoU Södertörn.

forskningen till gagn. Forskningen bidrar även till att höja det sociala arbetets status, säger Eva Samuelsson.



VÅRLJUS

Vi söker

**Familjeutredare/
Familjebehandlare**

till Vårljus Mobila team

Sök tjänsten på www.varljus.se
under lediga jobb.

Eksjö kommun söker

Socialsekreterare

LSS vuxna, Biståndsenheten

Mottagnings- sekreterare

Barn och unga, Biståndsenheten

Kontaktperson
Carina Andersson
Myndighetschef
tfn 0381-36628

Läs mer om tjänsterna på:
www.eksjo.se/ledigajobb

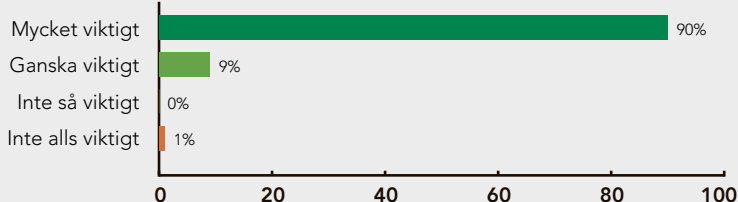


EKSJÖ
KOMMUN

Är långsiktighet viktigt?

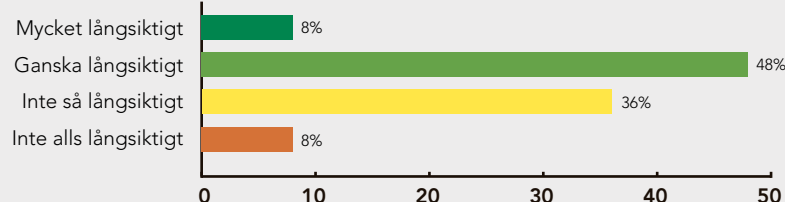
Åtta procent av socionomerna anser att det sociala arbetet bedrivs mycket långsiktighet och 48 procent anger ganska långsiktigt. Maila oss gärna på niklas.engman@nextmedia.se med förslag på hur det sociala arbetet ska bli mer långsiktigt.

HUR VIKTIGT ANSER DU ATT LÅNGSIKTIGHET ÄR INOM SOCIALT ARBETE?



HUR LÅNGSIKTIGT ANSER DU ATT DET SOCIALA ARBETET BEDRIVS?

Hur långsiktigt anser du att det sociala arbetet bedrivs där du är anställd?



Har socionomer inflytande?

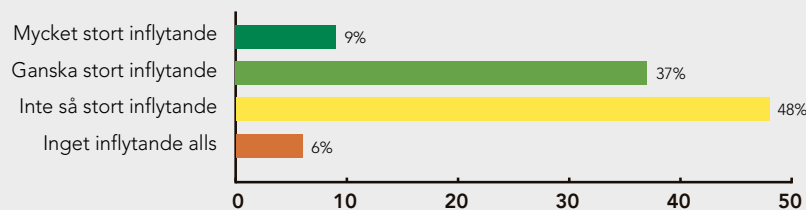
54 procent av socionomerna anser att de har inget eller inte så stort inflytande på det sociala arbetets utveckling. Hur ska socionomer få ett större inflytande på det sociala arbetets utveckling och varför är det viktigt?

Genom att öka socionomernas inflytande, kan det sociala arbetet bli mer verklighetsförankrat och de politiska besluten bli mer accepterade ibland medarbetarna.

Kom gärna med förslag på hur det sociala arbetet skulle förbättras av att socionomer får mer inflytande på dess utveckling samt förslag på intervjupersoner så genomför vi intervjuer om det till den kommande utgåvan av Framtidens Karriär – Socionom. Maila gärna till niklas.engman@nextmedia.se.

VILKET INFLYTANDE HAR DU PÅ DET SOCIALA ARBETES UTVECKLING?

Vilket inflytande har du som socionom på det sociala arbetets utveckling?



SBU medverkar som utställare på **Socionomdagarna** den **18–19 oktober**, Stockholmsmässan

Välkommen till vår monter **B01:06** där vi berättar mer om våra projekt inom socialtjänstområdet.

SBU är ett kunskapscentrum för hälso- och sjukvården och socialtjänsten. Utifrån aktuell och välgjord forskning tar vi reda på vilken effekt olika metoder och insatser har, om det finns några risker med dem, och om åtgärderna ger mesta möjliga nytta för pengarna.

Seminarie onsdag 18/10 klockan 15:20 (pass 5D)

Familjehemsvård – vilka insatser är effektiva?

Barn som placeras i familjehem är en riskgrupp för många problem. SBU har granskat vilka insatser till barn- och familjehem som hjälper.

Talare: Knut Sundell, docent och projektledare på SBU och Ingegerd Wirtberg, docent, Lunds universitet

Gör nya medarbetare trygga i sin nya yrkesroll

Allt fler arbetsgivare erbjuder traineeprogram för socionomer. Traineeprogram är ett sätt för arbetsgivare att stärka sin attraktionskraft, men det ger också en genomtänkt introduktion till socialtjänstens arbete för blivande socionomer.

TRAINEEPROGRAM

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– När vi startade Huddingetrainee 2009 var vi bland de första kommunerna i landet som erbjöd traineeprogram för socionomer. Programmet har ökat sin attraktionskraft sedan vi påbörjade samarbetet med tre andra kommuner för tre år sedan. Vi rekryterar våra traineer redan inför deras VFU-period, vilket jag även rekommenderar andra kommuner att göra. Det ger traineerna mer tid att komma in i sin nya roll som socialarbetare, säger Olga Edmark, koordinator för Huddingetrainee: so-

cionom, ett traineeprogram som sedan 2014 är gemensamt för Nacka, Värmdö, Tyresö och Huddinge kommuner.

Förankra internt

Hon rekommenderar även andra kommuner att gå ihop och starta gemensamma traineeprogram. Det gör det möjligt att erbjuda fler traineeplatser och en större mångfald vad gäller utvecklingsmöjligheter för deltagarna.

– Det tar tid att etablera ett traineeprogram, både internt och externt. En viktig framgångsfaktor är att konsekvent sprida budskapet om varför traineeprogrammet är viktigt och betydelsefullt, bland såväl chefer som

DET LÖNAR SIG att investera i en genomtänkt introduktion så traineerna får ett helhetsperspektiv

befintliga medarbetare. När det finns ett engagemang från ledning ner till medarbetarnivå får traineerna det stöd de behöver, oavsett vem i organisatio-



Olga Edmark, koordinator för Huddingetrainee: socionom.

nen de har kontakt med, säger Olga Edmark.

Handledare eller mentor

Traineeprogrammet gör också traineerna trygga och väl förberedda inför sin framtida yrkesroll. Att knyta en handledare och en mentor till varje trainee är ett annat råd från Olga Edmark, liksom att schemalägga kontinuerligt erfarenhetsutbyte mellan studenterna.

– För våra erfarna medarbetare blir möjligheten att vara handledare eller mentor åt en trainee ofta en intressant

utvecklingsmöjlighet. Självklart är det också viktigt att fylla traineeprogrammet med ett intressant innehåll. Många traineer uppskattar möjligheten att få en ordentlig introduktion till socialtjänstens samlade verksamhet. Inkludera även studiebesök och föreläsningar. Det lönar sig att investera i en genomtänkt introduktion så traineerna får ett helhetsperspektiv på verksamheten. Se också till att avsätta tillräckligt med resurser för att traineerna ska få så mycket stöd de behöver, säger Olga Edmark.

© NextMedia

Unika utmaningar hos Mo Gård

Icke vinstdrivande, stiftelseägda Mo Gård erbjuder socionomer unika utmaningar i en miljö som saknar motsvarighet i hela Sverige. Här får medarbetarna använda hela bredden i sin utbildning och koncernen lägger omfattande resurser på vidareutveckling och fortbildning.

VD Johanna Bergstrand utbildade sig inom teckenspråk vid Mo Gård folkhögskola när hon för första gången kom i kontakt med stiftelsens specialistarbete. Idag är hon inne på sitt 18:e år som medarbetare inom koncernen. Mo Gård omfattar såväl LSS-verksamhet med daglig verksamhet och olika bostäder som gymnasiesärskola och HVB-verksamhet.

– Vi arbetar med människor som är döva, har dövblindhet, kommunikativa behov och ytterligare funktionsnedsättningar och det är en grupp som behöver enormt mycket stöd. Den kompetens och specialistkunskap som finns här på Mo Gård finns bokstavligen ingen annanstans, om man inte går till specialskolemyndigheten, och vi tar emot brukare från hela Sverige.



Johanna Bergstrand, VD för Mo Gård.
Foto: Tony Oldenburg

Tvärfackligt och mångfacetterat

Mo Gårds verksamheter finns etablerade ända från Ystad i söder till Mälardalen i norr och stiftelsen fortsätter att växa. Därför behövs kontinuerligt mer personal för att möta brukarnas behov och behovet från uppdragsgivarna, varav de flesta är kommuner.

– Det är intressant att möta människor med så olika bakgrund – vi har socionomer som arbetar bland annat som enhetschefer, föreståndare, rådgivare och utbildningssamordnare och de samarbetar med allt från specialpedagoger, sjuksköterskor, IKT-pedagoger och många fler. Arbetet är otroligt mångfacetterat och erbjuder helt unika utmaningar. Vi arbetar verkligen tvärfackligt

för att verka för ett bättre liv för de som kommer till oss.

Omfattande vidareutveckling

En förutsättning för en engagerad verksamhet är omfattande och kontinuerlig vidareutveckling av medarbetarna. Johanna poängterar dock att det centrala för nya medarbetare är att ha ett humanistiskt förhållningssätt och en vilja att verka för att brukarna ska få sin röst hörd.

– Man behöver inte kunna allt från början utan rätt inställning är viktigare än något annat. Vi börjar alltid rekryteringsprocessen med ett besök på någon av våra enheter och vi tar mer än gärna emot praktikanter från exempelvis socionomprogrammet. Vi välkomnar att de



Mo Gård är en stiftelseägd non-profit verksamhet med cirka 600 anställda som erbjuder tjänster inom stöd och service inom LSS, behandling, utbildning samt kunskapsstöd. Våra fokusområden är kommunikation och funktionsnedsättning. Individens behov, förutsättningar och önskemål är alltid utgångspunkten i vårt arbete, vi ser till hela människan och livssituationen för att skapa rätt stöd och insatser.

Mo Gård
Norralundsvägen 13
612 44 Finspång
Tel: 010-471 66 00

LSS-verksamhet:
rekryteringlss@mogard.se
HVB-verksamhet:
richard.ostnes@mogard.se
www.mogard.se/jobb

MO GÅRD

som är intresserade hör av sig till oss – tillsammans kan vi ge brukarna ett värdigt liv som tillgodoser deras behov och önsknings.

Mölndal vände kris till ny kraft

"Personalen är viktigast av allt"

Mölndal, granne med Göteborg, går mot strömmen när det talas om "kris i social-Sverige". Här satsar man på långsiktigt utvecklingsarbete i stället för hyrsocionomer. Mölndalsmodellen lyfts nu fram som ett gott exempel och får efterföljare.

– Jätteroligt att våra idéer sprider sig, säger enhetschef Catarina Liljestrand.

Arbetet drogs igång för fem år sedan, utifrån en ohållbar situation för utredningar om barn och unga. Liksom på många andra håll ökade antalet anmälningar samtidigt som lagkraven skärptes. Resultat blev en orimlig arbetsbörda.

Från 2012 till 2016 ökade antalet barnutredare från 12 till 19 tack vare extra pengar från politikerna. Och våren 2015 infördes en ny organisation, där tre team med varsin chef arbetar på rullande sexveckorsschema. Ett team har akutansvaret i två veckor för att under resterande fyra veckor kunna arbeta i lugnare tempo med sina ärenden.

Nu har man "hunnit ifatt" i Mölndal. Socialsekreterarna känner sig tryggare och friskare och Mölndalsmodellen sprids via medier, seminarier och konferenser.

Platt organisation

Fast Catarina Liljestrand vill inte kalla det en modell, snarare en strategi för en bra arbetsmiljö. Och den kan tillämpas på mycket annat än utredningar om barn och unga. Grundbulten är att "personalen är viktigast av allt", även de som arbetar i kommunens egna familjehem.

Det fortsatta arbetet fokuserar mycket på samarbetet mellan de myndighetsutövande delarna, den egna öppenvården och de egna familjehemmen.

– Vi vill ge insatser med hög kvalitet genom att själva erbjuda det och inte anlita externa parter. Det är en arbetsmiljöfråga i första hand. Man måste se till att alla har det bra på jobbet, det är grundläggande. Och då krävs ju tid och resurser för att klara sina uppgifter, säger Catarina Liljestrand.

Enhetschef Ingrid Kabo Irekvist började i Mölndal sommaren 2016.

– Jag sökte mig hit just på grund av Mölndalsmodellen, med delat ledarskap och inga mellannivåer. Vi har en platt organisation, utan några 1:e socialsekreterare, så jag jobbar nära verksamheten. Det ger kraft och energi, säger Ingrid Kabo Irekvist.

Robot betalar ut stöd

I Mölndal ska man också utveckla Trelleborgsmodellen för ekonomiskt bistånd. Det betyder "arbetsplats

först", alltså att få ut människor i arbete snarare än administrativa sysslor. Till exempel ska en robot sköta utbetalningar av försörjningsstöd så att handläggarna kan ägna sig åt klienterna i stället.

– Att ta vara på människors möjligheter och kapacitet är mycket viktigt, därför gillar jag Trelleborgsmodellen, säger Annicka Höglund, seniorhandläggare för försörjningsstöd.

Trelleborgsmodellen bör passa extra bra i Mölndal, en av få kommuner som har samlat både social- och arbetsmarknadsfrågor i samma förvaltning.

– Den kombinationen är toppen! Vi bokar nya klienter till introduktionsmöte på arbetsmarknadsenheten, så många blir direkt aktiverade och får möjlighet till bedömning av arbetsförmågan och arbetsträning i våra egna verksamheter, säger Annicka Höglund.

Som seniorhandläggare är hon mentor för nyanställda och fungerar som stöd i det dagliga arbetet för mindre erfarna kollegor.

Heroisk insats

Mölndal har en speciell situation som ankomst- och transitkommun för flyktingar. Här arbetar Jenny Ling med placering av ensamkommande barn och unga. Hon började i september 2015, mitt i den största flyktingvågen. Då jobbade 23-24 handläggare med mottagandet, nu är de 9-10.

– Jo, det svänger snabbt. Då gjorde vi väl en ganska heroisk insats genom att ta emot så många, med flexibla metoder. Nu är det lugnare, men jobbet är ändå mycket utmanande och omväxlande. Och mötena med barnen och ungdomarna gör jobbet jätteroligt, säger Jenny Ling.

Hennes kollega på vuxensidan, Elize Soenderskov, arbetar med boendetablering. Hon instämmer i att det är ett utmanande och flexibelt jobb. Förutsättningarna kan ändras snabbt till följd av politiska beslut. Hon gillar att samverka med andra aktörer, till exempel hyresvärdar, och hon uppskattar förmåner som flexibla arbetstider och friskvårdsbidrag på 2 000 kr per år.

– Jag tycker att det är generösa villkor, flexledigheten innebär till exempel att man kan ta några dagar ledigt i stället för att ta ut semesterdagar, säger Elize Soenderskov.



Socionomer som trivs i Mölndal: Catarina Liljestrand, Ingrid Kabo Irekvist, Jenny Ling, Annicka Höglund och Elize Soenderskov.

Foto: Patrik Bergenstam

i

På Social- och arbetsmarknadsförvaltningen (SAF) i Mölndal arbetar 215 socionomer fördelade på tre verksamhetsgrenar: barn och familj, vuxen samt integration, som alla arbetar för mottot Bästa möjliga Mölndal varje dag.

Inom barn- och familjeområdet pågår sedan 2015 ett intensivt utvecklingsarbete med fokus på medarbetarnas arbetsmiljö och möjligheterna för familjerna att få rätt stöd i rätt tid. Arbetet är grundat i aktuell forskning inom området och just nu följs resultaten av de olika satsningarna upp i samarbete med en följeforskare.

Vuxenområdet arbetar med såväl missbruks- som boendefrågor, men har under 2017 inlett ett stort arbete kring digitalisering och ett tätt samarbete

mellan enheterna för ekonomiskt bistånd och arbetsmarknad. Detta i syfte att skapa snabbare vägar till sysselsättning för människor och därigenom få ett självständigt liv.

Inom integrationsområdet är målet att graden av socialt deltagande, integration och egen försörjning för nyanlända ska öka och därigenom ge bra förutsättningar att snabbt komma in i det svenska samhället.

Fram till mars 2018 deltar Mölndal i ett utvecklingsprojekt med 13 andra kommuner, SKL samt Vinnova. Syftet är att kommunerna ska hitta ett eget sätt att arbeta enligt Trelleborgsmodellen för arbetsmarknad, etablering och ekonomiskt bistånd.

Social- och arbetsmarknadsförvaltningen i Mölndal

Tel: 031-315 10 00

Södra Ågatan 4

431 35 Mölndal

www.molndal.se



Spännande utveckling och trygghet hos Dedicare

Med 20 års erfarenhet inom bemanningsbranschen och ramavtal över hela Sverige erbjuder Dedicare en trygg, flexibel och utmanande arbetssituation för socionomer som vill vidga sina vyer i rollen som konsulter.

När Armin Fejzic tog sig an rollen som konsultchef hos Dedicare var det med en önskan om att få se en övergripande helhet av samhällets sociala arbete. Han var samtidigt intresserad av affärs-mannskapet och ville bidra till att göra skillnad för socionomernas yrkessituation.

–Det är tufft att driva förbättringsarbete, men jag hade flera års erfarenhet som socionom och ville dra nytta av det för att kunna förändra. Det är en enorm trygghet att arbeta med en så stor aktör som Dedicare och eftersom vi har så långvariga relationer med våra kunder är det inga problem att nå överenskommelser angående arbetstider och valmöjligheter. Det medför att vi kan er-



Sofie Hermansson, socionom, Armin Fejzic, konsultchef och Viktoria Lindberg, socionom hos Dedicare.

Foto: Gonzalo Irigoyen

bjuda våra konsulter en spännande utveckling och bra karriärvägar.

Välj auktoriserat företag

Armin understryker vikten av att välja ett auktoriserat bemanningsföretag och menar att det till sist handlar om att arbeta för ett företag vars värderingar man kan stå för. Det företag man söker

sig till behöver ha god ekonomisk stabilitet och kunna visa på tydliga rutiner för hur bolaget sköts – det är inte värt att kompromissa med så centrala faktorer.

– Dedicare har kollektivavtal, är ISO-certifierade och auktoriserade och har ramavtal över hela Sverige med tyngdpunkt i Stockholm. Dessutom erbjuder

vi konkurrenskraftig ersättning, flera olika anställningsformer, fortbildning och nära kontakt med en personlig konsultchef, som alltid själv har utbildning inom och erfarenhet av socialt arbete. I ett sådant här yrke slutar man aldrig att lära sig och då är det en förutsättning att man har en trygg bas att utgå ifrån, avslutar han.

Håll kompetensen färsk hos Dedicare

Som socionomkonsult hos Dedicare får du chansen att ta ansvar för din egen utveckling och möjligheten att ägna din arbetstid åt utredningar och renodlat socialt arbete.

Det var många olika saker som lockade med socionomyrket för socionomerna Viktoria Lindberg, Sofie Hermansson och Mahsa Arani; förutom de omfattande valmöjligheterna vad gäller yrkesinriktning fanns chansen att för-

djupa sig inom juridik och engagera sig i myndighetsutövning. Alla tre nämner att de var intresserade av att arbeta med människor, men att de efter några år inom socialtjänsten kände att de ville vidare mot nya utmaningar.

–Jag kände att fokus började läggas mer på det organisatoriska istället för klienterna vilket också kunde bidra till att ens kompetens inte kom till användning samt att uppskattningen av den samma kunde vara begränsad. Kortfattat kan man säga att jag ville bli konsult då det fanns större möjligheter till att tillvarata kompetensen och att kunna få ägna

mig åt klienterna. Jag sökte mig till Dedicare för att jag såg att det fanns möjligheter till det hos dem och möjligtvis en utvecklande karriär, berättar Mahsa.

En lyx att fördjupa sig

Hon får medhåll av Sofie, som också betonar det positiva med att ha möjligheten att välja sina uppdrag och arbetstider.

–Det är väldigt tillfredställande att få fördjupa sig i olika roller inom det sociala arbetet, utveckla sin kompetens och få mer erfarenhet genom att arbeta i olika organisationer. Anledningen till att jag valde Dedicare var att det kändes som en stabil arbetsgivare med många upphandlade ramavtal och goda förmåner. Sedan fick jag en väldigt bra kon-

takt med min konsultchef, vilken jag har stort förtroende för, säger hon.

Har bidragit till utveckling

Viktoria hörde talas om Dedicare redan under studietiden och när hon efter några år kände sig trygg i sin kompetens som socialsekreterare tog hon steget till att bli socionomkonsult.

–Det är jag verkligen glad för – det har varit oerhört positivt för min utveckling, både yrkesmässigt och personligt, och jag har kunnat ta ansvar för mitt eget lärande. Jag trivs med att arbeta självständigt och genom mina uppdrag hos Dedicare har jag format ett stort kontaktnät på olika socialtjänster. Jag rekommenderar starkt andra socionomer att våga ta steget, avslutar hon.



Mahsa Arani, socionom hos Dedicare.



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

Världens svåraste men roligaste jobb

Att arbeta inom socialtjänsten är omgärdat av många fördomar. Den mediala bilden där socialsekreterarna går på knäna gör det svårt att rekrytera personal. Men på socialtjänsten inom barn och ungdom i Västerås är man överens om att det är världens roligaste jobb.

– Det bästa med att arbeta här är att jag efter drygt tjugio år fortfarande kan bli överraskad över människors egna förhållanden. Det är så fascinerande att förstå bakgrunden till människors beteenden, säger Ann-Sofia Eriksson, som arbetar på Västerås Stads socialtjänst sedan 2009 där hon är socialsekreterare på utredningsenheten.

Att arbeta med människor över lång tid som har det trassligt kan såklart vara en utmaning. Ann-Sofia Eriksson berättar att det är viktigt att man inte tror att det är upp till en själv att ordna till allt i någons liv, för då kan det bli jobbigt. Men att stunderna när det glimmar till gör jobbet oslagbart.

Får mycket energi

Madeleine Hedström och Gabriella Sundqvist som är socialsekreterare på



Västerås stad och Sociala nämndernas förvaltning

Jobba med det viktigaste

Inom Sociala nämndernas förvaltning är vi ungefär 500 anställda. Över 400 av oss arbetar inom myndighetsutövningen, där många är antingen socialsekreterare eller biståndshandläggare.

Som socialsekreterare kan du välja mellan att rika in dig på bland annat barn och ungdomar, Vuxna eller ekonomiskt bistånd.

Våra biståndshandläggare är indelade i två enheter, en som inriktar sig på personer med någon form av funktionsnedsättning och en för frågor som rör äldre.

På enheterna finns enhetschefer som har hand om den övergripande ledningen av arbetet och sköter planering, strategi och personalansvar på respektive enhet. Här finns också teamledare, som leder det dagliga arbetet på enheterna.

Myndighetsutövning ställer stora krav på dig som handläggare eftersom besluten i hög grad kan påverka människors liv. Samtidigt är det utan tvekan ett av de mest givande yrkena du kan ha, det är i handläggarrollen du har chans att verkligen göra skillnad för människor.

Västerås stad, Sociala nämndernas förvaltning
721 87 Västerås
Tel: 021-39 14 06

Besök gärna vår hemsida:
vasteras.se/socionom



VÄSTERÅS STAD

samhällsvårdsenheten håller med. I deras arbete ingår bland annat att åka runt i Sverige och göra uppföljningar av barn och ungdomar som är placerade i familjehem eller HVB-hem.

– Den energin som Gabriella och jag får när vi kommer tillbaka efter våra resor är obeskrivlig. När vi ser att vi lyckats med matchning är det värt allt jobb, säger Madeleine Hedström som efter avslutade studier på socionomutbildningen arbetat här sedan 2015.

Gabriella Sundqvist instämmer. Själv har hon alltid varit intresserad av att arbeta med människor och aldrig ångrat sitt val.

– En av våra arbetsledare brukar säga att socialsekreterare är världens svåraste jobb eftersom vi ska få insyn i någons mest privata. Men det är oerhört givande att träffa alla dessa människor och se att våra barn och ungdomar må bra, säger hon.

Media ger onyanserad bild

Deras berättelse går rakt emot den mediala bilden av socialtjänsten. Den senaste tiden har man kunnat läsa om kraftigt överbelastade socialsekreterare som utsätts för hot och sjukskriver sig på löpande band. En orättvis bild tycker Karin Iwarsson Broo som är teamledare på familjehemsenheten.

– Det är jättesorgligt att media visar en sådan onyanserad bild. Att socialtjänsten är tungt belastad stämmer, men det här jobbet ger ju så otroligt mycket mer, säger hon och berättar att man gärna bjuder hit praktikanter för att de själva ska få bilda sig en egen uppfattning.

– När jag läste till socionom var det inte många som ville bli socialsekreterare, inte jag heller. Men jag tänkte att det var en bra bas. Nu har jag varit inom socialtjänsten i 15 år och tycker att arbetet blir mer intressant för varje år, fortsätter hon.

Att det skulle vara farligt att arbeta inom socialtjänsten är inget någon av dem känner igen.

– Självklart händer det att vissa blir arga ibland. Det är ju någons barn det handlar om och här får man vara arg. Men jag har aldrig under mina år i yrket känt mig hotad, säger Ann-Sofia Eriksson.

Ambassadörer ska locka sökande

Det är dock svårt att rekrytera socionomer till socialtjänsten. Karin Iwarsson Broo berättar att Västerås Stad, liksom många andra kommuner varit tvungen att ta in konsulter. Något man helst vill undvika.

– Ofta arbetar vi med barn och ungdomar under lång tid och då är det viktigt att kunna bygga långvariga relationer, säger hon och berättar att man bland annat använder sig av ambassadörer och sociala medier för att få fler intresserade av yrket.

Madeleine Hedström är en av dessa ambassadörer, som förutom att föreläsa på utbildningar, även beskriver deras vardagliga arbete på Instagram.

– Jag tror vi behöver bli bättre på att visa vad vi gör, att det inte bara handlar pappershögar på skrivbordet utan om mänskliga relationer. Sen att vi är

ett sammansvetsat team där vi hjälper och stöttar varandra, säger hon och får medhåll.

– Anledningen till att jag stannar kvar här är att arbetsgivaren inte matar på med ärenden in absurdum för då skulle jag ta slut. Här får man utrymme att tänka och det är högt i tak på kontoret, vilket är viktigt, säger Ann-Sofia Eriksson.

Alla är rörande överens om att fler borde prova.

– Våga testa. Att arbeta inom socialtjänsten är en utmaning, men det är absolut det roligaste jobb man kan ha, avslutar Gabriella Sundqvist.

Att arbeta inom socialtjänsten är det mest givande jobb man kan ha tycker Ann-Sofia Eriksson, Madeleine Hedström, Gabriella Sundqvist och Karin Iwarsson Broo.
Foto: Per Grath



Stockholms handlingsplan förbättrar arbetssituationen

Arbetet med Stockholms stads handlingsplan för en förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndshandläggare görs i samverkan mellan stadsledningskontoret, äldreförvaltningen och socialförvaltningen. Implementeringsarbetet pågår fram till och med årsskiftet 2018/2019 och omfattar verksamheterna socialpsykiatri, äldreomsorg, stöd till personer med funktionsnedsättning, ekonomiskt bistånd, missbruk samt barn och unga.

Sofia Forsberg, Anna Mattson, Karin Hermansson, Skärholmens socialtjänst

Sofia: Via regelbundna möten med en arbetsgrupp för medarbetarna och en styrgrupp för cheferna har vi valt att förlägga vårt huvudsakliga fokus på kopplingen mellan brukardelaktighet och medarbetardelaktighet. Det är enormt viktigt med ett nära ledarskap, där man kan förmedla sina synpunkter och få respons och stöd. Vi arbetar med ett tema i taget och i år har vi hittills arbetat med introduktion, brukardelaktighet och medarbetardelaktighet. Vi är speciellt intresserade av hur brukardelaktighet och medarbetardelaktighet knyter an till varandra och hur vi kan skapa synergieffekter som leder till en god arbetssituation genom att se hur de företeelserna hör ihop. Inom kort kommer vi börja titta på VFU-mottagandet.

Anna: Handlingsplanen har skapat en arbetsmiljö med större möjlighet att påverka sitt eget arbete utan press. Vi har ställt oss frågan hur vi kan vara mer systematiska i vår satsning på delaktighet och hur vi kan förbättra våra arbetssätt och metoder utifrån vad vi ser i klientmötena. Vi möts ständigt av nya brukargrupper som kräver unika förhållningssätt, vilket förutsätter en flexibel inställning och kunskap om socialtjänstens alla olika verksamhetsområden och hur de på bästa sätt kan appliceras på respektive grupp.

Karin: Jag upplever att en del av våra synpunkter har hörtsammats, framför allt vad gäller introduktion, mentorsstöd och administrativt stöd. Samverkan mellan enheter har också ökat, vilket väcker många tankar och idéer kring förbättringsarbete. Det är dock viktigt att man som enskild medarbetare engagerar sig i olika projekt och utvecklingsgrupper. Medarbetardelaktighet uppnås genom både organisatoriska förutsättningar, men också genom medarbetarens egna engagemang.



Sami Persson-Hentunen, enheten för ekonomiskt bistånd vid Farsta stadsdelsförvaltning

– I Farsta träffas handläggare och enhetschefer regelbundet för att diskutera handlingsplanen och arbetet runt den. Insatserna utgår från en inledande undersökning där arbetsgruppen röstade fram de fem viktigaste punkterna att fokusera på under det kommande året. Hittills har de centrala punkterna handlat om förbättrad introduktion och mentorship samt översyn av hur vi kan få utökat administrativt stöd.

– För att på allvar förankra handlingsplanen i det vardagliga arbetet har vi den som en stående punkt på våra arbetsplatsträffar varje månad och fördjupar oss sedan i olika aspekter av den. Det är intressant att applicera planen utifrån vår arbetsituation och tillsammans utforma konkreta förbättringsåtgärder.

– Vi har även märkt stor skillnad vad gäller informationsspridning och transparens sedan handlingsplanen infördes. Det gäller även över enhetsgrupper, mycket tack vare mindre arbetsgrupper som på handläggar-nivå inom kort kommer att utgöra en länk mot de andra enheterna för resten av kollegorna.



Kenneth Innergård, utredningsenheten för barn och unga i Hässelby-Vällingby

– Medarbetare är delaktiga i arbetet bland annat genom diskussioner på arbetsplatsträffar och möjlighet att delta i dialogluncher där medarbetare träffas över enhetsgränser för att fördjupa sig i en fråga. Tydlig och kontinuerlig återkoppling är viktigt för att det konkreta resultatet av de tankar vi lyfter i olika forum ska bli tydligt. Sedan arbetet påbörjades kan jag se att den interna dialogen har förbättrats och att flera förbättringsåtgärder har påbörjats eller genomförts.

– Det finns en tydlig strävan efter att informera och göra oss medarbetare delaktiga – förutom gruppdiskussioner och arbetsplatsträffar har vi också förvaltningsfika tillsammans med bland annat direktören, då olika enheter får presentera sitt arbete för att skapa förståelse för varandra och en känsla av samhörighet.

– I arbetet med handlingsplanen krävs att alla inblandade visar intresse och vilja att vara delaktiga i förbättringsarbetet. Det kan vara en utmaning, men så länge arbetet genomsyras av en positiv inställning finns det goda förutsättningar.



Foto: Privat

Oskar Nilsson, utredningsenheten för barn och unga i Enskede-Årsta-Vantör

– Under de snart två år som jag har arbetat här har det skett en mängd olika förändringar. En viktig förbättring är att vi inom enheten har delats upp i flera mindre arbetsgrupper med varsin biträdande enhetschef, vilket har kraftigt ökat tillgängligheten och närheten till sin biträdande enhetschef. Vi har dessutom handlingsplanen som en stående punkt på våra arbetsplatsträffar. – Enheten har också utökat sitt introduktionsprogram, introducerat fler administrativa tjänster och anställt fler mentorer och socialsekreterare. Jag tror att det är viktigt att bibehålla den nya organisationen med tillhörande personalförändring. Detta då det ger resultat på lång sikt för att orka/makta med det svåra arbete som det innebär att vara socialsekreterare. Därutöver har all personal i stadsdelen varit delaktig i så kallade dialogcaféer. Detta förbättrar informationsspridningen samt insikten hos de anställda inom förvaltningen. Det viktiga är nu att upprätthålla och bibehålla kommunikationen mellan ledning och anställda. Jag tror att det spelar en avgörande roll för att handlingsplanen ska hållas levande och göra skillnad.



Sami Persson-Hentunen, Karin Hermansson, Lij Drobos, projektledare för handlingsplanen och Oskar Nilsson.

Foton: Patrik Lindqvist



Stockholms stad

Samverkan förbättrar arbetsgången

I Alingsås kommun arbetar Individ- och familjeomsorgsavdelningen (IFO) inom socialförvaltningen med klienterna i fokus. Tätt samverkan mellan samtliga relevanta nivåer lägger grunden för en viktig helhetsbild som omfattar allt från ansökan via behandling till avslut.

Tina Karlsson är tillförordnad avdelningschef för IFO i Alingsås. Hon har 20 års erfarenhet av socionomarbete och betonar att tydligt strukturerad samverkan är A och O för att bedriva

en social verksamhet där ingen råkar hamna mellan stolarna.

– Vi har ett lagom stort kontor med nära samverkan på alla nivåer, inklusive såväl handläggare, 1:e socialsekreterare och metodutvecklare som enhetschefer och förvaltningsledning. Det genomsyrar vårt arbete och hjälper oss att sätta klienterna i fokus. Varje medarbetare är en viktig pusselbit för att våra klienter ska få det så bra som möjligt, berättar hon.

Ger en strukturerad arbetsgång

Tina får medhåll av metodutvecklaren Barbara Matzdorf och familjebehandlaren Anders Bäck, som även de är utbildade socionomer.

– Ett gott samarbete där alla vet hur de ska hantera flödet från ansökan till uppföljning är en förutsättning för ett bra klientarbete. Det blir en trygghet – många har arbetat här länge, men utförligt formulerade rutiner är en hjälp oavsett om man har lång erfarenhet eller är ny i yrket. Det ger något att fal-



Tina Karlsson, tillförordnad avdelningschef för IFO, Anders Bäck, familjebehandlare och Barbara Matzdorf, metodutvecklare.
Foto: Marie de Verdier

la tillbaka på och reducerar risken för misstag, säger Barbara.

Transparens och förutsägbarhet

Närhet och rutiner medför att socialsekreterare och behandlare enklare kan samarbeta kring olika uppdrag och samtidigt vara flexibla och följsamma oavsett vilka utmaningar de stöter på.

– Detta ger en transparens och en förutsägbarhet både för oss och för familjerna. I slutänden har vi samma mål och det är familjens förändringsprocess. Dessutom innebär det en avlastning och

en mer dynamisk arbetssituation – allting står och faller inte med en enda person, utan vi kan växeldra och stötta varandra, konstaterar Anders.

I nuläget söker Alingsås kommun nyfikna och kompetenta personer som är engagerade i förändringsarbete.

– Det är centralt att intresserade socialsekreterare faktiskt brinner för att vidareutveckla socialförvaltningens verksamhet. Vi vill ha medarbetare som har ett driv och tycker att det är roligt att arbeta med klienterna. Det finns så mycket att bidra till, avslutar hon.



Småstadens fördelar och storstadens möjligheter – Alingsås kommun har 40 000 invånare och präglas av en stark tillväxt. Här ligger det lagomstora socialkontoret med korta beslutsvägar som satsar på goda förutsättningar för socialsekreterare. Läs mer om vilka nya kollegor vi söker på www.alingsas.se

Alingsås kommun
Tel. vxl: 0322-61 60 00
E-post: socialnamnden@alingsas.se
www.alingsas.se



ALINGSÅS
KOMMUN

Människor som hjälper människor

– Vi valde att satsa på socionombemanning för att kunna jobba med något som känns bra i magen. Vårt övergripande mål är att förhindra kompetensbrist i organisationer som hjälper människor i behov säger Tommy Eriksson, vd för Cura Nord.

Fröt till Cura Nord såddes då Tommy Eriksson, Joakim Södermark och Lina Forsberg studerade till personalvetare vid Umeå universitet. Efter några år

ute i arbetslivet växte sig tankarna på att starta en egen verksamhet allt starkare. Genom att kombinera sina styrkor och arbetslivserfarenheter skulle de kunna arbeta med något de verkligen brinner för. Resultatet blev Cura Nord, ett konsultbolag för socionomer.

– Jag har alltid haft en stark drift att hjälpa andra och jobbat med personalfrågor och arbetsmiljö både som HR-konsult och som områdeschef. Jag vet hur viktigt det är att vara på ett företag som bryr sig om en, säger Lina Forsberg.

Att se människan, både sina egna anställda och slutkunden, är en av grundstenarna i Cura Nords verksamhet

– Vi vill att våra konsulter ska kunna vara sig själva och trivas hos oss. Därför har vi kollektivavtal, försäkringar, tydlig arbetsmiljöuppföljning och extern handledning för att de ska känna sig trygga i sin konsultroll. Vi tror stenhårt på att vi genom att ta hand om våra anställda på bästa sätt lägger grunden till att de kan göra ett bättre jobb med



Joakim Södermark, Tommy Eriksson och Lina Forsberg på Cura Nord.
Foto: EdelPhoto

människorna de är satta till att hjälpa, säger Lina Forsberg.

Stort intresse

Under företagets första åtta månader har trion hunnit med att intervjua cirka 200 konsulter.

– Det är betydligt fler som sökt, många gillar att det finns ett mindre bolag som sätter stort värde i återkoppling och som är transparenta och tydliga med vad som erbjuds. Vi har satt ambitiösa mål och så här långt följer vi dem, konstaterar Joakim Södermark.

Tommy Eriksson flikar in att man även har ett sikte inställt på långsiktiga

relationer, både vad gäller kunder, konsulter och uppdrag.

– Om våra konsulter till exempel erbjuds anställning av en kund som de trivs hos ser vi gärna en överrekrytering.

Cura Nord har startat i liten skala och även om de vill behålla det lilla formatet i form av personligt omhändertagande och omsorg om sina konsulter, räknar de med att utöka verksamheten.

– Om cirka ett år hoppas jag att vi har ytterligare en anställd på kontoret. Det betyder i så fall att företaget växer, att vi har fler konsulter ute och att fler människor får den hjälp de behöver, fastslår Joakim Södermark.



Cura Nord är ett norrländskt konsultföretag med inriktning på socionomer och deras arbetsmarknad med säte i Umeå. Företaget vill skapa långsiktig förändring genom att hjälpa organisationer med sin kompetensbrist. Detta för att hjälpa människor i behov och skapa ett bättre samhälle.

Cura Nord
Umeå Företagspark, Hus 7
903 47 Umeå
Tel: 090-34 00 140

www.curanord.se





You + Me = Youmi

Hur du ser på världen visar hur du ser på ditt jobb. Youmi Socionombemanning anser att goda villkor, bra lön och möjlighet att styra över sin tid är grunden för att man ska bli lyckad socionomkonsult. Samtidigt vill det till mer för att uppdraget ska bli fulländat.

Youmi talar mycket om ömsesidigheten. Med det avser man att alla parter ska uppleva att bemanningen utgör det bästa alternativet för såväl socionom och bemanningsföretag som för uppdragsgivaren. Det gamla win-win räck-er inte. Det räcker inte längre med att alla inblandade får ekonomisk vinning och slipper bli uppbundna på långa ti-der tack vare bemanningen.

Idag betyder förståelse, uppriktig-het och ambition lika mycket för re-sultatet. Man vill veta att den man arbetar för (eller den man hyr in), strävar efter samma mål. Vem arbetar jag för? Vilka värderingar styr dem? Sympatiserar jag med dem? Gör jag skillnad? Får jag uppskattning, inte enbart i lönekuvertet? Kan jag ut-vecklas?

Bakom socionombemanningsföreta-get Youmi finns människor med lång er-farenhet av bemanning inom såväl vård som omsorg. De har utarbetade kana-ler med uppdragsgivare över hela landet och har insikter och kontakter och inte minst just viljan att ge något utöver det vanliga. Tanken om allas välbefinnande och nytta – ömsesidigheten.

– Ömsesidigheten är vår ledstjärna vilket även namnet antyder: you + me = Youmi. Men ett namn är bara ett namn, det är vad man lägger i det och lever upp till, som avgör, säger Erik Westlund, en av grundarna till Youmi.

– Vi har förstått att det finns många människor, såväl på uppdragssidan som hos socionomkonsulter, som delar vår syn på framgångsrik bemanning. Med det sagt är goda villkor och bra lön som socionom givetvis en grundförutsätt-ning. Det får man aldrig glömma, av-slutar Erik Westlund.

Och det ser definitivt ut som att man hade rätt. Idag har Youmi förfrågning-ar från hela landet och åtskilliga socio-nomkonsulter på plats.

Huvudkontoret ligger i Stockholm men uppdragsgivarna finns över hela landet.

Youmis socionomkonsulter får till-gång till egen inloggning på My You-mi där alla fakta och jobberbudanden finns tillgängliga. My Youmi uppdate-ras flera gånger om dagen.



Erik Westlund, en av grundarna till Youmi.

i

Youmi socionombemanning repre-senterar ett nytt sätt att erbjuda uppdragsgivare möjlighet att tillgodose behovet av erfarna socionomer och samtidigt fånga upp socionomers önske-mål om frihet och flexibilitet i arbetslivet. Ömsesidigheten är Youmis ledstjärna. Nöjda uppdragsgivare inom kommuner, landsting och privata organisationer ska känna att de genom Youmi socionom-bemanning får tillgång till landets bästa socionomer. Socionomer i sin tur ska ha goda villkor, bra lön och självklart möj-lighet att styra över sina liv.

Youmi är ytterst noga i rekrytering-en av socionomkonsulter likväl som omsorgsfull i valet av socionombemanning-supplett. Därtill har vi kontinuerlig uppföljning. Ömsesidigheten åter igen. Ömsesidigheten är vårt riktmärke, vårt rättesnöre i allt vi åtar oss. Därav nam-net: You + me = youmi.

www.youmi.se

YOUMI

Hållbar framtid i Örgryte-Härlanda

Barn- och ungdomsenheten i Örgryte-Härlanda, Göteborg, har bestämt sig för att skapa en socialt hållbar arbetsmiljö där personalen stannar kvar. Nyligen firades ett år utan en enda uppsägning.

Efter en turbulent tid med hög upplevd stress, ohälsa och stor personalomsättning startades ett gediget förändringsarbete i augusti 2016.



Barn och unga består av trettionio medarbetare varav två enhetschefer. Verksamheten har fyra områden: mottagning, utredning, familjehemsverksamhet och familjebehandling. Målet för 2017 är att skapa en socialt hållbar socialtjänst där medarbetarna har en god arbetsmiljö och hälsa.

Karolina McPherson, enhetschef Individ- och familjeomsorgen

Pernilla Bohlin, t.f. enhetschef Utförarna

Barn- och ungdomsverksamheten
Göteborgs stad Örgryte-Härlanda
Tel: 031-365 66 75

E-post: karolina.mcperson@orgryteharlanda.goteborg.se



**Göteborgs
Stad**

– Vi hade 42 procents ökning av ärenden förra året och drogs med flera försenade utredningar. Det har vi nu jobbat ikapp – och mer ändå. Vi har frigjort tid för mer klientarbete, samtal med våra familjer och ökad samverkan i vår stadsdel, säger Karolina McPherson, enhetschef.

Tre team i tre faser

Nyckeln till framgången ligger i flera skeenden, bland annat att personalen delades upp i tre team som följer ett rullande schema i tre faser. Ett team finns alltid tillgängligt under ett par veckor för att ta emot nya akuta ärenden från mottagningsenheten medan de andra två teamen får tid att jobba vidare med sina egna ärenden utan att distraheras.

– Tanken är att vi inte ska behöva släcka bränder hela tiden utan kan jobba mer systematiskt och inte har lika många arbetsuppgifter på en gång. Familjen får därmed snabbare hjälp när deras motivation är som högst, säger Annica Davidsson, socialsekreterare vid mottagningsenheten.



Karolina McPherson, Anna Albo och Annica Davidsson på Barn- och ungdomsenheten i Örgryte-Härlanda.

Förändringen var ett nödvändigt initiativ för att hantera verkligheten, att det alltid är resursbrist och hög arbetsbelastning. Då är det både stora och små steg som gör skillnad. Som att äta gemensam frukost på morgonen eller att starta körsång på arbetstid.

– Vi måste se till helheten i det vi jobbar med, både familjens helhet, men också till vår egen. Jag känner att vi har fått grundförutsättningarna nu, att det är roligt att gå till jobbet och då klarar vi de tuffa delarna också, säger Anna Albo, utredare.

Regelbunden feedback

En av åtgärderna handlar om att mins-

ka sårbarheten, att arbeta två i varje ärende samt fokusera på vikten av att ha god kamratskap i arbetsgruppen. En annan är att ge återkommande feedback på arbetet. En tredje är "walk and talk" där kollegorna hellre är ute och går än sitter på rummen och pratar. Samverkan med lokalsamhället är också avgörande för att kunna rikta kommunens resurser till rätt behov.

– Alla delar är viktiga, precis som att vi klargör vilka förväntningar som finns på en person. Annars gör man lätt mer än vad som förväntas, det är aldrig tvärtom i den här kåren, säger Karolina McPherson.

Konsulter som vill göra skillnad

Kronan konsult startades av socio- nomer för socionomer 2011 med viljan att utveckla socialtjänsten. Genom kvalitetssäkring för både uppdragsgivare och konsulter växer man och har idag fem kontor runt om i landet, varav ett nyöppnat i Malmö.

– Jag har alltid brunnit för socialt arbete. Det har varit väldigt stimulerande att starta upp kontoret i Malmö för likasinnade, säger Teresa Almerud som själv är socionom i botten med flera års erfarenhet inom socialtjänsten, där hon bland annat varit handläggare och chef.

Stöttande företagskultur

För Teresa Almerud var det företagets värdegrunder där inte själva uthyrandet står i fokus, utan viljan att göra skillnad, som lockade henne till Kronan för ett drygt halvår sedan.

– Här jobbar vi efter värdegrunden att alla ska bemötas med respekt, från klienter till förvaltning. Jag värdesätter också teamkänslan som finns inom företaget där alla stöttar och hjälper varandra, fortsätter hon.

En som stöttar upp teamet är Ingemar Tidholm som arbetat på Kronan



Konsultcheferna vid Kronan Konsult.

i snart tre år. Med sina dryga tjugofem år inom socialt arbete, där han bland annat varit chef och ledare, är han väl insatt i de utmaningar socialförvaltningar står inför. I sitt jobb som kvalitets- och metodutvecklare utbildar, handleder och stödjer han medarbetarna ute på fältet samt gör omvärldsbevakningar.

– Det här är en resurs som vi valt för att våra konsulter ska kunna utvecklas och känna sig trygga i sitt uppdrag.

Men också för att kunna säkerställa kvaliteten gentemot våra uppdragsgivare och ta ett större ansvar för uppdraget då det också avlastar arbetsledningen hos uppdragsgivaren, säger han.

Viktiga kulturbärare

Kronan Konsult startades med målsättningen att införa ny energi och kreativitet i socialt arbete. Genom den breda erfarenhet som konsulterna har med sig kan de snabbt sätta sig in i job-

bet och skapa andrum för en arbetsgrupp.

– Många som söker jobb hos oss har ofta lång erfarenhet av att arbeta inom socialtjänsten och vill prova på hur det är att arbeta inom olika organisationer. På så sätt fungerar vi också som viktiga kulturbärare, säger Ingemar Tidholm.

Teresa Almerud är inne på samma linje.

– Här brinner vi för socialt arbete och för att trivas måste man vilja göra skillnad, avslutar hon.



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. Kronan Konsult finns idag i Malmö, Göteborg, Jönköping, Kristinehamn och Stockholm.

www.kronankonsult.se

Väl fungerande strukturer banar väg för socialt arbete i Norrtälje

För den som trivs med eget ansvar, tycker om att jobba med utveckling och har ett stort socialarbetarhjärta, är Norrtäljes socialtjänst rätt plats. Här finns en tydlig struktur med väl utbyggd administration samt ett tydligt och nära ledarskap som skapar förutsättningar för socionomer att ägna sig åt sin kärnkompetens – socialt arbete.

Efter 20 år på olika poster inom socialtjänster i Stockholmsområdet sökte sig Pia Molander Wistam till Norrtälje.

– Jag ville jobba i en kommun som tar utveckling och innovation på allvar. Jag var också intresserad av Norrtälje eftersom det är en mindre kommun där man som socionom kan arbeta nära både beslutsfattare och klienter.

Efter tre månader som avdelningschef för Barn- och ungdomsavdelningen kan hon konstatera att förväntningarna uppfyllts med råge.

– Norrtälje har en gedigen struktur med ett väl fungerande och helt digitaliserat kvalitetsledningssystem som är en integrerad del av verksamheten. Här finns också en hög ambitionsnivå om att tillhandahålla en socialtjänst som är till största möjliga nytta för medborgarna.

Paula Christofidi Cederqvist, enhetschef vid Familjevårdsenheten, som arbetat inom socialtjänsten i Norrtälje sedan 2006, nickar instämmande.

– Jag har varit ute och provat på arbete inom andra socialtjänster, men alltid längtat tillbaka. Det jag saknade var dels den fungerande strukturen, dels det tyd-

liga barnfokus som finns i denna kommun. Här går barnets bästa alltid i första hand och det tilltalar mig väldigt mycket.

Ständig förbättring

Just nu pågår en rad olika förändringsprojekt inom verksamheten. Exempel på det är Familjerättens projekt kring barn i svåra konflikter och ett internt samverkansprojekt med implementering av Signs of safety som genomgripande metod. Man har även påbörjat ett Lean-inspirerat arbete och under nästa år är siktet inställt på att införa en ny arbetsmetod utifrån Mölndalsmodellen. Som en del i detta



Paula Christofidi Cederqvist och Pia Molander Wistam.
Foto: Cecilia Nordstrand

planeras även utbildningar i MI, motiverande intervju samt i nätverksarbete.

Paula Christofidi Cederqvist är involverad i projektet med 30-timmarsvecka för Familjevården.

– Den kortare arbetstiden ska inte innebära någon försämring för våra klienter. Grundtanken är att vi genom att använda tiden på ett bättre sätt ska kunna leverera lika mycket som förut.

För socialtjänsten i Norrtälje är förbättrings- och kvalitetsarbete en ständigt pågående process.

– I slutänden skapar det även en god arbetsmiljö för våra medarbetare. För oss det handlar om att arbeta utifrån KASAM, känsla av sammanhang, stor känsla av delaktighet, möjlighet till påverkan och möjlighet till insyn. Precis som vi vill arbeta med våra familjer. fastslår Pia Molander Wistam.



Socialkontoret i Norrtälje har cirka 120 medarbetare och ansvarar för Individ- och familjeomsorgen i kommunen. På Barn- och ungdomsavdelningen arbetar cirka 60 medarbetare fördelade på mottagningsenhet, utredningsenhet, familjerättsenhet, familjevårdsenhet samt öppenvårdsenhet. Vi arbetar med barn och unga 0-20 år och deras familjer.



**NORRTÄLJE
KOMMUN**

Norrtälje kommun
Avdelningen Barn och unga
Baldersgatan 17, 76128 Norrtälje
Tel: 0176-710 00, www.norrtalje.se

Hur är det att arbeta som socionomkonsult?

Erfarna Socionomkonsulter besitter mer än 20 års erfarenhet från ledande befattningar inom socionombranschen. Vi garanterar våra konsulter en trygg arbetssituation kantad av många förmåner.

Helen är specialist inom BoU och är just nu ute på uppdrag från Erfarna Socionomkonsulter. Vi träffar henne en solig tisdag efter att hon avslutat sin arbetsdag.

Varför började du arbeta som konsult?

– Jag var trött på alla oändliga möten som inte var relevanta för min del. Jag har lång erfarenhet inom branschen och ansåg mig underutnyttjad rent kompetensmässigt. För ett år se-

dan berättade en tidigare kollega om hur det var att arbeta som konsult och samma dag bestämde jag mig för att det även skulle bli min framtida karriär. Jag kom i kontakt med Erfarna Socionomkonsulter som gav mig rätt förutsättningar och hittade ett uppdrag åt mig.

Vilka skillnader finns mellan att vara konsult och anställd?

– Som konsult har du större frihet vilket har gjort mig piggare i vardagen och jag ser tydligt att mitt arbete gör skillnad nu när min kompetens utnyttjas fullt ut. Dessutom får jag idag en lön som matchar min erfarenhet, vilket såklart leder till mer arbetsglädje.



Erfarna Socionomkonsulter har en trygghetsgaranti, vilket innebär att jag aldrig behöver oroa mig för att gå utan uppdrag. Det gör att jag kan slappna av

och koncentrera mig på det jag är allra bäst på utan onödiga stressmoment.

Vad skulle du säga till dem som funderar på att ta steget och bli konsult?

– Gör det bara. Det svåraste är att ta steget, men när du väl har kommit igång kommer du att undra varför du inte gjorde det tidigare. Hos Erfarna Socionomkonsulter får du kontinuerlig coaching och har nära kontakt med huvudkontoret, något jag verkligen uppskattar.



Tre enkla steg för att bli konsult:

1. Besök oss på: erfarnasocionomkonsulter.se
2. Fyll i dina uppgifter i formuläret och skicka in.
3. Vi ringer dig för en första kontakt.



**Erfarna
Socionomkonsulter**

**Är du också redo att satsa på en bättre arbetssituation?
Hör av dig så hjälper vi dig!**

www.erfarnasocionomkonsulter.se eller 010-207 83 00

Järfälla prövar sex timmars arbetsdag

När medarbetarna själva ville pröva sex timmars arbetsdag, tänkte de beslutande "Varför inte?" Den 1 oktober börjar det åtta månader långa försöket – med facket's välsignelse.

– Det var Östersundsmodellen som inspirerade personal vid socialtjänsten till förslaget, säger Frida Bäckman, personalkonsult i Järfälla.

Hon är medveten om att det finns utmaningar i projektet. Den största är att klara samma arbetsmängd på kortare tid.

– Men studier visar att man med en längre återhämtning klarar av att arbeta effektivare under begränsade tider.

Vad hoppas du på för resultat?

– Jag hoppas på nöjda medarbetare samt bibehållen service, kvalitet och tillgänglighet!

"Kortare arbetsdag ger mer energi"

Eleonora Reslow, handläggare på enheten funktionsnedsättning, är en av dem som ska prova sex-timmars-arbetsdagen. Hon tror att den kommer att ge mer positiv energi i vardagen.

– Om projektet kan bidra till att personalen mår bättre är det värt att prova. Jag tror att en person som har en



Frida Bäckman, personalkonsult och Eleonora Reslow, handläggare på enheten funktionsnedsättning i Järfälla.

tillfredsställande fritid och privatliv är bättre rustad för att hantera utmaningarna i arbetet.

Eleonora tror att hon kommer att hinna med sina arbetsuppgifter trots den kortare arbetsdagen. Det handlar om planering och kommunikation med kollegerna.

– Kanske hinner man inte alltid med fika eller allmänt prat med kollegerna i korridoren. Jag själv arbetar bättre under press än när jag har god tid på mig.

Hon hoppas att försöket ska bidra till en bättre arbetsmiljö.

– Men om det inte skulle fungera så kan projektet ändå bidra till andra nyt-



Med start i höst kommer Järfälla att testa sex timmars arbetsdag. En grupp handläggare och administrativ personal på avdelningen Äldreomsorg och funktionshinder har fått möjligheten att välja om de vill vara med i projektet.

Deltagarna kommer att ha samma lön och arbetsmängd som tidigare. Kvaliteten på arbetet ska inte påverkas.

Tanken är att medarbetarna ska få möjlighet till längre återhämtning, och därmed känna sig ännu piggare på jobbet.

Deltagarna kan hoppa av projektet när de vill. Försöket kommer att följas upp under hela perioden.

www.jarfalla.se



JÄRFÄLLA

tiga erfarenheter som kan göra skillnad på arbetsplatsen.

Hur kommer din tid utanför jobbet att påverkas?

– Jag får mer tid för familj, hund och fritidsintressen.

Jobba i frontlinjen av det sociala arbetet

Att gå i bräsch för att utveckla det sociala arbetet och samtidigt skapa en arbetsmiljö där konsulterna mår bra och trivs. Detta är kärnan i ALM Socionomtjänsters verksamhet. – Det är unikt att arbeta med så stark fokus på kunskap. Här finns ett engagemang jag aldrig tidigare upplevt.

Det säger Lisa Holmgren, som under flera år arbetade som kommunalt anställd socialsekreterare innan hon kom till ALM Socionomtjänster i våras. Idag arbetar hon som socionomkonsult med ensamkommande barn i en Stockholmskommun.

– För mig var det som att komma hem. Kompetensen här är väldigt hög och det finns ett driv hos såväl konsulter som ledning, som jag inte tror att man hittar någon annanstans. Alla brinner verkligen för det sociala arbetet och för att jobba evidens- och forskningsbaserat. Vi får väldigt många möjligheter till vidareutbildning och jag har utvecklats enormt, både i min profession och personligt.

Arbetsglädje och spetskompetens

ALM, som huvudsakligen har inriktning mot barn och ungdom, grunda-



Lisa Holmgren och Mikael Mattsson Flink på ALM Socionomtjänster.

des 2009 av Mikael Mattsson Flink, tillsammans med två erfarna kollegor. De ville arbeta med spetsutveckling av socialt arbete och hitta tillbaka till arbetsglädjen, som ibland kan skymmas av stress och byråkrati. I början hade företaget inriktning mot utbildning och fortbildning, vilket fortfarande är en viktig del av verksamheten. För två år sedan utvidgades ALM till att även omfatta bemanning.

– En grundvärdering på ALM är att våra konsulter ska jobba i den absoluta framkanten av socialt arbete, men utan att bränna ut sig. Här ska man kunna vara högpresterande, men ha en rimlig

arbetsbörda. Vi i ledningen har ju egen erfarenhet av socialt arbete, så vi vet utmaningarna och fallgroparna, säger Mikael.

ALM har uppdrag framför allt i Stockholmsregionen och har idag fyra konsulter. Tanken är att växa långsamt och sikten är inställt på att anställa ytterligare två till fyra konsulter. Förutom socionomexamen behövs flera års erfarenhet.

– Vi har höga krav och söker efter personer som passar in i vårt arbetssätt och i teamet. Det är en trygghet för alla att våra medarbetare har hög kompetens och trivs med varandra, säger Mikael.



ALM Socionomtjänster erbjuder utredningsarbete av barn/ungdomar som riskerar att fara illa, arbetsledar- och chefsuppdrag, handläggnings- och dokumentationsutbildningar med kopplingar till BBIC, föreläsningar och workshops om risk- och skyddsfaktorer, socialt arbete och verksamhetsutveckling samt introduktionsutbildning och mentorskap till oerfarna socialsekreterare. Nytt är att ALM även har börjat arbeta med grupp-utveckling.

Här finns stora möjligheter för dig med rätt kompetens att få en spännande karriär och medverka till att utveckla det sociala arbetet.

www.alm-socionomtjanster.se



Socionomtjänster AB

Lisa understryker att en av de stora fördelarna med ALM är närheten till ledningen och de korta beslutsvägarna.

– Här finns en lyhördhet och ett genuint intresse för medarbetarna. Det handlar aldrig om volym utan alltid om kvalitet.

Närhet präglar socialtjänsten på Gotland

– Vi ser ett behov av att ständigt utveckla verksamheten. Genom bland annat familjerådslag och hemutredningar försöker vi flytta förmågan till förändring till de som behöver göra förändringen, säger Lars Olofsson, chef för socialtjänstens barn- och familjeenhet, Region Gotland.

Socialtjänstens barn- och familjeenhet på Gotland har under senare år genomfört en rad olika satsningar på verksamheten. Familjehemsvården har stärkts liksom många av de insatser som erbjuds regionens medborgare.

– Samhället är föränderligt och det måste även socialtjänsten vara. Ett sätt för verksamheten att möta den nya tidens krav är vår strävan efter att arbeta allt mer evidensbaserat, säger Lars Olofsson.

Socialtjänsten på Gotland har en lång historia av familjerådslag.

– Vi tror på att hitta lösningar i barnets eller ungdomens eget nätverk och att det kan vara ett bra alternativ till de mer omfattande insatser som samhället kan erbjuda.

Verksamheten har utfört en målgruppsinventering och skall nu påbörja arbete utifrån resultatet.

– För att få en bild av de barn och unga som är aktuella för socialtjänsten har vi utfört en inventering utifrån olika aspekter och frågeställningar. Vi vill bland annat bli bättre på att utreda lagom mycket, så att vi kan lägga mer kraft där det behövs och mindre där det räcker med kortare utredningar.

Närhet

Lars Olofsson berättar vidare att socialförvaltningen har ett nystartat ut-

redningshem där man ska genomföra utredningar på familjer med barn.

– Vi har även börjat med hemutredningar vilket går helt i linje med tanken om att arbeta nära våra brukare och de andra aktörerna i verksamheten.

Just närheten, såväl geografiskt som organisatoriskt, är en viktig anledning till att Lars Olofsson arbetat mer än 30 år inom Gotlands socialtjänst.

– Gotland är också speciellt eftersom vi i stor utsträckning måste lösa våra utmaningar här på plats. Det har lett till att vi har en rätt så omfattande organisation med bred kompetens, vilket i sin tur skapar goda möjligheter till att utvecklas i verksamheten.

Andra fördelar är ett generöst utbud av fortbildningar.

– Gotland är också ett fantastiskt ställe att bo på. Här finns såväl en liten stad som en omedelbar närhet till kultur och natur. Människor trivs på Gotland



Foto: Tommy Söderlund

Lars Olofsson, chef för socialtjänstens barn- och familjeenhet, Region Gotland.

vilket märks också på barn- och familjeenheten. Många stannar i årtal på sina tjänster, den samlade erfarenheten i vår organisation inger respekt.



Som en del av Region Gotland ansvarar socialförvaltningen för socialtjänst, äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade på hela Gotland. Våra cirka 1 800 medarbetare är med och skapar en effektiv verksamhet som har brukarna i centrum.

Region Gotland
621 81 Visby
Tel: 0498-26 90 00
www.gotland.se



Med det personliga mötet i fokus

Genom ihärdigt utvecklingsarbete har Bemannia genomgått en omfattande tillväxt det senaste året. Företaget har cementerat sin närvaro över hela Sverige och anställer idag fler socionomkonsulter än någonsin tidigare, men betoningen ligger alltjämt på att växa i lagom takt.

Bemannia har i flera år utmärkt sig som ett lite personligare bemanningsföretag, med en lyhörd stämning där konsulterna står i fokus. Denna inställning har gett utdelning många gånger om, vilket märks inte minst på det ökade antalet ramavtal som företaget har tecknat över hela landet.

– Visst har vi haft skickliga upp-handlare, men det är våra konsulters utmärkta arbete och proffsighet som har spelat den avgörande rollen för vår utvecklingsprocess. De är fantastiska ambassadörer för vår verksamhet och med deras hjälp satsar vi nu stort på att ytterligare förstärka vår verksamhet i olika regioner, säger Kristina Irvebrandt, affärsområdesansvarig vid Bemannia.

Besöker konsulterna på plats

Tillsammans med konsultcheferna Lisa Målberg och Jenny Andersson betonar



Kristina Irvebrandt, affärsområdesansvarig, Jenny Andersson, konsultchef och Lisa Målberg, konsultchef vid Bemannia.

hon att receptet bakom framgången i förlängningen handlar om att vara en synlig och engagerad arbetsgivare som tar ansvar för sina konsulter.

– Vi besöker våra konsulter ute på arbetsplatserna i så stor utsträckning det är möjligt, stämmer av hur uppdraget går eller kanske går och äter lunch ihop. Dessutom kan konsulterna alltid nå oss via telefon och e-post om de behöver stöd eller hjälp. Jag är övertygad om att detta spelar

stor roll för att socionomer stannar hos oss – vi ger ett seriöst intryck, står för bra värderingar och har funnits i branschen länge, säger Lisa.

Plattform för utveckling

Jenny, som nyligen axlat rollen som konsultchef och som tidigare arbetat inom bland annat LSS och som kurator, understryker att Bemannia utgör en stabil plattform att stå på för att utvecklas och få nya erfarenheter.



Bemannia är ett svenskt bemannings- och rekryteringsföretag som tillhandahåller kompetent och kvalificerad personaluthyrning, rekrytering och personalentreprenad. Bemannia är anslutna till Bemanningsföretagen och har kollektivavtal. Företaget är leverantör till hela den offentliga sektorn vilket innebär cirka 900 kunder inom kommun, landsting och statliga myndigheter och bolag.

Bemannia AB
Sveavägen 155
113 46 Stockholm
Tel: 0771-84 53 00
E-post: socionom@bemannia.se
www.bemannia.se

– Konsulter har möjlighet att fördjupa sig i olika områden de har kompetens inom och skaffa sig mångsidig erfarenhet från olika arbetsplatser – det är oerhört lärorikt. Förutom dessa förmånliga villkor och en konkurrenskraftig lön stöttar vi också gärna våra socionomkonsulter med att hålla sig à jour genom att exempelvis gå olika utbildningar och kurser. Det är så man blir en bättre socialsekreterare, avslutar hon.

Så lyckades Mora vända stress till trivsel

Från överbelastning och stress till strukturerat arbetssätt, rimlig arbetstakt, löneökning samt glad och trygg stämning. I Mora har man lyckats skapa en arbetsplats som hyllas av både Arbetsmiljöverket och de anställda socialsekreterarna inom kommunens barn- och ungdomsenhet.

Fler anställda och fler stödfunktioner för att minska arbetsbelastningen, bättre introduktion för nyanställda och studenter, ledarskapsutbildning till chefer samt mer kollegialt samarbete. Förbättringarna inom Individ- och familjeomsorgens barn- och ungdomsenhet i Mora kommun är omfattande.

Att satsningen gett resultat märks på flera sätt. Arbetsmiljöverket berömde arbetsplatsen vid sitt besök hösten 2016 och framhöll bland annat chefer-

nas nära stöd till socialsekreterarna och det goda stödet för både administration och metod. Ett annat välkommet kvitto är avsaknaden av konsulter.

– Vi har inte haft några konsulter i år och ser inget behov inom de närmaste åren. Även våra kostnader för placeringar har minskat. Något som beror på att vi har personal och tidsmässigt utrymme att arbeta förebyggande, att vi kan arbeta mer intensivt med ärenden för att komma till avslut av externa

placeringar, att vi förhandlar om priser och arbetar aktivt med hemmaplanslösningar, säger Ewa Byström, enhetschef för IFO Barn och ungdom.

Alla medarbetare har fått säga sitt

En konkret handlingsplan har legat till grund för det lyckade arbetsmiljöarbetet. Avdelningschef Pia Blomstedt har haft det övergripande ansvaret så att rätt beslut tagits av både förvaltningens ledningsgrupp och socialnämnden. Med hjälp av företagshälsovården har alla medarbetarna djupintervjuats om sin arbetssituation för att kartlägga brister och problem. Utifrån de sammanställda svaren har man sedan arbetat systematiskt för att förbättra på alla punkter för såväl socialsekreterare som chefer.

– Det har blivit en mer positiv stämning som gör det roligt att gå till jobbet, säger Jenny Åsenlund, socialsekreterare.

– Ja, vi har fått en bra gruppkänsla. Alla stöttar varandra och erbjuder sig att hjälpa till om någon har mycket att göra, instämmer Åsa Mattsson, förste socialsekreterare.

Socialsekreterarna prioriterades särskilt vid löneöversynen 2016. Trots att arbetsgivaren gjort en lönesatsning och framhåller det värdefulla sociala arbetet, är medarbetarna överens om att det är



Jenny Åsenlund, Åsa Mattsson och Ewa Byström i Mora.
Foto: Lars Berglund

helhetsgreppet kring arbetssituationen som är avgörande för deras ökade trivsel.

– Löneprioriteringen är viktig och välkommen, men pengar kan inte ensamt skapa arbetsmotivation. Det är helheten som gör att jag nu uppskattar mitt jobb, säger Åsa Mattsson.

i

Individ- och familjeomsorgen, IFO, i Mora kommun har sedan drygt två år arbetat aktivt med att förbättra arbetsmiljön. Framför allt har verksamheten mot barn och ungdomar förstärkts och förbättrats. Socialsekreterare inom den sociala barn- och ungdomsvården uppmuntras bland annat att gå Socialstyrelsens påbyggnadsutbildning och ges tid att göra hemuppgifter på arbetstid.

Kontakt: Ewa Byström, enhetschef IFO Barn och ungdom.

Tel: 0250-263 60

E-post: ewa.bystrom@mora.se

www.mora.se



MORA

Hög kompetens skapar yrkesstolthet bland konsulterna på Cognati

– Mitt första år på Cognati Kompetens har varit mycket utvecklande och lärorikt. Här kan jag växa både som människa och yrkesperson, säger Johanna Schnürer som efter 14 år på olika poster inom den kommunala socialtjänsten började arbeta som konsult.

Cognati Kompetens AB är ett bemanningsföretag som riktat in sig på att anställa konsulter med minst fem års relevant arbetslivserfarenhet efter socionomexamen. Syftet är att ge kunden ett mervärde i form av kunniga och självgående socionomer som kan leva upp till de krav och förväntningar som finns i varje verksamhet.

Johanna Schnürer hade arbetat inom socialtjänsten i Örebro sedan 2002 när hon fick ett erbjudande om att börja som konsult på Cognati Kompetens.

– Jag trivdes bra på jobbet men tyckte det lät spännande, inte minst på grund av den stora variationen i uppdragen. Så jag tackade ja till erbjudandet och har inte ångrat det valet en sekund.



Johanna Schnürer och Sanna Belmén på Cognati Kompetens.

Sanna Belmén har en liknande bakgrund. Efter socionomexamen och sex år inom den kommunala socialtjänsten började hon i våras att arbeta som konsult.

– Det var dags att prova något nytt och att det blev just Cognati var ett aktivt val. Här arbetar mycket duktiga yrkespersoner, för mig är det viktigt att kunna vara stolt över min arbetsgivare och de tjänster som levereras.

Johanna nickar instämmande.

– Vi på Cognati kan stå för att det är en hög kompetens på oss anställda och att alla kan leverera. Ett kvitto på det är

alla nöjda kunder, både inom privat och offentlig verksamhet.

Utvecklande

Just nu har Johanna ett uppdrag som teamledare i mottagningsgruppen inom socialtjänsten i Västerås.

– Det är mitt första chefsjobb, jag har tidigare inte varit så intresserad av arbetsledning. Men variationen av uppdrag gör att jag som konsult både bygger kompetens och upptäcker nya sidor hos mig själv, det är enormt stimulerande.

Även Sanna arbetar just nu inom Västerås kommun.

i

Cognati Kompetens är ett auktoriserat bemanningsföretag som erbjuder kunder inom privat och offentlig verksamhet konsulter med socionom- och psykologkompetens.

Cognati Kompetens AB

Olaigatan 20

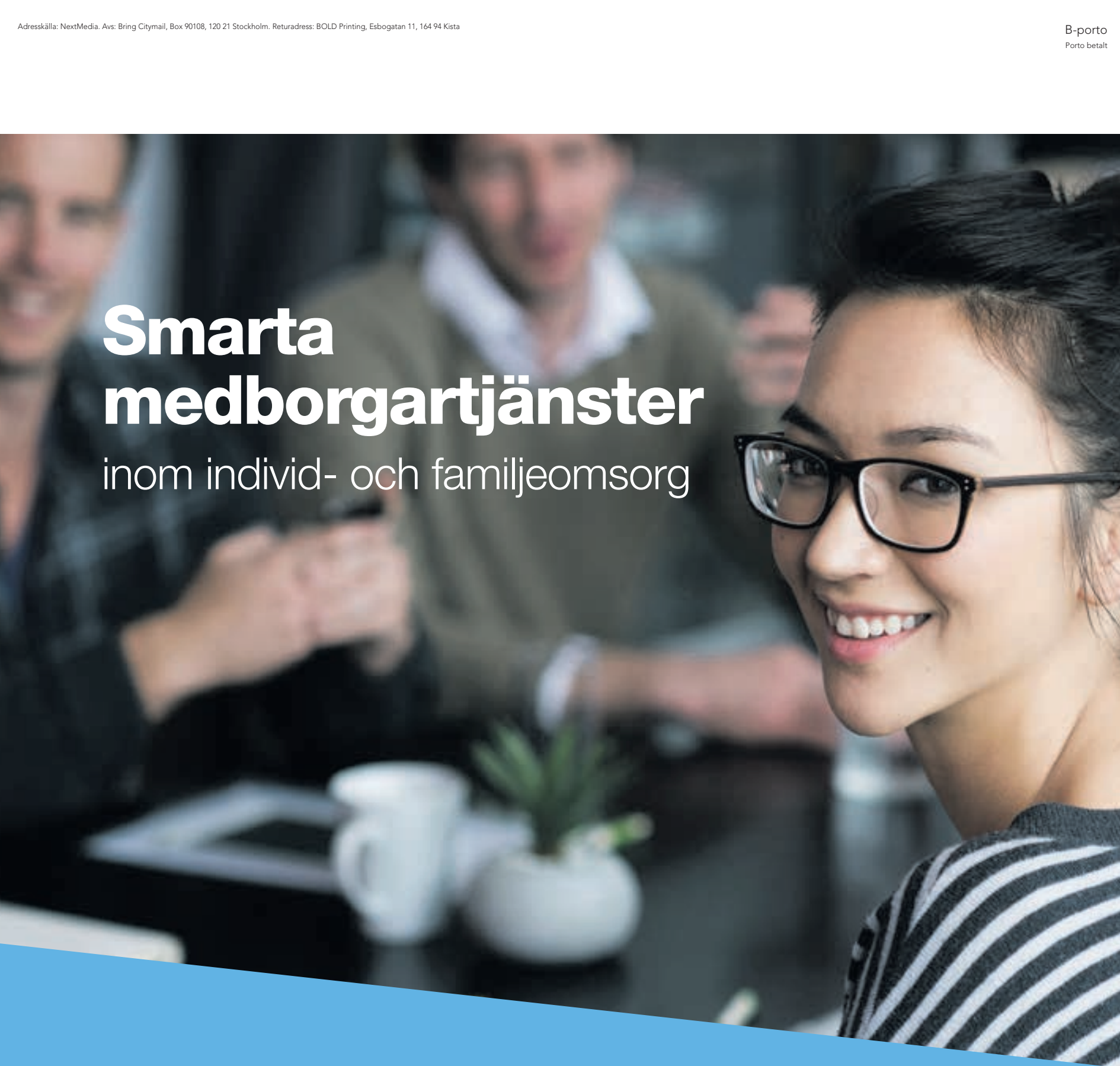
703 61 Örebro

Tel: 070-869 64 64

www.cognati.se



– Jag har ett uppdrag som socialsekreterare i ett team som är inriktat på våld i nära relationer. Det känns kul och inspirerande att hela tiden få nya utmaningar som gör att man utvecklas och ibland tvingas utanför sin bekvämlighetszon. Trivs man med det så är Cognati Kompetens helt rätt arbetsgivare.

A photograph of a woman with dark hair and glasses, smiling and looking towards the camera. She is wearing a black and white striped shirt. In the background, two men are seated at a table, looking at a tablet. On the table, there is a white mug and a small potted plant. The scene appears to be a professional meeting or a collaborative work environment.

Smarta medborgartjänster

inom individ- och familjeomsorg

Frigör tid för verksamheten och ger bättre service för medborgaren

Våra medborgartjänster för ekonomiskt bistånd skapar möjlighet för medborgaren att ansöka om försörjningsstöd och följa sitt ärende. Uppgifterna från ansökan integreras direkt i Tietos verksamhetssystem. Sökanden kan enkelt kommunicera med sin handläggare via en meddelandefunktion samt få SMS- och/eller e-postnotifiering när något nytt har skett i handlägningsprocessen.

Våra medborgartjänster är tillgängliga dygnet runt via dator, surfplatta eller smartphone – enkelt och smidigt.

Läs mer på tieto.se/medborgartjanst

tieto