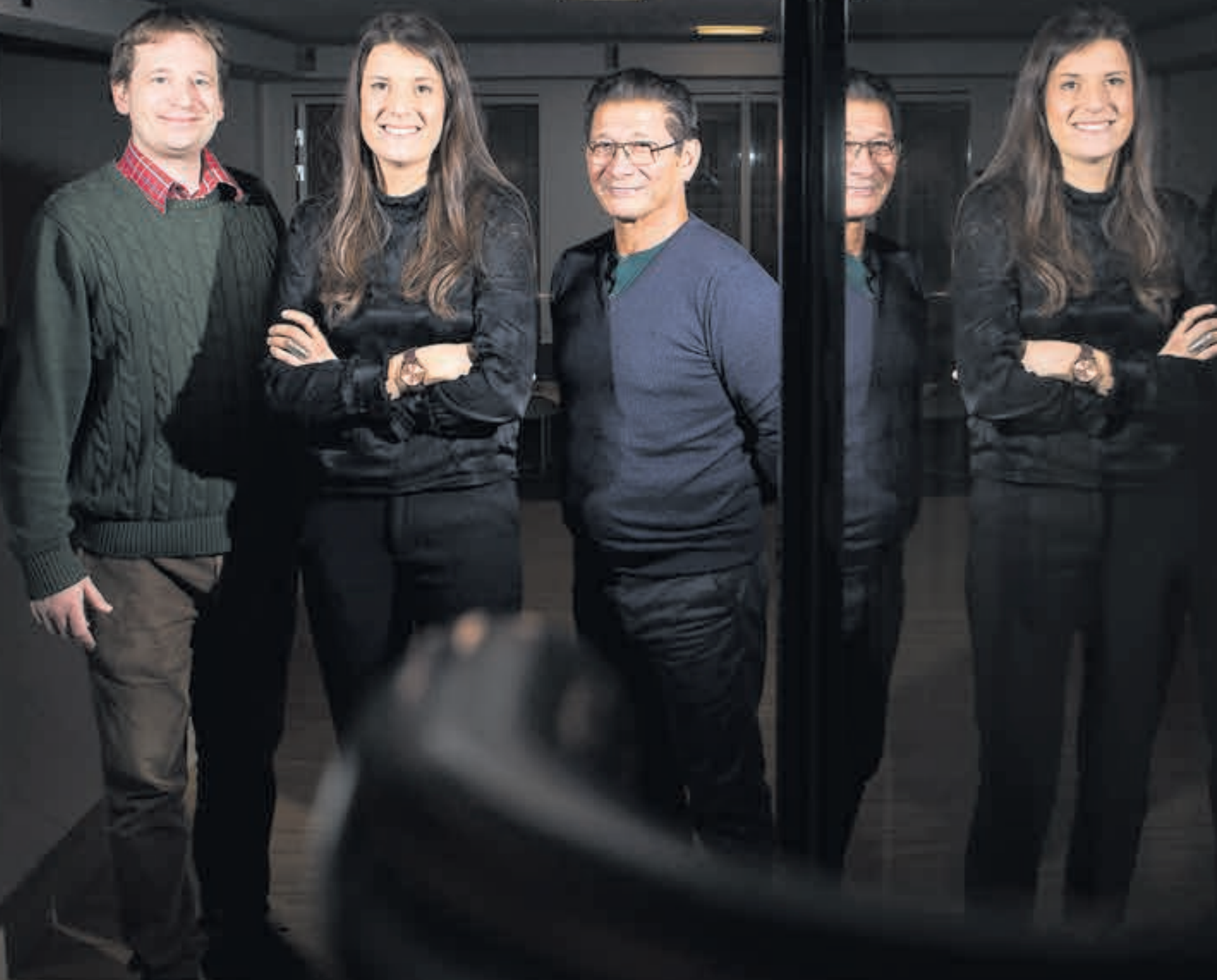


Framtidens Karriär Socionom



Socialpolitiska visioner stärker det sociala arbetet

4 8 av 10 socionomer anser att tydligare socialpolitiska visioner skulle stärka det sociala arbetet. Heike Erkers, Akademikerförbundet SSR, anser att socialpolitiska mål i en vision gör det lättare att ställa krav på vilka resurser som krävs för att uppnå målen.

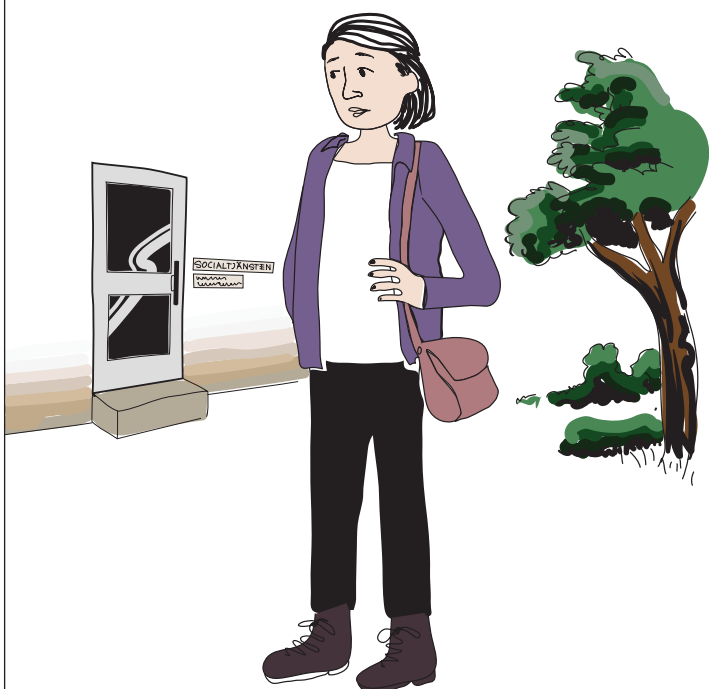
Ett bra ledarskap viktigast för att stanna långsiktigt

5 Ett bra ledarskap, bra lön, rimlig arbetsbelastning och bra arbetskamrater är de fyra viktigaste faktorerna för att socionomer ska stanna långsiktigt hos sin arbetsgivare. Råd till socialtjänster som vill bli attraktivare som arbetsgivare.

Socialekreterares återhämtning är ett delat ansvar

6 Hela 92 procent av socionomerna ansåg att socialekreterare ska få tid för återhämtning och reflektion på ordinarie arbetstid. Sofia Angervall, socionom och enhetschef för enheten barn och unga i Västra Göteborg, är inte överraskad.

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

NCK
NATIONELLT CENTRUM
FÖR KVINNOFRID


Länsstyrelserna

 Socialstyrelsen



En chans till ett bättre liv

Grödbygården ligger i natursköna omgivningar, omgivet av hav, sjöar och bokskogar. Här finns en lugn och stabil miljö som skapar förutsättningar för att återuppbygga relationer, baserat på lång erfarenhet och kompetens. Vi hjälper föräldrar, barn och familjer att ta fatt i den utvecklingstråd som tidigare slagit knut. Vill du veta mer? Ring 0456-229 41 eller besök www.grodbygarden.se

 **Grödbygården**
EN KUPAD HAND FÖR LIVET



Göteborgs Centrum för Kompetensutveckling

Workshops och Utbildningar 2019 i Göteborg

Søren Hertz

1 dag workshop 10 april 2019

Systemisk barnpsykiater, Danmark

Barn- och ungdomspsykiatri ur systemiskt perspektiv

Gillian Hughes

1 dag workshop 17 maj 2019

Frigörelse och narrativ praktik:

att arbeta med marginaliserade unga människor
för att befria dem från oönskade identiteter

**2-årig Grundläggande Psykoterapiutbildning
på Systemisk Narrativ Grund**

Start ht 2019

Kursansvariga Lars Vennman och Ilze Norman

2 dagar workshop i november 2019

Jim Wilson och Peter Rober

Dialogiska möten med familjer

Håll utkik på vår hemsida för rätt datum!

För anmälan och mer information se **UTBUD** på
www.gck.nu. Du kan också kontakta oss på info@gck.nu



Ledarskapet viktigast för att socionomer ska stanna

Ledarskapet är den viktigaste faktorn för att socionomer ska stanna långsiktigt hos sin arbetsgivare. Det blir svaret vare sig man frågar socionomer runt om i Sverige eller chefer inom socialtjänsten. Samtidigt saknar en klar majoritet av cheferna inom socialtjänsten mycket goda förutsättningar att bedriva ett bra ledarskap. Att förbättra förutsättningarna och göra det attraktivare att bli och stanna kvar i rollen som chef, måste därför vara en prioriterad fråga.

8 av 10 socionomer anser att en tydligare socialpolitisk vision skulle stärka det sociala arbetet. Heike Erkers, Akademikerförbundet SSR, anser att det visar hur viktig den här frågan är för hela det sociala arbetet.

Att behålla erfarna socionomer inom socialtjänsten eller andra verksamheten inom socialt arbete är

prioriterat både för arbetsgivarna och socionomerna själva, men då behöver också erfarenhet premieras mer. Erfarenheten behövs för att hantera alla kvalificerade och komplexa ärenden, men även för att ge trygghet åt mindre erfarna kollegor.

Det är också viktigt att arbeta på sin image som arbetsgivare, både internt och externt. Anna-Lena Sellergren, förvaltningschef i Borås stad, ger sina råd till socialtjänster som vill bli attraktivare som arbetsgivare.

Hör gärna av er till oss med förslag på artiklar och intervjupersoner. Eller hur vi på andra sätt kan bidra till att uppmärksamma socionomers insatser i samhället.

Trevlig läsning!
Redaktionen

Om detta kan du läsa i Framtidens Karriär – Socionom

- 4 **Socialpolitiska visioner stärker det sociala arbetet**
Intervju med Heike Erkers, ordförande i Akademikerförbundet SSR.
- 4 **Tjänstemän fattar beslut med högre kvalitet**
94 procent av socionomerna anser att tjänstemän skulle fatta beslut med högre kvalitet i individärenden.
- 5 **Bra ledarskap viktigast för att stanna långsiktigt**
Råd till socialtjänster som vill bli attraktivare som arbetsgivare.
- 6 **Ekonomiskt bistånd under förändring**
Socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd fungerar ofta som spindeln i nätet.
- 6 **Återhämtning är ett delat ansvar**
Rätt ärendemängd är viktigt, men individen har också ett eget ansvar för återhämtning.
- 8 **Socialtjänstens chefer fyller nyckelroll för medarbetarna**
- 9 **Rätt chefsförutsättningar strategisk framtidsfråga**
- 9 **Rätt villkor nyckeln till ett närvarande ledarskap**
- 10 **Nya socialtjänstlagen tar ett helhetsgrepp om socialtjänsten**
- 12 **Konsulter behövs för att hantera ärenden i tid**
- 12 **Bemanningsföretagen med högst kvalitet**
- 13 **Tydlighet och närvaro kännetecknar ett bra ledarskap**
- 14 **Kunskapen om hedersrelaterat våld behöver öka**
- 15 **Kampen mot kvinnovåld**
- 16 **Idéburens sektorn intressant för många socionomer**
- 16 **Idéburens verksamhet ger bättre trivsel**
- 17 **Fler erfarna socionomer bör premieras av arbetsgivare**
- 17 **Bättre arbetsmiljö – en ledarskaps- och personalfråga**
- 18 **Digitaliseringen kräver samverkan och ändrad lagstiftning**
- 19 **AT-år kan förenkla övergång mellan studier och jobb**

Presenterade företag och organisationer

- 19 Stora Sköndal
- 20 Borås stad
- 20 Kronan Konsult
- 21 Alingsås kommun
- 22 Dedicare Socionom
- 23 Partille kommun
- 24 CESAR, Centrum för socialt arbete, Uppsala universitet
- 25 Göteborgs stad
- 26 VoB Syd
- 26 Ersta Sköndal Bräcke högskola
- 27 Upplands Väsby kommun

Framtidens Karriär – Socionom

är producerad av NextMedia.

nextmedia

Tidningen finns även på:
www.socionomkarriar.se

SKRIBENTER Sandra Ahlqvist, Anette Bodinger Larsson, Cristina Leifland, Adrianna Pavlica, Marianne Sjöberg, Annika Wihlborg

FOTOGRAFER Patrik Bergenstam, Marie de Verdier, Göran Ekeberg, Gonzalo Irigoyen, Johan Marklund, Julia Sjöberg, Per Stålfors

GRAFISK FORM Stellan Stål **OMSLAGSFOTO** Johan Marklund

TRYCK BOLD Printing/DNEX Tryckeriet

ANNONSFÖRSÄLJNING NextMedia

Frågor om innehållet besvaras av NextMedia
Telefon: 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

Grundläggande psykoterapiutbildning

med systemisk familjeterapi och relationell inriktning, 45 hp

Högskolan i Gävle startar som uppdragsutbildning en 2-årig grundläggande psykoterapiutbildning, motsvarande Steg 1, med start i september 2019.

"Kursen har gett mig nya perspektiv, aha-upplevelser, vidgat mina cirklar"

– Tidigare deltagare i kursen

Anmälan senast 1 mars

www.hig.se/uppdragsutbildning



Socialpolitiska visioner stärker det sociala arbetet

Många socionomer anser att tydligare socialpolitiska visioner på nationell och kommunal nivå skulle stärka autonomin i deras yrkesutövning och tydliggöra riktningen för det sociala arbetet.

SOCIALPOLITISKA VISIONER

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Framtidens Karriär – Socionoms undersökning visar att 8 av 10 socionomer anser att en tydligare socialpolitisk vision skulle stärka det sociala arbetet både på nationell och kommunal nivå.

– Att så många socionomer anser att en tydligare socialpolitisk vision skulle stärka det sociala arbetet visar

EN SOCIALPOLITISK VISION är definitivt ett dokument som socionomer kan stöda sig på i sin dagliga yrkesutövning

hur viktig den här frågan är för hela det sociala arbetet, säger Heike Erkers, förbundsordförande för Akademikerförbundet SSR.

– Med utgångspunkt i socialtjänstlagen kan socialpolitiska visioner formuleras på såväl nationell som kommunal nivå. Utifrån visionen kan övergripande socialpolitiska mål formuleras för alla kommuner i Sverige, exempelvis att alla människor har rätt till tak över huvudet eller en nollvision när det gäller våld i nära relationer. De kommunala socialpolitiska målen bör anpassas



Heike Erkers, förbundsordförande för Akademikerförbundet SSR.

utifrån hur behoven ser ut i den aktuella kommunen. Den kan exempelvis innehålla målsättningar om att inga barn ska värvas till organiserad brottslighet eller att unga föräldrar ska få mer stöd, säger Heike Erkers.

Stärker socionomers autonomi

Hon betonar att det är dags att stärka autonomin i socionomernas yrkesutövning. Idag bygger lagen på att det är socialnämnden som fattar alla beslut eller delegerar dem till tjänstemän. Översynen av socialtjänstlagen ska se över lagens konstruktion och professionens befogenheter och ansvar.

– Idag är det självklart för lärare och sjuksköterskor att kunna fatta självständiga beslut, men för socialarbetare är det långt ifrån lika självklart. En förutsättning för att få en kunskapsbaserad socialtjänst är att det är de som har kunskapen, socionomerna, som fattar beslut i individärenden. Socialnämndens politiker bör få det uppdrag som andra nämndpolitiker har, att sätta mål, avsätta resurser och följa upp

verksamheten. Här tror vi att en socialpolitisk vision kan fungera som en viktig pusselbit, säger Heike Erkers.

Ett dokument att stöda sig på

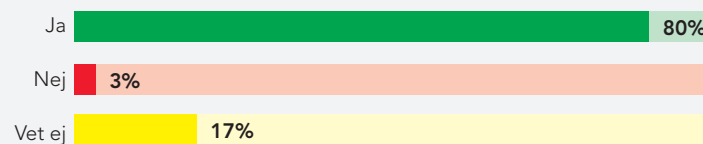
Hon anser även att en socialpolitisk vision synliggör vikten av det sociala arbetet och dessutom bidrar till att lyfta in ett socialt perspektiv i såväl det brottsförebyggande arbetet som i skolpolitiken. Medborgarna ska kunna känna sig trygga i att de får den hjälp de behöver och att kommunen avsätter

de resurser som behövs till det sociala arbetet.

– En socialpolitisk vision är definitivt ett dokument som socionomer kan stöda sig på i sin dagliga yrkesutövning. När socialpolitiska mål är formulerade i en vision blir det också lättare att ställa krav, till exempel om inte tillräckligt med resurser frigörs för att socialtjänsten ska kunna uppnå målet. Kraven ställs också ofta i samverkan med andra samhällsaktörer, säger Heike Erkers.

STÄRKER EN TYDLIGARE SOCIALPOLITISK VISION DET SOCIALA ARBETET?

Skulle en tydligare socialpolitisk vision, både på nationell och kommunal nivå, stärka det sociala arbetet?



Framtidens Karriär – Socionom genomförde 12–17 december 2018 en undersökning mot ett slumpmässigt urval av socionomer i Sverige. Statistisk felmarginal 2,5–4,0 procentenheter.

Tjänstemän fattar beslut med högre kvalitet

94 procent av socionomerna anser att tjänstemän inom socialtjänsten skulle fatta beslut med högre kvalitet i individärenden än politiskt tillsatta ledamöter i socialnämnden.

BESLUTSFATTANDE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet känns ganska givet; socionomerna har en kva-

lificerad akademisk utbildning inom socialt arbete, erfarenhet, rätt redskap, och stöttning från kompetenta kollegor. Sammantaget gör det socionomerna betydligt kunnigare än våra politiska lekmän, säger Alexander Ramsing, styrelseledamot i Akademikerförbundet SSR och socialsekreterare och gruppleddare inom missbruks- och barn- och familjgruppen i Lessebo kommun.

– Tjänstemännen har träffat och utrett barnen och deras föräldrar, så de har en helt annan kunskap om den enskilda individen än vad poli-

tikerna har. I skolan är det lärarna som sätter betygen, i sjukvården är det läkarna som bedömer vilken vård patienten behöver. Det borde vara

lika självklart att det är socionomerna som fattar beslut i socialtjänstens individärenden, säger Alexander Ramsing.

VILKA FATTAR BESLUT MED HÖGST KVALITET I INDIVIDÄRENDEN?

Vilka anser du skulle fatta beslut med högst kvalitet i individärenden i socialtjänsten? Tjänstemän inom socialtjänsten eller politiskt tillsatta ledamöter i socialnämnden?



Bra ledarskap viktigast för att stanna långsiktigt

En bra arbetsledning, bra lön, rimlig arbetsbelastning och bra arbetskamrater. Det är de fyra viktigaste faktorerna för att socionomer ska stanna långsiktigt hos sin arbetsgivare, enligt Framtidens Karriär – Socionoms undersökning.

STANNA LÅNGSIKTIGT

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet påminner om resultatet från liknande undersökningar som genomförts tidigare. Vi har själva gjort en liknande undersökning lokalt här i Borås. Vårt undersökningsresultat liknade detta, men en bra introduktion, tid för återhämtning och reflektion samt balans mellan familj och fritid rankades högre i vår undersökning. Även intressanta arbetsuppgifter

rankades högre i vår undersökning, säger Anna-Lena Sellergren, förvaltningschef på individ- och familjeomsorgsförvaltningen i Borås. Hon har tidigare arbetat som handläggare samt som IFO-chef och enhetschef i socialtjänsten.

Bra ledarskap och kollegialt stöd

I Borås initierade man 2017 en satsning för att lyckas bättre med rekrytering och få fler socionomer att stanna, för att få en bättre kontinuitet i verksamheten. Satsningen har resulterat i att kommunens socialtjänst inte längre behöver anlita några socionomkonsul-

ter. Löneutvecklingen ligger numera i nivå med andra likvärdiga kommuner och omgivande kommuner, och vakanserna bland socionomerna har försvunnit. Kontinuiteten i verksamheten har förbättrats i takt med att personalomsättningen minskat. Kommunen

DET RÅDER INGEN tvekan om att ett bra ledarskap är viktigt för många socionomer

har dessutom överanställt socionomer för att kunna hantera naturlig rörlighet som föräldradledigheter och sjukfrånvaro.

– Det råder ingen tvekan om att ett bra ledarskap är viktigt för många socionomer. Lön och löneutveckling är betydelsefullt i kombination med andra faktorer, till exempel att man ingår i ett välfungerande team med kollegialt stöd som komplement till en bra arbetsledning, säger Anna-Lena Sellergren.

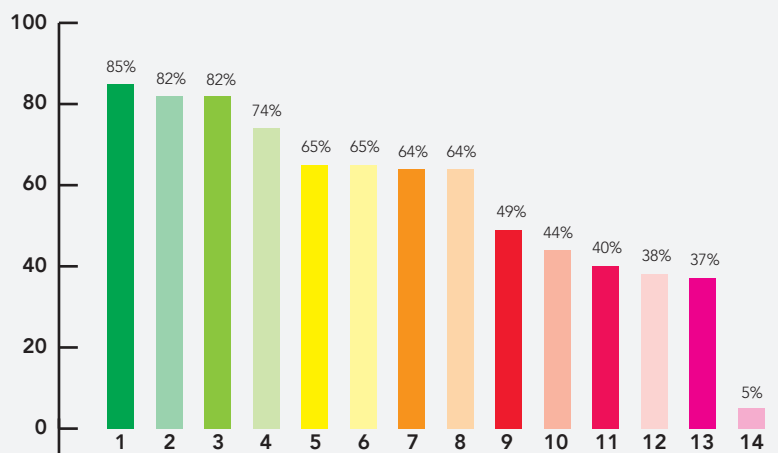
RÅD TILL SOCIALTJÄNSTER

Anna-Lena Sellergrens råd till socialtjänster som vill bli attraktivare som arbetsgivare

- Kombinera extern och intern marknadsföring. Befintliga medarbetare är ofta era bästa ambassadörer. Glöm därför inte att satsa på intern marknadsföring och involvera medarbetarna i arbetet med att stärka er som arbetsgivare.
- Satsa på riktade rekryteringsbudskap till olika målgrupper. När man vill rekrytera erfarna socionomer kräver det andra argument och ett annat budskap än om man satsar på att rekrytera nyutexaminerade. Fokusera på att rikta budskapet i era annonser så mycket som möjligt till varje målgrupp.
- Anpassa arbetet med att stärka er position som arbetsgivare utifrån era förutsättningar. Varje socialtjänst har olika behov och förutsättningar för att stärka sin attraktivitet som arbetsgivare. Anpassa era satsningar utifrån era behov snarare än att kopiera från någon annan.

VILKA FAKTORER ÄR VIKTIGAST FÖR ATT SOCIONOMER SKA STANNA?

Vilka faktorer anser du är viktigast för att socionomer ska stanna långsiktigt hos sin arbetsgivare? (Ange gärna flera.)



- 1 Ett bra ledarskap/arbetsledning
- 2 Bra lön/löneutveckling
- 3 Rimlig arbetsbelastning
- 4 Bra team/arbetskamrater
- 5 Möjlighet till kompetensutveckling, fort- och vidareutbildning
- 6 Möjlighet att påverka sin arbetssituation
- 7 Tid till återhämtning och reflektion
- 8 Bra arbetsmiljö
- 9 Bra introduktion för nyanställda
- 10 Bra utvecklingsmöjligheter
- 11 Mer tid för det sociala arbetet
- 12 Administrativ avlastning
- 13 En trygg arbetsplats
- 14 Övrigt

Anna-Lena Sellergren, förvaltningschef på individ- och familjeomsorgsförvaltningen i Borås.
Foto: Anna Sigge

Ekonomiskt bistånd under förändring

Socionomers arbete med ekonomiskt bistånd är under stark förändring. En förändrad samhällsstruktur innebär att det som ursprungligen var tänkt som en tillfällig försörjning istället har utvecklats till ett långsiktigt ekonomiskt stöd för en allt större grupp människor.

EKONOMISKT BISTÅND

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Det medför nya utmaningar för socialarbetare som arbetar med ekonomiskt bistånd.

– I dagsläget står många människor utanför arbetsmarknaden och är inte heller berättigade till ersättning från socialförsäkringssystemet. Ekonomiskt bistånd är ju i huvudsak tänkt som ett kortvarigt stöd för individer som exempelvis befinner sig mellan arbeten. Ungefär en tredjedel av samtliga hushåll som tar emot ekonomiskt bistånd tar emot det under en längre tid, minst tio månader av ett kalenderår, säger Hugo

SOCIALSEKRETERARE som arbetar med ekonomiskt bistånd fungerar ofta som spindeln i nätet

Hugo Stranz, docent på Institutionen för socialt arbete vid Stockholms universitet.



Stranz, docent på Institutionen för socialt arbete vid Stockholms universitet.

Ska hanteras av socionomer

Han anser att det i dagsläget är viktigare än någonsin att det ekonomiska biståndet hanteras av socionomutbil-

dad personal, inte minst eftersom de problembilder man ställs inför i mötet med klienten ofta är mer komplexa än tidigare.

– Många associerar ekonomiskt bistånd med att hantera pengar, men biståndet bör snarare betraktas som

ett verktyg. Tonvikten ligger istället på kvalificerat socialt arbete. En individ eller en familj som söker sig till socialtjänsten för att ansöka om ekonomiskt bistånd har ofta underliggande problem som behöver synliggöras och hanteras. Socialsekreterare som arbetar med ekonomiskt bistånd fungerar därför ofta som spindeln i nätet, de skannar av eventuella sociala problem och remitterar ofta vidare till kollegor eller andra aktörer, säger Hugo Stranz.

Komplext och kvalificerat

Att arbeta med ekonomiskt bistånd är ett brett och avancerat arbete. Det är vanligt att nyutexaminerade socionomer arbetar inom detta område.

– Det är en bra ingång till det sociala arbetet, men det är samtidigt viktigt att även erfarna socialarbetare ägnar sig åt ekonomiskt bistånd. Man bör inte underskatta hur komplext det här området kan vara, det är definitivt ett område som är lika kvalificerat som andra delar av socialtjänsten. Ju fler individer som fastnar i ekonomiskt bistånd för att klara sin försörjning, desto större är risken att befolkningen skiftas på olika sätt, där i slutändan olika grupper kan komma att ställas mot varandra, säger Hugo Stranz.

Återhämtning är ett delat ansvar

Hela 92 procent av socionomerna ansåg att socialsekreterare ska få tid för återhämtning och reflektion på ordinarie arbetstid. Sofia Angervall, socionom och enhetschef för enheten barn och unga i Västra Göteborg är inte överraskad.

ÅTERHÄMTNING OCH REFLEKTION

TEXT SANDRA AHLQVIST

– Det pratas mycket på enheterna om återhämtning och det är i sig en intressant diskussion. Vad är återhämtning och vad är reflektionstid? Under 90-talet diskuterades reflektionstid en del, men då var syftet att studera in material och ny forskning, medan det idag handlar om att överhuvudtaget mäta med jobbet.

Sofia tror att det kan finnas en generationsaspekt i hur socialsekreterare ser på återhämtning och exemplifierar med sociala medier och skillnader på krav och förväntningar i det moderna samhället.

– Idag finns en stor press på prestation, även på ens fritid. Du är utlämnad



Sofia Angervall, socionom och enhetschef för enheten barn och unga i Västra Göteborg.

både då du är ledig och då du arbetar, med en förväntan på dig att vara duktig på båda. Så var det inte förr i tiden.

Toppar och dalar

Sofia betonar att återhämtning naturligtvis är väldigt viktigt, men att det inte nödvändigtvis behöver betyda att man tar ledigt från jobbet. Istället är hon övertygad om att en arbetssituation där man stundtals kan ha ett lugnare tempo och hinna jobba ikapp samtidigt som man kan reflektera och dokumentera, helt klart är att föredra.

– Konstant full rulle på jobbet är sådant som leder till sjukskrivningar eller medarbetare som slutar – kroppen säger till sist stopp. Därför är det viktigt att ha ett arbetsflöde med toppar och

dalar, då man vid behov kan växla ner och få hjälp att prioritera. Annars kan man känna att man tappar kontrollen över sin tjänst, vilket skapar en känsla av maktlöshet och otillfredsställelse.

Rätt ärendemängd är viktigt

I förlängningen menar Sofia att det handlar om att ha rätt bemanning. Har man rätt ärendemängd på sin tjänst får man också lugnare perioder, men individen har också ett eget ansvar för återhämtning.

– Som arbetsgivare finns det mycket man kan göra, allt från att ha tydlig arbetsledning och konkreta ansvarsområden till att organisera lunchpromenader eller trivselaktiviteter. Men jag som medarbetare behöver också se till att jag vilar när jag får chansen och återfår den energi som behövs. Det är ett delat ansvar, avslutar hon.

ÅTERHÄMTNING OCH REFLEKTION PÅ ARBETSTID?

Anser du att socialsekreterare ska få tid för återhämtning och reflektion på ordinarie arbetstid?



För dig som är socionom

Upptäck vår kompetensutveckling online!

Med våra webbkurser får ni möjlighet till kompetensutveckling online. Utbildningarna ger en pedagogisk och interaktiv genomgång och genomförs av våra kunniga jurister. Ett kostnadseffektivt och smart sätt att bli klokare. Det här är e-learning på dina villkor!



Juridik om ekonomiskt bistånd



Organisatorisk och social arbetsmiljö



Juridik i äldreomsorgen



Arbetsmiljö bas



Lex Sarah



Förvaltningslagen i praktiken



Offentlighet och sekretess för socialtjänsten

Utbildning bara för dig...

...eller för hela arbetsgruppen!



Är du nyfiken på oss och våra tjänster?

Läs mer på www.jpinfo.net.se



JP Infonet

Juridiska tjänster och stöd du kan känna dig trygg med



Socialtjänstens chefer fyller nyckelroll för medarbetarna

Ett bra ledarskap är den viktigaste faktorn för att socionomer ska stanna långsiktigt hos sin arbetsgivare. Enligt Cecilia Grefve, ledarskaps- och organisationsutvecklare på JP Infonet, understryker undersökningsresultatet chefernas viktiga roll för kontinuiteten och socionomernas trivsel på arbetsplatsen.

LEDARSKAP

TEXT ANNIKA WILHBORG

– En kontinuitet i ledarskapet är en otrolig trygghet för medarbetare i socialtjänsten. När jag träffar socionomer som arbetar inom socialtjänst uppger många att de saknar kontinuitet i ledarskapet. Många upplever att de tvingas börja om på nytt så snart de får en ny chef. Man bör definitivt inte underskatta ledarskapets betydelse för en välfungerande socialtjänst och medarbetarnas trivsel, säger Cecilia Grefve.

Kvalificerat chefsstöd

Hon anser att behovet av ett kvalificerat chefsstöd är stort inom socialtjänsten, inte minst eftersom det är en mycket kvalificerad och mångfacetterad verksamhet där medarbetarna fattar många svåra beslut.

– Det är viktigt att chefen verkligen är närvarande och har tid att stötta,

lyssna på och finnas där för medarbetarna när de behöver det som mest, exempelvis i utsatta situationer eller i samband med särskilt svåra ärenden, säger Cecilia Grefve.

Endast 17 procent av cheferna inom socialtjänsten anser att de har mycket goda förutsättningar för att bedriva ett bra ledarskap.

– Undersökningsresultatet är tydligt och bör fungera som en väckarklocka för arbetsgivarna. Det visar på vikten av att socialtjänstens chefer ges rätt förutsättningar för ett stöttande och nära ledarskap, säger Cecilia Grefve.

Mentorer och handledning

Avgörande faktorer för att fler chefer ska anse sig ha mycket goda förutsättningar för att bedriva ett bra ledarskap är, enligt Cecilia Grefve, att chefen får det stöd som behövs, dels personligt stöd i form av mentorer och handledning och dels hjälp med administration, rekrytering och uppföljning. Det gör chefsrollen mindre splittrad.



Cecilia Grefve,
ledarskaps- och
organisationsutvecklare på JP Infonet.

– Om den typen av stöd saknas tappar man ofta det nära ledarskapet och det strategiska och systematiska arbetet. Det är också viktigt att socialtjänstens chefer ansvarar för lagom många medarbetare, att det finns en tydlig delegationsordning, tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling samt att arbetsgivaren erbjuder ett genomtänkt introduktionsprogram för chefer, säger hon.

Obligatorisk utbildning

76 procent av cheferna skulle vilja vidareutbilda sig mer inom ledarskap.

– Det nätverk man får via kurser och liknande är värdefullt för socialtjänstens chefer. Jag anser att chefer inom socialtjänsten bör genomgå en obligatorisk ledarutbildning. En obli-

gatorisk utbildning ger en värdefull gemensam kompetensbas för samtliga chefer inom socialtjänsten, säger Cecilia Grefve.

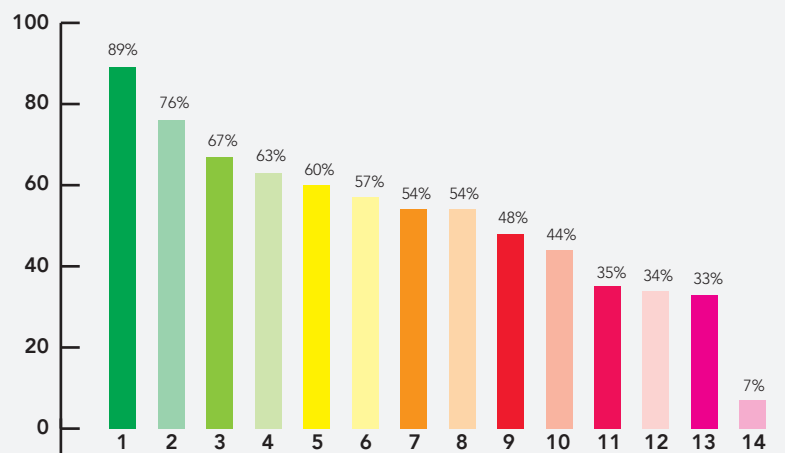
MAN BÖR DEFINITIVT

inte underskatta ledarskapets betydelse för en välfungerande socialtjänst

Hennes råd till chefer inom socialtjänsten som vill bli bra ledare är att göra noggrann research när de söker nytt jobb för att säkerställa att arbetsgivaren kan erbjuda det stöd du behöver som chef och att detta stöd finns över tid.

VILKA FAKTORER ÄR VIKTIGAST FÖR ATT SOCIONOMER SKA STANNA?

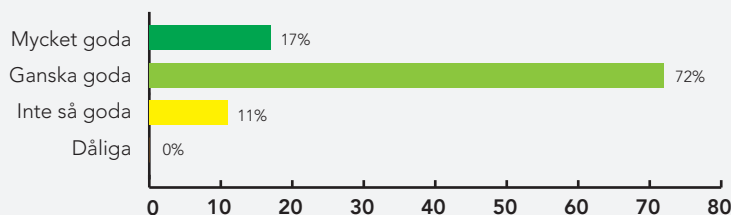
Vilka faktorer anser du är viktigast för att socionomer ska stanna långsiktigt hos sin arbetsgivare? (Ange gärna flera.)



- | | |
|--|------------------------------------|
| 1 Ett bra ledarskap/arbetsledning | 8 Bra arbetsmiljö |
| 2 Bra lön/löneutveckling | 9 Bra introduktion för nyanställda |
| 3 Rimlig arbetsbelastning | 10 Bra utvecklingsmöjligheter |
| 4 Bra team/arbetskamrater | 11 Mer tid för det sociala arbetet |
| 5 Möjlighet till kompetensutveckling, fort- och vidareutbildning | 12 Administrativ avlastning |
| 6 Möjlighet att påverka sin arbetssituation | 13 En trygg arbetsplats |
| 7 Tid till återhämtning och reflektion | 14 Övrigt |

HAR DU FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ETT BRA LEDARSKAP?

Vilka förutsättningar har du för att bedriva ett bra ledarskap?



HAR DU VIDAREUTBILDAT DIG INOM LEDARSKAP?



SKULLE DU VILJA VIDAREUTBILDA DIG MER INOM LEDARSKAP?



Undersökningarna är gjorda mot socialchefer, IFO-chefer och enhetschefer eller motsvarande chefer inom socialtjänsten 14–21 januari 2019.

Rätt chefsförutsättningar strategisk framtidsfråga

Socialtjänsten kommer att behöva rekrytera många chefer de kommande åren. Att göra det mer attraktivt att vilja bli och stanna kvar i rollen som chef bör därför vara en prioriterad fråga. Det anser Veronica Magnusson, förbundsordförande för Vision.

SOCIALTJÄNSTENS LEDARSKAP

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Att ett bra ledarskap anges som den viktigaste faktorn för att få medarbetare att stanna överensstämmer med vår erfarenhet. Många medarbetare i socialtjänsten efterfrågar och värdesätter ett närvarande och nära ledarskap. De som har tillgång till ett sådant ledarskap både mår och presterar bättre. De senaste årens utveckling i socialtjänsten har visat på ledarskapets betydelse; det utgör nyckeln till att kunna jobba aktivt med arbetsmiljön,

arbetsbelastningen och den utveckling som behövs i form av rutiner, metoder och digitalisering, säger Veronica Magnusson.

Strategiskt utvecklingsarbete

Att endast 17 procent av cheferna anser sig ha mycket goda förutsättningar för att bedriva ett bra ledarskap är en för låg siffra, enligt Veronica Magnusson.

– Socialtjänstens chefer är överlag stolta över sin verksamhet och trivs

ATT FÖRBÄTTRA chefernas arbetssituation är en nyckelfråga för framtidens socialtjänst

med sitt jobb, men många upplever att de saknar den kontinuitet som krävs för att kunna ägna tillräckligt med tid åt strategiskt utvecklingsarbete. Särskilt alarmerande är att 11 procent av cheferna anser att de inte har så goda förutsättningar för att bedriva ett bra ledarskap, säger hon.

Administrativt stöd, it-stöd, en god dialog med socialtjänstens högsta chef samt ett genuint intresse för socialtjänstens verksamhet från kommunpolitikernas sida är några faktorer som kan ge fler chefer mycket goda förutsättningar att bedriva ett bra ledarskap. Att andra aktörer, exempelvis Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, tar sitt ansvar och inte lämpar över sina arbetsuppgifter på socialtjänsten påverkar också arbetssituationen för chefer och medarbetare.

Lagom stora personalgrupper

– Lagom stora personalgrupper är ytterligare en avgörande faktor, i synnerhet i en så komplex verksamhet som socialtjänsten. De senaste årens fokus på socialtjänsten från såväl politiker som fackförbund har givit resultat, men det gäller att arbetsgivarna ständigt strävar efter att förbättra villkoren för socialtjänstens chefer. I vår socialchefsrapport säger 78 procent av arbetsgivarna att de är oroliga för hur de ska klara av chefsförsörjningen framöver. Att förbättra chefernas arbetssi-



Veronica Magnusson, förbundsordförande för Vision.
Foto: Vision

tuation är därmed en nyckelfråga för framtidens socialtjänst, säger Veronica Magnusson.

Rätt villkor nyckeln till ett närvarande ledarskap

Bara var fjärde socionom anser att ledarskapet på deras arbetsplats är bra.

– För hög arbetsbelastning, stora personalgrupper och en tung administrativ börda hindrar många chefer från att utöva ett nära ledarskap, säger Hanna Broberg, chefsstrateg på Akademikerförbundet SSR.

utöva ett nära ledarskap, säger Hanna Broberg, chefsstrateg på Akademikerförbundet SSR.

Den avgörande faktorn för att fler socionomer ska vara nöjda med ledarskapet är, enligt henne, en bra arbetssituation för chefen. En utmaning är att många chefer saknar tillräckligt mandat för att sätta löner och skapa en attraktiv lönestruktur. Hanna Broberg betonar även vikten av ett gott politiskt stöd för cheferna.

Rätt antal medarbetare per chef

– Många socionomer i socialtjänsten efterfrågar och värdesätter verkligen ett nära och stödjande ledarskap, vilket kräver rätt förutsättningar för cheferna. Annars blir det bara systemhantering och ett alltför manualbaserat arbete som inte bidrar till attraktiviteten. Rätt antal medarbetare per chef och administrativ avlastning frigör tid för chefernas kvalitativa målarbete tillsammans med sina medarbetare, säger hon.

Enligt undersökningen från Akademikerförbundet jobbar åtta av tio che-



Hanna Broberg, chefsstrateg på Akademikerförbundet SSR.

fer i socialtjänsten över mellan en och två timmar per dag.

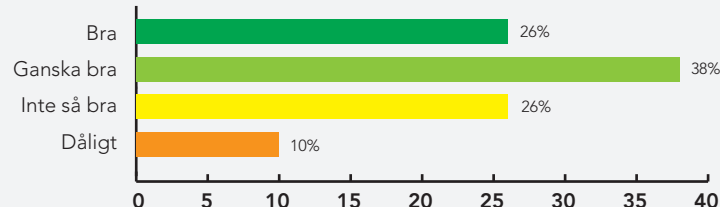
– Det har förstås en avskräckande effekt på potentiella chefer, inte minst unga som befinner sig i början av sin chefskarriär och ofta kombinerar yrket med familjebildning. Om socialtjänsten ska lyckas rekrytera chefer framöver krävs en översyn av arbetsvillkoren. Samtidigt utövas dagligen ett högkvalitativt och kvalificerat ledarskap på socialtjänster runtom i landet, trots en hög personalomsättning och en verksamhet som många gånger är både avancerad och komplex, säger Hanna Broberg.

NÄRVARANDE LEDARSKAP

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet är inte förvånande, även om det förstås är sorgligt att en dryg tredjedel upplever ledarskapet som dåligt eller inte så bra. En undersökning från oss på Akademikerförbundet SSR visar att sjuttio procent av socionomerna anser att deras chef har för hög arbetsbelastning. Stora personalgrupper och en tung administrativ börda hindrar många chefer från att

HUR ANSER DU ATT LEDARSKAPET ÄR PÅ DIN ARBETSPLATS?



Nya socialtjänstlagen tar ett helhetsgrepp om socialtjänsten

Våren 2017 påbörjade regeringen särskilda utredare Margareta Winberg en översyn av socialtjänstlagen. Utredningen är omfattande, komplex och greppar över ett stort område. Slutbetänkandet ska redovisas senast den 1 juni 2020.

ÖVERSYN AV SOCIALTJÄNSTLAGEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Förväntningarna är höga på den översyn av socialtjänstlagen som just nu pågår. Många referens- och expertgrupper är involverade i utredningsarbetet och utredningen väntas lösa många av de problem socialtjänsten möter. Varje område är omfattande och innehåller flera komplexa frågor och ställningstaganden.

Biståndsbedömning

– Ett viktigt spår i utredningen är frågan om förenklad eller slopad biståndsbedömning för många av socialtjänstens åtgärder. Vi tror att många åtgärder kan vinna på att befrias från utredningskravet, inte minst eftersom ett omfattande utredningsarbete tar mycket tid som socionomer annars kunnat ägna åt klientkontakter. Den här utredningen görs förstås med ett långsiktigt perspektiv, tanken är att de förändringar som görs i socialtjänstlagen ska ha en lång livslängd. Vi funderar därför på hur framtida generationer kommer att betrakta socialtjänsten och hur omfattning-



Margareta Winberg,
regeringens särskilda
utredare.
Foto: Joakim Braun

en av önskade insatser kommer att påverkas om man slopar kravet på biståndsbedömning, säger Margareta Winberg.

Analyserar förebyggande arbete

Hon har överlag mött ett stort engagemang och intresse för utredningen från socionomernas sida. Många socionomer är nöjda med att den ser över hur socionomer ska kunna använda sin kompetens om förebyggande socialt arbete på bästa sätt.

dre åt myndighetsutövning. Att få till ett välfungerande förebyggande arbete och att kommunernas socialnämnder prioriterar detta arbete högre är några viktiga punkter.

Barnkonventionen

En vägledning som kan utgöra stöd vid tolkningen av barnkonventionen ska tas fram och en kartläggning av hur svensk lagstiftning och praxis över-

MÅNGA SOCIONOMER ÄR positivt inställda till slopade utredningskrav för många av socialtjänstens insatser

ensstämmer med barnkonventionen kommer att göras. Syftet är att göra socialtjänstens insatser tillgängliga och anpassade utifrån barns behov.

Utredningen ska även analysera och se över socialnämndens möjlighet att delegera beslutanderätt i ärenden som rör lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga och lagen om vård av missbrukare i vissa fall i enlighet med socialtjänstlagen, men även socialnämndens delegationsmöjlighet i andra avseenden.

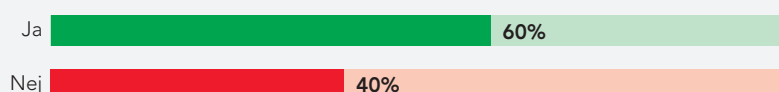
Frågan om särskild äldre lag

– Ett tilläggsdirektiv som engagerar och gett upphov till mycket debatt är frågan om äldre ska inkluderas i socialtjänstlagen även framöver eller om de istället ska hanteras via en särskild äldre lag. Vi har mött många socionomer som funderar på vad en sådan särslagstiftning i så fall bör innehålla och om det kan leda till att fler grupper i framtiden kan omfattas av särslagstiftningar, exempelvis funktionshindrade eller barn och unga, säger Margareta Winberg.

6 av 10 socionomer har funderat på att byta arbetsplats

60 procent av socionomerna har funderat på att byta arbetsplats det senaste året. Har du gjort det? Maila gärna dina tankar om det till info@nextmedia.se.

HAR DU FUNDERAT PÅ ATT BYTA ARBETSPLATS DET SENASTE ÅRET?

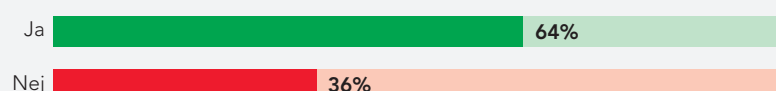


Majoritet vill vidareutbilda eller fortbilda sig mer

2 av 3 socionomer vill vidareutbilda sig mer än de gör idag. Tidigare undersökningar visar att 97 procent av socionomerna anser att vidareutbildning är viktigt i deras yrkesutveckling.

SKULLE DU VILJA VIDAREUTBILDA ELLER FORTBILDA DIG MER?

Skulle du vilja vidareutbilda eller fortbilda dig mer än du gör idag?



Yrkesboostaren

Boosta din kompetens och få ny energi på jobbet! Fackförbundet Vision erbjuder gratis webinarier för dig som jobbar inom socialt arbete.

Vision
erbjuder gratis
webbinarier för **alla**
som jobbar inom
socialt arbete.

- Lex Sarah (inklusive avvikelserapportering) 4 februari kl. 12–13
- Viktigt att veta när du gör en utredning 13 mars kl. 12–13

Ta din yrkesboost själv eller tillsammans med kollegorna – kanske som gemensam lunchaktivitet? Du behöver endast en dator med uppkoppling.

Anmäl dig på jpinfonet.se/yrkesboostaren



Läs mer på: vision.se/socialtarbete/yrkesseminarier

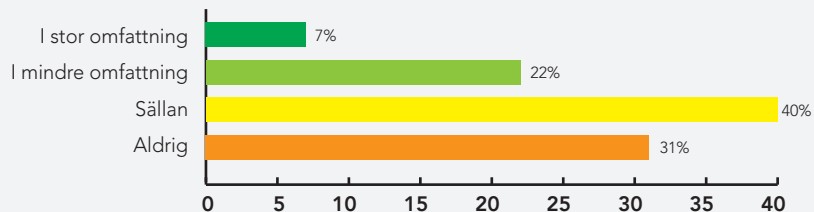
vision

Konsulter behövs för att hantera ärenden i tid

69 procent av cheferna inom socialtjänsten anger att de i olika omfattning anlitar socionomer från bemanningsföretag. Undersökningen är gjord mot socialchefer, IFO-chefer och enhetschefer inom socialtjänsten. Det främsta skälet för att anlita bemanningsföretag är för att hantera arbetsmängden och kunna hantera ärenden i tid, men även vid arbetstoppar, för särskilda utredningar och vid sjukdomar.

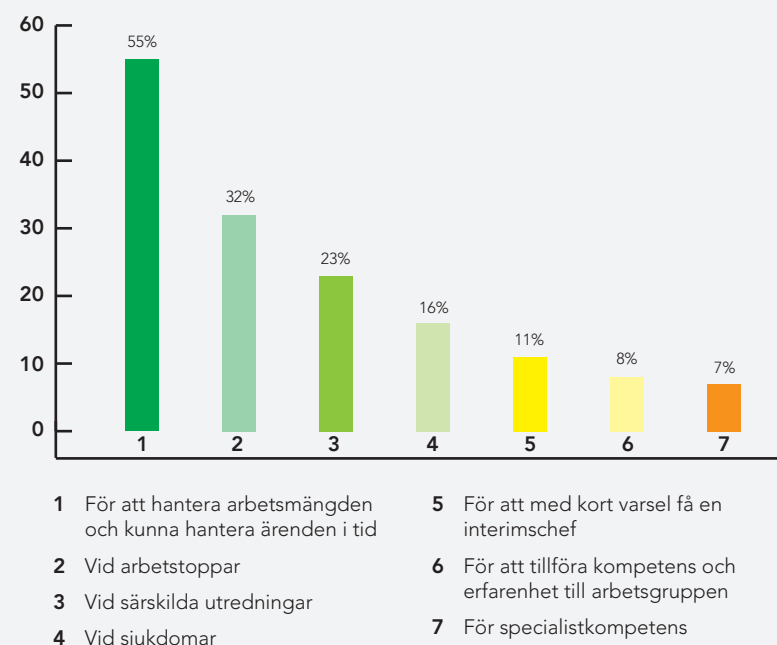
ANLITAR NI SOCIONOMER FRÅN BEMANNINGSFÖRETAG?

I vilken omfattning anlitar din verksamhet socionomer från bemanningsföretag?



I VILKA SAMMANHANG HAR NI BEHOV AV BEMANNINGSFÖRETAG?

I vilka sammanhang har ni främst behov av tjänster från bemanningsföretag för socionomer? (Ange gärna flera.)



Bemanningsföretagen med högst kvalitet

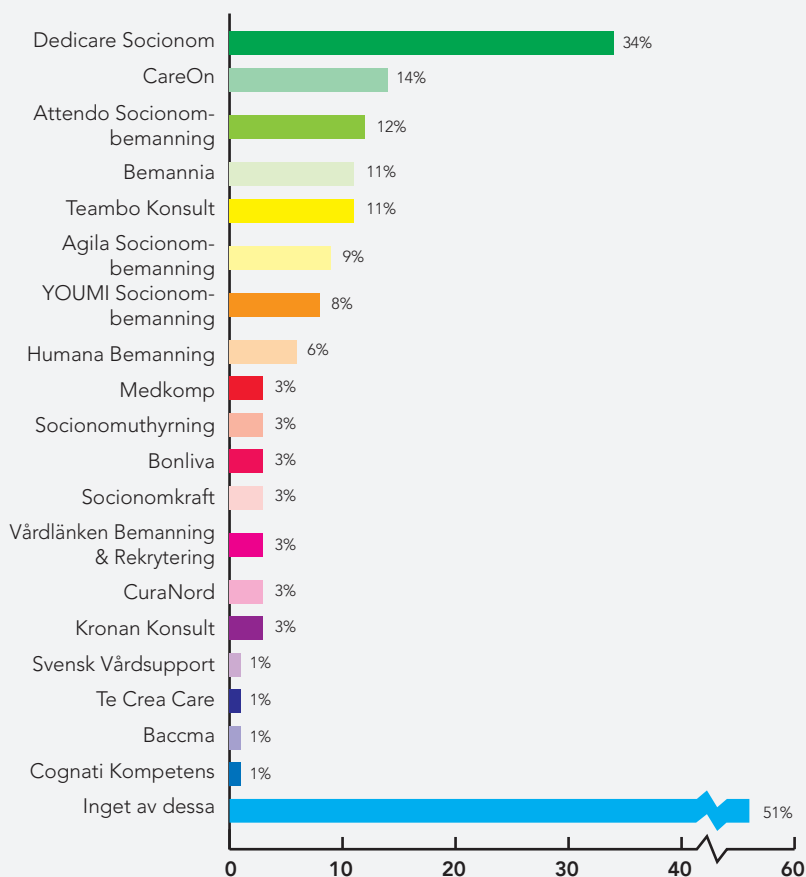
Vilka bemanningsföretag levererar tjänster med bra kvalitet? Framtidens Karriär – Socionom har genomfört en undersökning mot socialchefer, IFO-chefer och enhetschefer eller motsvarande chefer inom socialtjänsten.

Diagrammet till vänster visar vilka bemanningsföretag cheferna inom socialtjänsten har erfarenhet av att anlita som leverantör.

Diagrammet till höger visar vilka bemanningsföretag cheferna inom socialtjänsten anser har levererat en tjänst med bra kvalitet.

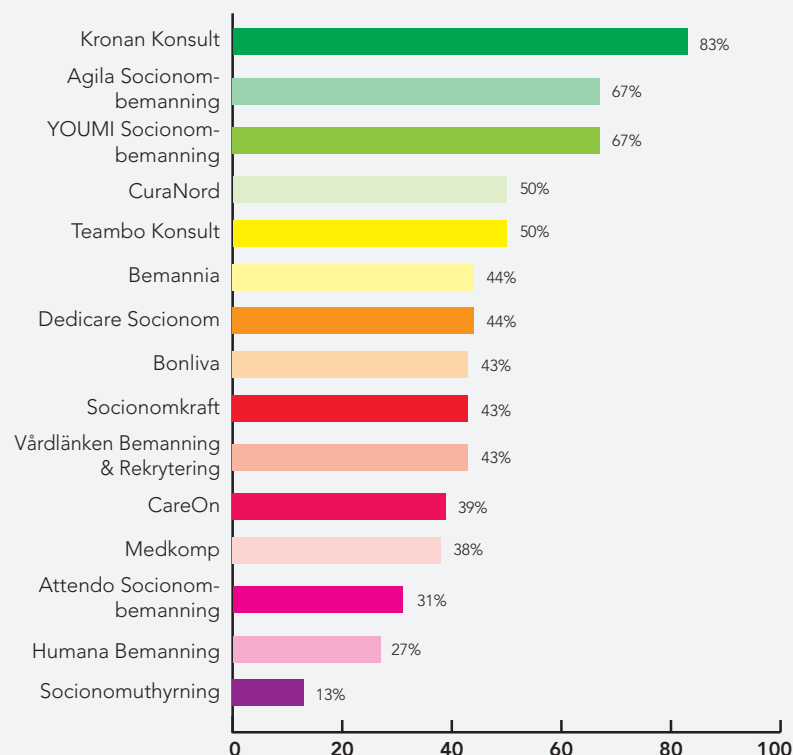
VILKA BEMANNINGSFÖRETAG HAR DU ANLITAT?

Vilka bemanningsföretag för socionomer har du erfarenhet av att anlita som leverantör? (Ange gärna flera.)



VILKA BEMANNINGSFÖRETAG LEVERERAR MED BRA KVALITET?

Vilka bemanningsföretag för socionomer anser du har levererat en tjänst med bra kvalitet? (Ange gärna flera.) Resultatet anger hur stor andel av de chefer som har erfarenhet av respektive bemanningsföretag, som anser att företaget har levererat en tjänst med bra kvalitet.



För få chefer hade erfarenhet av Baccma, Cognati Kompetens, Svensk Vårdsupport och Te Crea Care som leverantör för att deras kvalitet skulle kunna bedömas.

Tydlighet och närvaro kännetecknar ett bra ledarskap

Tydlighet i sin kommunikation är det viktigaste tecknet på ett bra ledarskap enligt socionomerna. Därefter följer tillgänglighet och närvaro i det dagliga arbetet, lyhördhet och tillit.

LEDARSKAP INOM SOCIALT ARBETE

TEXT MARIANNE SJÖBERG

”Vad kännetecknar ett bra ledarskap inom socialt arbete?” Den öppna frågan har ett slumpmässigt urval av socionomer svarat på i Framtidens Karriär – Socionoms undersökning 12–17 december 2018.

Tydligt, närvarande ledarskap

En övervägande del av de tillfrågade önskar ett tydligt ledarskap. En ledare är tydlig i sin kommunikation, men visar även tydlighet vad gäller ramar, riktning och förväntningar kring yrkesroll och prestation. Man menar vidare att det förutom tydlighet också behövs en tillgänglig ledare som är närvarande i det dagliga arbetet. Det är viktigt att det finns tid för medarbetare och att le-

daren inte har för många egna ärenden eller en ”massa möten”.

Man vill även ha en lyhörd chef som förstår och känner vad enskilda med-

ETT TILLITSBASERAT ledarskap ger stort handlingsutrymme till professionen

arbetare behöver, exempelvis coaching eller annan hjälp i svåra ärenden. En god chef är också en god lyssnare, som har tid att sätta sig in i en medarbetares arbetssituation.

Tillit till sina medarbetare

Här menar man att en bra ledare har tillit för att delegera ärenden och arbetsuppgifter men också är hjälpsam och coachar sin personal i svåra ärenden. Man menar även att tilliten ska

synas både som uppskattning och lönemässigt. En bra ledare stöttar sin personal i svåra situationer och engagerar sig i det dagliga arbetet. En tillitsfull och engagerad chef tar också hand om sin personal och hjälper dem att utvecklas. Man nämner också att en bra chef ska ha äkta empati och se både klienter och personal. ”Ett tillitsbaserat ledarskap ger stort handlingsutrymme till professionen.”

Modiga ledare med erfarenhet

Att ha kunskap inom det sociala arbetet är en förutsättning för att kunna driva arbetet och göra det tydligt för sina medarbetare. Man vill ha en modig ledare som vågar vara chef, står för sina beslut och inte ”låtsas vara en i gänget”.

En bra chef har egna visioner, och ser både klienten och medarbetaren. Man menar att en god ledare tar in medarbetarna på ett tidigt stadium i exempelvis ett förestående förändringsarbete. Man vill ha en chef som har vision, struktur och ett ”helhetstänk”. En kunnig och erfaren chef ska föra

arbetstagarens och klienternas behov uppåt i hierarkin för att skapa de re-

EN BRA CHEF har egna visioner, och ser både klienten och medarbetaren

surser som behövs för att göra ett gott socialt arbete inom ramen för lagstiftningen.

BRA LEDARSKAP

Bra ledarskap inom socialt arbete

1. Vara tydlig
2. Närvaro i det dagliga arbetet
3. Lyhördhet
4. Känna tillit till sina medarbetare
5. Vara modig och ha kunskap utifrån egen erfarenhet
6. Ha en egen vision med klar struktur
7. Vara en god lyssnare för bästa handledning

Idéburen välfärd – en arbetsgivare för dig?

Famnas medlemmar

- Bedriver vård, social omsorg, skola och arbetsintegrerande sociala verksamheter
- Omsätter ca 8 mrd kr och sysselsätter cirka 9000 personer
- Återinvesterar eventuella överskott i verksamheten och drivs utan vinstsyfte
- Vill växa och utvecklas

Vill du veta mer? Prenumerera på vårt nyhetsbrev!

www.famna.org



Kunskapen om hedersrelaterat våld behöver öka

Allt fler socionomer möter hedersrelaterat våld i sin yrkesutövning. Det hedersrelaterade våldet har även uppmärksamats mer på senare år, vilket ökar behovet av en stärkt kompetens på området bland socialtjänstens medarbetare.

HEDERSRELATERAT VÅLD

TEXT ANNIKA WIHLBORG

–När det gäller hedersrelaterat våld och förtryck är kontrollen av kvinnans sexualitet och sociala liv central. Kvinnor uppfostras till att följa familjens och släktens sociala koder, och om de bryter mot dessa koder riskerar de att utsättas för psykisk och fysisk misshandel, säger Azam Qarai, socionom och verksamhetschef på Linnamottagningen, en mottagning för personer som utsatts för hedersrelaterat våld och förtryck. Hon är även talesperson för den ideella organisationen Kvinnors Nätverk, och har arbetat med hedersrelaterat våld i drygt tjugo års tid.

Sanktioneras av kollektivet

Hon påpekar att hedersrelaterat våld har många likheter med våld i nära relationer, men att det också finns särdrag.

–Hedersrelaterat våld och förtryck utförs, sanktioneras och accepteras av kollektivets medlemmar, alltså familjen och släkten. Förövarna, som kan vara både män och kvinnor, begränsas sällan till den närmaste familjen. Hedersrelaterat våld handlar till stor del om



Azam Qarai, socionom och verksamhetschef på Linnamottagningen, har arbetat med hedersrelaterat våld i drygt tjugo års tid.

att få den utsatte att känna skuld och skam. Den här typen av våld kan ta sig uttryck i sådant som begränsningar i den utsattes sociala liv, fysiskt våld, barnäktenskap, tvångsäktenskap eller könsstympning, säger Azam Qarai.

Förbyggande strukturerat arbete

–Det är svårt att säga hur vanligt hedersrelaterat våld är i Sverige med tanke på att mörkertalet förmodligen är stort. För den utsatte krävs ofta mycket mod för att våga söka sig till de sociala myndigheterna och att öppna sig för en socialsekreterare om sin problematik. Det vi kan konstatera är att det här är ett växande samhällsproblem som drabbar både män och kvinnor samt

att problematiken har uppmärksamats mer på senare år, vilket fått fler att våga anmäla, säger Azam Qarai.

HEDERSRELATERAT VÅLD

UTFÖRS, sanktioneras och accepteras av kollektivets medlemmar, alltså familjen och släkten

Hon anser att samhället bör satsa mer på arbete som förebygger hedersrelaterat våld samt att socialtjänsterna runtom i landet bör arbeta strukturerat för att utbilda sina medarbetare i att hantera den här typen av problematik. Fördjupad kunskap, bättre arbetsme-

AZAM QARAIS RÅD

Azam Qarais råd till socionomer som i sitt arbete kommer i kontakt med hedersrelaterat våld:

- Var öppen för den information du får och låt dig inte färgas av dina egna normer eller värderingar. Även om det ibland kan vara svårt att relatera till hedersrelaterat våld så är det viktigt att vara öppen för den utsattes berättelse om sin situation, utan att låta sig påverkas av sina egna värderingar, normer eller förutfattade meningar. Var medveten om att förtrycket och våldet troligen är normaliserat.
- Gör en riskbedömning redan från start. Avväg de risker den våldsutsatta kan utsättas för när du tar kontakt med familjen. Att tala med utomstående om sina problem är ofta starkt tabubelagt och medför risk för upptrappat våld. Se därför till att barnet eller ungdomen är i trygghet innan du kontaktar familjen.
- Ta barnets parti. För en socialsekreterare är det naturligt att involvera familjen i ärendet och att jobba parallellt med barnet och familjen, men när det gäller hedersrelaterat våld är familjen sällan det bästa sammanhanget för den utsatte, utan kan tvärtom utgöra en allvarlig fara. Var därför beredd att ta barnets eller ungdomens parti.
- Jobba i par eller i team. Hedersrelaterat våld bottnar ofta i en komplex problematik som kan vara komplicerad att utreda och åtgärda. Arbeta därför i team eller åtminstone i par med andra socialsekreterare vid den här typen av ärende. Tveka inte heller att ta hjälp av den expertis som finns på exempelvis Linnamottagningen eller andra mottagningar.

toder och mer långsiktiga satsningar krävs för att färre ska utsättas för hedersrelaterat våld framöver.



”Min familj har bestämt vem jag ska gifta mig med.

- Men jag är kär i en annan.”

/ Ung kvinna, 16 år

Kontakta Brottsofferjouren om du behöver någon att prata med. Vi erbjuder även stöd på 20 olika språk.

**BROTTSOFFER
JOREN**
0200-21 20 19

Kampen mot kvinnovåld

Socionomerna Eveliina Sinisalo och Linn Moser Hällen har i många år arbetat med fokus på våldsutsatta kvinnor. Med en ny bok hoppas de på att sprida kunskap – men också ge ämnet en mer självklar plats.

VÅLD I NÄRA RELATIONER

TEXT ADRIANNA PAVLICA

I höstas utkom ”Våld i nära relationer: socialt arbete i forskning, teori och praktik”.

– Vi vill att det här arbetsområdet ska jämföras med andra sociala arbetsområden, att det inte ska vara ett undantag som drivs av projekt och eldsjäl, säger Eveliina Sinisalo.

Hon har arbetat med våldsutsatta kvinnor i över 15 år, de senaste åtta inom socialtjänsten.

– Jag tycker att det är en väldigt hedersam uppgift. Med tanke på vad våldsutsatthet innebär för den som drabbas så blir jag väldigt imponerad av mina klienter som vågar ta steget och lita på social-

tjänsten, som de många gånger är rädda för.

Struktur avhjälper traumatisering

Linn Moser Hällen, också inom socialtjänsten, ser hur många yngre kolleger blir sjuka av det krävande arbetet.

– Vi som arbetar med detta kan drabbas av sekundär traumatisering, man blir påverkad av att hela tiden höra de här berättelserna och se skadorna och lidandet. Det behöver byggas strukturer där det förväntas att man reagerar starkt, istället för att det är något avvikande.

Hon drabbades själv av ett trauma när en klient blev mördad.

– Jag fick mardrömmar och flashbacks. Det hjälpte mig att vi jobbade som man skulle och att man kunde se att jag som handläggare inte hade gjort något fel. Det är viktigt att få möjlighet att jobba rättssäkert med bra resurser och stöd. När det fruktansvärda händer är det en trygghet, säger Linn Moser Hällen.

Något som Eveliina Sinisalo ser behövs är en ökad integrering av den teoretiska kunskapen i det praktiska arbetet, men också en ökad kunskap överlag.

– För några år sedan fick socionomstudenter i princip bara en föreläsning om våld i nära relationer, men nu har nya Högskoleförordningen trätt i kraft

EVELIINAS OCH LINNS RÅD

Eveliinas och Linns råd till dig som jobbar eller vill jobba med våldsutsatta:

Jobba inte ensam

- Det finns idag mycket stöd att få i lagstiftningen, man behöver inte uppfinna hjulet själv. Luta dig mot det.

Utbildning

- Börja med att skaffa en grundläggande utbildning om våldet. Att ha en teoretisk bas och förståelse för våldets orsaker och konsekvenser är jätteviktigt.

Handledning

- Du behöver ha kontinuerlig handledning eller feedback/debriefing om vad som händer i arbetet.

Fritid

- Kompromissa inte bort den. Stäng av jobbtelefonen på helgen och gör något där man slipper prestera och kan vara oansvarig och skratta.

Egenvård

- På jobbet har man ofta höga nivåer av adrenalin och kortisol och det är viktigt att balansera upp med träning och bra mat för att man ska orka.

vilket innebär mer av det ämnet. Det märks att det håller på att professionaliseras.

Utbildningskonferens – Ny lagstiftning inom äldreomsorgen

Välkommen till en praktiskt inriktad konferens med fokus på nyheter inom äldreomsorgen. Konferensen riktar sig till dig som arbetar inom äldreomsorgen som biståndshandläggare, chef, verksamhetsutvecklare eller ansvarig för HSL-insatser i kommunal sektor.

Programpunkter

- Uppdatering av socialtjänstlagen och delbetänkandet SOU 2018:32.
- Hur tänker utredaren kring en ny äldreomsorgslag?
- Nya kommunlagen och nya förvaltningslagen, vad är relevant för äldreomsorgen?
- Genomgång av kommunens yttersta ansvar.
- Framtidsfullmakter – hur ska vi hantera dessa?
- Anhörigbehörigheten – hur hanterar vi ansökningar från anhöriga?
- Förenklad handläggning enligt 4 kap 2 a § SoL.
- Parboende – senaste rättspraxis inom området.
- Egenvård, var går gränsen mellan huvudmännen?

Stockholm den 19 mars, 09.00-16.00. Anmälan senast 15 feb.

Göteborg den 11 april, 09.00-16.00

Malmö den 9 maj, 09.00-16.00

Lokal med centralt läge – meddelas en månad innan konferensen via e-post.

Anmälan sker via E-post info@lindbladjurist.se eller info@nordebrinkkonsult.se

Kursavgiften är 3 500 kr per deltagare, exkl. moms, och inkluderar kostnad för dokumentation, kaffe och lunch.

Katarina Lindblad och Beatrice Nordebrink har arbetat i mer än 20 år mot socialtjänsten, som både handläggare och chefer. Både Katarina och Beatrice har socionom- och juristutbildningar och är uppskattade föreläsare, utbildare och handledare.

För övrig information kontakta kursadministrationen på Tfn 076-2036324 eller E-post info@nordebrinkkonsult.se



Nordebrink Konsult AB

VI JOBBAR AKTIVT MOT VÅLD OCH FÖRTRYCK



Vi är nu ännu bättre rustade för att ta emot personer som behöver skydd och hjälp på grund av hedersrelaterat våld och förtryck.

Personalen är utbildad i PATRIARK, strukturerad riskbedömning vid HRVF.

Vi har genomfört en 2-dagars grundkurs i HRVF för våra familjehem.



0224-167 00
www.multikulturell.se
Gruvvägen 8, 733 33 Sala

Idéburens sektorn intressant för många socionomer

8 av 10 socionomer kan tänka sig att arbeta i en idéburen verksamhet med socialt arbete. Frihet under ansvar, goda möjligheter att påverka verksamheten och utforma den i samverkan med brukarna bidrar till den idéburna sektorns attraktivitet.

IDÉBUREN VÄLFÄRD

TEXT ANNIKA WIHNBORG

– Undersökningsresultatet känns mycket positivt, och bekräftar vår bild av att det finns ett stort intresse för den idéburna sektorn bland socionomer. Många socionomer uppskattar att det inte finns några myndighetsutövande arbetsuppgifter i den idéburna sektorn samt att organisationernas värderingar är ständigt närvarande i den dagliga verksamheten, säger Ulrika Stuart Hamilton, generalsekreterare på Famna, riksorganisationen för idéburen välfärd.

Växande välfärdssektor

Den idéburna sektorn representerar en stor mångfald av organisationer med varierande inriktningar, exempelvis HVB-hem, familjehem, tjej- och kvinnojourer, skyddade boenden, liksom



Ulrika Stuart Hamilton, general-sekreterare på Famna.

Foto: Linda Håkansson

organisationer som arbetar med hemlösa, EU-migranter, funktionshindrade och personer med psykisk ohälsa.

– De flesta arbetsområden för socionomer i offentlig sektor finns även representerade i den idéburna sektorn, förutom myndighetsutövningen. Vår sektor står i dagsläget för drygt tre procent av den svenska välfärden. Vårt mål är att den 2030 ska stå för tio procent av välfärden. För att nå målet krävs

förstås engagerade och kompetenta medarbetare. Om vi når vårt tillväxtmål innebär det ännu fler arbetstillfällen för socionomer i den idéburna sektorn framöver, säger Ulrika Stuart Hamilton.

Tydlig vision

– Eftersom den idéburna sektorn växer och vi framöver kommer att behöva fler socionomer är det extra roligt att så många socionomer kan tänka sig en framtid hos oss, säger Jonas Wihlstrand, socialchef på Stockholms stadsmission och styrelseledamot i Famna.

Han upplever att många socionomer som tidigare arbetat i politiskt styrda organisationer attraheras av möjligheten att istället arbeta i en organisation som präglas av en tydlig vision kring vad man vill åstadkomma. Den idéburna sektorn kan erbjuda

VÅRT MÅL ÄR att den idéburna sektorn 2030 ska stå för tio procent av välfärden

KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA I EN IDÉBUREN VERKSAMHET?

Skulle du kunna tänka dig att arbeta i en idéburen verksamhet inom socialt arbete?

Ja 78%

Nej 22%



Jonas Wihlstrand, socialchef på Stockholms stadsmission.

Foto: Robin Benigh/Stockholms Stadsmission

många olika karriärvägar för socionomer. Sektorn har bland annat ett stort behov av att rekrytera chefer under de kommande åren.

Engagemang och stark värdegrund

– Den idéburna sektorn består av organisationer som under många år tagit ett stort ansvar för välfärden. Sektorn har en ambition att växa och ta ett ökat ansvar för den sociala välfärden. Socionomer som vill verka i en kontext där engagemang och en stark värdegrund utgör själva fundamentet för hela verksamheten har många goda skäl att söka sig till vår sektor. Lönerna är i nivå med andra sektorer, och här finns en stor mångfald av olika typer av verksamheter, säger Jonas Wihlstrand.

Idéburen verksamhet ger bättre trivsel

Varför är socionomerna intresserade av att arbeta i idéburet socialt arbete? De främsta anledningarna är gemenskap, bättre trivsel, större frihet, bättre delaktighet och att tänka i andra banor.

IDÉBURET SOCIALT ARBETE

TEXT MARIANNE SJÖBERG

De socionomer som svarade att de skulle kunna tänka sig att arbeta i en idéburen verksamhet inom socialt arbete fick en följdfråga om varför de skulle kunna tänka sig det.

Trivsel, synsätt och värdegrund

Flera av de tillfrågade arbetar idag och har tidigare arbetat inom idéburen verksamhet och det råder enighet om att de trivs mycket bra med det. Man menar att det svetsar samman medarbetare att ha en gemensam vision om vad man gör, och

det ger arbetsgruppen stolthet. Det framkommer också att det blir en tydligare organisation om det finns en idé som alla står bakom. Positiva idéer ger mer engagemang, och alla arbetar mot samma mål och med värdegrund. Att arbeta inom idéburen verksamhet ger medarbetare möjlighet att använda hela sitt professionella spektrum på ett annat sätt än inom socialtjänsten. ”Goda idéer skapar arbetsglädje.”

Flera ser också en möjlighet att kunna utvecklas i sitt yrke. ”Det känns spännande att få prova något nytt, och använda mina starka sidor.”

”De gör ett arbete som behövs och där skulle jag känna mig behövd och att jag skulle göra nytta.”

Utveckling och flexibilitet

Här ser man en möjlighet att få utveckla sin kreativitet och vara med och utveckla arbetet i hög grad. Beslutsvägarna kan bli kortare och man blir mer delaktig i arbetet.

Man menar att det är en viktig del av samhället då de kan arbeta mer fritt och att det inte är lika tabu att söka hjälp här, till skillnad från att söka den hos en myndighet. ”Kan vara ett första steg till rätt hjälp.”

Man uppfattar också att det är lättare att göra förändringar inom idéburen verksamhet. Socialt arbete handlar om en idé eller filosofi om att förbättra livet och underlätta för människor, och man är inte lika uppbunden av lagar.

Mindre byråkrati

Man menar att det är svårt att arbeta i en politiskt styrd organisation och att en idéburen verksamhet kan vara stabilare. Det skapar osäkerhet och förvir-

ring med många omorganisationer och förändringar, och man kan då känna sig dränerad på initiativkraft.

Det saknas idag en övergripande vision om etiska frågor inom traditionell verksamhet. Verksamheten är toppstyrd med administrativa krångliga system.

”Det vore en lättnad att slippa allt sådant!”

DET HÄR LOCKAR

Det här attraherar med idéburen verksamhet

1. Gemensam värdegrund och mål
2. Stolthet i arbetsgruppen
3. Bättre trivsel
4. Mer frihet och flexibilitet
5. Kreativitet, delaktighet i utveckling
6. Mindre administration och byråkrati
7. Utvecklas och tänka i andra banor

Fler erfarna socionomer bör premieras av arbetsgivare

93 procent av socionomerna anser att det är viktigt med tillräckligt många erfarna socionomer i socialtjänsten. En lättöverskådlig karriärutvecklingstrappa där olika karriärvägar presenteras är ett sätt att behålla fler erfarna socionomer.

VIKTEN AV ERFARENHET

TEXT ANNIKA WILHBORG

– Undersökningsresultatet är inte förvånande. Det visar hur viktigt professionen tycker det är att det finns tillräckligt många erfarna socionomer inom socialtjänsten. De erfarna socionomerna fyller en mycket viktig funktion, både som stöd till nyutexaminerade kollegor, i verksamhetens utvecklingsarbete och i arbetet med att hantera de mest komplexa klientärendena, säger Sara Roxell, socialpolitisk strateg på Vision. Hon är socionom och

har tidigare arbetat inom socialtjänsten, och på SKL med att driva förbättringsarbete för socialtjänsten samt som politisk sakkunnig på Socialdepartementet.

Kvalificerade beslut

Hon anser att socionomers erfarenhetsbaserade kompetens är ett viktigt komplement till den formella kompetensen. För att samtliga socionomer på en arbetsplats ska känna sig trygga i sin yrkesutövning krävs tillräckligt många erfarna kollegor.

– Om det inte finns tillräckligt många erfarna socionomer på en arbetsplats får det konsekvenser. Dels kan det då saknas tillräcklig kompetens för att göra en kvalificerad bedömning

av komplicerade ärenden, dels får de nyanställda inte det stöd de behöver och kan därför tvingas ta sig an alltför komplexa ärenden. Det måste alltid finnas en balans mellan krav och resurser på en arbetsplats, och erfarna kollegor är en värdefull resurs, liksom ett närvarande ledarskap, säger Sara Roxell.

Skapa långsiktig attraktivitet

Bara 9 procent av socionomerna anser att deras arbetsgivare premierar erfarenhet fullt ut. 48 procent anser att erfarenheten premieras ganska lite eller inte alls. Sara Roxell anser att undersökningsresultatet bör vara en tydlig fingervisning för arbetsgivare om vikten av att premiera erfarenhet. Hon efterlyser en dialog mellan förvaltningschef, kommunpolitiker och de fackliga organisationerna om hur socialtjänsten kan skapa långsiktig attraktivitet för sina medarbetare.

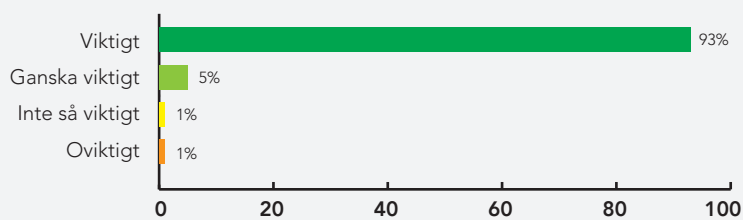


Sara Roxell, socialpolitisk strateg på Vision.

– Det är jätteviktigt att arbetsgivare erbjuder möjligheter till utveckling i yrkesrollen. Samtliga arbetsgivare bör erbjuda en karriär- och kompetensutvecklingstrappa som är lätt att överblicka redan när man är nyanställd. I den bör det framgå hur ansvar, arbetsuppgifter och lön förändras beroende på vilken utvecklingsväg man väljer, om man till exempel vill bli chef, specialist-socionom eller mentor för nyexaminerade kollegor, säger Sara Roxell.

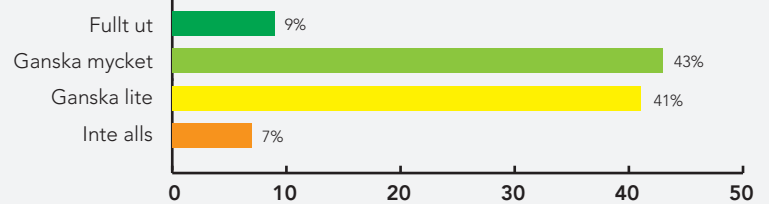
ÄR DET VIKTIGT ATT DET FINNS ERFARNA SOCIONOMER?

Hur viktigt är det att det finns tillräckligt många erfarna socionomer anställda inom socialt arbete/socialtjänsten?



PREMIERAS ERFARENHET AV DIN ARBETSGIVARE?

I vilken omfattning premieras erfarenhet hos en socionom av din arbetsgivare?



Bättre arbetsmiljö – en ledarskaps- och personalfråga

Hur skulle arbetsmiljön på din arbetsplats kunna förbättras? Socionomernas vanligaste svar är mer och kompetent personal, gemensamt synsätt, ett tydligt ledarskap och en rimlig arbetsbelastning.

BÄTTRE ARBETSMILJÖ

TEXT MARIANNE SJÖBERG

Ett slumpmässigt urval av socionomer som inte arbetar som chefer fick frågan "Hur skulle arbetsmiljön på din arbetsplats kunna förbättras?"

Mer och kompetent personal

Många anser att man behöver anställa mer och kompetent personal. Det är också viktigt att befintlig personal får möjlighet att fortbilda sig på högskole-

nivå. Mer personal ger också en bättre arbetssituation tidsmässigt. Fler belyser vikten av gemensamt synsätt och teamarbete i personalgruppen. "Mindre skitsnack, mera stöd till varandra."

Man efterlyser även bättre samverkan mellan kollegor på olika enheter och andra myndigheter och verksamheter.

"Var och en ska ta ansvar för att vi är varandras arbetsmiljö."

Tydligt ledarskap

Ett tydligare och mer tillgängligt ledarskap skulle skapa en bättre arbetsmiljö menar ett stort antal av de tillfrågade.

Man efterlyser chefer som vågar ta feedback och som förstår helheten i arbetet. Man vill ha en tydligare organisation med bättre kommunikation mellan ledning och arbetstagare, och att "ledningen står upp för det sociala arbetet och höjer statusen på det viktiga arbete vi gör."

Den höga arbetsbelastningen återkommer i många av svaren. Det måste finnas

tid för återhämtning och reflektion, speciellt då man arbetar med "tunga" ärenden. Arbetsbelastningen kan regleras med färre ärenden per handläggare, administrativt stöd och färre möten.

Handledning är också en arbetsmiljöfråga menar man. Det kan vara handledning från en engagerad chef i svåra ärenden, men även handledning för nyanställda för att komma in i arbetsgruppen och ärendehantering på ett smidigt och positivt sätt.

Arbetslokaler

Att få bättre lokaler att arbeta i är något som tas upp av många av de tillfrågade. Exempel ges på lokaler med dålig luft, det är trångt om man sitter flera i ett rum och mögellukt i lokalen. Det ges även exempel på lokaler i anslutning till missbrukare, annan otrygghet och med insyn utifrån.

FÖR BÄTTRE ARBETSMILJÖ

1. Mer och kompetent personal
2. Gemensamt synsätt och teamarbete
3. Tydligt och tillgängligt ledarskap
4. Rimlig arbetsbelastning
5. Handledning
6. Bättre arbetslokaler

Digitaliseringen kräver samverkan och ändrad lagstiftning

Socialtjänstens digitalisering är ett område med stor potential för effektivisering, ökad tillgänglighet för klienten och ökad automatisering, vilket innebär att socialsekreterarna kan fokusera mer på socialt arbete där det behövs som mest. Samtidigt är lagstiftningen en utmaning för utvecklingen.

VÄLFÄRDSTEKNIK

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Vi bedriver sedan drygt två år tillbaka en långsiktig och fokuserad digitaliseringssatsning. Socialtjänsten har en egen it-enhet, som bemannas av medarbetare med egen yrkeserfarenhet från och god verksamhetskunskap om socialtjänsten, säger Marie Lundqvist, socialchef i Botkyrka kommun.

Kommunen har robotiserat hanteringen av ekonomiskt bistånd och erbjuder e-tjänster för bland annat orosanmälan för barn, socialpsykiatriska insatser, bekräftelse av faderskap samt ansökan om personligt ombud. Kommunen har även provat taligen-

OM DIGITALISERINGEN
tar avstamp i ett behov hos klienterna så stärker det ofta motivationen

känning för dokumentation, vilket gör det möjligt för socialsekreterarna att spela in sina journaler istället för att skriva själva.

Initiativen från verksamheten

– Vi har introducerat videosamtal med klienter, digitaliserade avropsavtal för vård och tidsbokning via nätet för exempelvis familjerätten och ungdomsmottagningen. E-tjänsterna används flitigt av medborgarna: till exempel görs 45 procent av ansökningarna om ekonomiskt bistånd digitalt, säger Marie Lundqvist.

Digitaliseringen gör det möjligt för klienten att själv boka tid och följa sitt ärende via nätet. Kommunen tittar även på möjligheten att kommunicera digitalt med klienten mellan de fysiska mötena och erbjuder även digitala kognitiva hjälpmedel till brukare, exempelvis påminnelse för medicinering.

– Hos oss kommer digitaliseringsinitiativen alltid från verksamheten, vi



Marie Lundqvist, socialchef i Botkyrka kommun.

försöker spinna vidare på våra medarbetares engagemang för digitaliseringsfrågan. När medarbetarna själva driver digitaliseringssatsningarna och tar avstamp i ett konkret behov hos klienterna så stärker det ofta motivationen, säger Marie Lundqvist.

Var en kvalificerad kravställare

De främsta utmaningarna med socialtjänstens digitalisering är, enligt Marie Lundqvist, de höga kraven på informationssäkerhet samt alla de lagar som socialtjänsten behöver ta hänsyn till i sin verksamhet. Ytterligare en utmaning är att få it-leverantörer är nischade mot just socialtjänstens verksamhet, vilket gör att man bör vara en kvalificerad kravställare. Hon betraktar en accelererad digitaliseringsutveckling inom socialtjänsten som ett måste för att landets kommuner ska kunna garantera framtidens välfärd.

– För att snabba på utvecklingen krävs en lagstiftning som stödjer digitaliseringsutvecklingen och en nationell satsning på socialtjänstens digitalisering. I dagsläget ansvarar varje kommun för sina egna digitaliserings-satsningar. Mer nationell draghjälp och samordning skulle effektivisera och underlätta genom ett ökat erfarenhetsutbyte. Det skulle även göra kommunerna till bättre kravställare, säger Marie Lundqvist.

Effektiviserar verksamheten

I Framtidens Karriär – Socionoms undersökning framgår det att 68 procent av socionomerna anser att en digitalisering inom socialtjänsten kan förbättra eller effektivisera verksamheten.

– Vi drar alla nytta av digitaliseringens fördelar i våra privata förehavanden. Genom digitaliseringen behöver vi inte besöka banken för att utföra bank-

ärenden, inte åka till vårdcentralen för enklare läkarbesök, inte köa på IKEA för att köpa möbler. Vi spar helt enkelt en massa tid som vi kan använda till annat. Vi som arbetar med socialt arbete ser att samma möjligheter finns inom stora delar av det sociala arbetet, avslutar Marie Lundqvist.

DIGITALISERINGSRÅD

Marie Lundqvists digitaliseringsråd till andra kommuner:

- Betrakta inte digitaliseringen av socialtjänsten som ett tillfälligt projekt. Betrakta den istället som en del av er långsiktiga ordinarie verksamhetsutveckling. Prioritera och var beredd att avsätta tillräckliga resurser till digitaliseringsarbetet.
- Utse några medarbetare att bli ansvariga för att driva digitaliseringsutvecklingen framåt. Det ska vara medarbetare med goda verksamhetskunskaper och förstås också ett intresse av digitaliseringsfrågor.
- Satsa på utbyte med andra kommuner. Se till att dela erfarenheter och var hjälpsam mot andra kommuner som vill ha råd eller ta del av framgångsfaktorerna i er digitaliseringsresa.
- Våga prova er fram med olika lösningar. Var inte rädda för att misslyckas.

KAN DIGITALISERING FÖRBÄTTRA VERKSAMHETEN?

Anser du att digitalisering inom socialtjänsten kan förbättra/effektivisera verksamheten?



AT-år kan förenkla övergång mellan studier och jobb

Hur väl rustade är nya socionomer för arbetslivet? Pia Thams forskning om nyutexaminerade visar att många har det tufft, och kanske kan ett AT-år vara lösningen.

NYUTEXAMINERADE SOCIONOMER

TEXT ADRIANNA PAVLICA

Pia Thams, universitetslektor och docent i socialt arbete vid Högskolan i Gävle, har i en kvalitativ studie följt nyutexaminerade socionomer under flera års tid.

– I slutet av utbildningen är det många som pratar om att de praktiskt orienterade kurserna och praktikterminen var jätteviktiga att få med sig. Och där uppstod också skillnader: de som till exempel hade gjort sin praktiktermin inom socialtjänsten och sedan började arbeta där hade det mycket lättare än andra. Utifrån vad de berättade så var det stora skillnader i hur övergången mellan studier och arbete blev.

Krävande arbete

Många nyutexaminerade socionomer börjar jobba inom just socialtjänsten



Pia Thams, universitetslektor och docent i socialt arbete vid Högskolan i Gävle.

och hamnar inte sällan i tuffa områden. Pia Thams enkätundersökningar bland socialsekreterare som arbetar med utredningar av barn och unga visar att de som är nya i yrket ofta beskriver sina arbetsvillkor som svårare än de som har mer erfarenhet.

– Det kan bero på både att de är nya och att de faktiskt jobbar i svårare om-

råden. Det är inte konstigt att många upplever arbetet som svårt, eftersom att arbeta med utredningar av barn och unga är ett väldigt krävande arbete.

AT för socionomer

Pia Thams föreslår en slags motsvarighet till läkarnas AT-tjänstgöring för socionomer.

– Man skulle behöva ha något slags mellanrum mellan utbildning och yrkesliv där man får träna sig i yrket och de krav som ställs på en, och att man

MAN SKULLE BEHÖVA ha något slags mellanrum mellan utbildning och yrkesliv där man får träna sig i yrket

får göra det under vägledning. För utbildningen är bra på många sätt men den är också väldigt teoretisk, och min bild är att de praktiska inslagen i utbildningen skulle behöva förstärkas.

Hon återkommer till socionomerna i den kvalitativa studien.

– Jag frågade vad de kände sig osäkra på och då var det flera som tog upp att de inte vet hur de ska bemöta och ha samtal med personer som är i kris eller mår väldigt dåligt. Just samtalsmetodiken var något som många efterlyste. Att bli en bra socionom tar tid, och att få en bra introduktion och tät handledning i början av sin yrkeskarriär är därför jätteviktigt.

SOCIONOMERNAS YRKESRÅD

Socionomernas yrkesråd till nyutexaminerade socionomer

1. Var rädd om dig.
2. Låt inte jobbet inkräkta på privatlivet.
3. Skaffa dig en bra grunderfarenhet.
4. Låt det ta tid att bli en bra socionom – tillåt dig att vara ny.
5. Kräv att få en mentor och introduktion.
6. Var ödmjuk.
7. Våga fråga!

Yrkesråden är från Framtidens Karriär – Socionoms undersökning 23–27 augusti 2018.

© NextMedia

Stöd och omsorg utan vinstsyfte

Stora Sköndal är en stiftelse som utan vinstsyfte arbetar för att människor ska få växa och utvecklas utifrån sina unika förutsättningar. Verksamheten är idéburen och den humanistiska grundsynen genomsyrar hela den sociala verksamheten.

Verksamhetschefen för barn och unga, Hasse Larsson, har arbetat vid stiftelsen Stora Sköndal i drygt tre år. Han har varit verksam inom socialt arbete i många



Stora Sköndal är en stiftelse som utan vinstsyfte arbetar med stöd, vård, omsorg, utbildning och forskning. Idag ryms äldreomsorg, förskola, ensamkommande flyktingbarn, neurologisk rehabilitering, högskola, och människor med funktionsnedsättning inom verksamheten. Stiftelsen satsar också stort på socialpsykiatri och visionen är ett samhälle med självklar plats för alla.

Tel. vxl: 08-400 29 100
www.storaskondal.se

STORA SKÖNDAL

år men stiftelsens värdegrund var avgörande för hans val att söka sig hit.

– Det kändes verkligen positivt med en idéburen, icke vinstdrivande verksamhet. Nu när jag är här finns det många andra aspekter som gör att jag trivs och vill vara kvar – förutom att arbetet såväl som verksamhetsområdet är väldigt brett, får man också chansen att samverka med andra enheter och det tycker jag är värdefullt.

Ger fördelar för alla parter

Hasses kollega, verksamhetschefen för LSS Jenny Fohrman, ger sitt medhåll. Hon betonar att medarbetarna vid stiftelsen lever som de lär, vilket för med sig många fördelar både internt och för brukarna.

– Den stora bredden i kombination med våra värderingar gör att vi kan erbjuda brukarna saker vi annars inte hade kunnat göra, till exempel praktikplatser på området, möjligheten till en meningsfull sysselsättning för de som står en bit ifrån den reguljära arbets-



Hasse Larsson, verksamhetschef för barn och unga och Jenny Fohrman, verksamhetschef för LSS vid stiftelsen Stora Sköndal.

marknaden genom avtal med arbetsförmedlingen och mycket mer, säger Jenny, som varit vid stiftelsen i 1,5 år.

Starkt engagemang i utveckling

Stiftelsen har cirka 600 medarbetare, men trots den stora personalstyrkan är avstånden väldigt korta och stämningen öppen och lättillgänglig. Det finns också ett starkt engagemang i utvecklingen av Sköndal som stadsdel.

– Klimatet är väldigt lyhört och det finns stora möjligheter för oss att

påverka, även i ett större perspektiv. Ett exempel är att vi genom samarbete med högskolan Ersta Sköndal Bräcke har direkt tillgång till fortbildande insatser. Ett annat är att vi har möjlighet att vara med och påverka hur lokaler kan planeras, framför allt i den nya stadsdelen i Sköndal som stiftelsen är med och utformar. Verksamheten tar helt enkelt hänsyn till medarbetarnas input och kompetenser, vilket gör att vi har rätt förutsättningar för att hjälpa de som mest behöver hjälp, avslutar Jenny och Hasse.

Borås ska bli socionomernas förstahandsval

Socialförvaltningen i Borås Stad har lyckats få bukt med rekryteringsproblemen tack vare en handlingsplan som inneburit ett rejält omtag på verksamheten som fört med sig högre löner, bonus för mentorskap och ett gediget introduktionsprogram för nyanställda socionomer.

För ett par år sedan var situationen inom socialtjänsten i Borås ansträngd. Hela landet hade brist på socionomer och förvaltningen hade svårt att rekry-

i

KAL-planen (Kompetens- och personalförsörjning, Arbetsvillkor och Lönebildning) omfattar en rad åtgärder för att socialsekreterare ska stärkas i sin yrkesroll och vilja satsa på en karriär i Borås. Mentorstilllägg, högre lön för anställda som arbetar med myndighetsutövning av barn och unga, erfarenhetssatsning, förbättrad fysisk arbetsmiljö, administrativt och digitalt stöd, chefs- och ledarskapsutbildning, möjlighet till specialistkompetens och att studera på deltid med bibehållen lön är några punkter som ingår.

www.boras.se



BORÅS STAD

tera tillräckligt många socialsekreterare och tvingades ta in konsulter för att täcka behoven. Förra året gjordes ett rejält omtag i form av en KAL-plan som omfattade en rad åtgärder i syfte att stärka socialsekreterares yrkesroll och där frågor som lönebildning, arbetsvillkor samt kompetens- och personalförsörjning inom socialtjänsten stod i fokus.

– Det har verkligen skett en stor förändring sedan KAL-planen sjösattes. För mig personligen har det inneburit 2 000 kronor mer i månadslön, säger Karin Larsson, socionom och socialsekreterare inom Barn och Unga på Individ- och familjeomsorgsförvaltningen.

En annan påtaglig förändring är att det blivit lättare att rekrytera nya medarbetare. Konsulterna har sakta men säkert fasats ut och ersatts av fast anställda kollegor.

– Vi har numera många nyutexaminerade socionomer i verksamheten vilket är jätteroligt samtidigt som det tar lite tid att lära upp alla nya. Men KAL-

planen har tagit höjd för det i form av att alla mentorer får 1 500 kr extra per månad. Det är förstås en bra morot samtidigt som det känns bra att kunna bidra till att ge de nya en bra start i yrket och arbeta för att de ska trivas och stanna kvar hos oss.

Många fördelar

Även arbetsvillkoren har setts över. Ett exempel är att pendlare socialsekreterare, i den mån arbetet tillåter, kan ges möjlighet att arbeta hemifrån en dag i veckan.

– Jag tillhör den stora skara medarbetare som bor i Göteborg och pendlar till Borås. Om arbetet tillåter kan vi nu jobba en sträcka under bussfärden om vi vill, vilket är en stor fördel, säger Karin.

Efter tre år i yrket, samtliga i Borås, kan hon varmt rekommendera andra socionomer att söka sig till verksamheten.

– Här finns trevliga kollegor och en grundstabilitet med erfarna chefer och lagom stora arbetsgrupper. Trots att arbetet är tufft och att vi har en hög arbetsbelastning får vi bra stöd från vår närmsta arbetsledning.

Många delar av KAL-planen är genomförda, andra är fortfarande på planeringsstadiet.



Karin Larsson, socionom och socialsekreterare inom Barn och Unga på Individ- och familjeomsorgsförvaltningen i Borås.
Foto: Per Stålfors

– Vi ser nu att vårt arbete ger resultat, i nästa steg vi behöver vi synas utåt och berätta om vår verksamhet. Lyckas vi med det kommer vi inte att behöva slåss för att studenterna ska välja oss. Siktet är inställt på att bli nyutexaminerade socionomers förstahandsval, fastslår Karolina Humleving, kommunikatör.

Kronan konsult är bäst i test

Kronan konsult är inte det största bemanningsföretaget, men det har inte hindrat dem från att hamna i topp vad gäller kundnöjdhet; resultatet grundar sig i att företaget satsar stort på sina konsulter och att cheferna själva fortfarande är verksamma socionomer.

Kronan konsult vill vara en del av lösningen på de utmaningar socialtjänsten står inför, bland annat genom att vara en resurs vad gäller att hitta effektiva arbetssätt och spara resurser, såväl personella som ekonomiska.

– Förutom traditionell bemanningsverksamhet arbetar vi också med konsulting och rekrytering, och ger socialtjänsterna stöd i svåra utredningar. Vi har under åren samlat på oss konsulter med specialistkompetenser och det är något vi vill dela med oss av. Vi är trots allt socialarbetare, inte affärsmän, betonar Hans Eklund, verksamhetschef och delägare i Kronan konsult.

Skiljer sig från andra

Kronan skiljer sig från de flesta andra bemanningsföretag, bland annat eftersom alla chefer själva regelbundet



Hans Eklund, verksamhetschef och Sibell Törnblom, konsultchef i Västsverige på Kronan konsult.

tar sig an uppdrag och därmed har en fot ute på fältet. Dessutom har företaget valt att ge sina konsulter en fast månadslön, vare sig de är uthyrda eller ej.

– Vi har verksamhet över hela Sverige men med flest uppdrag i Syd- och Mellansverige, så det är sällan det saknas uppdrag. Skulle det mot förmodan ändå ske förändras ingenting för konsulterna och det är i slutändan dem vi har i fo-

kus. På grund av detta har vi låg personalomsättning och hög kompetens i personalgruppen. Våra seniorkonsulter har en arbetslivserfarenhet på cirka 25 år vardera.

I en undersökning gjord av Framtidens karriär – Socionom fick Kronan konsult högst betyg vad gäller kundnöjdhet. Sibell Törnblom, konsultchef i Västsverige, berättar att hon är stolt, men inte förvånad.

i

Kronan Konsult är ett bemannings- och konsultföretag med socialt arbete som arbetsfält och socialtjänsten som främsta uppdragsgivare. Företaget skapades 2011 av socionomer som under många år varit verksamma inom både den offentliga och den privata sektorn och med viljan att bidra till innovativa arbetssätt inom fältet.

Tel. vxl: 08-635 87 88

E-post: kontakt@kronankonsult.se

www.kronankonsult.se

KRONAN
KONSULT

– Vi är ett litet företag som satsar mycket på våra anställda och det märks på våra konsulter. Klimatet präglas av tillit och stämningen är öppen och trevlig. Vårt mål är i slutändan att bidra till socialtjänsten och det gör vi dels genom att hålla oss à jour med utvecklingen och dels genom att vara lyhörda för de som är konsulter åt oss. Att hamna i topp är ett bra kvitto på att vi tänker rätt, avslutar hon.

I Alingsås samlas verksamheten runt klienten

– Vi ville bort från stuprörstänk och skapa en verksamhet som bygger på samverkan. Nu har vi en processororienterad organisation där de som arbetar närmast ihop även sitter i samma ledningsgrupp, berättar Tanja Mattsson, chef för avdelning Vuxna vid socialtjänsten i Alingsås.

Socialtjänsten i Alingsås är sedan drygt ett år tillbaka mitt uppe i införandet av en ny, processororienterad organisation.

– Jag ser det som att vi är i början på en lång resa, säger Tanja Mattsson, som redan nu tycker sig kunna märka en större samverkan mellan olika enheter och avdelningar.

Anne Forssell, chef för avdelning Unga, är av samma uppfattning.

– Många klienter behöver insatser från såväl barnavård som försörjning och kanske även stöd från andra enheter. Ett av våra mål är därför att skapa en sömlös organisation genom ökad dialog och gemensamt ansvarstagande. Grundtanken är att vi ska arbeta utifrån ett helhetstänkande och att olika processer kan överlappa varandra på ett klokt sätt som gynnar de Alingsåsbor som kommer i kontakt med oss.

Stora vinster

Hon påpekar att det redan idag finns stora vinster med den nya organisationen.

– Att i samma ledningsgrupp ha enhetschefer med olika inriktning på uppdrag skapar god sammanhållning och hjälper oss att se frågor ur olika vinklar. Sammantaget bidrar detta till vår strävan att se hela människan.

För egen del har Anne Forssell ett långt förflutet inom socialtjänsten i Göteborg. Att hon efter 30 år sökte sig till Alingsås berodde just på möjligheten att arbeta processororienterat.

– Jag blev väldigt tilltalad av dessa tankar, eftersom organisationen ger mig som avdelningschef möjlighet att utveckla något helt nytt och spännande inom barnavården. Dessutom är Alingsås en naturskön och trevlig kommun, vilket gjorde att jag under förra året tog steget och började arbeta här, ett beslut jag inte har ångrat.

Tanja Mattsson har arbetat fyra år i Alingsås kommun, men är relativt ny på tjänsten som avdelningschef inom socialtjänsten, som hon tillträdde i höstas.

Tanja Mattsson, chef för avdelning Vuxna och Anne Forssell, chef för avdelning Unga vid socialtjänsten i Alingsås.

Foto: Marie de Verdier



– Jag har tidigare arbetat på utförsidan och vet att det lätt kan uppstå gnissel i samverkan mellan utförare och myndighetsutövare, något som man lättare kan jobba runt om man sitter i samma ledningsgrupp. Med hjälp av den nya, processinriktade organisationen kan vi ha större fokus på helheten vilket gynnar alla.

Sitter samlade

Numera är också hela myndighetsutövningen samlad i ett hus. En nyordning som ofta lovordas, inte minst av ny personal.

– Att vi sitter samlade ger känslan av det är en ganska liten och greppbar förvaltning, vilket är bra om man är ny i yrket, säger Anne Forssell.

Hon berättar att verksamheten erbjuder goda förutsättningar som ska underlätta för nyutexaminerade socionomer som kommer till Alingsås.

– Förutom att vi erbjuder nya socialsekreterare inom barnavården att delta i Yrkesresan, som drivs av Göteborgsregionen, har vi erfarna och engagerade

arbetsledare och även seniorhandläggare som fungerar som mentor. Vår förste socialsekreterare har särskilt ansvar för att de nya blir väl mottagna och slussas in i sin nya yrkesroll där ansvar växer i takt med erfarenhet och kunskap.

Spännande utveckling

Både Tanja och Anne kan varmt rekommendera andra socionomer att följa deras exempel och söka sig till socialtjänsten i Alingsås.

– Om man tilltalas av ett processororienterat arbetssätt och strävan mot en sömlös organisation, ett nära ledarskap samt transparens och öppenhet så finns här mycket att hämta. Det finns goda möjligheter att utvecklas i sin yrkesroll, inte minst för att samverkan mellan enheterna gör det lättare att gå mellan olika avdelningar, oavsett om man tidigare arbetat med myndighetsutövning eller utförande. Att medarbetare växlar mellan olika enheter är berikande för organisationen som sådan, säger Anne.

Tanja påpekar att verksamheten just påbörjat ett spännande utvecklingsarbete som aldrig kommer att bli riktigt färdigt.

– För oss handlar det om att hela tiden bli lite bättre. Tillsammans skapar vi en socialtjänst i framkant.



Välkommen till Alingsås och en socialtjänst som är tillräckligt stor för att driva utveckling, och tillräckligt liten för att du ska kunna påverka mer än den egna arbetsplatsen. Vi samlar vår verksamhet runt klienten och utvecklar ständigt vårt arbete för att möta behoven hos dem vi är till för.

Alingsås kommun
Socialförvaltningen
441 81 Alingsås
Tel: 0322-61 69 70

www.alingsas.se



ALINGSÅS
KOMMUN

Dedicare – det trygga valet

Dedicare är det marknadsledande och största konsultföretaget för socionomer i Sverige. Medarbetarna är själva socionomer och kan därför matcha kundernas behov med rätt konsult på rätt plats. Det är en trygghet för alla parter och säkerställer bästa möjliga kvalitet.

Dedicares långa erfarenhet garanterar såväl kunder som konsulter professionella rekryterings- och bemanningsprocesser. Konsultchefernas egna erfarenheter som socionomer ger dessutom företaget en god insikt i vilka behov som finns inom allt från kommunala verksamheter till privata och statliga.

– Vi har hundratals ramavtal med kommuner över hela Sverige, vilket gör det särskilt viktigt att vi har en väl utvecklad process för att matcha konsulterna till rätt uppdrag. Eftersom vi är ISO-certifierade granskas dessutom både vår bemanning och rekrytering varje år, vilket är en kvalitetssäkring som vi välkomnar, understryker Malin Andersson, konsultchef och teamledare hos Dedicare.

Är lyhörda för önskningar

Kvalitetstänket genomsyrar Dedicares hela verksamhet och präglar också vill-

koren för alla företags socionomkonsulter. Det är en trygg anställning som omfattar både tjänstepension, försäkringar och kollektivavtal. Många söker sig till Dedicare för att de kan känna igen villkoren i en traditionell anställning och för att de i många fall erbjuds en mycket konkurrenskraftig lön.

– Vi gör vårt bästa för att vara lyhörda för konsulternas önskningar och behov. Därutöver satsar vi allt mer på att anordna olika aktiviteter för att förstärka teamkänslan; exempelvis erbjöd vi senast en föreläsning om våld i nära relationer, som vi framöver siktar på att kunna erbjuda alla våra konsulter via digitala kanaler, oavsett var i landet de befinner sig. I förlängningen handlar det om att vara lyhörd för varje konsults önskemål om utveckling och bidra till en positiv och tillfredsställande arbetssituation. Det är trots allt det som ger det bästa resultatet, avslutar Malin.

David Gillqvist, konsult, Malin Andersson, konsultchef och teamledare och Adolfo Tijero, konsult hos Dedicare.
Foto: Johan Marklund



i

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

Dedicare Socionom
Tel: 08-555 656 70
E-post: socionom@dedicare.se
www.dedicare.se/socionom

DEDICARE
Socionom

Ett socialt arbete med intressanta utmaningar

För sociala personer med ett starkt intresse för människor är konsultarbetet ett utmärkt val. Som socionomkonsult får man insyn i olika specialiteter och förvaltnings, vilket är både lärorikt och utmanande.

När David Gillqvist för drygt ett år sedan började arbeta som konsult hos Dedicare hade han hunnit med att arbeta 13 år inom olika kommuners socialtjänster. Han trivdes överlag bra, men efterhand som åren gick kände han att han ville kunna fokusera mer på det sociala arbetet och få nya utmaningar.

– Jag hade haft kontakt med Dedicares konsulter vid flera tillfällen och var nyfiken på hur det var att arbeta på ett

sådant vis. Eftersom jag visste att de erbjuder både kollektivavtal och tjänstepension kändes det som ett tryggt steg att göra, men det jag har uppskattat mest är frihetskänslan och möjligheten att styra min egen tid. Samarbetet med min konsultchef har kontinuerligt varit väldigt bra och det är skönt med en fast punkt. Dessutom känner jag mig verkligen uppskattad för min kompetens.

Under det år som gått har David kunnat dra nytta av sina fördjupade kunskaper inom försörjningsstöd, missbruk och våld i nära relationer i flera olika kommuner och han berättar att det har varit väldigt positivt att hela tiden få bekanta sig med nya arbetsplatser och deras kulturer.

– Det har aldrig varit brist på jobb och min konsultchef känner till mina prefe-

renser, så jag har hela tiden fått intressanta uppdrag. Det har både varit väldigt lärorikt och gett flera bra erfarenheter.

Kan ägna tiden åt att hjälpa

För socionomen Adolfo Tijero utgjorde Dedicare det perfekta alternativet efter att han gick i pension för omkring två år sedan.

– Jag har alltid arbetat med ungdomar och familjer, och jag kände att jag hade mycket kvar att ge. En gammal kollega rekommenderade mig att jobba som konsult och det kändes intressant. Dedicare hade alltid slagit mig som en väldigt seriös aktör, så jag gjorde en del egna efterforskningar om dem som företag och de hade ett väldigt gott renommé.

Adolfo berättar att konsultarbetet passar honom som hand i handske. Som en självständig individ tyckte han att det var väldigt positivt att få ansvara för sitt eget arbete och kunna ägna sin tid i huvudsak åt det sociala arbetet.

– För mig som är social och trivs med att umgås med människor är konsultarbetet väldigt roligt, men det är bra att ha en grundläggande trygghet i sitt yrke innan man börjar. Nu kan jag lägga min tid på att utreda och hjälpa istället för att syssla med organisationsfrågor. Det innebär dock inte att jag inte har ett bra utbyte med mina kollegor – vi konfererar kollegialt ändå och det finns mycket att utforska. Det är definitivt ett arbete som jag rekommenderar till andra socionomer och det är ett bra kvitto för Dedicare, avslutar han.

Samverkan ett lyft för barn- och ungdomsvård i Partille

I Partille har tydligt fokus på samverkan, och nära dialog mellan utförarna och myndighetsutövarna inom social- och arbetsförvaltningen har gett resultat. Placeringarna av barn och unga har minskat drastiskt och stabiliteten i personalstyrkan har ökat markant. Här satsar man på sina medarbetare som stannar och trivs.

Arbetet med att få ner antalet placeringar på HVB, institution och köpta familjehem och att minska på behovet av inhyrda socionomkonsulter började för två år sedan. Då hade kostnaderna för köpt vård och familjehem ökat kraftigt under flera år och personalomsättningen bland socialsekreterare inom barn- och ungdomsvården var hög.

På socialförvaltningen grodde en tanke att om man kunde anställa fler fasta socialsekreterare så skulle man också kunna minska kostnaderna för den köpta vården. En trygg och stabil arbetsmiljö på socialförvaltningen skulle leda till att fler barn och unga skulle kunna stanna i sina hem, vilket all forskning visar oftast är det bästa. Politikerna lyssnade och förvaltningen fick medel för ytterligare sju tjänster.

–Det fanns definitivt en lyhördhet för våra behov och förståelse för vikten av utökade resurser för att skapa effektivare processer och en bättre arbetsmiljö. Det är roligt att politiker och ledning ville prioritera detta, menar Tinna Molén, familjebehandlare och Louise Thörnkvist, socialsekreterare.

Samverkansmöten

En av de viktigaste förändringarna som



Samverkansmötena är värdefulla även för dem som inte är direkt inblandade i ett ärende. Alla deltagare får ny kunskap, samtidigt som alla kan bidra med skilda perspektiv. Från vänster: Tinna Molén, Susanne Hellström, Erika Nevala, Jenny Johansson, Susanne Wessman, Helene Ardestam, Petter Hensjö.

Foto: Patrik Bergenstam

skett på social- och arbetsförvaltningen i Partille är ett tydligt fokus på nära samverkan mellan myndighetsutövare och utförare. Varje måndag hålls effektiva och strukturerade samverkansmöten i nära dialog och samarbete mellan socialsekreterare och familjebehandlare. Här deltar exempelvis olika aktörer från öppenvården, familjehemssekreterare, socialsekreterare, enhetschefer, familjerätten och alkohol- och narkotikamottagningen. Konstellationerna ser olika ut beroende på vilka ärenden som behandlas.

–Det handlar ofta om komplexa ärenden. Under mötena finns en bred kompetens, som är ett stort stöd för den enskilda socialsekreteraren eller behandlaren. När det gäller familjehemssekreterare är det så viktigt att de kommer in och är med på banan direkt. Det är också enormt värdefullt för oss att lära känna varandra bättre och få re-

spekt för varandras olika roller. Det blir så mycket lättare att sedan samarbeta i enskilda ärenden, säger Louise.

Tinna Molén lyfter fram att mötena är värdefulla även för dem som inte är direkt inblandade i ett ärende. Alla deltagare får ny kunskap, samtidigt som alla kan bidra med skilda perspektiv.

–Det finns ju alltid en risk att man fastnar i ett smalt tänkande och jobbar i ett och samma spår. Mötena bidrar verkligen till att vidga synen på hur man kan jobba med olika ärenden. Samtidigt är de väldigt avlastande för de som arbetar med de ärenden som diskuteras. Det blir tydligt vem som ansvarar för vad, och vi får en tydlig linje som alla inblandade håller fast vid. Det finns en tillit och en röd tråd genom hela processen, säger hon.

Gett resultat

De utökade resurserna och nya, effektivare arbetssättet har redan gett tydliga resultat. Under hela 2018 slutade ingen personal inom Barn- och ungdomsenheten och mellan augusti och december i fjol skedde inga HVB- eller SiS-placeringar av barn eller unga och heller inga köpta familjehemsplaceringar.

–Ibland är en placering oundviklig, men med vårt nya sätt att arbeta så vet vi att vi verkligen har vridit och vänt på alla stenar. Vi kan då vara trygga i beslutet, framhåller enhetschef Anna-Karin Eglén.

Just tryggheten är en av de största vinsterna med satsningarna. Alla stöttar varandra och jobbet är mycket mindre utsatt och ensamt, framhåller enhets-

cheferna Susanne Wessman och Helene Ardestam.

–Vi har hittat ett arbetssätt som verkligen fungerar, som ger kontinuitet för oss på socialförvaltningen och kvalitet för de familjer som vi arbetar med. Arbetet blir så mycket roligare, och det faktum att personalomsättningen på Barn och Unga var noll förra året är ett kvitto på det.

Tinna och Louise instämmer. De upplever en ny arbetsglädje och menar att den känslan är genomgående hos personalen.

–Alla är verkligen på tårna och positiva till förändringarna. Det finns ett annat tänk och driv på förvaltningen och en stor kraft i det. Alla är med på båten.



Efter flera år av hög personalomsättning och höga kostnader för barn- och ungdomsvården valde Partille kommun att satsa på en utökad budget under två år och att inrätta sju nya tjänster. Syftet var att minska antalet placeringar av barn och unga och reducera behovet av inhyrda socionomkonsulter. Stora förändringar har skett och under hela förra året var personalomsättningen noll, samtidigt som allt fler barn och unga får möjlighet att få vård och insatser i hemmet istället för att placeras.

www.partille.se

 **PARTILLE KOMMUN**



Från vänster: Helene Ardestam, Susanne Wessman, Anna-Karin Eglén och Jessica Svanström.

Foto: Patrik Bergenstam

Professionell yrkesidentitet är en färdighet som kräver övning

Personlig utveckling är en viktig del av vägen till professionskompetens inom socialt arbete. CESAR, Centrum för socialt arbete vid Uppsala universitet, har under senare år satsat extra resurser på socionomprogrammets kurser i PPU, personlig och professionell utveckling.

Siv-Britt Björktomta, universitetslektor och föreståndare för Centrum för socialt arbete, är glad över att den nya kursplanen för PPU är på plats.

– Vi vet att omsättningen på socionomer är hög. För att klara jobbet och hålla länge i yrket behövs en professionsidentitet som är förankrad i det personliga jaget, inte i det privata. Personlig och professionell utveckling är en viktig del av den strävan.

Även centrumet i sig är relativt nytt. CESAR startades för drygt ett år sedan som ett led i Uppsala universitets satsning på socionomutbildning och forskning i socialt arbete.

– Med en forskningsanknuten undervisning kan vi göra vår utbildning ännu bättre, fastslår Siv-Britt Björktomta.

CESAR har bland annat resulterat i ökad lärartäthet och att det finns fler verksamma socionomer med olika arbetslivserfarenheter i lärargruppen.

– Jag hoppas att centrumet ska bidra till en nära koppling mellan akademi och praktik, att yrkesutövningen sker utifrån evidens och att vi som arbetar inom vården även beforskar vårt arbete. Då är närheten till en institution avgörande, säger Kjerstin Larsson, lärare och docent i



Ann-Sofie Bergman, lärare och docent i socialt arbete, Mikaela Baum, socionom och lärare och Maria Trost, dramapedagog. Saknas: Mary Nilsson, socionom och lärare.

Foto: Göran Ekeberg / AddLight

socialmedicinsk forskning, som även arbetar som kurator ett par dagar i veckan.

– Jag har stora förhoppningar på CESAR och det faktum att vi har många socionomer anställda. Att lärarna vet vad jobbet innebär gör det kommande yrkeslivet mer verkligt för studenterna.

Nya moment

Ann-Sofie Bergman, lärare och docent i socialt arbete, berättar att dramapedagogiska övningar och loggar är två relativt nya moment i utbildningen. I anslutning till kursernas seminarier skriver studenterna reflekterande texter, dels som verktyg för sin egen utveckling i yrket, dels som utveckling i akademiskt skrivande.

– Loggarna ska bestå av personliga reflektioner som i slutet av terminen används som empiriskt underlag då studenterna ska göra en analys av sitt eget material. Tanken är att de ska följa sin egen utveckling över tid och att det ska vara en progression längs vägen.

Även dramaövningarna har fått ett delvis nytt innehåll.

– Hela PPU-blocket handlar om att studenterna ska bli mer rustade för det kommande yrkeslivet och göra dem förberedda på vad som väntar. Under mina pass arbetar vi med övningar som kompletterar teorierna och levandegör kunskapen som inhämtas från litteraturen, berättar Maria Trost, dramapedagog.

Som exempel nämner hon det professionella samtalet, en samtalsteknik som det kan ta tid att vänja sig vid.



Kjerstin Larsson, lärare och docent i socialmedicinsk forskning.

– En nyckel är att upptäcka skillnaden mellan privat, personlig och professionell. I det privata livet ingår det nästan att dela med sig av sina egna erfarenheter i ett samtal. Det gör det inte i arbetet som socionom.

Även PPU:s seminarier syftar till att förbereda studenterna för vad som komma skall.

– Här får studenterna ta sig an fiktiva fall och öva sig i samtal. Det kan till exempel handla om maktrelationer och om att bli medveten om klientens utsatthet i ett samtal, berättar Mikaela Baum, socionom och lärare.

Siv-Britt Björktomta betonar att personlig och professionell utveckling inte

handlar om tyckande; att skapa en professionell yrkesidentitet är en färdighet som kräver övning. Det gäller alla yrkesgrupper, men kanske i synnerhet när man arbetar med så svåra frågor som socionomerna gör.

– Yrkesidentiteten kan inte klistras på utan måste förankras i individen. Jag hoppas att PPU-blocket ska bidra till att ge våra studenter förmågor och färdigheter att återkommande reflektera över teorierna, sig själva och det praktiska arbetet som socionom.



CESAR är ett nybildat centrum sedan årsskiftet 2017/18 och värd för socionomprogrammet på Uppsala universitet. Det är en integrerad utbildnings- och forskningsmiljö med ansvar för forskning, forskarutbildning och utbildning på grundnivå och avancerad nivå i socialt arbete. Som en del av Uppsala universitet är det en mötesplats för kunskap, kultur och kritisk dialog.

www.soc.uu.se/cesar



UPPSALA
UNIVERSITET



Foto: Mikael Wallestedt

Siv-Britt Björktomta, universitetslektor och föreståndare för Centrum för socialt arbete.

Plattformsarbete bidrar till ett jämlikt Göteborg

Arbetet mot ett mer jämlikt Göteborg är något som står i centrum för hela stadens socialförvaltningar. Efter att socialtjänstens 21 förvaltningar slagits ihop till tio samt Social resursförvaltning, etablerades därför plattformsarbetet, vars mål är att skapa en socialtjänst som ger lika förutsättningar för alla.

Arbetet tog sin grund i en utredning som visade att det sociala arbetet såg olika ut på de olika socialförvaltningarna i staden. Det medförde i sin tur att medborgarna fick tillgång till olika resurser och arbetssätt beroende på var de bodde, något som gick stick i stäv med socialtjänstens målsättning om ett jämlikt Göteborg. Detta lade grunden för det så kallade plattformsarbetet, en samlingsterm för stadens övergripande kvalitetssäkring i arbetet genom kompetensutveckling, stöd till att hantera riktlinjer och utveckla metoder.

– De tio förvaltningarna i Göteborg fungerar lite som tio mindre svenska kommuner. Vi arbetar inom en politiskt styrd organisation som bygger på centrala beslut, men vi har stora möjligheter att fatta lokala beslut. Det är inte alltid lätt att lyfta blicken från sin egen verksamhet. Därför är plattformsarbetet väldigt viktigt – plattformsledarna har en samordnande funktion och bär uppdraget över olika nivåer för att få en samsyn i hela kedjan, säger Tuula

Bengtsson, enhetschef för stöd- och försörjningsenheten i SDF Centrum.

Tydligare ansvarsfördelning

Några av åtgärderna som introducerats via plattformsarbetet är förstärkt introduktion under längre tid och kompetensutveckling för såväl socialsekreterare och 1:e socialsekreterare som enhetschefer, allt för att bidra till stabil bemanning med rätt kompetens för verksamheten, vilket leder till en attraktiv arbetsgivare. Ingrid Brännström är processledare plattformen myndighetsutövning funktionshinder, och hon betonar att målet är att medborgarna ska få samma information och bemötande oavsett var i Göteborg de bor. En stor del av plattformsarbetet handlar om utvecklingsfrågor för staden, inklusive implementering av arbetsmetoder.

– Sedan plattformsarbetet påbörjades har det blivit en tydligare struktur och ansvarsfördelning. Möjligheten för frågor att hanteras mer effektivt har ökat nu när det finns processledare som driver dem vidare och för dem till andra forum. Det faktiska arbetet bedrivs fortfarande ute på enheterna och har brukarna i fokus, men vi som processledare ser till att frågor och initiativ inte hamnar mellan stolarna.

Har medfört nya rutiner

Enhetschefen för barn och unga i Majorna-Linné, Ankie Widén, och enhetschefen för vuxenenheten Askim-Frölunda-Högsbo, Helge Piri, har båda varit med sedan plattformsarbetets införande. De lyfter den förbättrade samordningen och utvecklingsnätverken



Ankie Widén, enhetschef för barn och unga i Majorna-Linné och Helge Piri, enhetschef för vuxenenheten Askim-Frölunda-Högsbo.
Foto: Julia Sjöberg

som de viktigaste förändringarna plattformsarbetet har fört med sig.

– Förr var vi 21 stadsdelar. I och med sammanslagningen till tio stycken introducerades även plattformsarbetet. Det har varit en oerhörd drivkraft som bland annat har lett till kraftiga satsningar på såväl ledarskap och kompetensutveckling som trivsel och medarbetare. Det har också medfört ett antal gemensamma rutiner för staden vad gäller handlägningsfrågor, något som är väldigt viktigt för att skapa en likställd socialtjänst, konstaterar Ankie.

Konkretiserade visioner

Hon får medhåll från Helge, som betonar att det har blivit lättare att utveckla och arbeta fram olika arbetsmetoder och lösningar, och att identifiera och kartlägga förbättringsområden. Arbetet utgår från enhetschefsnätverk från varje målgrupp, som enas om vilka sats-

ningar som behöver göras, och sedan för frågorna både uppåt i leden och ut bland socialsekreterarna.

Inledningsvis fanns det olika tankar kring vad som borde hamna högst på dagordningen, och det har varit en stadig process för att konkretisera ner de olika enheternas visioner till praktiska och jordnära åtgärder. Som tidigare nämnts har kompetensfrågan varit viktig, men det var även värderingsfrågor och struktur på rutiner.

– Göteborg är en attraktiv arbetsgivare, inte minst med tanke på sin enorma bredd och sina många olika verksamheter och insatser, men det medför behovet av en likasyn vad gäller frågor som kompetens, utbildning och gemensamma satsningar. Det är dock viktigt att man inte tappar närkontakten med handläggarnas situation och de utmaningar som finns i det vardagliga arbetet. Det är trots allt mötet med brukarna som är i centrum för det vi gör, avslutar han.



Ingrid Brännström, processledare plattformen myndighetsutövning funktionshinder och Tuula Bengtsson, enhetschef för stöd- och försörjningsenheten i SDF Centrum.
Foto: Julia Sjöberg



Syftet med plattformsarbetet är att beskriva hur socialtjänstens arbete i Göteborg bör kännetecknas i de tio stadsdelsnämnderna samt Social resursförvaltning. Det är angeläget att likabehandlingsprincipen kan upprätthållas gentemot stadens invånare trots att stadsdelarnas arbetsförutsättningar skiljer sig i flera avseenden. Kommunfullmäktiges budget och prioriterade mål samt respektive stadsdelsnämnds konkretiseringar av dessa mål utgör grunden för denna Gemensamma Plattform. Arbetet med att skapa jämlika livschanser för stadens invånare är den målbild som ska styra IFO-FH-verksamheterna.

Gun Olsson Ekström, processledare, barn o unga / IFO
gun.olsson.ekstrom@ostra.goteborg.se, tel: 0728-565 019

Ingrid Brännström, processledare, FH
ingrid.brannstrom@vastra.goteborg.se, tel: 0728-565 352

Ann Karlsson, processledare, vuxen, missbruk o beroende
ann.karlsson@socialresurs.goteborg.se, tel: 0739-102047

Lisa Ruuth, processledare, försörjningsstöd
lisa.ruuth@vastra.goteborg.se, tel: 0749-462 077



**Göteborgs
Stad**

Vill du vara med och göra skillnad?

VoB Syd är ett bolag för vård och behandling som ägs av alla kommuner i Skåne och Kronoberg. Via VoB kan samtliga kommuner ta del av behandlingshem, utredningshem, familjehem, träningslägenheter, skyddat boende och konsultativa tjänster när egen kapacitet inte räcker till. Bolaget drivs utan vinstsyfte och är en uppskattad offentlig tillgång bland berörda kommuner.

VoB finns till för att driva verksamheter och utföra insatser som den kommunala socialtjänsten har behov av. VoB:s verksamheter erbjuder olika typer av insatser för utsatta barn, ungdomar och familjer runt om i Skåne och Kronoberg och har lång erfarenhet både av att avlasta enskilda kommuner och att hjälpa utsatta individer.

Måluppfyllelse och samverkan

Personalen inom VoB har kontinuerliga kontakter och en löpande dialog med socialtjänsten i de kommuner som anlitar bolaget. Ett systematiskt kvalitets- och utvärderingsarbete pågår dagligen



Teamwork. I genomförandet av insatserna arbetar VoB:s personal oftast i team.

i verksamheten. VoB betonar vikten av interna utvecklingsinsatser avseende kompetens och utvärderingsmetoder. En tydlig måluppfyllelse i varje enskilt uppdrag är viktigt. Genom att klargöra målen för varje enskild klient blir det möjligt att mäta när respektive insats är uppfylld.

VoB har ett stort antal olika verksamheter inom organisationen i dagsläget och en viktig del i bolagets uppdrag gentemot kommunerna är att ständigt utveckla utbudet och kunna starta nya verksamheter. När det sker snabba förändringar inom socialtjänstens område har VoB förmågan att vara flexibla



VoB Syd är ett offentligt bolag som drivs utan vinstsyfte. Bolaget tillhandahåller tjänster inom Socialtjänstens område och ägs av Kommunalförbundet VoB Kronoberg och Kommunförbundet Skåne. VoB erbjuder goda utvecklings- och karriärmöjligheter för medarbetare som vill satsa i ett kreativt sammanhang med korta beslutsvägar. Företagskulturen kännetecknas av en hög grad av delaktighet och ömsidig respekt där arbetsglädje och laganda uppnås. Medarbetarna erbjuds kontinuerlig kompetensutveckling och subventionerad friskvård.

Läs mer på: www.vob.se



och erbjuda insatser som behövs. Det här är en samverkanstanke som sparar både tid och resurser för kommunerna.

Kompetensutveckling för socionomer – högskolepoäng en kvalitetsmarkör

Under lång tid har Ersta Sköndal Bräcke högskola vidareutbildat yrkesverksamma socionomer. I dag är högskolan välkänd bland en mängd olika professioner som vill förkovra sig och Anette Mimer Sjöblom, enhetschef vid högskolans uppdragsutbildningsenhet, beskriver ett pedagogiskt kursupplägg där kursdeltagarna under utbildningens gång kan applicera kunskaperna direkt i sin yrkespraktik.

I drygt 30 år har Ersta Sköndal Bräcke högskola vidareutbildat socionomer och yrkesverksamma inom vård och omsorg. Utbildningarna som lockar deltagare från hela landet ger meriterande högskolepoäng. Kurserna anordnas vid

campus Sköndal och Ersta i Stockholm, samt vid campus Bräcke i Göteborg. Utbildningar arrangeras även ute i landet direkt hos de som är i behov av kompetensutveckling.

Kurserna ges på kvartsfart och i olika pedagogiska former för att göra det enkelt för yrkesverksamma att kombinera utbildningen med sin yrkesutövning. Vanligast är undervisning på plats vid högskolan i olika former. Ofta ges även webbaserade kursen där kursdagarna på högskolan kombineras med undervisning via en nätbaserad lärplattform. Oavsett studieform finns en stor fördel för den som väljer att vidareutbilda sig, menar Anette Mimer Sjöblom, enhetschef vid högskolans uppdragsutbildningsenhet.

– Yrkesverksamma socionomer får inspiration och en kunskapspåfyllning,

och kan direkt pröva den teoretiska kunskapen i sin yrkesverksamhet. Även i ett långsiktigt yrkesperspektiv är det meriterande och en kvalitetsmarkör för en yrkesverksam att gå kurser som ger högskolepoäng, säger Anette Mimer Sjöblom.

Stort intresse från kommuner

Det är även vanligt att kommuner eller organisationer köper hela utbildningar för att utbilda personal.

– Vid flera tillfällen har Socialstyrelsen anlitat oss för att genomföra utbildningar till personal vid socialförvaltningar runtom i landet. Vid myndighetens upphandling av vidareutbildning har våra kursförslag rönt stor framgång i konkurrens med andra universitet och högskolor och vi har fått förtroendet att ge en rad olika utbildningar, förklarar Ulf Hammare, fil.dr och biträdande enhetschef.

Praktiknära forskning

Nyligen etablerade uppdragsutbildningen vid högskolan även en FoU-verksamhet.

– Det är en verksamhet som ges i nära samarbete med uppdragsgivaren.

Vi genomför bland annat förstudier, utvärderingar och följeforskning, men bistår även med stöd vid upprättande av forskningsansökningar, avslutar Ulf Hammare.



Ersta Sköndal Bräcke högskolas uppdragsutbildningsenhet vidareutbildar årligen cirka 1 900 yrkesverksamma inom kommuner, landsting, civilsamhällsorganisationer och privata vård- och omsorgsföretag. Högskolans FoU-verksamhet bidrar bland annat med kunskap om i vilken mån insatser och metoder inom det sociala arbetets praktik ger resultat och är av god kvalitet.

Tel: 08-555 051 19

www.esh.se/uppdrag



ERSTA
SKÖNDAL
BRÄCKE
HÖGSKOLA



Anette Mimer Sjöblom och Ulf Hammare på Ersta Sköndal Bräcke högskola.

Delaktighet skapar arbetsglädje

Inom individ och familjeomsorgen i Upplands Väsby arbetar medarbetare och chefer tillsammans för att utveckla verksamheten. Det har skapat ett inkluderande arbetsklimat där medarbetarna brinner för sitt jobb.

Den positiva arbetssituationen är påtaglig och hos medarbetarna sjuder det av engagemang och arbetsglädje. Dessutom har engagerade kommunpolitiker som förstår verksamheten sett till att det finns resurser som ger ett brett utbud av insatser för att ge bästa möjliga stöd till den som behöver hjälp.

Kompetenta och engagerade medarbetare

Arbetet med att utreda och placera barn och unga är uppdelat på två enheter, utredningsenheten och placeringsenheten, och sedan sommaren 2017 har de genomfört en genomgripande utveckling av verksamheten.

– Vi har bland annat infört rutiner och ett regelverk som gör att medarbetarna känner en större trygghet i arbetet och gör det är lättare att komma in som ny. Det utvecklingsarbetet fortgår och vi välkomnar alla som vill vara med och bidra till vår fortsatta utveckling, säger Charlotta Marklund som är chef för individ- och familjeomsorgen.

Som en följd av utvecklingsarbetet, som skett i nära samarbete mellan chefer och medarbetare, har personalomsättningen sjunkit och arbetsklimatet förbättrats betydligt. Man satsar också mycket på personalens kompetensutveckling.

– Jag har ännu inte sagt nej till en önskan om vidareutbildning, vi strävar hela tiden efter att medarbetare ska känna att de utvecklas i sin profession



Nina Ninson, socialsekreterare, Cecilia Wassén, enhetschef och Natalija Bahram, socialsekreterare.

konstaterar Cecilia Wassén, enhetschef för utredningsenheten.

På Placeringsenheten arbetar man aktivt med så kallad feedback-kultur där medarbetarna återkopplar till varandra när man gör något bra eller om man ser att det är något som kan göras bättre. Man har dessutom en noggrann uppföljning av medarbetarnas arbetssituation.

– Vi har regelbundet individuella genomgångar där vi ser över varje medarbetares situation i sin helhet, allt från antal ärenden och svårighetsgrad, flexitidsuttag, medarbetarens stressnivå m.m. och vid behov prioriterar vi om. Det är viktigt att våra medarbetare känner att de får ihop hela tillvaron, så vi månar om att skapa så mycket flexibilitet i arbetstider och arbetssätt som möjligt. Medarbetare som trivs är vår viktigaste tillgång,

förklarar Carina Olsson, enhetschef på Placeringsenheten.

En verksamhet i utveckling

De två enheterna som arbetar med myndighetsutövning barn och ungdom samverkar med varandra, men utvecklar samtidigt sin respektive verksamhet. På utredningsenheten tar man emot och utreder ärenden som kommer in samt beslutar om olika typer av insatser.

– Det är en styrka i Upplands Väsby att det finns resurser och ett brett utbud av insatser vi kan sätta in. Det känns tryggt att veta att det alltid finns något vi kan göra för den som kommer och söker stöd. En annan fördel är att det finns en bra öppenvård knuten till vår verksamhet som vi samarbetar mycket med, förklarar Natalija Bahram, socialsekreterare på utredningsenheten.

Placeringsenheten för barn och unga arbetar med ensamkommande barn, och barn där det finns behov av placering i familjehem då situationen hemma inte fungerar.

– Att vi är uppdelade på två enheter gör att vi kan fokusera på att arbeta med placeringarna, förklarar en socialsekreterare på Placeringsenheten. Utöver det löpande arbetet har jag även utrymme att vara med i projekt och utvecklingsarbete, vilket gör att arbetet aldrig känns enahanda.

Digitalisering och delaktighet i fokus
Utvecklingsarbetet inom Placeringsenheten har också resulterat i ett stödpaket till familjehemmen som inkluderar informationsträffar, utbildningar och föreläsningar.

– Syftet är att stärka familjerna och ge dem möjligheter till kompetensutveckling samt ge dem ett nätverk av

andra familjehem. De erbjuds även handledare som stöd under placerings-tiden, berättar Carina Olsson.

Upplands Väsby satsar även på nya digitala verktyg. Ett exempel är ”Barn-Sam” som används vid samtal med barn när man följer upp placeringar. Upplands Väsby var först i Stockholm med att börja använda verktyget med mycket goda resultat.

På utredningsenheten är medarbetarnas delaktighet i utvecklingsarbetet viktigt och man arbetar utifrån SKL:s styrmodell ”leda för resultat”.

– Det är en spännande resa vi har gjort och resan fortsätter, vi är inte klara med allt, men vill du vara med och bygga och få känna att du bidrar ska du komma hit. Här finns chansen att utveckla både sig själv och verksamheten, sammanfattar Cecilia Wassén.



Carina Olsson, enhetschef, Katarina Eriksson, assistent och Johanna Kristjansdóttir, biträdande enhetschef.



Upplands Väsby kommun ligger mellan Stockholm och Uppsala och har 45 000 invånare. På social- och omsorgskontoret, dit avdelningen för individ- och familjeomsorg hör, jobbar 583 personer. Från kommunen kom bland annat rockbandet Europe.

www.upplandsvasby.se



**Upplands Väsby
kommun**



Ett steg till mot
sovmorgon då och då.

agila

Ett steg till_