

# Framtidens Karriär Socionom



## Bristfälligt stöd försvårar för socialsekreterare


**5** Endast drygt en femtedel av socionomerna kan arbeta fullt ut i enlighet med gällande lagstiftning och regelverk för socialt arbete. Det kan ge en signal om att det sociala arbetet inte är rättssäkert, säger Heike Erkers, Akademikerförbundet SSR.

## Ledarskapet viktigast för en attraktiv arbetsgivare

**6** Bra ledarskap, bra löneutveckling och rimlig arbetsbelastning är de faktorer som kännetecknar en attraktiv arbetsgivare inom socialt arbete. Även bra team och en bra arbetsmiljö rankades högt i Framtidens Karriär – Socionoms undersökning.

## 6 av 10 socionomer utsatta för hot eller våld

**8** För socionomer inom socialtjänsten är siffran hela 67 procent. Arbetsmiljöarbete, riskbedömningar och ökad beredskap kan minska hot och våld mot socionomer, säger Eva Karsten, arbetsmiljöinspektör på Arbetsmiljöverket.



# "Det får duga", duger inte för oss.

Människan är bekväm av naturen. Tränger man ned i naturvetenskapen förstår man snart varför. Lättjan har alltid varit en överlevnadsfunktion. Men det förklarar inte varför människan ofta nöjer sig med att bara göra det man måste. Och ofta gör man inte ens det.

Långt innan Agila grundades fördes samtal om hur trötta vi var på organisationer och individer som inte gjorde sitt jobb på ett bra sätt, som slarvade eller helt enkelt inte brydde sig. Att inte höra av sig eller vara ohövlige i mail var vanligt. Att inte vara genuint intresserade av sina kunder var ännu vanligare. När beslutet fattades att starta Agila var det därför självklart att bolaget skulle leverera mer. Utan undantag. Att leverera mer skulle upplevas i precis allt. Från rekryteringar och intern struktur till kontakt med konsulter, kunder och samarbetspartners. Varje dag.

Se dig själv omkring! Vart kan du upptäcka liknande fenomen, där mängden låter sig nöjas medan några frågar sig hur man kan göra saker bättre? Du upptäcker det nu likväl som då: för trettio år sedan tillverkade somliga skriv- och räknemaskiner. Knappt någon pläderade för utveckling av små datorer. Och det var bara ett fåtal entusiaster som trodde på alternativa energikällor som vindkraft och solenergi.

Kol och olja fanns ju. Likadant kommer det bli med tjänsteföretag.

De flesta gör idag bara vad som förväntas av dem. Sällan mer. Gör man mer än man ska, är man rädd att det kostar pengar. Medan vad som egentligen kostar på, är att inte röra sig framåt. Den som inte gör fart genom vattnet, driver bakåt. Det upptäckte redan stenåldersmänniskorna och uppfann paddeln.

Här hos oss på Agila paddlar vi framåt varje dag, varje timme, varje minut. Att ifrågasätta det etablerade, att inte luta sig tillbaka och låta sig förnöjas genomsyrar vårt företag. Om någon säger "det får duga", blir vi rent ut förbannade. Finns det bara den minsta möjlighet att göra något bättre för alla de kompetenta yrkesmänniskor som gett oss förtroendet att finna det bästa uppdraget just för dem, då gör vi det.

"Det får duga", duger helt enkelt inte. Glädjen och belöningen i vårt jobb är att så många konsulter som uppdragsgivare, upplever att de verkligen blir sedda och lyssnade till hos oss. Att vi bryr oss på riktigt. Att vi alltid går ett steg till. För det kommer vi att göra. Alltid.



agila

Ett steg till\_



## Bra ledarskap och lön viktigast för attraktiv arbetsgivare

Bra ledarskap, bra lön, rimlig arbetsbelastning och ett bra team är de viktigaste faktorerna som kännetecknar en attraktiv arbetsgivare inom socialt arbete. Ofta hamnar fokus på att attrahera nya medarbetare, men glöm inte bort att premiera befintliga medarbetare.

Endast en dryg femtedel av socionomerna kan arbeta fullt ut i enlighet med gällande lagstiftning och regelverk för socialt arbete. Det är allvarligt och kan ge en signal om att det sociala arbetet kanske inte är rättssäkert. Heike Erkers, Akademikerförbundet, SSR, anser att en förutsättning för att förbättra siffrorna är att ge det sociala arbetet den tyngd och status som det borde ha baserat på sin samhällsviktiga funktion.

Över 6 av 10 socionomer har varit utsatta för hot eller våld i sitt yrke inom socialt arbete. För socionomer inom socialtjänsten är siffran så hög som 67 procent. En av de viktigaste åtgärderna för att mins-

ka andelen hot och våld mot socionomer är, enligt Eva Karsten på Arbetsmiljöverket, att höja riskmedvetenheten och beredskapen bland medarbetarna.

Andra viktiga frågor som vi belyser är värdet av en fungerande introduktion för nyanställda medarbetare, hur den sociala barn- och ungdomsvården kan förbättras och hur utveckling av välfärdsteknik kan ge mer tid till socialt arbete och höja kvaliteten.

Vilka behörighetskrav ska gälla för socialsekreterare och ska socionom bli ett legitimerat yrke? Vi redovisar vad socionomerna svarat om det och kommer följa upp det i kommande artiklar.

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 Hållbar förändring av sociala barn- och ungdomsvården
- 5 Bristfälligt stöd försvårar för socialsekreterare
- 6 Ledarskapet viktigast för en attraktiv socionomarbetsgivare
- 7 En närvarande ledarstil lyfter individ- och familjeomsorgen
- 8 6 av 10 socionomer utsatta för hot och våld
- 8 8 av 10 socionomer vill bli legitimerade
- 9 Socialtjänstlagens modernisering ökar socionomers handlingsutrymme
- 10 Stärker socialsekreterare i barn- och ungdomsvården
- 12 Vi stöttar, förstår och gör skillnad för våldsutsatta
- 12 Mer forskning om barn och unga samt missbruk
- 13 Evidensbaserade insatser för familjehemsplacerade barn
- 14 9 av 10 socionomer kan tänka sig att jobba statligt
- 15 Den idéburna sektorn erbjuder möjligheter för socionomer
- 16 Legitimationskrav höjer statusen för kuratorer
- 17 Socialtjänstens digitaliseringstakt ökar med innovationstänk
- 18-19 Mest välkända och populäraste bemanningsföretagen
- 20 Introduktion för nyanställda minskar personalomsättningen
- 20 8 av 10 socialsekreterare är socionomer
- 21 Socionomers värdering på arbetsmarknaden
- 22 Som diakon står man på de utsattas sida
- 22 Från ambulanssjukvårdare till socionom vid 40

Presenterade företag och organisationer

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| 23 IFO Sundsvalls kommun                              | 33 Biståndsenheten Eksjö           |
| 23 Stockholms Stadsmission                            | 34 Angereds socialtjänst, Göteborg |
| 24 Dedicare Socionom                                  |                                    |
| 25 Stockholms stad                                    | 34 Socialförvaltningen Järfälla    |
| 26-27 Arbetsmarknads- och socialförvaltningen i Malmö | 35 Socialförvaltningen Enköping    |
| 28 Youmi  | 36 Värmdö kommun                   |
| 29 Svenska kyrkan                                     | 36 Lerums kommun                   |
| 30 Borås stad   | 37 Trollhättans socialförvaltning  |
| 30 Medkomp Socionom                                   | 37 Östhammars socialförvaltning    |
| 31 Humana Bemanning                                   | 37 Bemannia                        |
| 31 Ståhlgren & Willis                                 | 38 VoB Syd                         |
| 32 Social- och arbetsmarknadsförvaltningen i Mölndal  | 39 Alingsås kommun                 |
| 33 Barn och ungdomsenheten Kungsbacka                 | 39 Dormsjöskolan                   |

### Framtidens Karriär – Socionom

är producerad av NextMedia.

**nextmedia**

Tidningen finns även på:  
[www.socionomkarriar.se](http://www.socionomkarriar.se)

**SKRIBENTER** Sandra Ahlqvist, Anna-Karin Andersson, Anette Bodinger, Pierre Eklund, Mats Fahlgren, Paola Langdal, Cristina Leifland, Adrianna Pavlica, Marianne Sjöberg, Annika Wihlborg

**FOTOGRAFER** John Ash Redforsen, Patrik Bergenstam, Ulf Ekström, Anders Forngren, Mikael Fritzon, Thomas Henriksson, Gonzalo Irigoyen, Caroline Jacobsen, Sebastian LaMotte, Pär Olert, Peter Ringström, Jeanette Utell, Marie de Verdier

**GRAFISK FORM** Stellan Stål **OMSLAGSFOTO** Gonzalo Irigoyen

**TRYCK** BOLD Printing/DNEX Tryckeriet

**ANNONSFÖRSÄLJNING** NextMedia

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

**FÖR MER INFORMATION OM FRAMTIDENS KARRIÄR – SOCIONOM, VAR VÄNLIG KONTAKTA:**

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

LÄS MER PÅ [WWW.SOCIONOMKARRIAR.SE](http://WWW.SOCIONOMKARRIAR.SE)



**TEAMBO**  
KONSULT

Det självklara valet inom socialtjänsten vid bemanning och rekrytering

Teambo Konsult är ett auktoriserat bemanningsföretag, som finns i hela Sverige. Vi är specialister på uthyrning av chefer och handläggare till socialtjänstens samtliga verksamhetsområden. Välkommen att höra av dig!

[www.teambokonsult.se](http://www.teambokonsult.se)

[www.facebook.com/teambokonsult.se](https://www.facebook.com/teambokonsult.se)



AUKTORISERAT  
BEMANNINGSFÖRETAG

# Hållbar förändring av sociala barn- och ungdomsvården

Den 15 december 2017 överlämnade regeringens nationella samordnare Cecilia Grefve slutrapporten av den sociala barn- och ungdomsvården. Slutsatserna är bland annat att ytterligare krafttag behövs för att den sociala barn- och ungdomsvården ska vara jämlik och likvärdig över hela Sverige samt att personalsituationen långsiktigt behöver stabiliseras.



Regeringens nationella samordnare Cecilia Grefve överlämnar slutrapporten av den sociala barn- och ungdomsvården till Asa Regnér, Barn-, äldre- och jämställdhetsminister.  
Foto: Mats Bäckelin/Regeringskansliet

## BARN- OCH UNGDOMSVÅRDEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Rapportens huvudförslag är Barnets och ungdomens reform – förslag för en hållbar framtid, en reform som ska leda till en långsiktig förändring av den sociala barn- och ungdomsvården.

### Sammanhållna verksamheter

– I reformförslaget betonas behovet av att belysa den sociala barn- och ungdomsvården över de lagstiftningsområden som berör barn och unga så att verksamheterna blir mer sammanhållna. Ett viktigt syfte är att identifiera mellanrum och behov av förstärkningar mellan lagar och verksamheter och därigenom säkra att barn, unga och deras familjer får tidig hjälp och inte riskerar att bollas mellan olika verksamheter, säger Cecilia Grefve.

Hon föreslår att reformen organiseras genom en tvärsammansatt

kommitté med företrädare från barn, unga och deras familjer, samt företrädare från nationell, regional och kommunal nivå. Även företrädare från akademien bör medverka.

### Samverkan mellan aktörer

Den sociala barn- och ungdomsvården är ett brett område med förgreningar

### DET BEHÖVS ÅTGÄRDER

på nationell, regional och lokal nivå för att stärka den sociala barn- och ungdomsvården

i många delar av samhället. En nära samverkan mellan aktörer som skola, förskola, hälso- och sjukvård, socialtjänst, civilsamhället och politiker på samtliga samhällsnivåer är därför nödvändig.

– Det behövs åtgärder på nationell, regional och lokal nivå för att stärka

den sociala barn- och ungdomsvården. Man bör även fundera på hur arbetet organiseras mellan olika aktörer. Det behövs en koordinering av myndighetskontakter som underlättar för barn och unga som behöver hjälp, säger Cecilia Grefve.

### Stabil kompetensförsörjning

Ett delsyfte med den nationella samordnarens arbete har varit att stärka förutsättningarna för en stabiliserad kompetensförsörjning. Cecilia Grefve påminner om vikten av ett systematiskt arbetsmiljöarbete, rimlig arbetsbelastning, delaktighet och inflytande, vikten av att få använda sin yrkeskompetens, stöd i svåra frågor samt ett närvarande ledarskap. Det är faktorer som kan få fler socionomer att vilja stanna kvar i den sociala barn- och ungdomsvården.

– Allt fler kommuner och hela regioner erbjuder systematisk introduktion för nyanställda. Många arbetar också för att öka barn, ungdomars och

deras familjers delaktighet i det sociala arbetet. Mycket bra utvecklingsarbete pågår runt om i landet, men samtidigt förekommer inte dessa satsningar i samtliga kommuner. Det stöd barn och unga behöver och erbjuds ska inte vara beroende av boendeort. Det behövs en bred nationell, regional och kommunal satsning på den sociala barn- och ungdomsvården för att öka och säkra dess likvärdighet säger Cecilia Grefve.

### Oberoende utvärdering av BBIC

I slutrapporten föreslås även en oberoende utvärdering av dokumentationssystemet Barns behov i centrum (BBIC).

– Man bör titta på hur BBIC har stärkt barn och ungas delaktighet och på vilket sätt systemet har underlättat utredningsarbetet. Dessa frågor bör utvärderas, inte minst med bakgrund av att dokumentations- och utredningsarbetet upplevs ha ökat sedan BBIC infördes, avslutar Cecilia Grefve.



ERSTA  
SKÖNDAL  
BRÄCKE  
HÖGSKOLA

[www.esh.se/uppdrag](http://www.esh.se/uppdrag)  
[uppdrag@esh.se](mailto:uppdrag@esh.se)  
08-555 051 19

## Nationell högskoleutbildning för IFO-ledare, 7,5 hp

Under perioden april 2016 till mars 2018 har drygt 300 chefer inom den kommunala socialtjänstens individ- och familjeomsorg genomgått vår ledarskapsutbildning. Utbildningen har varit mycket uppskattad och vi ger den nu i egen regi för dig som missade Socialstyrelsens satsning.

## Ny FoU-verksamhet

I nära samarbete med det sociala arbetets praktik

Vi har lång erfarenhet av att vidareutbilda fältet och en självklar tillgång till stark forskar-kompetens och har nu inrättat en FoU-verksamhet. Vi vill på så vis vara ytterligare en resurs för professionen att utveckla en evidensbaserad praktik och ett kunskapsbaserat stöd för verksamhetsuppföljning. Läs mer på [www.esh.se/fou](http://www.esh.se/fou)

# Bristfälligt stöd försvårar för socialsekreterare

Endast drygt en femtedel av socionomerna kan fullt ut arbeta i enlighet med gällande lagstiftning och regelverk för socialt arbete. Samtidigt anger en överväldigande majoritet att det finns ett akut behov av mer forskning inom området.

## SOCIALT ARBETE

TEXT SANDRA AHLQVIST

För Heike Erkers, ordförande i Akademikerförbundet SSR, är siffrorna nedslående men inte förvånande.

– Det Framtidens Karriär – Socionom har kommit fram till stämmer överens med de mätningar vi själva gör via NOVUS och det är en tendens som har förstärkts över tid. Tyvärr är det inget nytt, men det är naturligtvis oroande att en så stor andel upplever att de

inte kan arbeta fullt ut i enlighet med lagstiftningen. Det ger en signal om att det sociala arbetet kanske inte är rätts-säkert, men trots det uteblir reaktioner från myndigheter och samhälle.

### Behöver politiskt stöd

Heike understryker att en förutsättning för att förbättra siffrorna är att ge socialt arbete den tyngd och den status det borde ha baserat på sin samhällsviktiga funktion. Professionen måste ha möjligheter, organisation, resurser och konkret uppbackning för att kunna göra sitt jobb.



Heike Erkers, ordförande i Akademikerförbundet SSR.  
Foto: Lena Dahlström

– Socialtjänstlagen (SOL) är samhällets sista skyddsnet och är till för att stötta medborgarna i en svår situation. Svajar skyddsnetet uppstår maskor, där människor faller igenom och far illa. Vi behöver ha politisk styrning och ledning som står upp för socialtjänstlagens intentioner – professionen kan inte bära detta själv, utan det

**VI BEHÖVER HA** politisk styrning och ledning som står upp för socialtjänstlagens intentioner – professionen kan inte bära detta själv

handlar om ett övergripande synsätt från samhällets och beslutsfattarnas sida. Detta gäller även på ledarskapsnivå – chefernas förutsättningar att leda verksamheter utifrån SOL är begränsade på många håll, och ofta hamnar de i kläm mellan politisk styrning och vad som är viktigast ur ett medborgarperspektiv.

### Professionens bedömning ska styra

En annan problematik i situationen är att det ofta är budgeten som styr vilka resurser socialsekreterarna har att tillgå för att stötta de människor som behöver hjälp. Det innebär att professionens bedömning av vilka insatser som be-

hövs inte är styrande, utan att det istället kretsar kring vad som blir billigast.

– I kombination med att kommunerna inte har uppfattats som attraktiva arbetsgivare har detta lett till att många socialsekreterare har sökt andra positioner, vilket i sin tur har medfört att nyutbildade socionomer kommit till arbetsplatser där de har saknat handledning och behövt hantera svåra situationer utan erfarenhet.

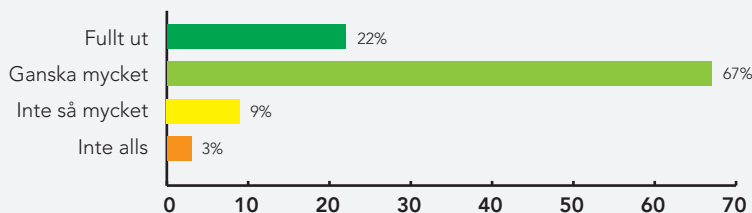
### Ökad forskning viktig faktor

Många tror att läget skulle kunna förbättras genom ett ökat fokus på forskning inom socialt arbete – hela 97 procent av de tillfrågade socialsekreterarna efterlyser ökat forskningsstöd. Heike berättar att Akademikerförbundet SSR har drivit just denna fråga i många år och hon tycker att det är positivt att det är ett ämne som yrkeskåren lyfter i undersökningen.

– Socialt arbete är ett område som är smärtsamt underprioriterat inom forskningen och det finns en mängd områden som behöver förbättras. Ett fåtal exempel bland många är forskningsstöd i evidensbaserat arbete, styrning- och organisationsforskning, digitalisering och teknisk utveckling och mycket mer. Detta är ett samhällsviktigt område för både individen, samhället och nationen, så politikerna behöver styra forskningsmedlen dit de behövs, avslutar hon.

## KAN DU ARBETA I ENLIGHET MED GÄLLANDE LAGSTIFTNING?

I hur stor grad kan du som socionom arbeta i enlighet med gällande lagstiftning och regelverk för socialt arbete?



## BEHÖVER DET BEDRIVAS MER FORSKNING INOM SOCIALT ARBETE?



Framtidens Karriär – Socionom genomförde den 15–20 december 2017 en undersökning mot ett slumpmässigt urval av socionomer i Sverige.



## GRYNING - ÄGS AV KOMMUNER. DRIVS AV ENGAGEMANG

Vill du jobba i en offentligt ägd verksamhet och tillsammans med andra göra skillnad för de barn, ungdomar, familjer och vuxna som finns hos oss?

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

Läs mer på [www.gryning.se](http://www.gryning.se)

Välkommen till oss!



# Ledarskapet viktigast för en attraktiv socionomarbetsgivare

Ett bra ledarskap, en bra löneutveckling och rimlig arbetsbelastning är de faktorer som främst kännetecknar en attraktiv arbetsgivare inom socialt arbete. Även kompetensutveckling och en bra arbetsmiljö rankades högt i Framtidens Karriär – Socionoms undersökning mot socionomer.

## ATTRAKTIVA ARBETSGIVARE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Undersökningsresultatet bekräftar de undersökningar vi gjort. Även där rankades en rimlig arbetsbelastning och ett professionellt ledarskap högt. Goda förutsättningar för att göra ett bra jobb var en viktig faktor i flera av våra undersökningar, men framgår inte lika tydligt i denna undersökning. Däremot framgår

### DET FRAMGÅR TYDLIGT

att rimlig arbetsbelastning är mycket viktigt för många

det tydligt att rimlig arbetsbelastning är mycket viktigt för många, säger Veronica Magnusson, ordförande i Vision.

Hon betraktar mer tid för socialt arbete som en av de mest avgörande faktorerna för en arbetsgivares attraktivitet. I Framtidens Karriär – Socionoms undersökning ansåg 53 procent att det är en viktig faktor.

### Underskatta inte ledarskapet

– Undersökningsresultatet ger en tydlig signal om hur viktigt ledarskapet är, det bör inte underskattas i verksamheter där det förekommer myndighetsutövning. För en arbetsgivare som vill

stärka sin attraktivitet är det därför ofta avgörande att ge cheferna så goda förutsättningar som möjligt.

Hennes råd till arbetsgivare som vill behålla och attrahera socionomer är att ha en löpande dialog med fackliga organisationer kring vilka attraktivitetshöjande faktorer som är mest relevanta att jobba med.

– Vi vet av erfarenhet att det är betydelsefullt för många socionomer att känna sig sedda och bekräftade på jobbet. Att satsa på en genomtänkt introduktion och individuellt utformad kompetensutveckling är exempel på två bra investeringar för arbetsgivare, liksom att ge medarbetarna tid för återhämtning och reflektion, säger Veronica Magnusson.

### Premiera erfarna medarbetare

– Undersökningsresultatet känns definitivt rimligt. Det som saknas är storleken på arbetsgruppen, ofta har chefer stora grupper att arbetsleda inom framförallt individ- och familjeomsorgen. Små arbetsgrupper möjliggör ett närvarande ledarskap som efterfrågas av många, säger Per Sandberg, förvaltningschef för arbete och välfärd i Växjö kommun och styrelseledamot i Sveriges Socialchefer.

Han understryker vikten av att se och värda organisationens befintliga medarbetare och tillägger att fokus ofta hamnar på att attrahera nya med-



Per Sandberg, förvaltningschef för arbete och välfärd i Växjö kommun.

arbetare. Det gör att de befintliga medarbetarna ibland glöms bort.

### ERFARNA MEDARBETARE

som funnits med länge i organisationen är en mycket viktig resurs som behöver vårdas

– Erfarna medarbetare som funnits med länge i organisationen är en mycket viktig resurs som behöver vårdas. Det gäller även lönemässigt, självklart

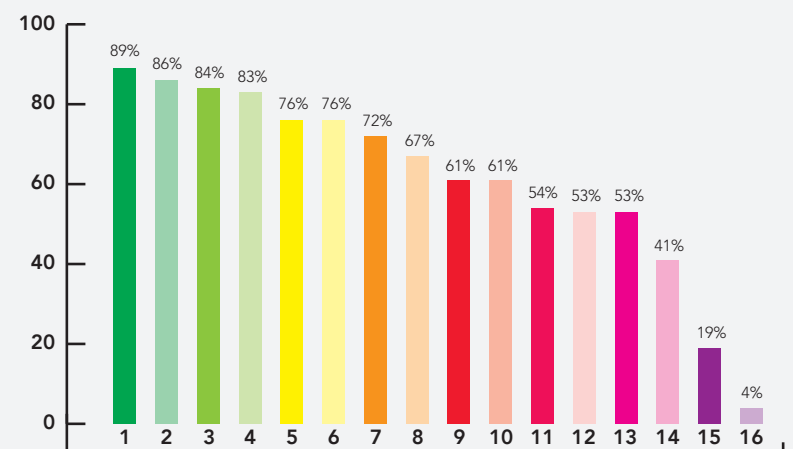
är det positivt att ingångslönerna har gått upp på senare år, men det tydliggör också vikten av att det ska synas i även i lönekuvertet om man är en erfaren socionom, säger Per Sandberg.

### Välfärdsteknik och digitalisering

I undersökningen ansåg endast 19 procent av socionomerna att arbetsgivares attraktivitet stärks om de ligger långt fram med digitalisering. Per Sandberg anser däremot att det är en nyckelfaktor för att rekrytera socionomer, såväl idag som i framtiden.

## VILKA FAKTORER KÄNNETECKNAR EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE?

Vilka av följande faktorer kännetecknar en attraktiv arbetsgivare inom socialt arbete?



- 1 Ett bra ledarskap/arbetsledning
- 2 Bra lön/löneutveckling
- 3 Rimlig arbetsbelastning
- 4 Bra team/arbetskamrater
- 5 Erbjudas kompetensutveckling och vidareutbildning
- 6 Möjlighet att påverka sin arbetssituation
- 7 Bra arbetsmiljö
- 8 Bra introduktion för nyanställda
- 9 Låg stress och tid till återhämtning
- 10 Bra utvecklingsmöjligheter
- 11 Låg personalomsättning
- 12 Mer tid för det sociala arbetet
- 13 En trygg arbetsplats
- 14 Administrativ avlastning
- 15 Ligger långt framme inom välfärdsteknik/digitalisering
- 16 Annat

Veronica Magnusson, ordförande i Vision.



# En närvarande ledarstil lyfter individ- och familjeomsorgen

Ledarskapet fyller en nyckelfunktion i socialtjänstens individ- och familjeomsorg, där arbetsbelastningen ibland är hög och där medarbetarna fattar många svåra beslut. Ett tillgängligt och nära ledarskap behövs när vardagen präglas av komplexa ärenden och svåra beslut.

## LEDARSKAP INOM IFO

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Ledarskapet fyller en särskilt viktig roll inom IFO. Medarbetarna möter ofta människor i kris, arbetsbelastningen är många gånger hög och eftersom arbetet inkluderar myndighetsutövning står medarbetarna ofta inför svåra beslut. Därför behövs en engagerad chef som praktiserar ett nära ledarskap och verkligen finns där för sina medarbetare, säger Karin Löfroth Sonnerstedt, enhetschef vuxenheten inom IFO i Kumla kommun.

Sedan socionomexamen 2005 har Karin Löfroth Sonnerstedt arbetat som socialsekreterare i Lindesbergs kommun. För två år sedan blev hon chef

för IBU, integration barn och unga inom IFO i Kumla kommun och sedan hösten 2017 är hon enhetschef på vuxenheten.

### Närvaro och tillgänglighet

Hon anser att ett bra ledarskap inom IFO kännetecknas av en hög närvaro och tillgänglighet. Själv har hon så ofta som möjligt dörren öppen till sitt kontorsrum för att vara tillgänglig för medarbetare som vill prata eller ställa frågor.

– Ett gediget förtroende för medarbetarna, deras kompetens samt tydlighet och struktur så medarbetarna vet vad de ska förhålla sig till är två faktorer som bidrar till ett bra ledarskap. En annan viktig uppgift för chefer inom IFO är att ge sina medarbetare konkret stöd för att de lättare ska

kunna prioritera bland arbetsuppgifterna. Det förebygger stress när det är mycket att göra, säger Karin Löfroth Sonnerstedt.

### Fler ledarskapsutbildningar

Hon anser att det finns potential att förbättra ledarskapet inom IFO.

**DET BEHÖVS EN** engagerad chef som praktiserar ett nära ledarskap och verkligen finns där för sina medarbetare

Många kommuner satsar nu allt mer på att utveckla verksamhetens chefer, men Karin Löfroth Sonnerstedt efterfrågar fler ledarskapsutbildningar med såväl generell som IFO-specifik inriktning.

– Tidigare ansåg många att cheferna skulle vara experter på alla delar av verksamheten, men nu lägger allt fler större vikt vid att cheferna är experter på ledarskapsfrågor, säger Karin Löfroth Sonnerstedt.



Karin Löfroth Sonnerstedt, enhetschef vuxenheten inom IFO i Kumla kommun.

### Tryggare med sin ledarstil

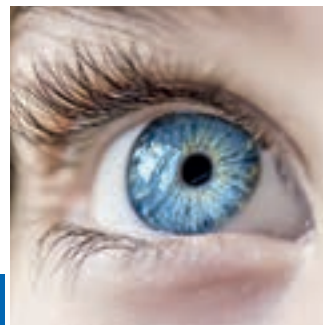
Hon har gått en nationell högskoleutbildning för individ- och familjeomsorgens ledare på Ersta Sköndal Bräcke högskola. Utbildningen gav nya perspektiv på ledarskapet och satte ord på hennes egen ledarstil.

– Jag känner mig tryggare i min närvarande ledarstil efter att ha gått utbildningen. Inlämningsuppgifterna baserades till stor del på min egen personalgrupp, vilket gav en stark verklighetsanknytning. Erfarenhetsutbytet med IFO-chefer från hela landet var också mycket värdefullt för mig, säger Karin Löfroth Sonnerstedt.

## SBU ger kunskap för bättre vård och omsorg

### Aktuella utvärderingar:

- ▶ Insatser för bättre psykisk och fysisk hälsa och familjehemsplacerade barn (publicerad 2017)
- ▶ Föräldrainsatser vid våld eller försummelse mot barn (publiceras våren 2018)
- ▶ Insatser för att minska hemlöshet (publiceras våren 2018)
- ▶ Supported employment vid funktionsnedsättning (publiceras våren 2018)
- ▶ Behandlingsfamiljer (Treatment Foster Care) för ungdomar med allvarliga beteendeproblem (publiceras våren 2018)
- ▶ Stöd till ensamkommande barn (publiceras sommaren 2018)



Samhället ger stöd på olika sätt till den som behöver det, genom till exempel sjukvård, omsorg, hjälp vid funktionsnedsättning eller vid beroende.

Men hur vet vi vilken typ av behandling, omsorg eller insats som är säkrast och mest effektiv? Det utvärderar SBU.

# 6 av 10 socionomer utsatta för hot eller våld

62 procent av socionomerna har utsatts för hot eller våld i sitt yrke inom socialt arbete. För socionomer inom socialtjänsten är siffran 67 procent. Arbetsmiljöarbete och riskbedömningar kan minska hot och våld mot socionomer.

## HOT OCH VÅLD

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Andelen socionomer som utsatts för hot och våld är naturligtvis alltför hög. Att fler utsatts inom socialtjänsten beror förmodligen på att de har ett myndighetsutövande uppdrag. När vi är ute och möter socionomer är det ofta svårt att få dem att vilja prata om hot och våld på arbetsplatsen. Somliga

**NÄR VI ÄR** ute och möter socionomer är det ofta svårt att få dem att vilja prata om hot och våld på arbetsplatsen

upplever att de blir ifrågasatta kring hur de hanterat händelsen om de vågar berätta om vad de utsatts för, säger Eva Karsten, arbetsmiljöinspektör och nationell projektledare för tillsynen av arbetsmiljön inom socialtjänsten på Arbetsmiljöverket.

### Riskbedömning och arbetsmiljö

En av de viktigaste åtgärderna för att minska andelen hot och våld mot socionomer är, enligt Eva Karsten, att göra noggranna riskbedömningar, både för



Eva Karsten, arbetsmiljöinspektör och nationell projektledare för tillsynen av arbetsmiljön inom socialtjänsten på Arbetsmiljöverket.

olika yrkesroller och i samband med enskilda situationer. Att stärka socionomers riskmedvetenhet och beredskap att bemöta och hantera hot och våld betraktar hon som ett prioriterat område.

– Min uppmaning till socionomer är att placera sin egen arbetsmiljö högre upp på agendan. Ofta hamnar klienten i första rummet, men när det gäller säkerhetsmässiga bedömningar så bör man reflektera över vilka risker man utsätter sig för. Vissa klientmöten kanske bör genomföras tillsammans med en kollega eller med handräckning av polisen om du upplever att situationen kräver det, säger Eva Karsten.

### Analysera hot- och våldsfaktorer

– Att så många socionomer utsatts för hot och våld är naturligtvis oacceptabelt.

Undersökningsresultatet illustrerar vikten av att såväl arbetsgivare som fackförbund aktivt arbetar för att minska hot och våld på arbetsplatsen. Det är viktigt att utgå från ett helhetsperspektiv när man arbetar med den här frågan, till exempel genom att analysera de faktorer som gör att människor blir

så desperata att de tar till hot och våld gentemot socionomer, säger Hanna Ljungberg, huvudskyddsombud i Malmö stad för Akademikerförbundet SSR.

Hon poängterar vikten av att socionomer vågar anmäla incidenter som de utsatts för och att de inte låter sig färgas av jargongen att hot och våld är en naturlig del av socionomyrket.

### Balans mellan krav och resurser

En bidragande faktor till att så många socionomer utsatts är, enligt Hanna Ljungberg, den höga personalomsättningen och höga arbetsbelastningen i socialtjänsten. Det gör att socialsekre-

terare inte alltid hinner etablera långsiktiga relationer med sina klienter och inte heller hinner prata till punkt innan det är dags att ta emot nästa klient.

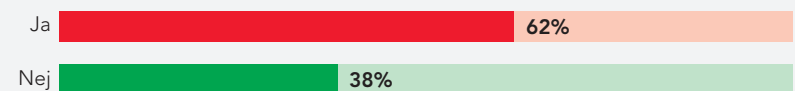
– När en socialsekreterare exempelvis inte hinner förklara bakgrunden till ett beslut i ett ärende som är avgörande för en individ är förstas risken större att klienten blir frustrerad. En viktig grundförutsättning för att minska hot och våld på arbetsplatsen är därför att socionomer har vettiga förutsättningar för att verkligen hinna möta individen. Arbetsgivare behöver se till att balansen mellan krav och resurser är rimlig, avslutar Hanna Ljungberg.



Hanna Ljungberg, huvudskyddsombud i Malmö stad för Akademikerförbundet SSR.

## HAR DU BLIVIT UTSATT FÖR HOT ELLER VÅLD I DITT YRKE?

Har du som socionom blivit utsatt för hot eller våld i ditt yrke inom socialt arbete?



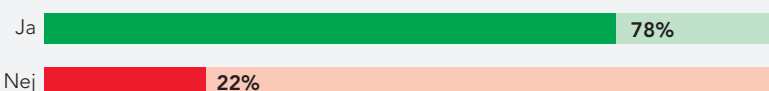
67% av socionomerna inom socialtjänsten har utsatts för hot eller våld i sitt yrke inom socialt arbete.

# 8 av 10 socionomer vill bli legitimerade

78 procent av socionomerna anser att socionom ska bli ett legitimerat yrke, "legitimerad socionom". Vad anser du?

## ANSER DU ATT SOCIONOM SKA BLI ETT LEGITIMERAT YRKE?

Anser du att socionom ska bli ett legitimerat yrke, "legitimerad socionom"?



Inför att den nya lagstiftningen GDPR börjar gälla den 28 maj 2018, ber vi att ni kontaktar oss om ni inte önskar få denna tidning, delta i våra undersökningar eller på annat sätt informeras om innehållet.



Maila till [GDPR@nextmedia.se](mailto:GDPR@nextmedia.se) för att avregistrera er. Ange att det gäller tidningen Framtidens Karriär – Socionom.

**nextmedia**



# Socialtjänstlagens modernisering ökar socionomers handlingsutrymme

2017 påbörjade regeringens särskilda utredare Margareta Winberg en översyn av socialtjänstlagen. Några viktiga syften är att socialtjänstlagen ska bli lättare att tillämpa och förstå samt att stärka socionomers handlingsutrymme.

## NYA SOCIALTJÄNSTLAGEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

Senast den 1 december 2018 presenteras det samlade resultatet av översynen, men redan i mars-april 2018 kommer ett delbetänkande.

– När socialtjänstlagen trädde i kraft 1982 var den en ramlag. Sedan dess har den ändrats nästan tvåhundra gånger. Sedan 1982 har dessutom det svenska samhället förändrats, en längre genomsnittslivslängd och flera stora flyktingvågor har utsatt socialtjänsten för stora påfrestningar. Lagstiftningen har med åren blivit mer detaljreglerad och utrymmet för professionen har snävats in. Vi behöver en ledning och styrning som baseras på tillit till professionen. Lagen är dessutom ofta svårtolkad. Det är några skäl till att översynen av socialtjänstlagen nu genomförs, säger Margareta Winberg.

Det viktigaste syftet med översynen är att göra socialtjänsten mer tillgänglig, jämställd, rättssäker och likvärdig i hela landet. Översynen sysselsätter sju personer på hel- och deltid och befinner sig för närvarande i ett insamlingsstadium.

### Göra lagen mer lättöverskådlig

– Vi är ute mycket och träffar människor som arbetar inom socialtjänsten i olika delar av landet. Vi fångar bland annat upp socionomers åsikter angående vad som är viktigt att ha i beaktande när socialtjänstlagen ses över. Parallellt arbetar vi med frågor som berör social-

tjänstlagens konstruktion och hur den kan bli mer lättöverskådlig och lättbegriplig, säger Margareta Winberg.

En målsättning med översynen är att underlätta för kommuner att samarbeta och samverka med varandra. Lagen ska också tydliggöra det uppdrag och ansvar som vilar på kommunerna.

### Stärka handlingsutrymmet

I mars-april 2018 planeras ett delbetänkande med fokus på socialtjänstens fö-

**MÅNGA AV DE** socionomer som jag talat med vill ägna mer tid åt socialt arbete och mindre tid till administration och dokumentation

rebyggande arbete. Det handlar om hur socialtjänsten kan agera både på samhällsnivå, gruppnivå och individnivå. En ambition är att socialtjänsten i större utsträckning ska prioritera det förebyggande arbetet och på sätt minska behovet av akutstyrda insatser. Ambitionen är också att stärka socionomers profession och handlingsutrymme.

– Vi tittar bland annat på möjligheten att låta socionomer ta över beslutsrätten för de individärenden som i dagsläget hanteras av kommunpolitikerna. Vi har ännu inte landat i något beslut i den här frågan. Många av de socionomer som jag talat med vill ägna mer tid åt socialt arbete och mindre åt administration och dokumentation. De vill att individens behov ska styra



Margareta Winberg, regeringens särskilda utredare.  
Foto: Sören Andersson

och inte kortsiktiga budgetrestriktioner. Många uttrycker också en önskan om att den tillitsbaserade ansatsen i socialtjänstens arbete ska återuppstå. Allt det här har vi i beaktande när vi genomför översynen, säger Margareta Winberg.

### Förenklad handläggning

I översynen kommer utredningen även

att se över möjligheter till förenklad handläggning. Det skulle kunna innebära att socialtjänsten kan besluta om åtgärder i enklare ärenden utan att nödvändigtvis dra igång en omfattande utredningsapparat.

– Det handlar om att socialtjänsten i framtiden kan förenkla handläggningen och att insatser ska bli mer tillgängliga, säger Margareta Winberg.

## Ambitiösa socionomer till Rinkeby-Kista

Vi erbjuder arbete i ett spännande stadsdelsområde. Här kan du bidra till positiva förändringar för barn, ungdomar och vuxna. Du är en engagerad och öppen person som tänker nytt och trivs med utveckling. Läs mer om oss på [stockholm.se/socialarbete](http://stockholm.se/socialarbete)



Välkommen till Rinkeby-Kista!  
Ansök om lediga jobb på  
[ledigajobb.stockholm.se](http://ledigajobb.stockholm.se)

# Stärker socialsekreterare i barn- och ungdomsvården

Socialsekreterare i den sociala barn- och ungdomsvården är ofta i behov av kontinuerlig kompetensutveckling och andra åtgärder som stärker dem i deras yrkesroll. Flera regioner har därför initierat långsiktiga satsningar som ska bidra till att stärka just denna yrkesgrupp.

## BARN- OCH UNGDOMSVÅRDEN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– 2010 började vi diskutera hur vi kunde stärka socialsekreterare i barn- och ungdomsvården. Det blev startskottet för ett projekt som pågick i 2,5 år. Inom ramen för projektet provade vi en mängd olika utbildningar. 2013, när projektet avslutades, fortsatte vi att arbeta systematiskt med kompetensutveckling av socialsekreterare inom just barn- och ungdomsvården i länets samtliga kommuner, säger Sofia Lager Millton, FoU-ledare på FoUrum – social välfärd i Region Jönköpings län, som arbetar med kommunerna i Jönköpings län.

### Introduktionskurs för nyanställda

Hon anser att även om socialsekreterare som är nya i yrket ofta tar sig an

sina arbetsuppgifter med stor entusiasm så är det viktigt att samtidigt erbjuda utrymme för reflektion och stöd. I Jönköpings län erbjuder samtliga kommuner därför en gemensam introduktionskurs för nyanställda socialsekreterare.

– Kursen fokuserar både på mjuka och hårda faktorer. Vi går till exempel igenom handlägningsprocessen, men låter även socialsekreterarna ta

**DET ÄR VIKTIGT** att de erfarna socialsekreterarna känner att det finns andra utvecklingsvägar än att bli chef eller arbetsledare

del av erfarenheter från människor som varit i kontakt med socialtjänsten. Socialsekreterare med mångårig yrkeserfarenhet fungerar som



Cristina Dahlberg, projektledare för Yrkesresan på Göteborgsregionens kommunalförbund.

föreläsare på utbildningen. Det lyfter och bekräftar de erfarna socialsekreterarna och ger de nyanställda förebilder inom yrket, säger Sofia Lager Millton.

### Utvecklar specialistspår

Region Jönköpings Län utvecklar nu ett strukturerat kompetensutvecklingskoncept även för erfarna socialsekreterare i den sociala barn- och ungdomsvården.

– Det är viktigt att de erfarna so-

**VÅR MÅLSÄTTNING ÄR** att Yrkesresan ska få fler socialsekreterare att söka sig till och vilja stanna kvar i den sociala barn- och ungdomsvården

cialsekreterarna känner att det finns andra utvecklingsvägar än att bli chef eller arbetsledare. Vi satsar därför nu på att utveckla specialistspår som gör det möjligt för erfarna socialsekreterare att specialisera sig inom exempelvis hindersproblematik eller våld och sexuella övergrepp. Specialistkompetenserna ska därefter kunna samverka över kommungränserna, säger Sofia Lager Millton.

### Skillnad för barn och unga

I april 2017 lanserades Yrkesresan, en satsning som utvecklar kompetensen

och stärker stabiliteten bland personal i den sociala barn- och ungdomsvården i Göteborgsregionen. Inledningsvis vände sig Yrkesresan till nya socialsekreterare inom myndighetsutövning barn och unga, men på sikt kommer vi även att erbjuda kompetensinsatser för erfarna socialsekreterare, arbetsledare och chefer. Tanken är att rusta nyanställda medarbetare för arbete med barn och unga, men även erbjuda samtliga socialsekreterare inom området den kontinuerliga kompetensutveckling som krävs för att arbeta inom ett så komplext område som den sociala barn- och ungdomsvården.

– Det långsiktiga målet är att göra skillnad för de barn och unga som socialtjänsten möter genom ökad kompetens och stabilitet hos personalen. Yrkesresan varvar webbaserad utbildning med fysiska kursdagar som erbjuder fördjupning och erfarenhetsutbyte mellan socialsekreterare i regionens alla kommuner och stadsdelar, säger Cristina Dahlberg, projektledare för Yrkesresan på Göteborgsregionens kommunalförbund.

– Många socialsekreterare gillar att vi samlat mycket information på en sajt där de själva kan logga in och stärka sin kompetens när de har tid över. Vår målsättning är att Yrkesresan ska få fler socialsekreterare att söka sig till och vilja stanna kvar i den sociala barn- och ungdomsvården, säger Cristina Dahlberg. ■



Sofia Lager Millton, FoU-ledare på FoUrum – social välfärd i Region Jönköpings län.



”Vi var många som hade för  
mycket att göra. När vi gick ihop  
fick vi styrkan att förändra”

Sonia Koppen, socionom Göteborgs stad

När vi är många har vi kraft att förändra.

Vision är fackförbundet för dig som arbetar inom socialt arbete.  
Visions bredd av kompetens och yrken ger dig styrka att förbättra  
arbetsvillkoren på din arbetsplats.

[vision.se/blimedlem](https://vision.se/blimedlem)

  
**VISION**

# ”Vi stöttar, förstår och gör skillnad för våldsutsatta”

Många socialsekreterare möter klienter med erfarenheter av våld i nära relationer. När Jonna Welander, som är socialsekreterare i Karlshamns kommun, blev erbjuden en nyutformad tjänst med just den inriktningen betraktade hon det som en intressant utmaning och utvecklingsmöjlighet.

## VÅLD I NÄRA RELATIONER

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Jag tog min socionomexamen i januari 2013. Arbetet som socionom påbörjade jag innan min examen genom att under en kort period arbeta med LSS i Bromölla och därefter med försörjningsstöd i Karlshamns kommun där jag arbetade kvar även efter min examen. Sedan jag i februari 2017 påbörjade min nya tjänst har jag utbildat mig kring våld i nära relationer, säger Jonna Welander, som är socialsekreterare med inriktning på våld i nära relationer i Karlshamns kommun.

### Stöd och praktisk insatser

I hennes arbetsuppgifter ingår bland annat att ge stöd, utreda och genomföra insatser för individer som utsatts för våld i nära relationer. Hon fungerar

som ett bollplank för sina kollegor i ämnet och ska se till att organisationen har tillräckligt med kunskap för att kunna uppmärksamma om en klient är våldsutsatt.

– Merparten av min arbetstid lägger jag på att träffa våldsutsatta kvin-

**JAG KAN ABSOLUT** rekommendera andra socialsekreterare att gå en utbildning med inriktning mot våld i nära relationer

nor och utreda vilken typ av stöd de är i behov av. Det kan röra sig om en akut boendeplacering i hemkommunen eller i någon annan kommun eller stödsamtal. Jag bistår även med praktisk hjälp till våldsutsatta som tvingas flytta. Våldsutsatta får oftast kontakt med mig via någon av mina kollegor på socialtjänsten, andra myndighe-

ter eller på eget initiativ, säger Jonna Welander.

### Otroligt givande

Hon har gått två utbildningar som omfattar totalt 22,5 högskolepoäng med fokus på våld i nära relationer via Nationellt centrum för kvinnofrid vid Uppsala universitet.

– Jag kan absolut rekommendera andra socialsekreterare att gå en utbildning med inriktning mot våld i nära relationer. Det här är ett komplext ämne men det är otroligt givande att få stötta och arbeta med individer som utsatts för den här typen av våld. Som socialsekreterare möter man ofta klienter som utsatts för våld i nära relationer. Kompetens i ämnet behövs för att kunna utreda, stötta, förstå och göra skillnad, säger Jonna Welander.

### Specialistkompetens behövs

Hon anser att samtliga socialtjänster i hela landet bör ha någon eller gärna några socialsekreterare som gått en specialistutbildning kring våld i nära relationer. Behovet av den här kompetensen kommer alltid att vara stort och för klienten gör det skillnad att träffa en socialsekreterare med rätt specialistkompetens.



Jonna Welander, socialsekreterare med inriktning på våld i nära relationer i Karlshamns kommun.

– Jag rekommenderar NCK:s utbildningar. Även Ersta Sköndal Bräcke högskola i Stockholm erbjuder under våren en uppdragsutbildning om 7,5 högskolepoäng vilken jag ska delta i, säger Jonna Welander.

# Mer forskning behövs – om barn och unga samt missbruk

Nästan alla socionomer anser att det behöver bedrivas mer forskning inom socialt arbete. De efterfrågar främst mer forskning om barn och unga, förebyggande missbruksvård och psykisk ohälsa.

## FORSKNING INOM SOCIALT ARBETE

TEXT MARIANNE SJÖBERG

De 97 procent av socionomerna som svarade att det behöver bedrivas mer forskning inom socialt arbete fick följdförfrågan ”Inom vilka områden behöver det bedrivas mer forskning inom socialt arbete?”

### Barn och ungdomar

37% av de tillfrågade anser att forskning kring barn och ungdomar bör pri-

oriteras. Det är en utsatt grupp inom många områden. Som exempel framför man att barns upplevelser av våld och att växa upp i en konflikt mellan föräldrar är vanliga och viktigt att forska på. Ett rättsmål om ett barns livssituation kan ta upp till ett år i tingsrätten, hur påverkar det barnet? Vilka faktorer påverkar barns hälsa och utveckling? Merparten av de tillfrågade vill ha ett kraftfullt förebyggande arbete med uppföljning för barn i utsatta situationer, konflikter i familjen, skola, familjehem, vårdnadstvist, ensamkommande barn, barn med diagnoser och trauman, fysiska och sexuella övergrepp, institutionsplaceringar och så vidare.

### Missbruk

Många anger att beroendevården måste vara ett forskningsområde. Hur kan man på bästa sätt fånga upp människor som börjat missbruka med förebyggande insatser? Forskning bör

också läggas på barn med missbrukande föräldrar för att komma fram till bra lösningar. Det framkommer också att det inte bara är missbruk av alkohol och narkotika som är ett stort problem, även spelmissbruk nämns här.

### Psykisk ohälsa och migration

Ytterligare ett område att forska på är förebyggande av psykisk ohälsa vid invandring, till exempel i väntan på beslut. Man behöver också hitta sätt att på olika plan och i olika delar av samhället förebygga psykisk ohälsa. Vilka psykosociala behandlingsmodeller används och vad är kostnaden för dessa idag?

### Våld och hedersrelaterat våld

En återkommande kommentar är ”våld i nära relation”. Man anser att många forskningsinsatser bör fokusera på hur lagstiftning och ingripanden påverkar de inblandade. Hur kan forskning

kring brottsförebyggande åtgärder lösa till exempel hedersproblematiken?

### Äldreomsorg

Många anser att man framförallt bör titta på hur äldre, kanske dementa patienter bemöts i äldrevården och i samhället. Dessutom vill man se hur anhörigstödet fungerar i äldrevården.

## MER FORSKNING

### Mer forskning inom socialt arbete

1. Barn och ungdomar i utsatta situationer
2. Förebyggande åtgärder för olika typer av missbruk
3. Psykisk ohälsa inom olika områden i samhället
4. Våld och hedersrelaterat våld
5. Hur fungerar äldrevården och anhörigstödet

# Evidensbaserade insatser för familjehemsplacerade barn

Barn i familjehem saknar ofta stödinsatser från socialtjänsten under sin placeringstid. Enligt en ny rapport från SBU bör de typer av stöd som finns idag utvärderas vetenskapligt under svenska förhållanden. Socialtjänsten kan hämta inspiration från evidensbaserade insatser som används internationellt.

## BARN I FAMILJEHEM

TEXT ANNIKA WIHLBORG

I Sverige ligger fokus främst på att utreda familjers lämplighet då ett barn måste byta hem. Att erbjuda stödinsatser under själva placeringstiden är inte självklart trots att både barn, ursprungsföräldrar och familjehemsföräldrar efterfrågar just detta.

### Insatser som faktiskt fungerar

– Det är problematiskt att det saknas vetenskap om vilken typ av stöd som fungerar bäst. Ingen av de trettio-talet olika insatser som används för familjehemsplacerade barn i Sverige är evidensbaserade. Vi kan inte förvänta oss att det ska gå lika bra för

alla barn som placerats i familjehem, men genom att forska mer om vilka insatser som faktiskt fungerar och fokusera mer på uppföljning då barnet

**DET ÄR PROBLEMATISKT** att det saknas vetenskap om vilken typ av stöd som fungerar bäst

befinner sig i ett familjehem kan vi minska skillnaderna mellan dessa två grupper, säger Martin Bergström, docent i socialt arbete vid Lunds universitet och medförfattare till rapporten från SBU.

### Mer forskning behövs

Exempel på uppföljningsåtgärder är att kontrollera om barnet går i skolan och

gör sina läxor, och uppföljning av de vårdplaner som görs.

– Det är självklart bra att socialtjänsten lägger mycket resurser på att hitta lämpliga familjehem, men när barnet väl är placerat hos en familj så finns det en risk att det glöms bort. I vår rapport pekar vi på arton interventioner, varav tre bedöms som särskilt lämpliga. Dessa tre interventioner har det forskats mer på jämfört med de övriga, vilket ger oss en indikation på att de har bättre effekt än andra åtgärder, säger Martin Bergström.

### Föräldrautbildningar och stöd

Han efterlyser både mer forskning och ett helhetsgrepp från samtliga som hanterar familjehemsplacerade barn, såväl socialtjänst som lagstiftare och utbildare. Exempel på lämpliga åtgärder är föräldrautbildningar för familjehemmen, stöd till socialtjänsten i arbetet med familjehemsplacerade barn och ett övervägande om lämplighetsprövning av familjehem verkligen ska genomföras på kommunal nivå. Martin Bergström påpekar att beprövad erfarenhet



Martin Bergström, docent i socialt arbete vid Lunds universitet.

är lika värdefullt som evidens när det gäller barn i familjehem.

– Samtidigt gäller det att skynda långsamt. I nuläget saknas en nationell kartläggning av antalet familjehem och antalet familjehemsplatser i Sverige, vilket behövs. Dessutom behövs en vision för hur väl vi vill att familjehemsplaceringar ska fungera, säger han.

## Våld i nära relationer...

### Utväg Skaraborg erbjuder 2018 följande utbildningar

- Att leda gruppverksamhet för kvinnor som upplevt våld i nära relation. Utbildningen ges vid 4 olika tillfällen. **23-25 maj, 11-13 jun, 29-31 aug och 3-5 sep.** 13 000:- exl.moms
- Att leda gruppverksamhet för barn som upplevt våld i familjen inkl. parallell föräldragrupp. 2 olika tillfällen. **11-13 juni och 3-5 sep.** 13 000:- exl.moms

- Att leda våldspreventiv gruppverksamhet "Schyssta Relationer". **14-16 nov 2018.** 13 000:- exl.moms
- Josefin Grände föreläser om sekundärtrauma, 2 maj i Skövde. För mer info, se hemsidan.

För information och anmälan:  
[jennie.malm.georgson@utvag.se](mailto:jennie.malm.georgson@utvag.se)  
[www.utvag.se](http://www.utvag.se)



## 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.

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



0224-167 00  
[www.multikulturell.se](http://www.multikulturell.se)  
Gruvvägen 8, 733 33 Sala

# 9 av 10 socionomer kan tänka sig att jobba statligt

92 procent av socionomerna kan tänka sig att arbeta för en statlig arbetsgivare. De statliga arbetsgivarna som flest socionomer har ett positivt intryck av är Socialstyrelsen, Inspektionen för vård och omsorg och Kriminalvården.

## STATLIGA ARBETSGIVARE

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Staten har överlag ett gott rykte som arbetsgivare bland socionomer. En bidragande faktor till det är att statliga arbetsgivare inte är lika detaljstyrda av politiker som socialtjänsten. Staten kan även erbjuda ett antal förmåner som är attraktiva för många, exempelvis längre semester och möjlighet till läkarbesök på arbetstid. Ytterligare en faktor som stärker statens attraktivitet är att arbetsbelastningen generellt sett är lägre än på kommunal nivå, säger



Niklas Eldholm, styrelseledamot i Akademikerförbundet SSR.

Niklas Eldholm, styrelseledamot i Akademikerförbundet SSR.

### Kontrollmyndigheter rankas högst

Socialstyrelsen är den statliga arbetsgivare som flest socionomer, 61 procent, har ett positivt intryck av. Inspektionen för vård och omsorg, IVO, ligger tvåa med 45 procent och Kriminalvården är trea med 34 procent. Migrationsverket, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen hamnar däremot i botten av undersökningen.

– Socialstyrelsen och IVO är kontrollmyndigheter för socialtjänsten och anställer ofta rutinerade och erfarna socialsekreterare. Båda dessa myndigheter har traditionellt sett en positiv klang bland socionomer. En bidragande orsak till Kriminalvårdens popularitet är förmodligen att de arbetar fokuserat med ett kognitivt beteendeprogram, säger Niklas Eldholm.

### Stora myndigheter rankas lågt

Han är förvånad över att endast 15 procent av socionomerna har ett positivt intryck av Arbetsförmedlingen som arbetsgivare.

– Det kan bero på att Arbetsförmedlingen förmodligen är den myndighet som är mest politikerstyrd, vilket innebär att politiska beslut med kort varsel kan ändra förutsättningarna för verksamheten. Det medför förstås en osäkerhet. Försäkringskassans låga ranking kan ha orsakats av en ökad tonvikt på administrativa snarare än klientnära arbetsuppgifter. Migrationsverkets låga popularitet kan bero på att flyktingtillströmningen

väntas minska, vilket kan innebära varsel och färre arbetsmöjligheter för socionomer, säger Niklas Eldholm.

### Fler upptäcker statliga arbetsgivare

Hans intryck är att kännedomen om och viljan att arbeta för statliga arbetsgivare är högre bland socionomer idag jämfört med tidigare. När arbetsbelastningen varit hög inom socialtjänsten har allt fler socionomer börjat se sig om efter andra arbetsgivare. Det

gör att en växande grupp upptäcker de statliga karriärmöjligheterna.

**STATEN KAN ERBJUDA fler karriärmöjligheter för socionomer än man vid en första anblick kan tro**

– Det är positivt eftersom staten kan erbjuda fler karriärmöjligheter för socionomer än man vid en första anblick kan tro, avslutar Niklas Eldholm.

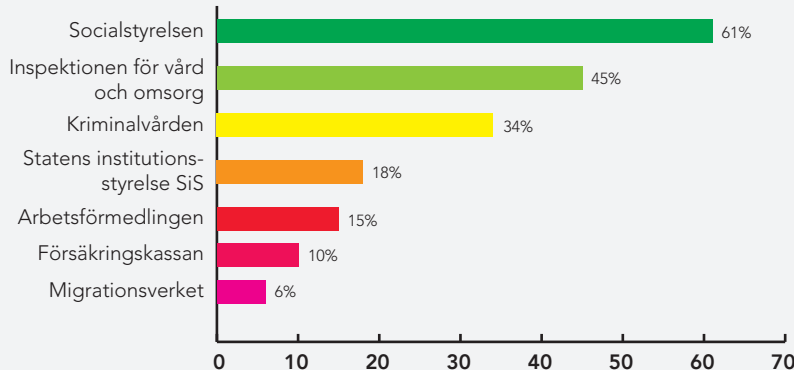
## KAN DU TÄNKA DIG ATT ARBETA FÖR EN STATLIG ARBETSGIVARE?

Skulle du kunna tänka dig att arbeta för en statlig arbetsgivare för socionomer?



## VILKA STATLIGA ARBETSGIVARE HAR DU POSITIVT INTRYCK AV?

Vilka av följande statliga arbetsgivare för socionomer har du positivt intryck av?



Inför att den nya lagstiftningen GDPR börjar gälla den 28 maj 2018, ber vi att ni kontaktar oss om ni inte önskar få denna tidning, delta i våra undersökningar eller på annat sätt informeras om innehållet.

Maila till [GDPR@nextmedia.se](mailto:GDPR@nextmedia.se) för att avregistrera er. Ange att det gäller tidningen Framtidens Karriär – Socionom.

nextmedia



## 1 av 3 kan tänka sig att arbeta inom HVB

34 procent av socionomerna skulle kunna tänka sig att arbeta inom HVB och stödboende. Vad krävs för att du ska vilja arbeta med det? Kontakta oss gärna med förslag.

## SKULLE DU KUNNA TÄNKA DIG ATT ARBETA INOM HVB OCH STÖDBOENDE?



# Den idéburna sektorn erbjuder möjligheter för socionomer

Idéburen sektor fungerar som ett viktigt komplement till den offentliga välfärden och dess organisationer bedriver socialt arbete inom de allra flesta områden. För socionomer ger den idéburna sektorn en möjlighet att arbeta i verksamheter med en tydlig värdegrund.

## IDÉBURNA SEKTORN

TEXT ANNIKA WIHLBORG

I den idéburna sektorn finns goda förutsättningar att göra nytta utan att bedriva myndighetsutövning.

– Den idéburna sektorn står för drygt tre procent av den svenska välfärden. Gemensamt för samtliga idéburna verksamheter är att de inte drivs i vinstsyfte och därmed återinvesterar eventuellt överskott tillbaks in i verksamheten. Deras arbete baseras på en ideologisk grund, säger Ulrika Stuart

Hamilton, generalsekreterare på Famna, branschorganisationen för idéburen vård och social omsorg.

### Värdegrund präglar arbetet

Den idéburna sektorns organisationer representerar en omfattande mångfald. Här ryms allt från verksamheter som startades för över hundra år sedan, före den moderna välfärden, till relativt nybildade organisationer. Huvudmännen varierar, från samfund till antroposofier och organisationer med en ateistisk eller feministisk värdegrund. Gemensamt för dem alla är att värdegrunden präglar den dagliga verksamheten. Många idéburna organisationer

### DEN SOCIALA SEKTORN mår bra av mångfald och innovation

har även volontärer som engagerar sig i verksamheten.

Några exempel på socialt arbete som bedrivs av idéburna organisationer är HVB-hem, familjehem, LSS, assistans-

verksamhet, insatser för EU-migranter och asylsökande. Bland medlemmarna finns också arbetsintegrerande sociala företag som hjälper människor som står långt från arbetsmarknaden.

### Komplement till offentlig välfärd

– Våra medlemsorganisationer fyller en viktig funktion som komplement till den offentliga välfärden. Den sociala sektorn mår bra av mångfald och innovation, vilket de idéburna verksamheterna bidrar till. De finns ofta inom områden där privata företag och den offentliga sektorn inte verkar eller har givit upp. Stadsmissionernas arbete med hemlösa som har fallit ur de offentliga trygghetssystemen är ett exempel. Kvinnojouren och skyddade boenden för kvinnor och barn är andra exempel på verksamheter som kompletterar den offentliga välfärden, säger Ulrika Stuart Hamilton.

Idéburen organisationer kan erbjuda många karriär- och utvecklingsmöjligheter för socionomer.

– Socionomer som är verksamma i den idéburna sektorn uppskattar ofta



Ulrika Stuart Hamilton, general-sekreterare på Famna.

att de kan kombinera frihet med eget ansvar och att organisationens värdegrund verkligen genomsyrar det dagliga arbetet. Många uppskattar också att steget från idé till genomförande sällan är särskilt långt; som medarbetare kan man verkligen påverka organisationens arbete, säger Ulrika Stuart Hamilton. ■

#socionomdagarna

# Socionomdagarna

Mötesplatsen för kvalificerat socialt arbete  
**21-22 november 2018 på Stockholmsmässan**

Bland talarna:



Christina Stielli



Olivia Wigzell

Foto: Socialstyrelsen



Volen Ivanov



Anna Bennich Karlstedt

Foto: Peter Knutsson



Bo Hejlskov Elvén



Rúna í Baianstovu



Poul Perris



Linn Heed

Arrangeras av:



Akademikerförbundet SSR

I samarbete med:



Stockholms stad

Organiserar av:



Insight Events  
sweden

Håll dig uppdaterad: [www.socionomdagarna.se](http://www.socionomdagarna.se)

Tfn: 08 587 662 00

# Legitimationskrav höjer statusen för kuratorer

Regeringen har föreslagit att legitimation för kuratorer inom hälso- och sjukvården ska införas från och med den 1 januari 2019. Svensk kuratorsförening är en av de aktörer som arbetat länge för att legitimationskravet ska bli verklighet. Legitimationen stärker både patientsäkerheten och hälso- och sjukvårdskuratorernas status.

## LEGITIMATION FÖR KURATORER

TEXT ANNIKA WIHLBORG

För att bli legitimerad hälso- och sjukvårdskurator föreslår regeringen att socionomer ska bygga på sin utbildning med en ny yrkesexamen på 60 högskolepoäng. För kuratorer som redan är verksamma i hälso- och sjukvården föreslås övergångsregler.

### Stärker patientsäkerheten

– Syftet med att införa legitimation är främst att öka patientsäkerheten genom att det ställs krav på att hälso- och sjukvårdskuratorer har rätt kompetens för yrket. Idag kan egent-

ligen vem som helst kalla sig kurator eftersom det inte är en skyddad yrkestitel. I dagsläget omfattas inte kuratorer inom privat hälso- och sjukvård av skyldigheten att föra journal. När sjukvårdskuratorer blir ett legitimationssyrke omfattas även de av den

**SYFTET MED ATT införa legitimation är främst att öka patientsäkerheten genom att det ställs krav**

obligatoriska journalföringen, vilket också stärker patientsäkerheten, säger Kristina Kolterud, ordförande i Svensk kuratorsförening, kurator och sektions-



Kristina Kolterud, ordförande i Svensk kuratorsförening.

ledare på Sahlgrenska universitetssjukhuset.

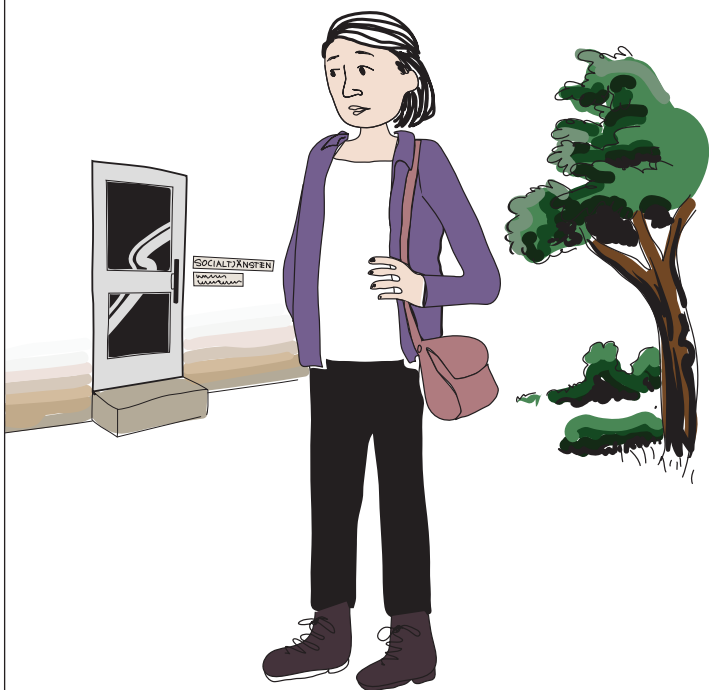
### Höjer status för kuratorer

Kuratorer är den enda akademiskt utbildade yrkesgruppen i hälso- och sjukvården som inte omfattas av legitimationskrav. Kristina Kolterud menar att det innebär att kuratorer ibland hamnar utanför, exempelvis när endast legitimerad personal erbjuds fortbildning. Legitimationskravet blir ett formellt erkännande av yrkesgruppens kompetens. Legitimationen gör även kuratorer till en ännu mer självklar yrkesgrupp i hälso- och sjukvården. Den

jämställer även kuratorernas kompetens och status med andra legitimationssyrken i sjukvården.

– Hälso- och sjukvårdskurator är en yrkesroll som kräver viss utbildning och kompetens. Merparten av kuratorerna i hälso- och sjukvården har dessutom vidareutbildningar utöver socionomutbildningen. Svensk kuratorsförenings förhoppning är att legitimationskravet kan höja sjukvårdskuratorernas snittlöner och att kuratorer i hälso- och sjukvården får ett erkännande som de psykosociala experterna i vården, säger Kristina Kolterud.

## 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](http://www.webbkursomvold.se)



# Socialtjänstens digitaliseringstakt ökar med innovationstänk

59 procent av socionomerna anser att deras arbetsgivare inte ligger långt framme inom välfärdsteknik och digitalisering. En kommun som satsat på digitalisering är Karlskrona, som utvecklat en app för familjehemsvården som frigör tid och höjer kvaliteten.

## VÄLFÄRDSTEKNIK

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Att 59 procent av socionomerna inte anser att deras arbetsgivare ligger långt framme inom välfärdsteknik och digitalisering är förstås inte positivt. Däremot finns det en omfattande utvecklingspotential på det här området, socialtjänsten kan åstadkomma mycket nytta med digitala verktyg. Socialtjänstens medarbetare kommer säkerligen att komma med många förslag på hur digitalisering kan effektivisera arbetet framöver, det är viktigt att chefer är lyhörda för dessa förslag, säger Anette Gladher, biträdande förvaltningschef och tidigare socialchef i Karlskrona kommun.

Karlskrona kommun är en av tio kommuner som deltar i SKL:s projekt LEDA för smartare välfärd, med syftet att öka hastigheten, nyttan och kvaliteten i införandet av digitala lösningar.

### Frigör tid för socialsekreterare

– I samarbete med ett lokalt it-företag utvecklade vi appen BarnSam, som används i familjehemsvården. Genom att använda BarnSam, där familjehemsplacerade barn får besvara frågor via ett formulär, frigörs tid för socialsekreterare att samtala med barnen. Det bidrar även till systematik och kunskap som kan användas på aggregerad nivå, säger Anette Gladher.

Hon tillägger att BarnSam bidrar till att såväl barn som socialsekreterare upplever begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i familjehemsvården. Kvaliteten i socialsekreterarnas uppföljning höjs och administrationstiden minskar.

### Innovationstänk

– För att öka digitaliseringstakten i socialtjänsten krävs en förändrad syn på digitala innovationer. Socialtjänsten behöver bli en organisation som präglas av ett innovationstänk på det här

Anette Gladher, biträdande förvaltningschef och tidigare socialchef i Karlskrona kommun.  
Foto: Karlskrona kommun



området. Tillvarata socionomernas förslag, formulera en utmaning och se om digitalisering är rätt väg att gå för att lösa den, säger Anette Gladher.

### SOCIALTJÄNSTEN BEHÖVER BLI en organisation som präglas av ett innovationstänk

Tanken är att BarnSam på sikt ska kunna användas även i andra delar av socialtjänsten. Karlskrona kommun har även utvecklat en e-tjänst som effektiviserar hanteringen av serverings-tillstånd.

### Långsiktig digitaliseringsplan

Hennes råd till andra kommuner är att ha en långsiktig digitaliseringsplan som det tagits beslut kring på högsta led-

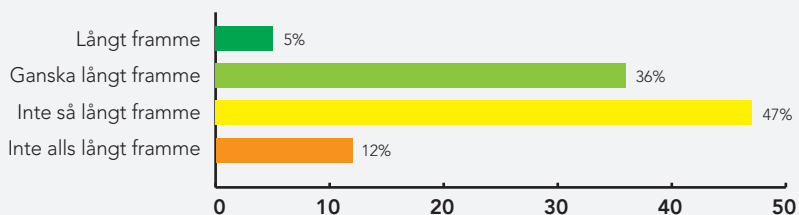
ningsnivå. Se även till att det finns tid för medarbetarna att lära och ta till sig de nya verktygen.

– Tänk gärna stort, men börja med att utveckla småskaliga digitala lösningar. Kom ihåg att ni inte behöver sitta på alla svar själva; tveka inte att anlita extern expertis från närings-

livet och akademien. Samverka genom att dela digitala lösningar med andra kommuner och inrätta gärna en central utvecklingsavdelning som uteslutande fokuserar på att utveckla digitala lösningar för kommunens olika verksamheter, säger Anette Gladher.

### HUR LÅNGT FRAMME LIGGER DIN ARBETSGIVARE INOM DIGITALISERING?

Hur långt framme ligger din arbetsgivare (inom socialt arbete) inom välfärdsteknik och digitalisering?



# Dedicare, Attendo och Humana mest välkända bemanningsbolagen

Dedicare Socionom, Attendo Socionombemanning, Humana Bemanning och Adecco är de mest välkända bemanningsbolagen för socionomer.

## BEMANNINGSFÖRETAGEN

”Vilka bemanningsbolag för socionomer känner du till väl?” Den frågan svarade ett slumpmässigt urval av Sveriges socionomer på den 15-20 december 2017.

Dedicare Socionom är det klart mest välkända bemanningsbolaget för socionomer med en kännedom på 38 procent, och bland socionomer inom socialtjänsten känner nästan hälften av

socionomerna till Dedicare Socionom väl.

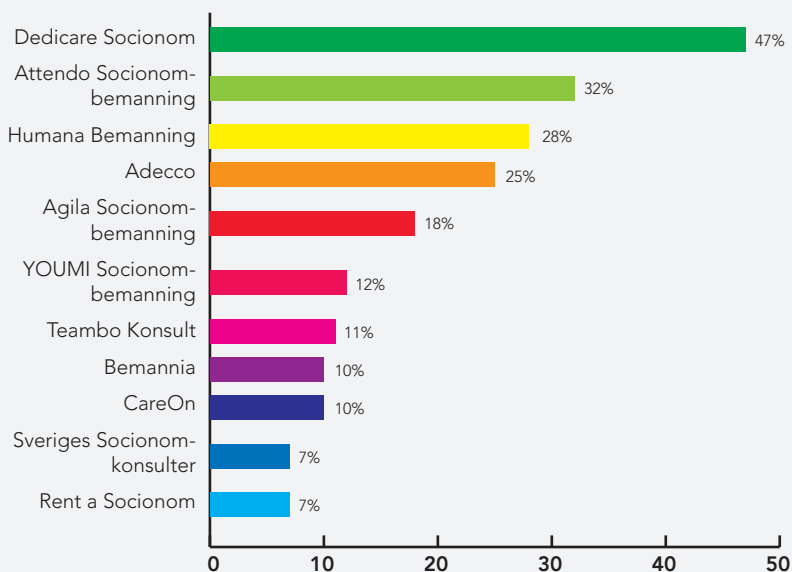
Attendo Socionombemanning, Humana Bemanning och Adecco är de bemanningsbolag som är mest kända efter Dedicare Socionom.

De bemanningsbolag som ökat sin kännedom mest sedan vår förra mätning i juni 2016 är Agila Socionombemanning, Youmi Socionombemanning och Rent a Socionom.

CareOn hette tidigare CareOn Demand och var mer välkända under det namnet.

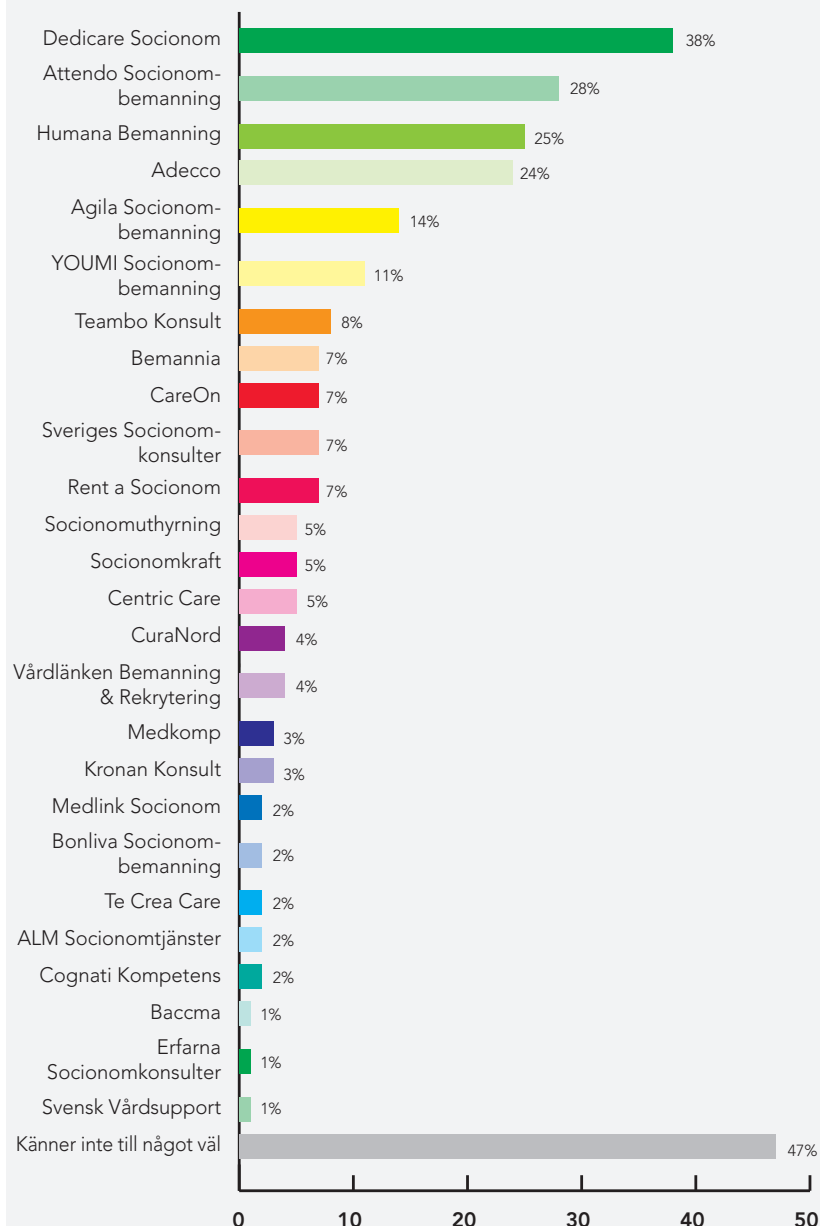
## INOM SOCIALTJÄNSTEN ÄR DE HÄR BOLAGEN MEST VÄLKÄNDA

För socionomer inom socialtjänsten är de här bemanningsbolagen för socionomer mest välkända:



## VILKA BEMANNINGSFÖRETAG KÄNNER DU TILL VÄL?

Vilka av följande bemanningsföretag för socionomer känner du till väl?



## Framtidens Karriär Socionom

Nästa utgivning av Framtidens Karriär – Socionom sker den 5 september 2018. Kontakta Niklas Engman för mer information eller med förslag på innehållet i tidningen. Niklas Engman, 070-774 84 90, [niklas.engman@nextmedia.se](mailto:niklas.engman@nextmedia.se)



# Dedicare populäraste bemanningsföretaget

Dedicare, Humana, Adecco och Agila och YOUMI är de populäraste bemanningsföretagen för socionomer.

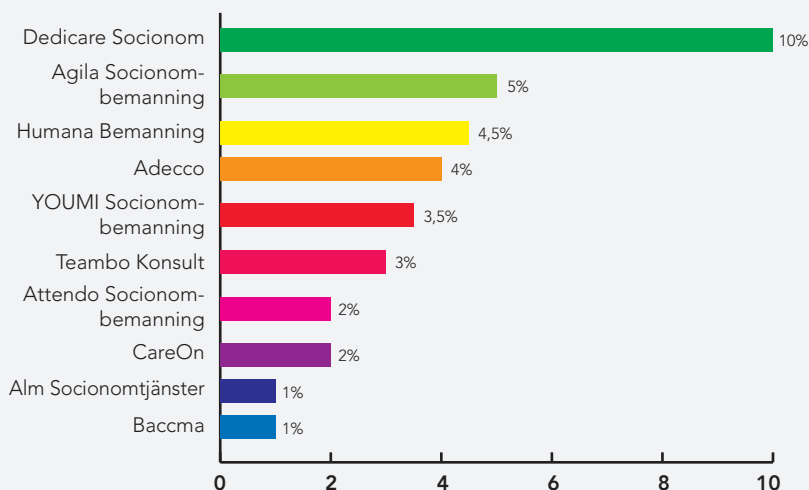
## BEMANNINGSFÖRETAGEN

”Vilka bemanningsföretag vill socionomerna arbeta för eller rekommendera till en annan socionom?” Dedicare är det klart populäraste bemanningsföretaget

för socionomer, följt av Humana, Adecco, Agila och YOUMI. Bland socionomer inom socialtjänsten har Dedicare och Agila en ännu starkare ställning. CareOn hette tidigare CareOn Demand och var mer kända under det namnet.

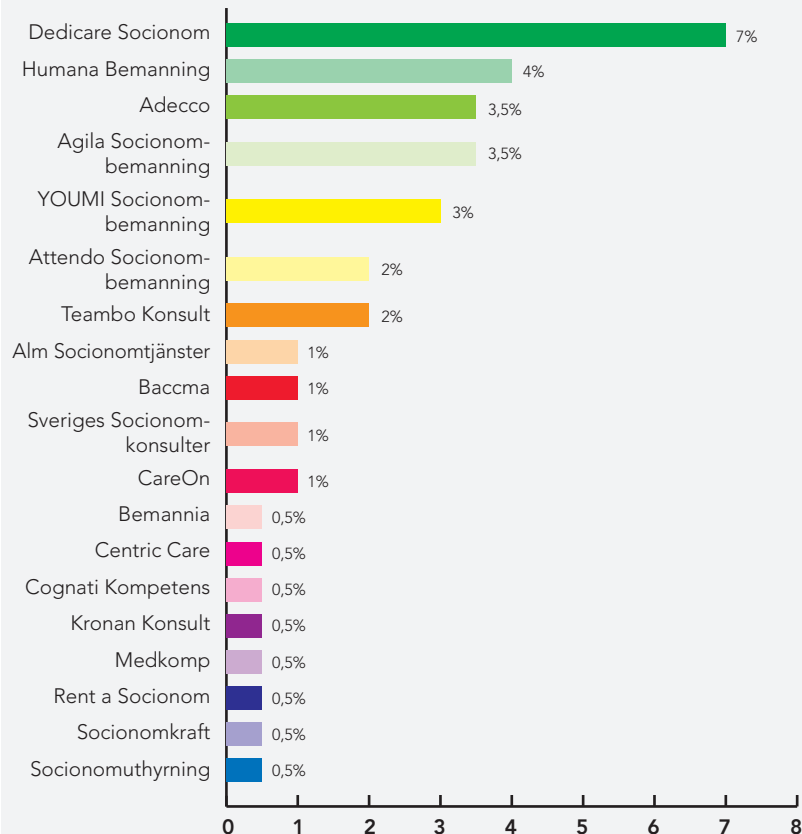
## SOCIONOMER INOM SOCIALTJÄNSTEN VILL HELST ARBETA HÄR

Socionomer inom socialtjänsten vill helst arbeta hos de här bemanningsföretagen för socionomer:



## VILKA SKULLE DU KUNNA TÄNKA DIG ATT ARBETA FÖR?

Vilka av följande bemanningsföretag skulle du kunna tänka dig att arbeta för eller rekommendera till en socionom?



# Socionomerna rekommenderar följande bemanningsföretag

Socionomerna fick frågan om vilka bemanningsföretag för socionomer de skulle rekommendera till en socialtjänst.

## BEMANNINGSFÖRETAG

Flera socionomer poängterade att det är bäst med egen anställd personal, men att bemanningsföretag kan vara

ett användbart komplement till den egna personalen.

### Erfarna konsulter

Då är det viktigt med erfarna, trygga och sociala konsulter som snabbt kom-

mer in i arbetet och är självgående samt de som kan bidra med erfarenhet från tidigare uppdragsgivare till den egna organisationen.

Flera socionomer rekommenderade även att använda de bemanningsföretag som kommunen har avtal med och några nämnde även vikten av att anlita auktoriserade bemanningsföretag.

## SOCIONOMERNA REKOMMENDERAR

Socionomerna rekommenderar följande bemanningsföretag, angivna i bokstavsordning.

Agila Socionombemanning  
Alm socionomtjänster  
CareOn  
Cognati Kompetens  
Dedicare Socionom  
Humana Bemanning  
Resursforum  
Teambo Konsult  
Yumi Socionombemanning

# Adecco

Vi hjälper er med en smidig och effektiv personalförsörjning inom Socialt Arbete.

Använd Adecco för att:

» Täcka upp vid arbetstoppar eller i väntan på rekrytering

Våra konsulter har gedigen erfarenhet från flera olika områden av socialt arbete och behärskar flera av de vanligaste verksamhetssystemen. De kan snabbt sätta sig in i arbetet och bli en avlastning för din arbetsgrupp.

» Ta hjälp av oss när du ska rekrytera – vi kan ta hand om hela processen med annonsering, urval och intervjuer!

Ska du rekrytera men känner att du inte har tiden som en rekryteringsprocess kräver? Spara tid genom att låta oss göra jobbet!



Kontakta oss på Adecco Socionom:

Matilda Kinghed

Mobil: 073 - 684 73 83

Mail: matilda.kinghed@adecco.se

# Introduktion för nyanställda minskar personalomsättningen

En genomtänkt introduktion för nyanställda är i princip alltid en god investering för både arbetsgivare och medarbetare. Trots det anser 44 procent av socionomerna i Framtidens Karriär – Socionoms undersökning att introduktionen inte fungerar bra på deras arbetsplats.

## INTRODUKTION FÖR NYANSTÄLLDA

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– En omsorgsfull och strukturerad introduktion av nyanställda fyller en mycket viktig funktion för såväl nyutexaminerade som erfarna socionomer. Man bör inte underskatta introduktionens betydelse även för erfarna socionomer eftersom varje arbetsplats är unik, säger Kristina Folkesson, socialpolitisk strateg på Vision.

Hon är inte förvånad över att 44 procent av socionomerna inte anser att introduktionen på deras arbetsplats fungerar särskilt bra.

– Introduktionen bidrar till en hög rättssäkerhet i arbetet. Den gör även att den nyanställde känner sig trygg och bekväm i sin yrkesroll, har en god relation till sina kollegor och vet vem de ska vända sig till med frågor. En

bra introduktion kan också minska personalomsättningen eftersom den ökar förutsättningarna för att den ny-

**FÖR NYUTEXAMINERADE SOCIONOMER** kan en bra introduktion forma den bild man har av sitt yrkesval och prägla det kommande yrkeslivet

anställda medarbetaren stannar längre på sitt nya jobb. Just minskad personalomsättning är en av arbetsgivarens främsta fördelar med en genomtänkt introduktion, säger Kristina Folkesson.

### Premiera engagerade

Hennes råd till arbetsgivare är att avsätta tillräckligt med tid och resurser till introduktionen, både för den som ska introduceras och för de medarbeta-



Kristina Folkesson, socialpolitisk strateg på Vision.  
Foto: Vision

re som engageras i introduktionsprogrammet, exempelvis erfarna kollegor som agerar mentorer.

– Det är också viktigt att premiera de medarbetare som är delaktiga och tar ansvar för nya kollegors introduktion. Man bör alltid ha en ansvarig person definierad. Eftersom socialt arbete är komplext rekommenderar jag att introduktionsprogrammet pågår under minst ett år. Det ger tid för en successiv introduktion, säger Kristina Folkesson.

### Präglar bilden av yrkeslivet

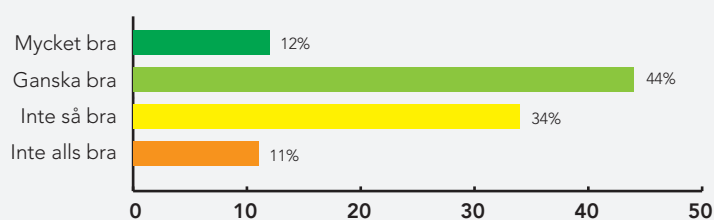
Samtliga introduktionsprogram bör vara individuellt utformade. Bygg

gärna upp dem med hjälp av moduler, några grundläggande moduler kan finnas med i alla introduktionsprogram. Kristina Folkesson betonar vikten av att skilja på yrkesintroduktionen och arbetsplatsintroduktionen, alltså de delar som fokuserar på yrkesutövandet respektive rutinerna på arbetsplatsen.

– För nyutexaminerade socionomer kan en bra introduktion forma den bild man har av sitt yrkesval och prägla det kommande yrkeslivet. Det kan bidra till att man får en positiv bild av yrket, vilket i sin tur ökar förutsättningarna för att man ska trivas i sin nya profession, säger hon.

## HUR FUNGERAR INTRODUKTIONEN FÖR NYANSTÄLLDA SOCIONOMER?

Hur fungerar introduktionen för nyanställda socionomer på din arbetsplats?



## 8 av 10 socialsekreterare är socionomer

Socionomerna uppskattar att cirka 80 procent av socialsekreterarna är socionomer. Vilka behörighetskrav ska gälla för socialsekreterare?

## SOCIALSEKRETERARE

Frågan är ställd utan hänsyn till verksamhetsområde inom socialtjänsten. Inom den sociala barn- och ungdomsvården finns krav på behörighet för

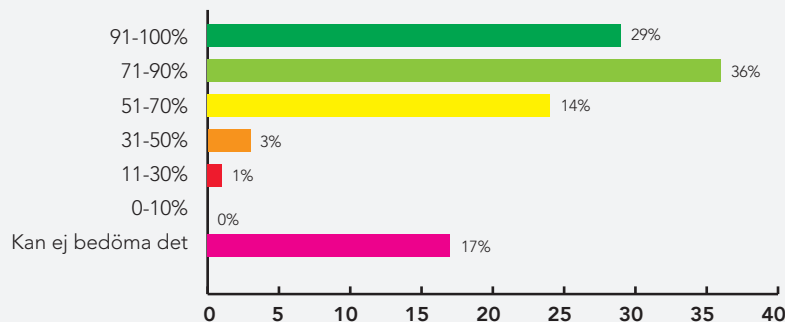
socialsekreterare sedan 2014, med en omställningstid till 2019. Där krävs socionomexamen eller annan relevant examen på minst grundnivå i högskolan för bedömning, utredning, uppföljning av insatser rörande barn och unga.

### Vilken behörighet ska gälla?

Vilka behörighetskrav ska gälla för socialsekreterare? Ska samma behörighetskrav gälla alla socialsekreterare eller ska arbeten med barn och unga samt myndighetsutövande tjänster ha högre krav på behörighet?

## HUR STOR ANDEL AV SOCIALSEKRETERARNA ÄR SOCIONOMER?

Hur stor andel av socialsekreterarna uppskattar du är socionomer?



# Ökad lönespridning gör fler rätt värderade

Hälften av socionomerna anser inte att de är rätt värderade på arbetsmarknaden utifrån sin kompetens. Fler möjligheter till lönekarriär, ökad lönespridning och en ökad tilltro till socionomers kompetens kan förändra situationen.

## VÄRDERING AV SOCIONOMER

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Självklart är det viktigt att fler socionomer känner sig rätt värderade på arbetsmarknaden. Många upplever förmodligen att de inte värderas rätt i förhållande till det ansvar de har, i jämförelse med andra akademikergrupper och utifrån den

påverkan man har på individ och samhälle, säger Markus Furuberg, förhandlingschef på Akademikerförbundet SSR.

### Värdera erfarenhet högre

Möjligheterna till traditionell lönekarriär inom yrket är betydligt sämre för socionomer än för andra akademikergrupper. För att komma ifrån den sammanpressade lönestruktur som råder på många arbetsplatser anser Markus

## Lön och status som speglar ansvaret

Socionomerna efterfrågar högre lön och status som speglar utbildnings- och ansvarsnivån som socionomer har i sitt yrke.

## VÄRDERING AV SOCIONOMER

TEXT MARIANNE SJÖBERG

Hälften av socionomerna anser att de inte är rätt värderade på arbetsmarknaden utifrån sin kompetens. De fick följdfrågan ”Hur anser du att socionomer ska vara värderade på arbetsmarknaden?”

### Lön som speglar ansvaret

Hälften av de tillfrågade angav att högre lön är en förutsättning för yrkesgruppen ska värderas högre. Lönen bör avspegla det ansvar socionomer har. Dessutom bör utbildning, arbetsinsats och engagemang återspeglas i lönesättningen och det bör finnas en lönetrappa. Det är inte rimligt att behöva byta jobb för att höja lönen. Vissa menade att socionomer ska jämföras med andra yrkesgrupper som har flera års utbildning på högskola. Några som nämns är jurister, civilingenjörer, psykologer och gymnasielärare. Förslag på ingångslön var 30 000–38 000 kronor.

### Högre värdering och status

En majoritet av de som vill ha högre värdering av yrket förutom lönemässigt menade att den breda kompetens socionomer har är en anledning till

att höja värderingen av yrkesgruppen. Socionomer arbetar med människor och måste ibland ta avgörande beslut som kan prägla en människas liv i stor utsträckning. ”Socionomer är en välutbildad yrkesgrupp med stort ansvar i svåra frågor.” Många hamnar i stressfyllda och ibland riskfyllda situationer i sitt arbete. Några svarade också att socionomernas arbetsuppgifter har stor betydelse både för samhäl-

**SOCIONOMER ÄR EN**  
välutbildad yrkesgrupp med stort ansvar i svåra frågor

let och för den enskilda individen. En socionom ska ha kunskap som spänner över många aspekter av flera problem samtidigt, vilket också bör tas med i värderingen av socionomer på arbetsmarknaden.

Legitimation för socionomer skulle också öka statusen.

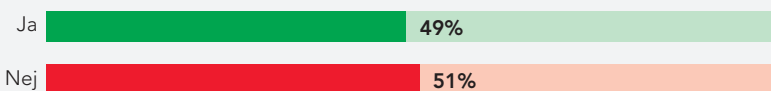
## VÄRDERING

Så här ska socionomer värderas på arbetsmarknaden

1. Högre lön som är jämförbar med andra yrkesgrupper med lika lång utbildning.
2. Högre värdering med hänvisning till ansvar, kompetens och arbetsbelastning.
3. Legitimation för socionomer.

## ÄR DU SOM SOCIONOM RÄTT VÄRDERAD?

Är du som socionom rätt värderad på arbetsmarknaden utifrån din kompetens?



Furuberg att fler arbetsgivare bör värdera erfarenhet i yrket högre och inrätta fler karriärvägar.

– Lönesattningar baserat på erfarenhet och ansvar samt en ökad tilltro till

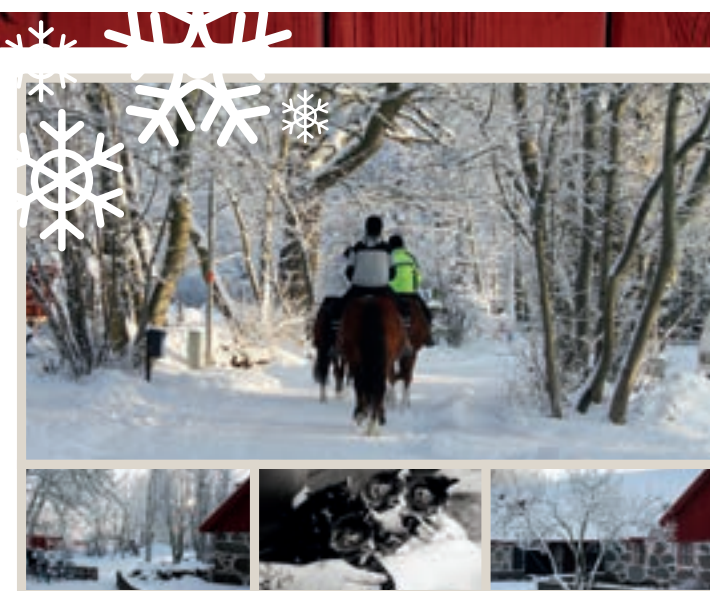
**EN ÖKAD TILLTRO** till socionomers profession kan bidra till att fler känner sig rätt värderade

socionomers profession kan bidra till att fler känner sig rätt värderade. Det behövs strukturella åtgärder som möjliggör lönekarriär för fler. Risken är annars att många socionomer känner sig tvingade att byta jobb för att bli rätt värderade på arbetsmarknaden, säger han.



Markus Furuberg, förhandlingschef på Akademikerförbundet SSR.

Foto: Theresia Viska



## 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](http://www.grodbygarden.se)

**GG** Grödbygården  
EN KUPAD HAND FÖR LIVET

# Som diakon står man på de utsattas sida

Redan i samband med socio-  
nomutbildningen bestämde  
sig Anna-Karin Björk för att  
hon ville bli diakon. Nu har  
hon ett självständigt arbete  
där hon får ägna sig åt att  
stärka och stötta människor i  
utsatta situationer.

## ARBETA SOM DIAKON

TEXT ANNIKA WIHLBORG

– Efter socionomexamen arbetade jag en period med försörjningsstöd inom socialtjänsten. Därefter var jag för-  
ständigare på ett HBV-hem. Jag läng-  
tade efter att arbeta utifrån en kristen

**DET ÄR EN** möjlighet att  
arbeta självständigt och  
fritt och samtidigt vara  
en del av kyrkans arbete

grund och att möta människor utan  
att ägna mig åt myndighetsutövning.  
Efter att ha varit föräldraledig sökte  
jag mig därför till den ettåriga diakon-  
utbildningen, säger Anna-Karin Björk,



Anna-Karin Björk,  
diakon i Harmånger,  
Jättendal och Gnarps  
pastorat i Hälsingland.

som tog diakonexamen sommaren  
2016 och numera arbetar i Harm-  
ånger, Jättendal och Gnarps pastorat i  
Hälsingland.

Diakoner möter ofta människor som  
befinner sig i utsatta situationer. Det  
kan röra sig om akuta livskriser eller  
olika former av långvarig utsatthet.

### Alla lika mycket värda

– Som diakon möter man människor  
med utgångspunkten att alla männ-

iskor är lika mycket värda. Hur arbetet  
ser ut rent konkret varierar beroende  
på församlingens befolkningssam-  
mansättning, församlingsledningens  
målsättningar och vad man själv vill  
fokusera på som diakon. I större för-  
samlingar finns ofta flera diakoner, då  
kan man arbeta mer specialiserat, säger  
Anna-Karin Björk, vars diakontjänst är  
inriktad mot integrationsfrågor.

För att bli diakon krävs en god-  
känd högskoleutbildning med kan-

didatexamen, exempelvis socionom  
eller sjuksköterska. Personlig lämp-  
lighet och personlig tro är andra fak-  
torer som avgör om man blir antagen  
till diakonutbildningen. En viktig del  
av en diakons uppdrag är att stå på  
de utsattas sida, exempelvis genom  
att följa med dem till sjukvården el-  
ler socialtjänsten. Att stärka indivi-  
den och kämpa för att människor i  
underläge ska få det stöd de har rätt  
till är andra viktiga uppgifter för en  
diakon.

### Socionomer efterfrågade

– Jag kan varmt rekommendera andra  
socionomer att satsa på diakonyrket.  
Socionomutbildningen är en jätte-  
bra grund för diakonyrket. Yrket är  
en möjlighet att arbeta självständigt  
och fritt och samtidigt vara en del  
av kyrkans arbete. För att trivas som  
diakon bör man kunna stå bakom  
Svenska kyrkans värderingar efter-  
som de utgör basen för den värde-  
grund man arbetar utifrån. Diakoner  
med socionomexamen är verkligen  
efterfrågade inom Svenska kyrkan.  
I synnerhet erfarenheter från social-  
tjänsten är mycket värdefulla för den  
som funderar på att bli diakon, säger  
Anna-Karin Björk.

## Från ambulanssjukvårdare till socionom vid 40

Ulrica Björklund jobbade som ambulanssjukvårdare men be-  
stämde sig för att sadla om till socionom – och pluggade på  
universitetet som 40-åring. Sina arbetslivserfarenheter har hon  
tagit med sig in i jobben med ensamkommande flyktingbarn  
och familjer i behov av stöd.

## SADLADE OM TILL SOCIONOM

TEXT ADRIANNA PAVLICA

När Ulrica Björklund, 45, hade job-  
bat som ambulanssjukvårdare i fem  
år väcktes tanken på att byta yrke. De  
tunga lyften var många och hon ville  
hjälpa människor på andra sätt. So-  
cionomutbildningen lockade med sina  
många valmöjligheter.

– Det var en skräckblandad förtjus-  
ning i att börja plugga men man kom  
in i det. Studietiden var otrolig, det  
bästa jag gjort, säger Ulrica Björklund.

### Stora flyktingströmmar

Hon var klar med studierna när hon  
var 43 och det första jobbet var med  
ensamkommande flyktingbarn på ett

HVB-hem. Året var 2015 och hon kas-  
tades rakt in i hetluften – enligt statistik  
från SCB kom 35 369 ensamkommande  
barn till Sverige 2015, medan motsva-  
rande siffra året innan var 7 049.

– Det blev en sån panik i verksamhe-  
terna och man hade ingen strategi eller  
mall för hur man skulle göra. Det var  
många ställen som det inte fungerade  
på. Jag tror inte att någon hade före-  
ställt sig vad som skulle komma, folk  
fick lösa saker bäst det gick.

Många av kollegerna blev sjukskriv-  
na för utmattningssyndrom, och till  
slut även Ulrica Björklund.

### Bra med erfarenhet

I januari börjar hon på sitt nya jobb  
med barn och familj vid socialför-  
valtningen i Hedemora. Och precis  
som i arbetet med de ensamkom-



Ulrica Björklund, före  
detta ambulanssjuk-  
vårdare som skolade  
om sig till socionom.

mande barnen kommer hon att ha  
nytta av sina år som ambulanssjuk-  
vårdare.

– Jag är van vid att möta människor  
i krissituationer, det är erfarenheter jag  
inte hade kunnat få på annat sätt. Som  
ambulanssjukvårdare fick man fatta  
egna beslut, man var tvungen att vara  
flexibel och klara sig själv och att vara  
självgående är viktigt även som socio-  
nom. Och man måste ha fingertopps-  
känsla när man jobbar med människor,  
alla är olika, säger hon.

### Räddar många

Ulrica Björklund ångrar aldrig att hon  
bytte bana.

– Det roligaste med att vara socio-  
nom är att den ena dagen aldrig är den

andra lik. Man jobbar med människor  
och man vet aldrig vad som komma  
skall.

Att Ulrica Björklund i både jobbet  
som ambulanssjukvårdare och socio-

**DET ROLIGASTE MED** att  
vara socionom är att den  
ena dagen aldrig är den  
andra lik

nom mött många tunga livsöden driver  
henne bara framåt.

– Man får se mycket elände, men  
man måste vända på det och se att det  
går att göra något bra av det. Det är  
mycket hemskheter, men man räddar  
många också.

# Med kortare arbetsdag kan fler upptäcka världens bästa jobb

I fjol genomförde Socialtjänsten i Sundsvall ett lyckat test med 6,5 timmars arbetsdag. I nästa steg erbjuds socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning en arbetsdag där sex timmar ägnas åt klientfokuserat arbete och två timmar viks åt kompetensutveckling och återhämtning.

– Vid årsskiftet införde vi 6+2 som innebär att sex timmar per dag är arbets-

i

Individ- och familjeomsorgen utgör en del av Socialtjänsten och socialnämndens ansvar och har drygt 400 medarbetare.

Sundsvalls kommun  
Norrmalmsgatan 4  
851 85 Sundsvall  
Tel: 060-19 10 00  
[www.sundsvall.se](http://www.sundsvall.se)

**Sundsvalls kommun**

platsförlagd och två timmar kan ägnas åt kompetensutveckling, återhämtning och friskvård, berättar Eva Rönnbäck, enhetschef utredning vid Socialtjänsten i Sundsvall.

6+2 ska på sikt erbjudas alla socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning.

– Vi rullar ut det successivt i grupperna, lite beroende på var man befinner sig rent planeringsmässigt inför omställningen.

Marie Andersson, enhetschef, Anita Nordell, samordnare och Marie Ljung, specialistsocionom arbetar inom den insats- och handläggningsgrupp som är först ut med att införa den nya arbetstiden.

– Vi har gjort ett omfattande förarbete i syfte att hitta vägar och lösningar för att klara befintlig belastning och nu-

varande arbetsuppgifter inom den nya arbetstiden, säger Marie Andersson.

## Gynnar alla

En förhoppning är att den nya arbetstidsmodellen ska leda till en mer högkvalitativ kompetensutveckling.

– Detta är ett utsatt och tufft jobb. Att vi nu får möjlighet till både kompetensutveckling och återhämtning inom arbetstiden betyder mycket. Nu får vi möjlighet att hinna lämna jobbet innan vi kommer hem och därigenom orka mer över tid, säger Marie Ljung.

Anita Nordell nickar instämmande.

– Som socialsekreterare krävs att du tar in mycket ny kunskap, men vi måste också ha tid till att reflektera över det vi lär oss. Det kommer vi att få nu.

Marie Andersson hoppas att 6+2 även ska göra det lättare att rekrytera nya socionomer.

– Det här är världens bästa jobb. När man som nu får möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter med mindre press och under mer rimlig tid, får även de som är nya i yrket en chans att upptäcka tjusningen med socialt arbete.



Marie Ljung, Anita Nordell, Marie Andersson och Eva Rönnbäck (sittande).

Foto: Pär Olerst

För brukarnas del är målet med 6+2 självklart.

– Insatserna ska hålla samma höga kvalitet och tillgänglighet som tidigare. Tanken är att brukarna även ska få högre kontinuitet eftersom vi tror att 6+2 kommer att bidra till minskad personalomsättning. I slutändan kommer den förkortade arbetstiden att gynna alla, fastslår Eva Rönnbäck.

# ”Jag kände att allt bara stämde”

När socionomen Khalid Rashid kom i kontakt med Stockholms Stadsmission gillade han organisationen från första stund. Sedan ett år är han en av deras verksamhetschefer.

Det är varma färgtoner och mysig belysning på kontoret där Khalid Rashid jobbar. Det kan verka ytligt att bry sig om inredning men det finns en tanke bakom den hemtrevliga atmosfären på Stockholms Stadsmission. En välkommande miljö öppnar för bra samtal och det är en förutsättning för att stötta barn, unga, vuxna och äldre i utsatthet.

Khalid Rashid föll pladask för Stockholms Stadsmission när han kom i kontakt med verksamheten genom ett projekt på sin förra arbetsplats.

– Det var en sådan där ”kärlek-vid-första-ögonkastet-känsla”. Jag kände direkt att allt bara stämde, säger Khalid Rashid, som sedan sökte jobb och nu arbetar som verksamhetschef för Bostad Ung.

## Hjälper människor till självständighet

Socionomen Sofia Bergman har jobbat på Stockholms Stadsmission i tio år. Hon är verksamhetschef för Bostället,



Sofia Bergman och Khalid Rashid på Stockholms Stadsmission.

Foto: Thomas Henrikson

ett stödboende för människor i hemlöshet.

– Det bästa med jobbet är att vi får jobba med helheten och följa deltagarnas förändringsresa. Deltagarna kan få olika typer av stöd inom organisationens 50-tal olika verksamheter, som chans till jobb inom second hand eller hjälp med lägenhet genom Bostad Först, säger hon.

Stockholms Stadsmission ger sina anställda stora möjligheter till utveckling.

Till exempel har Sofia Bergman fått växa in i chefsrollen. Hon har även kunnat påverka organisationen genom sitt engagemang och sina idéer inom miljö och hållbarhet.

Khalid Rashid gillar att Stockholms Stadsmission är nytänkande och snabbfotad. Han känner en stolthet över att organisationen exempelvis så snabbt kunde ordna boendeplatser under flyktingkrisen hösten 2015. Men han är samtidigt nogga med att poängtera att

i

Stockholms Stadsmission är en idéburen organisation med cirka 350 anställda som arbetar för ett mänskligare samhälle genom social omsorg, vård, arbetsintegration och utbildning. Målet är att främja delaktighet oavsett ekonomi och bakgrund. Verksamheten har anor från 1800-talets mitt men präglas av nytänkande. Socionomer som värdesätter en arbetsgivare som genuint bryr sig om att göra skillnad och tar vara på idéer kommer att trivas hos Stockholms Stadsmission.

Se lediga tjänster:  
[stadsmissionen.se/lediga-jobb](http://stadsmissionen.se/lediga-jobb)  
Mer om oss: [stadsmissionen.se](http://stadsmissionen.se)

**STOCKHOLMS  
STADSMISSION**

insatserna bygger på det forskningen visar gör bäst nytta.

– Vårt mål är att hjälpa människor att bli självständiga och vägen dit byggs på vetenskap och beprövad erfarenhet. Men allt vårt arbete görs med personlig värme, säger han.

# Tydliga kärnvärden genomsyrar Dedicares verksamhet

I egenskap av Nordens största företag inom socionombemanning kan auktoriserade Dedicare erbjuda sina konsulter en unik trygghet med uppdragsgaranti, kollektivavtal och stor valfrihet mellan utvecklande och stimulerande uppdrag.

Med 20 år på nacken inom bemanning sätter Dedicare en stolthet i att leverera högkvalitativa tjänster till både konsulter och kunder. Konsultchefen Armin Fejzic menar att en viktig anledning till företagets stora framgångar är den starka servicekänslan hos medarbetarna och att Dedicares kärnvärden – engagerade, dynamiska, mänskliga och pålitliga – genomsyrar verksamheten hela vägen från konsulter till chefer.

–Såväl inom branschen som inom socialt arbete är det viktigt att ha tydliga kärnvärden och efterleva dem. Vi är både kvalitets- och miljöcertifierade och en sådan inställning ger konkreta resultat – exempelvis nyligen vann vi upphandlingen om ramavtal med



Socionomerna Marcus Uhnбом, Josephine Fernström och Charlotte Brantestad. Här tillsammans med konsultchef Armin Fejzic.  
Foto: Thomas Henrikson

Stockholm stad, som är en eftertraktad kund till Dedicare Socionom.

Armin poängterar att uppdragens variation är stor och det finns uppdrag på

alla områden och alla nivåer över hela Sverige för allt från handläggare till IFO-chefer, inom såväl barn och ungdom, ekonomiskt bistånd och LSS som

biståndshandläggning och missbruk. En sådan omväxling medför att Dedicares medarbetare befinner sig i ständig utveckling såväl på yrkesnivå som personligen.

–Vi finns där våra konsulter finns och vi har ramavtal med i stort sett alla svenska kommuner, vilket är en trygghet för våra konsulter. Det gör också att våra konsulter alltid har många uppdrag att välja på och det är betydligt roligare att kunna välja sitt arbete och sin arbetsplats fritt, konstaterar han.

## Riksomfattande uppdrag inom socialtjänstens alla områden

Hos Dedicare kan socionomer tryggt fokusera på utredning istället för på administration och möten – företaget har omfattande ramavtal och lång erfarenhet av att arbeta med konsulter, samtidigt som konsultcheferna själva har erfarenhet och utbildning inom socialt arbete samt insikt och förståelse om verksamheterna.

Socionomerna Charlotte Brantestad, Josephine Fernström och Marcus Uhnбом inledde sina karriärer på olika håll inom socialt arbete, men en sak som var som en röd tråd i alla deras erfarenheter var en tydlig tyngdpunkt på administration och organisationsarbete snarare än på att utreda och handlägga klienter.

–Med konsultarbete kändes det som att jag kunde fokusera på det jag egentligen är utbildad till och eftersom Dedicare är en så välrenommerad aktör kändes det som ett tryggt steg. Jag provade ett par andra företag först, men det var först här som jag kunde landa. Det är både väldigt utvecklande

och roligt – jag lär mig avsevärt mer på ett år som konsult än jag gjorde som fast anställd och jag har skaffat mig ett stort kontaktnät, berättar Josephine.

Charlotte å sin sida fördelar sin tid mellan Stockholm och Småland och för henne är det absolut outhärligt att ha möjligheten att ta uppdrag där hon är. I hennes fall är flexibilitet det främsta ledordet.

–Jag har valt att vara visstidsanställd, så jag har enorm frihet. Det är en förutsättning för att min fritid ska fungera och jag trivs väldigt bra med att få chansen att uppleva olika kommuner och företag på det här viset, säger hon.

Även Marcus framhåller valfriheten som en avgörande faktor för hans val att arbeta som socionomkonsult.

–Jag trivs med att ha frihet under ansvar och tycker att det är stimulerande att komma in i olika organisationer och se hur de arbetar med olika utmaningar. Det tar jag sedan med mig till nästa kund. Samtidigt vet jag att jag alltid har Dedicares stöd i ryggen, vilket har gett mig modet att våga säga ifrån när jag har stött på situationer som har känts etiskt tveksamma. Det hade jag inte när jag var fast anställd, men min konsultchef tog ställning direkt.

–Ja, det finns ett totalt stöd från konsultchefen och man är inte rädd för att säga vad man tycker. Dessutom följer Dedicare upp vad som sker i uppdragen, både med kunden och med oss konsulter. Det är lättillgängligt och stöttande och helt på våra villkor, avslutar Charlotte.



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

Dedicare Socionom  
Sankt Eriksgatan 44, 5 tr  
112 34 Stockholm

Tel: 08-555 656 70  
E-post: [socionom@dedicare.se](mailto:socionom@dedicare.se)

[www.dedicare.se/socionom](http://www.dedicare.se/socionom)

**DEDICARE**  
Socionom



# Handlingsplan ger resultat i Stockholm

Mindre personalomsättning och frånvaro samt ökad framtidstro och trivsel. I Stockholms stad har ett fokuserat arbete för att förbättra socialsekreterares och biståndshandläggares situation gett tydliga resultat. Här finns ett unikt rikt utbud av karriärvägar för socionomer som söker utmaningar och vill kunna påverka det sociala arbetet.

Arbetet med att ta fram och implementera den nya handlingsplanen har pågått i drygt två år och planen omfattar allt från introduktionsprogram och mentorskap till administrativt stöd, kompetensutveckling, ledningsfrågor och ändamålsenliga lokaler. De 13 olika fokusområdena har tagits fram av projektledare i nära dialog med medarbetare, chefer och fackliga referensgrupper, där alla har bidragit konstruktivt.

– Det är ett systematiskt och övergripande arbete, där alla verkligen har varit delaktiga. Det ges stor frihet för de olika stadsdelarna och förvaltningarna att prioritera utifrån lokala behov och förutsättningar. En stor framgångsfaktor är att arbetet inte alls är toppstyrt, säger Gillis Hammar, förvaltningschef på Socialförvaltningen.

## Stark drivkraft

Han får medhåll av personaldirektör Anita Lidberg. Hon framhåller att det



Ann-Christine Hansson, förvaltningschef för Äldreförvaltningen.



Anita Lidberg, personaldirektör och Gillis Hammar, förvaltningschef på Socialförvaltningen.

Foto: Gonzalo Irigoyen

lokala arbetet ute i stadsdelarna är avgörande för att handlingsplanen gett så positiva resultat.

– Det finns en otroligt stark drivkraft hos våra socialsekreterare och biståndshandläggare och många brinner verkligen för sitt jobb. De vet bäst själva vad som behöver göras. Vårt jobb är att se till att stödfunktioner och annat flyter smidigt, säger hon.

En viktig del av förbättringsarbetet är de dialogcaféer som äldre- och personalborgarråd Clara Lindblom och socialborgarråd Åsa Lindhagen bjudit in chefer och medarbetare till. Där har handlingsplanen stötts och blötts och personal på olika förvaltningar och i olika stadsdelar har kunnat nätverka och utbyta idéer och erfarenheter.

– Caféerna har varit enormt positiva och skapat ett forum för att träffas och diskutera. Överhuvudtaget har det engagerade och decentraliserade arbetet med handlingsplanen varit väldigt spännande och skapat stora möjligheter för våra anställda att påverka och utveckla verksamheten. Det är en förändringsprocess som pågår kontinuerligt och påverkar både det kortsiktiga och långsiktiga sociala arbetet, säger Ann-Christine Hansson, förvaltningschef för Äldreförvaltningen.

Uppföljningar visar att förbättringsarbetet lett till minskad personalrörlighet, färre externa konsulter, minskad

sjukskrivning samt större framtidstro och optimism vad gäller den egna arbetssituationen.

Parallellt med handlingsplanen pågår flera andra satsningar i Stockholms stad. Bland annat sker en omfattande modernisering av it-systemen för att skapa effektivare it-stöd på alla förvaltningar. Chefs- och ledarskapsprogram samt kompetensutvecklingsprogram är andra åtgärder.

## Unik bredd och variation

Tack vare sin fokus på kompetensutveckling och arbetsmiljö och i kraft av sin storlek kan Stockholms stad erbjuda en unik bredd och variation av karriärmöjligheter för socialsekreterare och biståndshandläggare. Här arbetar idag cirka 1 500 socialsekreterare och 450 biståndshandläggare i en stöttande och trygg miljö på de 14 stadsdelsförvaltningarna. Som socionom kan man både bredda sin kompetens och pröva många olika roller och nischa och fördjupa sig som specialist på ett område. Den som är intresserad av att utvecklas som exempelvis mentor eller ledare har stora möjligheter att göra det. Det finns en stor flexibilitet och ett omfattande utbud av kompetensutveckling och fortbildning, framhåller Anita, Ann-Christine och Gillis.

– Stockholms stad har stora resurser och våra medarbetare uppmuntras att

utvecklas i sina yrkesroller. Man kan pröva olika uppdrag och byta verksamhetsområden allt utifrån drivkraft och intresse. Utgångspunkten är alltid att våra medarbetare ska trivas och känna att de får de verktyg och den stöttning de behöver för sitt arbete. Det är en dynamisk arbetsplats där man som socialsekreterare och biståndshandläggare verkligen har chans att påverka och utveckla verksamheten.



I Stockholm arbetar cirka 40 000 medarbetare. Som socionom i Stockholm kan du till exempel arbeta som socialsekreterare inom en bred socialtjänst eller som biståndshandläggare inom äldreomsorgen. Socionomer arbetar främst vid någon av stadens 14 stadsdelsförvaltningar eller vid socialförvaltningens stadsövergripande verksamheter. För närvarande pågår ett fokuserat arbete med att implementera en handlingsplan för att förbättra arbetsförhållandena för socialsekreterare och biståndshandläggare, något som gett mycket goda resultat.

[www.stockholm.se/ledigajobb](http://www.stockholm.se/ledigajobb)



**Stockholms stad**

# Introduktionsprogram ger

I Malmö erbjuds alla nyanställda socialsekreterare ett introduktionsprogram som löper över två år.

– Vi vill ge alla våra nya medarbetare en likvärdig introduktion och trygg start i yrket, säger Karla Ortega, samordnare för introduktionsprogrammet vid socialförvaltningen.

För ett antal år sedan var det mycket hårt tryck på socialtjänsten i Malmö vilket resulterade i att många socialsekreterare slutade eller sökte sig till tjänster utanför staden. Sedan dess har det hänt en hel del. Förvaltningen har arbetat hårt för att skapa en bättre arbetsmiljö för sina medarbetare.

– Introduktionsprogrammet är en av många åtgärder som gjorts i syfte att både locka tillbaka före detta medarbetare och attrahera nya. Numera får alla nyanställda socialsekreterare, oavsett enhet, en introduktionsplan som går ut på att man i lugn och ro ska lära sig sitt arbete under två år. I grunden ligger ett gediget förarbete där man tillsammans med fackliga representanter och erfarna kollegor utarbetat en plan för vad som behövs för att locka socionomer till stadens socialförvaltning, berättar Karla Ortega som tillsammans med Nina Lindén är samordnare för introduktionsprogrammet.

Karla och Nina som båda är socionomer i botten, började sina nya tjänster som samordnare 2017.

– Det första vi gjorde var att skapa ett nätverk av introduktörer. Det är de som tar hand om alla nyanställda ute på enheterna och utarbetar individuella introduktionsplaner för varje medarbetare och har en nyckelroll i programmet, berättar Nina.

## Föreläsningar

Parallellt med det arbetet utformades ett gediget föreläsningsprogram.



Nina Lindén, Maria Berg och Karla Ortega vid socialförvaltningen i Malmö stad.

Foto: Caroline L. Jacobsen

– Vi har skapat en resursbank av föreläsare som främst består av erfarna medarbetare från den egna organisationen, dels av externa föreläsare från andra myndigheter.

Introduktionsprogrammet är uppbyggt i fyra teman. Tre av blocken: Välkommen till Malmö stad, Tjänsteperson och Samverkan vänder sig till alla medarbetare, medan det fjärde blocket är verksamhetsspecifikt och erbjuder mer riktade föreläsningar beroende på inom vilken enhet man har sin anställning.

– Programmet är flexibelt; beroende på kompetens och tidigare erfarenheter

kan man plocka ihop det som behövs, och det är här introduktörerna kommer in. Medan vi samordnare fungerar som spindlar i nätet och organiserar alla centralt anordnade föreläsningar, stöttar introduktörerna medarbetarna i den nya yrkesrollen och i själva implementeringen av de nya kunskaperna, förklarar Karla.

## Smörgåsbord

Maria Berg är introduktör på socialtjänst norr i Malmö, en av stadens fem socialtjänstavdelningar.

– Min roll är att tillsammans med närmsta chef göra en plan för vad som krävs för fortbildning för att de ska komma in i arbetet på ett bra sätt. Vissa behöver gå på allt medan andra plockar en del. Föreläsningarna är som ett smörgåsbord där man plockar föreläsningar beroende på behov.

Introduktionen spänner över två år där den som går på samtliga föreläsningar kan ägna 25 dagar åt fortbildning på arbetstid.

– Programmet är ett sätt att rusta våra nya medarbetare så att de på bästa sätt ska kunna serva stadens medborgare som har behov av våra tjänster, säger Maria.

Nina nickar instämmande.

– Syftet är också att ge alla nyanställda en trygghet och förvisning om att de inte förväntas kunna allt. De första två åren lotsas de in i yrket med hjälp av olika utbildningar och stöd av dedikerad personal.

## Under utveckling

Programmet utvärderas kontinuerligt och så här långt visar enkäterna att introduktionen tagits väl emot.

– Många uppger att det känns lyxigt med introduktionsplanen, vilket är roligt. Ett viktigt syfte med hela programmet är att man som medarbetare ska känna sig sedd och uppskattad, säger Maria.

Introduktionen är under ständig utveckling och i nästa steg ska även erfarna medarbetare erbjudas kompetensutveckling inom ramen för programmet.

– Vi flyttar inom kort in i nya lokaler och kan då samla alla föreläsningar på Kompetenscenter ASF. Vår förhoppning är att centret ska bli en viktig del av verksamheten och bidra både till att socionomer söker sig till vår stad och till att våra erfarna medarbetare väljer att stanna kvar, avslutar Nina.

## i

Inom Arbetsmarknads- och socialförvaltningen i Malmö stad är vi cirka 2 500 medarbetare som arbetar med arbetsmarknadsfrågor, socialtjänst och socialt arbete, lokalt geografiskt utvecklingsarbete och trygghetsfrågor. Tillsammans formar och utvecklar vi en verksamhet som svarar upp mot de utmaningar och möjligheter Malmö stad står inför, nu och i framtiden.

Malmö stad  
205 80 Malmö  
Tel: 040-34 10 00  
[www.malmo.se](http://www.malmo.se)



# nyanställda en trygg start

## Partsgemensamt förändringsarbete lyckades vända negativ trend

För ungefär tre år sedan konstaterade Malmö stad att arbetsmiljön för socialsekreterare inte var bra. Det blev starten för ett gediget förändringsarbete som lett till lägre personalomsättning, högre chefsfärdighet och en socialförvaltning som andas framtidstro.

2015 genomförde Arbetsmiljöverket en inspektion av socialtjänsten i Malmö. Inspektionen mynnade ut i en kravlista där en viktig punkt var att arbetsmiljön måste kartläggas av en oberoende sakkunnig. Det fick Hanna Ljungberg, huvudskyddsombud för Akademikerförbundet SSR i Malmö stad, att ta kontakt med Malmö högskola, vilket blev början på ett givande samarbete.

I maj 2016 fyllde alla socialsekreterare och första linjens chefer i COPSOQ, en forskningsbaserad enkät som används för studier av psykosocial arbetsmiljö. Resultatet mynnade sedan ut i en konkret handlingsplan för hela verksamheten.

– Chefstättet var ett av flera viktiga fokusområden, och idag har vi en målsättning om att ha max 16 medarbetare per chef, berättar Annika Andersson, HR-chef.

Rekrutering och bättre introduktion av nyanställda var andra viktiga frågor som betades av, en efter en.

– Vi har också anställt administrativt stöd på vissa avdelningar så att medarbetarna ska kunna ägna sig åt kärnuppgiften och slippa administrativa stressmoment.

### Nära samarbete

En viktig grund i förbättringsarbetet var att arbetsgivaren och facken arbetade tillsammans och stor vikt lades på delaktighet.

– Att arbetsmiljöarbetet utgick från forskning hjälpte oss säkerställa att vi arbetade med rätt frågor på rätt nivå. Det gav även en viktig signal till verksamheten om att situationen togs på allvar och att vi verkligen ville göra skillnad, säger Hanna.

Våren 2017 gjordes en ny COPSOQ-mätning som visar att man lyckats vända utvecklingen.

– I den kan man skönja en försiktig rörelse i rätt riktning på övergripande nivå. Men det finns fortfarande delar där vi behöver göra mer, säger Hanna.

– Vi har lagt en bra grund, där vissa saker som till exempel ledartäthet är i mål, på andra områden återstår en del arbete. Vi tar ett litet steg i taget, och med tiden blir det stora förflyttningar i rätt riktning, fastslår Annika.



Kristina Adio, Ulrika Lindholm, Hanna Ljungberg och Annika Andersson.  
Foto: Caroline L Jacobsen

## Ett jobb som mitt i allt det svåra även skänker lycka och glädje

Arbetet med att förbättra arbetsmiljön inom socialförvaltningen i Malmö sker på flera plan. Chefsförtäningen har bland annat lett till mindre arbetsgrupper som skapat både närmare kollegiala samarbeten och tryggare medarbetare.

– Tack vare att vi fått en egen sektionschef har vi fått ett mer nära ledarskap som finns till hands och kan ta snabba beslut när det behövs. Något som också skapat större trygghet bland oss i gruppen, säger Ulrika Lindholm, socialsekreterare på ungdomsgruppen, Socialtjänst Väster i Malmö.

För hennes del har det övergripande arbetet med arbetsmiljön lett till ett uppdrag som skyddsombud.

Även för Kristina Adio har förändringsarbetet fört med sig en ny roll.

– Jag arbetade tidigare som socialsekreterare här på Socialtjänst Väster. Sedan augusti 2016 har jag en tjänst som sektionschef här på enheten.

Hon berättar att arbetsmiljön under de tio år hon arbetat inom socialtjänsten i Malmö visserligen lämnat en del i övrigt att önska, men att det alltid har funnits en bra kärna i verksamheten.

– Jag har genomgående haft bra chefer och kollegor som gett mig den trygghet jag behöver för att jag ska orka och göra ett så bra jobb som möjligt. Det, i kombination med ständigt nya utmaningar, har fått mig att utvecklas både som människa och yrkesperson.

### Gör skillnad

Ulrika berättar att hon i början av sin studietid inte hade en tanke på att arbeta inom socialtjänsten.

– Då hade jag medias bild av verksamheten, en bild som inte alltid är så positiv. Sedan var jag kandidat i mottaget här på Väster och bytte åsikt helt och hållet. När

jag såg vad som hände bakom dörrarna när man träffade människor insåg jag att detta är en verksamhet där jag kan göra något, få ständigt nya utmaningar och utvecklas.

Sedan dess har det gått två år. Ulrika är idag fast anställd och stortrivs med arbetet och sin arbetsgrupp.

– Väster är en väldigt bra arbetsplats där kollegorna också har blivit mina nära vänner. Visst, jag möter mycket svåra saker i mitt arbete, men jag är aldrig ensam och kan faktiskt åstadkomma förändring i allt det här svåra. Det är ett viktigt men oerhört roligt och givande jobb, där mötena med människorna jag har till uppgift att hjälpa skänker mycket lycka och glädje.



# Känslan av att äga sitt liv

För att kunna göra riktig skillnad för andra människor behöver du känna att du har god kontroll över ditt eget liv. Youmi berättar hur de ser på socionombemanning.

Vi lever i en alltmer föränderlig värld. Ofta upplever vi att den blivit grymare och svårare att hantera. Emellanåt finner man förtröstan i framsteg som att världens fattigdom halverats på mindre än trettio år. Allt vi människor kan göra är att försöka bidra till att det positiva balanserar det negativa. Så säger man på Youmi socionombemanning.

För att lyckas med detta nästan övermäktiga, behöver du själv trivas i ditt liv. Innerst inne vet du vad som krävs för att det ska fungera. För att kunna

ge av dig själv behöver du kunna känna att det är du som äger ditt liv, inte någon annan.

## Frågor och förståelse

Men att vara herre över sin egen tid räcker inte. Idag betyder förståelse, uppriktighet och ambition lika mycket för resultatet, menar man på Youmi.

Man vill veta att den man arbetar för (eller den man hyr in), strävar mot samma mål. Vem arbetar jag för? Vilka värderingar styr dem? Sympatiserar

jag med dem? Gör jag skillnad? Får jag uppskattning, inte enbart i lönekuvertet? Kan jag utvecklas?

På Youmi söker man människor som vill bidra till att andra mår bra samtidigt som de själva har ett gott liv. Människor som söker en känsla av sammanhang där det råder ömsesidigt förtroende. Goda villkor, bra lön och möjlighet att styra sin tid är grunden för att man ska bli lyckad som socionomkonsult. Samtidigt vill det till ytterligare något. Youmi talar mycket om ömsesidigheten. Med

det avser man att alla parter ska uppleva att socionombemanningen utgör det bästa alternativet för såväl socionom och bemanningsföretag som för uppdragsgivaren.

## Människor söker människor

Bakom socionombemanningsföretaget Youmi finns människor med lång erfarenhet av bemanning inom såväl vården som omsorgen. De har utarbetade kanaler med uppdragsgivare över hela landet och har insikter och kontakter och inte minst, just viljan att ge något utöver det vanliga. Idag har Youmi förfrågningar från hela landet och åtskilliga socionomkonsulter på plats.

Huvudkontoret ligger i Stockholm men uppdragsgivarna finns över hela landet.

Youmis socionomkonsulter får tillgång till egen inloggning på My Youmi där alla fakta och jobberbudanden finns tillgängliga. My Youmi uppdateras flera gånger om dagen.



### Om Youmi

Youmi är bemanningsföretag med fokus på socionomer. Vi som driver Youmi är långt ifrån oerfarna och har funnits i exekutiva roller inom andra bemanningsföretag samt har väl utarbetade kontakter och goda relationer med uppdragsgivare över hela Norden. Vad som skiljer ut oss är förmodligen vår syn på relationerna mellan socionomer, bemanningsfunktionen samt uppdragsgivarna. Ömsesidigheten är vårt riktmärke, vårt rättesnöre i allt vi åtar oss. Därav namnet: You + me = youmi

[www.youmi.se](http://www.youmi.se)

# YOUMI

# Fördjupa dig i socialt arbete inom Svenska kyrkan

Som diakon inom Svenska kyrkan får du dra nytta av din socionomutbildning på ett unikt vis. Du kan verka i olika samhällskontexter och kommer människor nära på ett helt annat sätt än inom myndighetsutövning.

Rollen som diakon är en flexibel och proaktiv roll som erbjuder många spännande möjligheter. Arbetet innebär ofta stor frihet under ansvar. Diakonen planerar och lägger upp arbetet själv eller tillsammans med andra i arbetslaget och i samråd med sin chef/kyrkoherde.

– Som diakon behöver du ha ett visst driv – det är du själv som skapar nätverk och bygger förtroende med människor. Det här är socialt arbete på en så jämbördig nivå som det är möjligt och du kan arbeta inom många olika inriktningar, såväl i Sverige som internationellt inom olika projekt och verksamheter, säger Elisabeth Karlsson Ellqvist, lärare på Diakonprogrammet vid Svenska kyrkans utbildningsinstitut i Uppsala.



Håkan Stenow, programchef för Diakonprogrammet, Elisabeth Karlsson Ellqvist, lärare på Diakonprogrammet och Sara Parkman, en av de socionomer som genomgår Diakonprogrammet.

## Snabbrörlig och engagerad organisation

Elisabeth betonar att det finns en betydande skillnad mellan att arbeta inom den offentliga sektorn och att möta människor genom Svenska kyrkan.

– Vi har en snabbrörlig organisation som är van vid att kvickt ställa om och agera på ny information, något som bevisades under de gånga årens omfattande flyktingströmmar. En utvärdering har visat att hela 80 procent av alla församlingar engagerade sig i arbetet med de nyanlända.

## Masterprogram och fortbildning

Diakonprogrammets programchef, Håkan Stenow, berättar att den ettåriga

utbildningen kan genomföras efter slutförd utbildning inom socialt arbete eller omsorg. Han understryker att kyrkan har mycket att erbjuda, inte minst genom sin omfattande erfarenhet av att ge stöd och hjälp.

– Som diakon får man hantera allting från relationer och ekonomi till missbruksproblematik, psykisk ohälsa, barnfattigdom och mycket mer. Det handlar om grundläggande folkhälsa och samhällsutveckling och därför omfattar utbildningen såväl diakoni, teologi och pedagogik som samhällsanalys, ledarskap och självvård.

Sedan tre och ett halvt år genomförs utbildningen parallellt med utbildningarna för präster, församlingspedagoger

och kyrkomusiker. Håkan säger att det förändrade upplägget snabbt medförde mervärden, bland annat genom att sätta strålkastaren på behovet av samverkan mellan yrkesgrupperna.

– Delar av utbildningen sker nu tvärprofessionellt och det är av stor vikt – vi kommer ju att arbeta sida vid sida och tillsammans ute i yrkeslivet. Många församlingar och stift satsar också resurser på att fortbilda sina diakoner och det finns exempelvis goda möjligheter att forska eller fördjupa sig i olika ämnen. Nyligen har det också etablerats en masterutbildning i diakonivetenskap som är öppen för diakoner som inte tidigare läst teologi.

## Allt man förväntar sig och mer därtill

Sara Parkman är en av de socionomer som genomgår diakonprogrammet. Hon har haft en koppling till kyrkan under hela sin uppväxt, men idén att satsa på socialt arbete väcktes först då hon var volontär på Svenska kyrkan i London.

– Jag insåg att jag ville arbeta mer människonära och därför sökte jag till socionomprogrammet när jag återvände till Sverige. Jag har genomgått ett knappt halvår av diakonutbildningen och den är verkligen allt jag förväntade mig och mer därtill. Det är både en befrielse och en utmaning att befinna sig i

en konfessionell studiemiljö – ofta blir diskussionerna väldigt personliga, men det leder också till stor utveckling.

Sara berättar att till skillnad från traditionella universitetsstudier handlar programmet om introspektion och reflektion, vad hon själv tror och tycker och hur hennes samlade erfarenheter kan komma till nytta både för henne själv och för de människor hon möter.

– Förutom att ha en fil. kand. i till exempel socialt arbete eller folkhälsovetenskap behöver man vara trygg i sin tro och sin förankring i Svenska kyrkan, samt stå bakom dess värderingar om allas lika värde. Samtidigt behöver man både kunna anta en ledarroll och fungera bra i grupp och vara beredd på att förhålla sig till sina egna svagheter och erfarenheter.

## Vill vägleda människor

Att bli antagen till programmet är en relativt lång process som bland annat inkluderar fyra veckors praktik, en antagningskonferens om tre dagar och enskilda samtal med biskopen, men Sara poängterar att processen ger möjligheten även för sökanden att fundera över sitt kall.

– Det finns stora möjligheter till personlig fördjupning under utbildningen och det kommande arbetslivet, och jag får chansen att tillsammans med andra utveckla Svenska kyrkans roll i det samhälle vi lever i idag, avslutar hon.

i

Den pastoralteologiska utbildningen till diakon omfattar ett pastoralteologiskt slutår motsvarande två terminers studier på helfart. Programmet ges i Lund och Uppsala och utbildningen bygger på den blivande diakonens akademiska utbildning och stiftspraktik. Genom studier, praktiska övningar och reflektion ges den studerande möjlighet att bearbeta och tillgodogöra sig yrkesrelaterad kunskap för att sedan ha möjlighet att tillämpa denna i ett kyrkligt sammanhang.

Svenska kyrkans utbildningsinstitut  
Tel: 018-16 95 00  
E-post: utbildningsinstitutet@svenskakyrkan.se  
[www.svenskakyrkan.se/utbildningsinstitutet](http://www.svenskakyrkan.se/utbildningsinstitutet)

**Svenska kyrkan** 

# Starkt fokus på socionomer i Borås

Vill du ha en karriär där du som socionom uppskattas och kan utvecklas i en stöttande miljö? I Borås stad arbetar man strukturerat och fokuserat för att göra kommunen till en arbetsplats där socialsekreterare trivs och stannar kvar.

Under hösten 2017 har en handlingsplan tagits fram för att göra Borås stad till en ännu attraktivare arbetsplats för socialsekreterare på arbetslivsförvaltningen och individ- och familjeomsorgsförvaltningen. Handlingsplanen täcker allt från rekrytering till kompetensutveckling, arbetsvillkor och löner. Arbetsgruppen som har utarbetat handlingsplanen har varit brett sammansatt, med kommunens biträdande förhandlingschef, förvaltningscheferna för arbetslivsförvaltningen respektive individ- och omsorgsförvaltningen, fackliga representanter samt organisationsutredaren från stadsledningskansliet.

– Det ger handlingsplanen dignitet och en stark förankring i kommunens övergripande arbete och budget. Förbättringarna kommer att märkas både på kortare och längre sikt, säger Dag



Dag Forsström och Anna-Lena Sellergren hos Borås stad.  
Foto: Ulf Ekström

Forsström, förvaltningschef på arbetslivsförvaltningen.

## Flera åtgärder

Handlingsplanen omfattar en rad åtgärder för att socialsekreterare ska stärkas i sin yrkesroll och vilja satsa på en karriär i Borås. Mentorstillsätt, högre lön för anställda som arbetar med myndighetsutövning av barn och unga, erfarenhetsatsning, förbättrad fysisk

arbetsmiljö, administrativt och digitalt stöd, chefs- och ledarskapsutbildning, möjlighet till specialistkompetens och att studera på deltid med bibehållen lön är några av punkterna.

– Varje förvaltning arbetar på egna kompetensplaner för att möta behoven nu och mer långsiktigt, berättar Anna-Lena Sellergren, förvaltningschef på individ- och familjeomsorgsförvaltningen.



Borås är den näst största staden i folktäta Västra Götalandsregionen, med 1,5 miljoner människor boende inom en 10-milsradie. Med mer än 110 000 invånare är Borås landets trettonde största kommun. Borås är ett centrum för textil, design och handel och har ett rikt kulturliv och närhet till naturen.

[www.boras.se](http://www.boras.se)



**BORÅS STAD**

Även tidigare har en rad satsningar gjorts på socionomer i Borås stad och dessa har gett resultat. Studenter upplever att de bli väl mottagna och ser Borås som en intressant arbetsgivare. Flera äldre socionomer väljer att stanna kvar efter 65 och mentors- och introduktionsprogram får höga betyg, berättar Anna-Lena och Dag.

– Vi har ordning och reda på våra förvaltningar och de upplevs som trygga och välstrukturerade arbetsplatser. Framöver ser vi att vi kommer att erbjuda ännu större möjligheter till spännande och utvecklande karriärvägar.

# Bemanningsbolaget som sätter människan i fokus

– Vi erbjuder samtliga konsulter en utbildningspeng som växer så länge de är anställda på Medkomp. Summan investeras i fortbildning och valfriheten i vilken riktning man vill utvecklas är stor, säger Michael Kiszkiel, affärsområdeschef på Medkomp.

Medkomp är idag ett etablerat bolag med visionen att vara Sveriges bästa bemanningsbolag för socionomer. Detta mål nås genom att alltid sätta

människan i fokus och att överträffa förväntningar på god service och kvalitet. Michael Kiszkiel som är ansvarig för Medkomps socionomverksamhet har lång erfarenhet av socialt arbete och olika roller inom bemanningsbranschen.

– Jag har själv upplevt hur socionomers arbete och verklighet blir allt mer komplicerad och genom min erfarenhet inom branschen förstår jag även vad som krävs för att erbjuda högkvalitativ bemanning. I rollen som arbetsgivare har jag möjlighet att skapa och erbjuda de förutsättningar som jag vet krävs för att socionomer skall kunna bistå samhället med sin kompetens och leverera bästa möjliga resultat.

## Personlig kontakt

En viktig del av arbetet är den personliga kontakten med verksamhetens konsulter och kunder.

– Sedan starten 2016 har vi arbetat långsiktigt med våra relationer; den stora majoriteten av våra konsulter är



Teamet på Medkomp.

kvart inom verksamheten och våra kunder är återkommande. Nyckeln är ett professionellt engagemang och genuint förhållningssätt till de som väljer att samarbeta med oss. I takt med att vi vuxit har även antalet vunna upphandlingar ökat vilket innebär att vi utöver den personliga servicen har ett stort utbud av uppdrag att erbjuda.

## Flexibilitet och kompetensutveckling

Dagens konsulter önskar stor flexibilitet och varje anställning utformas efter individens behov, möjligheter och yrkesmål. För att alltid skapa ett mervärde för konsulten ser Medkomp till att er-

bjuda villkor som även säkerställer en fortlöpande kompetensutveckling.

– Vi erbjuder samtliga konsulter en utbildningspeng som växer så länge de är anställda på Medkomp. Summan investeras i fortbildning och valfriheten i vilken riktning man vill utvecklas är stor. Pengarna kan till exempel användas för att delta i intressanta konferenser eller bekosta privata utbildningar inom särskilda områden. Vi vill genom detta initiativ visa våra medarbetare att vi är engagerade och satsar på dem som individer. Detta innebär att våra uppdragsgivare, precis som våra medarbetare, i slutändan får mer än förväntat.



Medkomp erbjuder kompetensförsörjning till vård- och omsorgssektorn med människan i fokus. Bolagets konsulter har relevant erfarenhet från sjukvård eller socialt arbete, vilket innebär att de har en god förståelse för konsulternas vardag och kundernas dagliga utmaningar. Medkomps absolut främsta mål är att erbjuda en anställning och en tjänst som är mer än det förväntade.

Medkomp Socionom  
Framnäsbacken 4  
171 66 Solna

Tel: 010-500 55 30

E-post: [socionom@medkomp.se](mailto:socionom@medkomp.se)

[www.medkomp.se](http://www.medkomp.se)

**MEDKOMP**  
BEMANNING & REKRYTERING

# Erfarenhet och samarbete ger hög kvalitet

Lång erfarenhet bland Humanas socionomer ger högkvalitativa lösningar för kommuner runt om i landet. Genom tryggt ledarskap och gott samarbete internt är man en populär arbetsgivare. Nyckeln till framgången är att sätta individen i första rummet och följa sin etiska kompass.

På Humanas huvudkontor i Stockholm kommer ett hemtrevligt sorl av röster från lunchrummet och det är där jag möter Malin Winge och Kalle Walfridson. Efter 10 år som enhetschef på socialtjänsten i Vallentuna kommun började Malin arbeta här som regionchef för snart två år sedan.

–Det är jättekul att få vara med och påverka socialtjänsten från ett annat håll. Vi som arbetar här är alla trygga i vår profession, vilket ger utrymme för kreativa lösningar för våra uppdragsgivare, säger hon.

**Socionomer med bred erfarenhet**  
Malin får medhåll av Kalle, regionchef på Göteborgskontoret, som även han är socionom i botten med över 40 års erfarenhet inom kommunal socialtjänst.



Malin Winge och Kalle Walfridson på Humana.

Foto: Gonzalo Higoyen

–Jag räknade ut att våra socionomer i snitt har 18 års erfarenhet inom yrket. Det är viktigt för att man ska klara av arbetsuppgifterna i ett tufft jobb, säger han och berättar att det var Humanas etiska värdegrund som lockade honom hit.

–Det jag fick med mig från första mötet med chefen för Individ och Familj på Humana var att man inte ska ta ett uppdrag som går emot ens etiska kompass, vilket jag för vidare till personalen, fortsätter han.

**Flera experter inom Humana**

För båda är det viktigt att deras medarbetare känner sig trygga på arbetsplatsen. Förutom att bolla idéer och diskutera eventuella problem är Malin och Kalle alltid med på uppstartmöte

med kommunen och följer systematiskt upp uppdragen på plats ca var 6:e vecka.

–Inom Humana finns också en bredd av kompetenser och erfarenhet, som vi använder oss av. Bland annat har vi konsulterat vår expert på hederskultur och våld i nära relationer, Nina Darvish, vid olika tillfällen. Utbyte av kompetens skapar mervärde, säger Malin.

Som socionom på Humana kan man välja att vara tillsvidareanställd, uppdragsanställd eller underleverantör. Företaget är också ett auktoriserat bemanningsföretag och kollektivavtal finns för de anställda.

–Det är inte alla bolag som är auktoriserade, men det kvalitetskravet borde vara en självklarhet för kommunerna vid upphandling, säger Kalle och får medhåll av Malin som också vill fram-



Humana Bemanning erbjuder socionomer för olika uppdrag som bland annat utredare, arbetsledare och chef i hela landet. Humana är ett ledande nordiskt omsorgsföretag med 15 000 engagerade medarbetare i Sverige och Norge som utför omsorgstjänster till över 7 000 människor. Vi arbetar efter visionen "Alla har rätt till ett bra liv". Humana är noterat på Nasdaq Stockholm sedan 2016 och har huvudkontor i Stockholm.

Läs mer om Humana på [www.humana.se](http://www.humana.se)

Mer om Humana Bemanning hittar du på [www.humanabemanning.se](http://www.humanabemanning.se)



Humana

hålla möjligheterna för medarbetarna att prova andra uppdrag inom företaget.

–Här finns stora möjligheter att byta arbetsuppgifter och vidareutveckla sina färdigheter. Ett av våra värdeord är glädje, vilket jag verkligen känner finns här, avslutar hon.

# Bryter bidragsberoende med mod, hopp och inspiration

–Kärnan i allt socialt arbete är relationer, säger Maria Willis och Petra Ståhlgren som efter många års arbete med försörjningsstöd inom socialtjänsten startade eget. Idag använder de sina erfarenheter till att stötta och inspirera socialsekreterare över hela landet.

Efter sammanlagt 30 års arbete inom socialtjänsten med fokus på försörjningsstöd kände Maria Willis och Petra Ståhlgren att det var dags för nästa steg.

–Vi ville dela med oss av våra erfarenheter och inspirera andra genom att lyfta fram allt det lyckade arbete som görs inom socialtjänsten. Vi hade själva

saknat den biten under vår yrkesbana och tänkte att här finns ett glapp att fylla, säger Maria Willis.

Tanken låg helt rätt i tiden när Ståhlgren & Willis startade för sex år sedan. Det visade sig finnas ett stort sug bland landets socionomer som arbetar med bidragsberoende klienter att få träffa



Petra Ståhlgren och Maria Willis grundade Ståhlgren & Willis för sex år sedan.

kollegor för att tillsammans kunna reflektera och prata om sina jobb.

–I början handlade vår verksamhet mycket om att lyfta fram att det går att göra skillnad med klienterna. Nu fokuserar vi allt mer på att inspirera och inge hopp till medarbetarna som i sin tur kan ge det vidare till sina klienter och vi arbetar numera som handledare, föreläsare och chefsbemanning, berättar Petra Ståhlgren.

**Se styrkorna**

Mod, hopp och inspiration är tre viktiga ledord i Ståhlgren & Willis arbete med att stärka människor.

–Jobbet som socialsekreterare innebär inte att man måste ha svar på alla frågor. Det är lätt att ta på "jobbkosty-

men" och gömma sig bakom mallar och metoder. Men genom att ha modet att visa sig som den hela människa man är blir mötet ärligare vilket ger klienten en större chans att lyckas.

Om fem år hoppas Maria och Petra att de varit runt och ingjutit hopp och mod hos socialsekreterare i varenda kommun.

–Att lotsa bidragsberoende klienter till att bli självförsörjande handlar om att se deras styrkor i syfte att de själva ska se och våga tro på dem. Det är i relationen med klienten som arbetet kan ge resultat. Genom att stärka en människa kan hen få ett värdigare liv och slippa socialtjänsten. Men det handlar även om att stärka socialsekreterarna och det är här vi kommer in i bilden.



Vår drivkraft är att stärka människor. Oavsett var man befinner sig är det viktigt att kunna se sina egenskaper, utforska sig själv och våga lita på sin kunskap när man arbetar inom människovårdande yrken. Vi vill lyfta det faktum att just du som jobbar med människor gör en skillnad, på riktigt. Den 14–15 maj ger vi en tvådagars kurs med fokus på långvarigt bidragsberoende och MI. Mer info på hemsidan.

Ståhlgren & Willis AB  
Vikbyvägen 32  
181 43 Lidingö  
Tel: 076-338 97 29, 070-491 23 47  
E-post: [kontakt@stahlgrenwillis.se](mailto:kontakt@stahlgrenwillis.se)  
[www.stahlgrenwillis.se](http://www.stahlgrenwillis.se)



# Säkerhetsteam och arbete först i Mölndal

”Arbete först” är mottot när Mölndal inför en egen variant av Trelleborgsmodellen, där robotar frigör tid för möten med klienter. Som en av landets första kommuner startar Mölndal också ett säkerhetsteam, för att utsatta barn ska kunna bo kvar hemma.

– Teamet ska arbeta med familjer där det finns en mycket stor oro för barnens säkerhet, där alternativet är placering utanför familjen. En förutsättning för arbetet är att familjen och familjens nätverk vill medverka, säger enhetschef Louise Idestål.

Säkerhetsteamet får fyra medlemmar: två socialsekreterare och två familjebehandlare.

– Socialsekreterarna står för myndighetskompetensen och familjebehandlarna är vana vid förändrande samtal. Vi tror på den kombinationen, säger enhetschef Ingrid Kabo Irekvist.

Teamet startar under våren 2018 och ska arbeta tätt ihop med familjens nätverk; ofta ett mycket intensivt arbete i början, för att vara säkra på att barnet är tryggt hemma.

## Is i magen

Här krävs personer med mod, is i magen samt rigor and grace, ett uttryck inom Signs of Safety.

– Det betyder att man måste stå fast men samtidigt vara oerhört ödmjuk, säger Louise Idestål.

Hon tycker att vi inom socialtjänsten ofta är dåliga på att möta utsatta barns behov.

– All forskning visar att placering för med sig trauma för resten av livet. Vi vet att de flesta barn mår bäst av att bo kvar i sin hemmiljö. Vår vilja är att i större utsträckning säkra upp med hjälp av det naturliga nätverket så att barnet kan bo kvar hemma, säger Louise Idestål.

## Ökat behov

– Vi tror att behovet kommer att öka, med tanke på ökningen av anmälningar om barn som utsätts för våld.

Troligen var Karlstad först i Sverige med säkerhetsteam, som en förlängning av begreppet säkerhetsplanering i Signs of Safety.

– Vi har varit på studiebesök i Karlstad och blivit inspirerade av dem, säger Louise Idestål.

Det nya säkerhetsteamet är en fortsättning på Mölndalsmodellen, som gjorde Mölndal känt i hela social-Sverige för ett nytt sätt att arbeta med barn och unga. Modellen infördes 2015 och har lett till att utredarna fortfarande har ”näsan ovanför vattnet”, trots att antalet utredningar fortsatt öka.

## Minskad sjukfrånvaro

– Under 2017 har antalet inkomna anmälningar ökat med 20% och antalet inledda utredningar ökat med 13%, säger Louise Idestål.

Ändå har personalomsättningen och sjukfrånvaron bland utredarna minskat.

– Vi har en stabil personalsituation. Ibland är det tungt, men det är ändå hanterbart, säger Ingrid Kabo Irekvist.

– Och vi släpar inte efter med utredningar. För några år sedan hade vi över 200 utredningar som ”gått över tiden”. Idag har vi inga alls, vi ligger helt i fas.

Ett annat utvecklingsarbete i Mölndal innebär att införa Trelleborgsmodellen för ekonomiskt bistånd.

## Robot betalar ut

– Den stora grejen är egentligen att ändra synsätt, till ”arbete först”, att se potentialen i varje person och utgå från att de kan komma ut i arbete eller studier, säger enhetschef Anders Nordberg-Markhede.

Startskottet gick i december 2017, då man slog ihop de enheter som hanterar ekonomiskt bistånd med arbetsmarknadsenheten. Här ingår även integration av nyanlända.

Skarpt läge blir det i september 2018. Då byter Mölndal administrativt system och inför en teknik som gör det möjligt för robotar att betala ut till exempel försörjningsstöd.

– Det frigör en massa tid när roboten tar över rutinjobb. Då kan våra medarbetare fokusera på personen och kompetenser och kvalifikationer som kan leda till studier eller arbete, säger enhetschef Jan Hurtig.

## Viktiga ord

Ett ordbyte från socialsekreterare till arbetsmarknadssekreterare är ett viktigt inslag i Trelleborgsmodellen.

– I stället för att socialsekreterarna träffar sina klienter en gång varannan månad, kommer arbetsmarknadssekreterarna att träffa dem två gånger i veck-

an, en enorm skillnad i fokus, säger Jan Hurtig.

Mölndal kan komma att anlita språkstödare, som i Trelleborg.

– En språkstödare kan till exempel hjälpa nyanlända byggnadsjobbare att bli kompatibla på en svensk byggarbetsplats, med alla ord och fackuttryck som behövs. En specialutbildning som inte behöver pågå mer än någon månad, det har Trelleborg visat, säger Jan Hurtig.

Praktiksamordnaren på arbetsmarknadsenheten har tillgång till ett 90-tal praktikplatser inom Mölndals kommun. När Trelleborgsmodellen införs, kommer social- och arbetsmarknadsförvaltningen också att anställa två rekryterare som på heltid ska arbeta mot företagen i Mölndal.



På Social- och arbetsmarknadsförvaltningen (SAF) i Mölndal arbetar 215 socionomer fördelade på tre verksamhetsgrenar: Barn och familj, vuxen samt integration, som alla arbetar för mottot Bästa möjliga Mölndal varje dag. Inom barn- och familjeområdet pågår sedan 2015 ett intensivt utvecklingsarbete med fokus på medarbetarnas arbetsmiljö och möjligheterna för familjerna att få rätt stöd i rätt tid. Arbetet är grundat i aktuell forskning inom området och just nu följs resultaten av de olika satsningarna upp i samarbete med en följeforskare. Vuxenområdet arbetar med såväl missbruks- som boendefrågor, men har under 2017 inlett ett stort arbete kring digitalisering och ett tätt samarbete mellan enheterna för ekonomiskt bistånd och arbetsmarknad. Detta i syfte att skapa snabbare vägar till sysselsättning för människor, som därigenom kan få ett självständigt liv. Inom integrationsområdet är målet att graden av socialt deltagande, integration och egen försörjning för nyanlända ska öka och därigenom ge bra förutsättningar att snabbt komma in i det svenska samhället. Fram till mars 2018 deltar Mölndal i ett utvecklingsprojekt med 13 andra kommuner, SKL samt Vinnova. Syftet är att kommunerna ska hitta ett eget sätt att arbeta enligt Trelleborgsmodellen för arbetsmarknad, etablering och ekonomiskt bistånd.

SAF i Mölndal  
Södra Ågatan 4  
431 82 Mölndal  
Tel: 031-315 10 00  
[www.molndal.se](http://www.molndal.se)



Fyra enhetschefer som utvecklar socialtjänsten i Mölndal. Från vänster: Jan Hurtig, Louise Idestål, Anders Nordberg-Markhede och Ingrid Kabo Irekvist.

Foto: Patrik Bergenstam



# Stabilitet präglar socialtjänsten i Kungsbacka

I Kungsbacka har socialtjänsten vänt den tidigare spiralen med hög personalomsättning och konsulttjänster. Kommunen har arbetat medvetet för att stabilisera organisationen och att skapa en attraktiv och trygg arbetsituation med goda möjligheter till utveckling.

Mie Flood har arbetat med socialt arbete i 22 år och är förste socialsekreterare i Kungsbacka sedan 1,5 år.

– När jag började min tjänst i Kungsbacka var det liksom på många andra håll hög personalomsättning och kom-

munen tvingades anlita konsulter för att täcka upp bristen på personal så att den fast anställda personalen fick rimlig arbetsbelastning. Vi har också inom förvaltningen jobbat aktivt med att genomföra goda introduktioner. Följden blev att fler valde att stanna kvar när man fick en rimligare arbetsbelastning och en stabil enhet, och det har vi sedan byggt vidare på. Idag behöver barn och ungdomsenheten inga konsulter och här finns verkligen möjligheter att göra ett bra jobb, betonar hon.

## Medvetna satsningar på förbättring

Som en del av Göteborgsregionen är Kungsbacka en av 13 kommuner som



Sofia Angervall, Anna Idegård och Mie Flood i Kungsbacka.  
Foto: Ateljé Utell

har förmånen att erbjuda sina nya socialsekreterare att delta i Yrkesresan, en introduktion för kompetens och stabilitet inom myndighetsutövning i den sociala barn- och ungdomsvården. En av de som genomgått utbildningen är Anna Idegård, även hon socialsekreterare vid enheten för barn och unga.

– Förutom kommunens egen introduktion fick jag delta i Yrkesresan och det var en väldigt stabil grund att stå på. Det görs medvetna satsningar i Kungsbacka för att förbättra situationen för socialsekreterare och medarbetare oavsett nivå, vilket märks inte minst på det nära och stabila arbetsledarskapet, att lönerna har höjts och

att det finns ett tydligt lugn på enheten, berättar hon.

## Förändring som består

Kungsbacka har flera tillgängliga forum för att lyfta idéer, ställa frågor och få stöd, men det som framförallt är positivt är att enheten arbetar med medhållargarskap som en självklarhet i alla ärenden och nära arbetsledning.

– Förutom att det stärker klientens rättssäkerhet blir det avlastande för oss utredare och det skapar också ett utrymme för oss att omsätta sådant vi lär oss i praktiken. Det är först då vi förankrar våra kunskaper i det dagliga arbetet som förändring blir beständig, avslutar de.

## i

Kungsbacka kommun har ansvar för att det stöd och den omsorg och service medborgarna får håller god kvalitet och hög säkerhet. Inom kommunen pågår ett kontinuerligt förbättringsarbete som de senaste åren har rönt ett imponerande resultat och skapat en helt annan stämning och nya förutsättningar för Kungsbackas socialsekreterare.

Barn och ungdomsenheten  
Box 104 14  
434 24 Kungsbacka  
Tel: 0300-83 48 89  
E-post: [mottagningsenheten.barnochunga@kungsbacka.se](mailto:mottagningsenheten.barnochunga@kungsbacka.se)  
[www.kungsbacka.se](http://www.kungsbacka.se)



Kungsbacka

# Liten verksamhet med stora möjligheter

– Verksamheten är tillräckligt stor för att erbjuda ett brett spektrum av arbetsuppgifter men liten nog för att ge medarbetarna goda möjligheter till att påverka sin egen arbetsituation, säger Carina Andersson, myndighetschef vid biståndsenheten i Eksjö kommun.

På biståndsenheten i Eksjö arbetar ett 40-tal personer med fokus på myndighetsutövning inom missbruk, barn och unga, försörjningsstöd, äldreomsorg samt personer med funktionsnedsättningar. Elin Björketun började på enheten 2007. Att hon stannat kvar i alla år säger hon beror på en stadig utveckling där nya arbetsuppgifter och ansvarsområden har erbjudits i takt med att hennes yrkeskunskaper och erfarenhet ökat.

– Jag trivs enormt bra och har haft en rad olika tjänster under årens lopp. Här finns stora möjligheter att prova på olika arbetsområden och möjlighet både till specialisering och till att arbeta mer brett. Sedan årsskiftet jobbar jag som förste socialsekreterare vilket innebär att jag leder en grupp som arbetar med placerade barn här på enheten.

Även Johanna Karlsson upplever att hon under sina snart fyra år inom verk-



Elin Björketun, Carina Andersson och Johanna Karlsson på biståndsenheten i Eksjö kommun.  
Foto: Mikael Fritzton

samheten haft goda möjligheter till att utvecklas i sin yrkesroll.

– Jag började arbeta inom äldreomsorgen och har även varit projektledare på halvtid för IBIC och dess implementering inom biståndsenheten. Sedan årsskiftet har jag en ny spännande tjänst som socialsekreterare inom LSS.

## Kompetensutvecklingsplan

Sedan en tid tillbaka har verksamheten infört kompetensutvecklingsplaner som ska främja medarbetarnas utveckling i sin yrkesroll med olika metoder och arbetssätt.

– Kompetensutvecklingsplanen är till för alla och ska bidra till utveckling både på bredden och på djupet, berättar Carina Andersson.

Hon påpekar att biståndsenheten är en förhållandevis liten verksamhet vilket ger goda samarbetsmöjligheter över gränserna.

– Socialtjänsten är samlokaliserad vilket inbjuder till samarbete och helhetslösningar för att hjälpa människor, säger Carina Andersson.

En utmaning som biståndsenheten i Eksjö delar med många andra kommuner är att ha fast personal på alla tjänster.

## i

Eksjö är en unik trädstad som bland annat rymmer lasarett, tingsrätt och regemente.

■ Kommunen satsar på friskvård med bland annat gratis bad i simhallen för anställda.

■ Biståndsenheten satsar på personalinflytande, god samverkan, handledning och utbildning för anställda.

## Kontakt:

Carina Andersson, myndighetschef  
Biståndsenheten

Tel: 0381-366 28

E-post: [carina.andersson1@eksjo.se](mailto:carina.andersson1@eksjo.se)

[www.eksjo.se](http://www.eksjo.se)



– Vi strävar efter att på sikt kunna bemanna alla tjänster med fast personal och fortsätter på det inslagna spåret med att utveckla verksamheten i syfte att kunna möta våra klienters behov på bästa sätt, fastslår Carina Andersson.

# Angered testar 30-timmarsvecka

Kortare arbetstid, mer socialt arbete, mer kontakt med brukarna och mindre dokumentation. Angered i Göteborg testar mycket nytt för att hitta tillbaka till "rötterna" i socialtjänsten.

Den 1 februari 2018 öppnade Angereds socialtjänst ett filialkontor i Lövgärdet. Här arbetar åtta socialse-

i

Sektorn IFO-FH i Angered utvecklar en modern socialtjänst med arbetssätt och metoder som är anpassade till brukarnas behov, omvärldens förutsättningar och samhällets resurser. Inom sektorn arbetar vi tillsammans för att höja kvaliteten för brukarna. Här pågår ett aktivt arbete med att förbättra arbetsmiljön för medarbetarna.

#### Kontakt:

Mia Sjö Dahl, områdeschef,  
Bistånd och service  
Tel: 031-365 27 36  
maria.sjodahl@angered.goteborg.se  
[www.goteborg.se/angered](http://www.goteborg.se/angered)



**Göteborgs Stad**  
Angered

kreterare med enbart barn och unga på 30 timmars arbetsvecka, med bibehållen lön.

Nya metoder, inspirerade av arbetet med BBIC och Signs of safety, ska minska mängden dokumentation och frigöra tid för kontakter med barn och andra klienter.

– Framför allt ska Lövgärdetprojektet skapa ökad tillit hos de boende i området, säger Mikael Kurdali Jonsson, chef för Lövgärdetkontoret.

#### Ökad tillit

– Men vi hoppas också på en rad andra förtjänster med ett litet, specialiserat områdeskontor; närmare samverkan med Lövgärdesskolan, förskolorna, fritidsverksamheten och framför allt en nyöppnad familjecentral.

Undersökningar har visat att tilliten till myndigheter är lägre i utsatta områden som Angered.

– Vi tror att vi kan öka tilliten genom att bli en del av vardagen i området, avliva myter om att socialtjänsten inte gör annat än omhändertar barn, utan att

man kan få hjälp från oss, säger Mikael Kurdali Jonsson.

#### Gå in tidigt

– Vi ska bli mer kända i området, både hos professionella och brukare, för att kunna bistå redan på orostadiet i stället för att komma in först när det är riktig kris.

– Genuint socialt arbete skulle jag vilja kalla det, säger Mikael Kurdali Jonsson.

Östersund har varit inspirationskälla för den kortare arbetstiden, 30 timmar per vecka.

#### Följs av forskare

– Mer tid till återhämtning ledde till att medarbetare och chefer i Östersund blev mer effektiva på arbetsplatsen. De tyckte att de hade mer energi och var gladare och piggare – vilket så klart gynnar både arbetsmiljön och klienterna, säger Mikael Kurdali Jonsson.

Verksamhetsutvecklare Anette Moberg har varit med i planering och upphandling och ska nu vara ett stöd i arbetet framöver.

– Exakt hur vet jag inte ännu, det här är ju helt nytt, så jag får se vilken min roll blir. Det vore jättespännande om det här fungerar bra, så vi kan utöka det, säger Anette Moberg.

Foto: Patrik Bergqvist



Enhetschef Mikael Kurdali Jonsson och verksamhetsutvecklare Anette Moberg har planerat för det nya kontoret i Lövgärdet, där socialsekreterarna jobbar 30-timmarsvecka.

Arbetstidsförkortningen ska pågå i ett år medan projektets övriga delar – arbetsmiljön, nya arbetsmetoder och tilliten hos medborgarna – löper på två år. Allt ska följas av forskare, med slutrapport 2019.

# Föräldragrupper förebygger i Järfälla

"Vi har inga problem. Bara bekymmer."

Detta enkla konstaterande i en föräldragrupp sammanfattar behovet av mötesplatser för föräldrar, menar Elisabeth Andrén, gruppsamordnare i Järfälla kommun.

För många Järfällaföräldrar är Elisabeth Andrén ett välkänt ansikte. Hon är socialsekreteraren som förstått deras bekymmer, och gjort något åt saken. Genom ett projekt fick hon möjlighet att starta föräldragrupper och skapa mötesplatser där föräldrar kan prata och ge stöd åt varandra. Den första startade hon för 20 år sedan.

– Jag såg behovet efter att jag själv fått barn. Vi föräldrar bar på samma funderingar. Men vi hade ingen arena att mötas på.

#### Tidigt ute

Som socialförvaltning var Järfälla tidigt ute med föräldragrupper.

– Vi har testat och fortsätter att pröva oss fram. Eldsjälsengagemanget behöver kombineras med strategiskt arbete för långsiktig hållbarhet.



Gruppsamordnaren Elisabeth Andrén startade de första föräldragrupperna i kommunal regi redan för 20 år sedan.  
Foto: Jenny Berg

Under åren har Järfälla prövat föräldragrupper med olika inriktningar, exempelvis generella småbarns- och tonårsföräldragrupper, mer riktade grupper till separerade föräldrar, föräldrar med beroendeproblematik och föräldrar med barn i familjehem.

Detta har varit möjligt tack vare att alla på socialtjänsten, från ledningsnivå till medarbetare, har förstått vikten av det förebyggande arbetet.

#### Trettio år i kommunen

Elisabeth har arbetat på Järfälla kommun i 30 år, varav de 20 senaste som gruppsamordnare.

– Jag trivs bra här och får möjlighet att möta föräldrars behov där de finns. Jag får tänka till om hur arbetet ska utformas, och ledningen är lyssnande och tar sina medarbetare på allvar. Vårt förebyggande arbete har idag hög status här i kommunen. Det ligger helt i linje med översynen av socialtjänstlagen där förebyggande arbete och samverkan lyfts fram.

Men det finns utmaningar.

– Alla har inte förstått att vårt arbete med gruppverksamhet sker på andra premisser än det arbete som en socialtjänst generellt gör. I vanliga fall söker sig människor till socialtjänsten för att

i

Traditionellt arbetar socialtjänsten med stöd och behandling – när problemen väl har uppstått. Järfälla kommun satsar även på det förebyggande arbetet, bland annat föräldragrupper med olika inriktningar. Aktuell satsning: Erbjudna föräldragrupper tillsammans med förskolan.

Järfälla kommun  
Socialförvaltningen  
Vibblabyvägen 3, Jakobsberg

Kontakt: Elisabeth Andrén  
Tel: 08-580 289 72

[www.jarfalla.se/socialarbete](http://www.jarfalla.se/socialarbete)



**JÄRFÄLLA**

få hjälp. I vårt fall är det vi som måste söka upp våra målgrupper och marknadsföra oss gentemot dem.

Att Elisabeth har lyckats väl med sina föräldragrupper vittnar hennes gamla föräldragrupper i Kallhäll om. Idag är barnen tonåringar.

– Men deras föräldrar träffas fortfarande.

# Enköping i framkant med nya satsningar

Enköpingsmodellen, Jobbcentrum och Samverkan i komplexa ärenden är tre satsningar som socialförvaltningen i Enköpings kommun genomför. Satsningarna skapar bättre förutsättningar för personal att hjälpa klienter med deras individuella behov.

Förra året skrev Framtidens Karriär – Socionom om den satsning som socialförvaltningen i Enköpings kommun gjorde på sex timmars arbetsdag för socialsekreterare. Nu har förvaltningen, som ständigt arbetar med att förbättra sin verksamhet, tagit fram en egen modell, Enköpingsmodellen, som har förbättrat mottagnings- och utredningsarbetet inom barn och familj.

– Det började egentligen med att Inspektionen för vård och omsorg hade



Susanne Asp, socialsekreterare på försörjningsstöd, Agneta Lundin Parskog, enhetschef barn och familj och Maria Lundgren, teamledare vid Familjens hus.  
Foto: Anders Forngren

i

- Enköpings kommun ligger i Uppsala län och har cirka 43 639 invånare. Centralorten är känd för sin småstadskarakteristik, parker och närhet till natur. Med E18, som går förbi Enköping, finns goda möjligheter för arbetspendling.
- Socialförvaltningens verksamhet består av Utredning vuxna och försörjning, Utredning barn och familj, Öppenvård barn och familj, Öppenvård vuxna samt Stab och administration.
- I Enköpingsmodellen kategoriseras ärenden efter maximal utredningstid – sex veckor, tio veckor och fyra månader.
- Projektet Jobbcentrum riktar sig framförallt till unga vuxna, arbetslösa, utrikes födda och människor som riskerar att bli isolerade på grund av sin hälsa.
- Familjens hus erbjuder råd och stöd i familje frågor och systemiskt familjearbete i allt det som kan vara bekymmer inom en familj.
- Familjens hus erbjuder Samtalsstöd i svåra situationer och möjligheter för kommuninvånare att samla sitt nätverk i ett så kallat Nätverksmöte.

Enköpings kommun  
Socialförvaltningen  
745 80 Enköping  
Tel: 0171-62 51 25  
socialforvaltningen@enkoping.se  
För mer information om våra lediga tjänster, besök [www.enkoping.se](http://www.enkoping.se)



synpunkter på att vi inte alltid inledde utredning i anmälningar vid misstanke om våldsproblematik, och att det 2016 tenderade att bli kö på utredningar.

– I december samma år medverkade jag på en konferens i Falun där jag blev inspirerad av en annan kommun som hade utvecklat en tätare samverkan mellan mottagning och utredning, berättar Agneta Lundin Parskog, enhetschef barn och familj.

Tillbaka i Enköping började Agneta tillsammans med medarbetarna inom barn och familj utforma en egen modell där utredningsteam delades in i tre beredskapsgrupper som har beredskap två veckor i stöten. Vid nya ärenden, där barn och familj bedömer att utredning ska inledas, påbörjar handläggare i beredskap, i samverkan med medarbetare på mottagning, en omedelbar utredning medan övriga handläggare arbetar vidare med tidigare ärenden.

– Ett tag hade vi 40 utredningar på kö, men hösten 2017 var kön borta. Nu har vi ett jämnare flöde och kan lättare hålla våra ledtider. Vissa handläggare har specialiserat sig på att följa upp öppna insatser för att även där få ett jämnare flöde med täta uppföljningar på de insatser som vi har beviljat.

## Öppnar Jobbcentrum

För att minska kommunens kostnader för försörjningsstöd och samtidigt ge

människor som befinner sig långt från arbetsmarknaden eller studier en möjlighet att bryta sitt utanförskap startar Enköpings kommun i början av 2018 Jobbcentrum.

– Jobbcentrum ska motverka att personer faller mellan stolar, isoleras och blir passiva vilket i sin tur ytterligare minskar deras möjligheter för självförsörjande. Tanken är att utgå från varje individs förutsättningar och ge personen vägledning och konkreta möjligheter för att uppnå egen försörjning, förklarar Susanne Asp, socialsekreterare på försörjningsstöd.

Satsningen på Jobbcentrum, som pågår till december 2020, sker i samverkan mellan olika samhällsfunktioner såsom Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsenheten, integrationsenheten och socialförvaltningen. Syftet är att genom samverkan och djupintervjuer skraddars varje individs program.

– Det är ett väldigt intressant projekt där alla vi som arbetar på försörjningsstöd är involverade. Tillsammans med arbetscoacher och arbetsmarknadskonsulenter ser vi till att individen får den hjälp de behöver för att ta sig vidare mot arbete eller studier.

## Samverkan i komplexa ärenden

Även om det redan finns god samverkan i delar av kommunen har

socialförvaltningen startat upp SIK, Samverkan i komplexa ärenden, för att säkerställa att rätt kompetens nyttjas på rätt sätt i olika situationer och ärenden.

– Tidigare fanns olika samverkansforum, bland annat kring våld i nära relationer. Erfarenheten från detta tog vi vara på och har tillsammans skapat ett samverkansforum, en ram för goda samtal. Samverkan är att värna om och skapa förutsättningar för tillämpbar kunskap för att ge bästa möjliga stöd, säger teamledare Maria Lundgren vid Familjens hus, som har varit med och utvecklat SIK.

I sin roll som teamledare har hon ett extra övergripande arbetsledande ansvar för att möjliggöra evidensbaserat stöd för familjer utifrån behov och särskilt viktigt, ett tillitsfullt bemötande. Maria berättar att delaktighet för den som behöver stödet i god samverkan underlättar deras situation, tillvaratar resurser och frigör engagemang.

– Socialarbetare behöver bra redskap för att göra ett arbete med kvalitet och teamledaren ska bistå kring samverkan. SIK ska ske i samråd med den det berör. Vi har använt oss av detta i några månader och ser redan en bra effekt, men vi behöver utvärdera det mer för att se hur det kan utvecklas.

# Värmdö socialkontor vill bli arbetslösa

Kreativitet, delaktighet, värme, professionalism och takhöjd är ord som är hörnstenar på Värmdös socialkontor. Anders Holmström började arbeta på socialkontoret i Värmdö 2006 och är idag enhetschef på Individ- och familjeomsorgen. Han fastnade direkt för den öppna stämningen.

– Jag uppskattade att man fick gehör för sina egna idéer och fick testa nya arbetsuppgifter. Att det är högt i tak är viktigt för att man ska utvecklas, säger han och tillägger att idéerna ska komma från de som arbetar praktiskt med brukarna och inte ovanifrån.

Som ett exempel på detta beskriver Anders hur personalen under en planeringsdag tillsammans arbetade fram en

modell för hur barnvårdsutredningar kan bedrivas på kortast möjliga tid med hög kvalitet och starkt barnperspektiv.

– Det är en fullvärdig utredning, men som utförs under kortare tid, vilket är bra både för brukarna och för oss, säger Anders.

## Medarbetarna banar vägen

Han berättar vidare att en ledstjärna i

arbetet med alla brukare på Värmdö är att stötta individen att möjliggöra resurser i dens egna nätverk. En av Värmdös visioner är att göra sig själva arbetslösa, att individen inte ska vara i behov av stöd från socialtjänsten.

– Utifrån det kan det verka motsägelserfullt att personalen är vår viktigaste tillgång för att göra oss arbetslösa, säger Anders med ett leende, men det är medarbetarna som banar vägen. Därför är det viktigt att de mår bra och trivs. Kommunen har ett generöst friskvårdsbidrag samt friskvårdsstimme.

## Man får vara sig själv

Socialkontoret i Värmdö består av flera enheter men för att underlätta för brukaren finns endast en mottagningsenhet oberoende av ärendets art. Mottagningen hjälper sedan brukaren vidare till rätt instans.

Frida Ekström är nytillträdd gruppchef på Arbete och försörjning, enheten som arbetar med ekonomiskt bistånd och stöd för att brukaren ska nå självförsörjning genom arbete eller annat. Hon beskriver att bland det roligaste med arbetet är att det är varierat, ingen dag är den andra lik. Frida har tio års erfarenhet inom yrket och hon kom till Värmdö för fem år sedan.

– Det som slog mig när jag kom hit är att man får vara sig själv, säger Frida som en replik på att det är högt i tak. Skulle det vara några problem med ett ärende känner jag mig trygg i att vi hjälps åt och stöttar varandra, vilket är ovärderligt, avslutar hon.

i

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

Värmdö kommun  
Skogsbovägen 9–11, Gustavsberg  
Postadress: 134 81 Gustavsberg  
Tel: 08-570 470 00  
varmdo.kommun@varmdo.se  
[www.varmdo.se](http://www.varmdo.se)



VÄRMDÖ KOMMUN



Kreativitet, delaktighet, värme, professionalism och takhöjd är ord som är hörnstenar på Värmdös socialkontor.

Foto: Gonzalo Irigoyen

# Trollhättan lyssnar på sina socialsekreterare

Det senaste året har Trollhättans socialförvaltning i samverkan med sina socialsekreterare genomfört en rad satsningar för att skapa en attraktivare arbetsmiljö. Ansträngningarna har gett resultat över förväntan och skapat en upplevd positiv stämning för både klienter och för personalen.

Liksom på många andra håll i Sverige hade socialtjänsten i Trollhättan en hög personalomsättning och trenden har varit att socialsekreterarna överger myndighetsutövning för mindre krävande arbeten för att kunna kombinera sitt arbetsliv med ett väl fungerande familjeliv.

– Vi har ett oerhört givande arbete men det kan också innebära en tung arbetsbörda, och på grund av det har vi haft många uppsägningar. För att motverka detta mötte förvaltnings- och områdeschef medarbetarna i dialog för att kartlägga vilka faktorer som var avgörande för att skapa ett bejakande arbetsklimat. Syftet var att kunna skraddarsy riktade insatser inom den psykosociala arbetsmiljön för att nå största effekt. Det tog inte ens två veckor innan det hade genomförts förändringar gällande vår arbetsmiljö som både gjorde skillnad för oss social-



Laila Mällinen och Anna Kuusela, socialsekreterare vid Utredningsgruppen Barn och Unga.  
Foto: Sebastian LaMotte

sekreterare och skapade större trygghet för klienterna, berättar Laila Mällinen, socialsekreterare vid Utredningsgruppen Barn och Unga.

## Stort antal förbättringsåtgärder

Trollhättan har en mängd öppenvårdsinsatser för att kunna utföra relevanta åtgärder på hemmaplan och upprättar fortlöpande till exempel nya boenden och verksamhetslägenheter för att bistå unga vuxna att etablera sig i samhället. Lailas kollega Anna Kuusela, även hon socialsekreterare vid Barn och Unga, betonar att den ökade lyhördsenheten har varit en avgörande

parameter i utvecklingsprocessen.

– Våra chefer står upp för oss i alla led och vi har en kontinuerlig dialog för att fortsätta arbetet framåt. När vi flaggar för något går det snabbt – exempelvis har det etablerats flera nya tjänster för att minska arbetsbelastningen och vi ser att ledningen tar oss på allvar genom utökade resurser för att kunna göra ett kvalitativt arbete. En tydligt utformad lönetrappa och möjligheten att styra sin egen tid har – i kombination med systematiska satsningar på arbetsmiljö och en tät arbetsledning med stöttande teamledare



Utredningsgruppen Barn & Unga arbetar med barn och unga 0-20 år och deras familjer/nätverk. Trollhättans Stad verkställer beviljade insatser efter avslutad utredning genom Familjehuset där flera olika metoder finns att tillgå. Trollhättans Stad är en innovativ och stolt stad där vi är duktiga på att jobba med hemmaplansinsatser, stora som små med stort fokus på individens behov och samverkan med andra aktörer i samhället. Trollhättans Stad har genom att ligga i framkant gällande öppenvårdsinsatser möjlighet att bemöta flera olika svårigheter i arbetet med att förbättra barn och ungas livsvillkor.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen  
Gårdhemsvägen 9  
461 83 Trollhättan  
Tel: 0520-49 50 00  
E-post: [social@trollhattan.se](mailto:social@trollhattan.se)  
[www.trollhattan.se](http://www.trollhattan.se)



**Trollhättans Stad**

– gett organisationen helt nya möjligheter att skraddarsy insatser utifrån individens behov.

# Arbetsron ger stimulans och resultat

På Socialförvaltningen i Östhammar ser man till att alla har en rimlig arbetsbelastning. Här har socionomerna tid för sina klienter och får därför deras förtroende. Den arbetsmiljön lockade hit Anette och Birgitta från Stockholm för flera år sedan – och att byta tillbaka till storstadstressen känns för dem otänkbart idag.

– Det sociala arbetet ska inte handla om att släcka bränder. Det vi gör ska leda till en förbättring av människors hälsa och livssituation långsiktigt. För att klara det måste arbetsbördan ligga på en lagom nivå. Det har vi lyckats med här, säger Birgitta Engvall, samordnare och utredare inom socialpsykiatri och missbruk på Östhammars Socialförvaltning.

I Östhammar har man infört ett tydligt maxtak för hur många pågående ärenden som varje handläggare får ha. Det har bidragit till en trivsamt arbetsmiljö och har även lett fram till positiva mätbara resultat. Andelen missbruksärenden har sjunkit över en tioårsperiod tack vare satsningen på effektiv återfallsprevention, och behovet av institutionsplaceringar har minskat. Arbetet



Anette Ingevall och Birgitta Engvall, Östhammars Socialförvaltning.  
Foto: John Ash Redforsen

har även skapat ett förtroende för deras verksamhet hos medborgarna.

## Har vuxit av sina olika uppdrag

I Östhammar drar man fördel av att vara en liten kommun. Här jobbar alla tillsammans. Stöd och bollplank finns hos närmsta kollega. Att det är korta vägar mellan de olika enheterna, har Anette Ingevall kunnat dra nytta av i karriären. Innan hon började sitt nuvarande arbete som utredare inom Barn- och ungdomsenheten jobbade hon med

både familjehemsplaceringar och på enheten för vuxna i Östhammar.

– Det passar mig att få prova nya projekt och arbetsområden. Att jag fått växa här i Östhammar har gett mig bra erfarenheter och stimulans, säger socionomen Anette Ingevall.

Östhammar är beläget i vackra landskap bara en timmes bussresa från Uppsala. Lugnet och de vackra, natursköna miljöerna lockade hit socionomerna Birgitta Engvall och Anette Ingevall från det höga tempot i Stockholm för ett flertal år sedan.



Östhammar är beläget i vackra Roslagen. Socialförvaltningen drar nytta av att verka i en liten kommun. Här har socionomer närhet till både kollegor och klienter vilket bidrar till både lyckade resultat i det sociala arbetet och ett trivsamt jobbklimat. Socionomer som vill arbeta för en arbetsgivare som bryr sig om både sina anställda och samhällets utsatta kommer att passa in i arbetslaget.

Vid intresse kontakta:  
Mikael Sjöberg, IFO-chef  
Tel: 0173-86 116  
[mikael.sjoberg@osthammar.se](mailto:mikael.sjoberg@osthammar.se)  
[www.osthammar.se](http://www.osthammar.se)



**ÖSTHAMMARS  
KOMMUN**  
– EN DEL AV ROSLAGEN

– Att byta bort den här rofyllda arbetsmiljön och det behagliga vardagsliv som flytten inneburit är helt otänkbart nu, säger Anette Ingevall.

– Ja, vi trivs verkligen, instämmer Birgitta Engvall. Och vi hoppas att fler socionomer kan känna likadant och vill bli en del av vårt arbetslag.

# Ramavtal en trygghet för konsulter

Under hela 2017 genomgick Bemannia en kontinuerlig utveckling och det uttalade målet är att fortsätta att växa i lagom takt. Ett viktigt led i den tillväxten är att även fortsättningsvis teckna ramavtal med aktörer i hela Sverige. Det utgör en trygghet för företagets konsulter!

Konsultmarknaden för socionomer håller på att stabilisera sig, men för Bemannia avstannar inte tillväxten. Under 2018 ligger sikten på att ytterligare komplettera de redan omfattande ramavtal företaget har med svenska kommuner och vårdgivare, inte minst för att skapa en tryggare arbetssituation för konsulterna.

– Eftersom vi har en så stor mängd ramavtal kan vi erbjuda våra konsulter uppdrag även vid de tillfällen marknaden i övrigt har stagnerat

något. Det ger en tryggare situation för konsulterna, vilket i slutändan är det viktigaste, betonar Jenny Andersson, konsultchef för affärsområdet social.

## Utökar sin kvalitetssäkring

Ett annat mål för 2018 är att utvidga Bemannias redan gedigna kvalitetssäkring genom en utökad dialog med både kunder och konsulter.

– Våra konsultchefer kvalitetssäkrar med våra konsulter på i stort sett daglig



Lisa Målberg, konsultchef, Jenny Andersson, konsultchef och Kristina Irvebrant, konsultchef vid Bemannia.

basis genom att stämma av hur det går, hur de trivs och om de behöver stöd på något vis. Nu kommer vi även att lägga tonvikt på våra kunders upplevelse av vårt bemötande, våra tjänster och vad vi kan göra bättre. Det hjälper oss att ge konsulterna en tydligare målbild av uppdragen, säger konsultchefen Kristina Irvebrant.

## Alla kompetenser efterfrågas

De senaste månaderna har Bemannias positiva tillväxt lett till både

ombyggnationer och omorganisationer och målet är att fortsätta att växa i lagom takt inom alla sina områden.

– Här finns plats för alla socialsekreterare, oavsett inriktning. Efterfrågan på erfaren och kompetent personal är bred, så det finns uppdrag åt alla i hela Sverige, och eftersom vi åtnjuter ett högt förtroende hos våra kunder känner vi oss säkra i vetskapen om att vi även i framtiden kommer att vara ett av kommunernas förstahandsval, konstaterar Lisa Målberg, även hon konsultchef.

i

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

Bemannia AB  
Sveavägen 155  
113 46 Stockholm  
Tel: 0771-84 53 00  
E-post: [socionom@bemannia.se](mailto:socionom@bemannia.se)



# Vill du vara med och göra skillnad?

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

– Vi finns till för att utföra och driva insatser och verksamheter som kommunerna inte själva klarar av. Ofta är det de mindre kommunerna som efterfrågar oss. När det sker snabba politiska svängningar inom socialtjänstens område har vi förmågan att vara flexibla och erbjuda insatser som kan vara svåra att genomföra med låg personalstyrka. VoB Syd erbjuder flera olika utrednings- och boendeinsatser för utsatta barn, ungdomar och familjer runt om i Skåne och Kronoberg och har fantastisk erfarenhet både av att avlasta enskilda kommuner och att hjälpa utsatta individer, berättar Annika



Annika Weitner, verksamhetsutvecklare, Jenny Tapper, verksamhetschef på Amra och Vittskövlegården och Jennie Börjhagen, utvecklingschef.

Weitner, verksamhetsutvecklare på VoB Syd.

## Måluppfyllelse och samverkan

Personalen inom VoB Syd har kontinuerliga kontakter och en löpande dialog med socialtjänsten i de kommuner som anlitar bolaget. Ett systematiskt kvalitets- och utvärderingsarbete pågår dagligen i verksamheten och utvecklingschef Jennie Börjhagen betonar vikten av interna utvecklingsinsatser

avseende kompetens och utvärderingsmetoder.

– En tydlig måluppfyllelse i varje enskilt uppdrag är viktigt för oss. Genom att klargöra våra mål för varje enskild klient kan vi enkelt mäta när respektive insats är uppfylld. Vi har ett tiotal olika boendeformer inom organisationen i dagsläget och en viktig del i vårt uppdrag gentemot kommunerna är att vara flexibla och både kunna starta nya verksamheter och erbjuda enstaka bo-

i

VoB Syd är ett offentligt bolag som drivs utan vinstsyfte. Bolaget tillhandahåller tjänster inom Socialtjänstens område och ägs av Kommunförbundet VoB Kronoberg och Kommunförbundet Skåne. VoB Syd 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](http://www.vob.se)



endeplatser. Det här är en samverkans-tanke som sparar både tid och resurser för kommunerna, säger Jennie Börjhagen, utvecklingschef i VoB.

# Tillsammans formar vi morgondagens socialtjänst

Socialförvaltningen i Alingsås har arbetat länge med kompetenshöjande åtgärder och att skapa stabilitet och trygghet i organisationen. Nu är det dags för nästa steg, ett mer processororienterat arbete som gynnar både brukare och medarbetare.

– Sedan årsskiftet har vi lagt en processororienterad organisation som går ut på större brukarfokus och på att samarbeta över gränser i högre utsträckning än vad vi gör idag, säger Tina Karlsson, enhetschef stöd- och behandlingsenheten.

Ett konkret resultat av nyordningen är att handläggare och utredare åter-

finns i samma ledningsgrupp vilket gör att dialogen blir mer regelbunden och kontinuerlig.

– För brukarna innebär det att vi i gruppen tar ett helhetsansvar för allt, från ansökan och anmälan till utredningsprocess och insatser. För oss medarbetare ger det tätare samarbetet oss möjligheter att vara kreativa genom hela processen, konstaterar Rebecka Kurlberg, avdelningschef.

Karin Alvermalm, förvaltningschef, nickar instämmande.

– Våra kommuninvånarens behov skiftar, därför behöver organisationen kunna möta och följa de förändringarna som sker. När vi jobbar tätt ihop kan våra utförare redan i ett tidigt skede få indikationer på vilka eventuella förändrade behov som människor har och vad vi behöver stödja.

## Socialtjänst med spets

Verksamheten har även byggt upp en organisation med fristående pedagoger som kan stödja och utveckla verksamheten.



Tina Karlsson, Rebecka Kurlberg och Karin Alvermalm i Alingsås.  
Foto: Marie De Verdier

– I de fall det kommer in brukare som är i behov av insatser vi inte har kompetens för, kan jag skicka pedagogerna på utbildning som sedan kommer tillbaka för att i sin tur fortbilda vår personal. På så vis kan vi hela tiden arbeta för att skapa en verksamhet som matchar de behov som finns, säger Rebecka Kurlberg.

Det övergripande målet med processororganisationen och alla andra åtgärder är att öka kvaliteten i Alingsås socialtjänst.

– En ambition är också att arbeta mer evidensbaserat i syfte att få en socialtjänst med spets där både chefer och medarbetare ges möjlighet att utveckla sin potential. För att klara det krävs en modig organisation med högt i tak där man vågar misslyckas i syfte att finna nya vägar. Då krävs en grundtrygghet i verksamheten och där befinner vi oss idag. Nu är det dags för nästa steg, att tillsammans forma framtidens socialtjänst, fastslår Karin Alvermalm.

Småstadens fördelar och storstadens möjligheter – Alingsås kommun har 40 000 invånare och präglas av en stark tillväxt. Här ligger det lagom stora socialkontoret med korta beslutsvägar, som satsar på goda förutsättningar för socialsekreterare.

Alingsås  
Tel. vxl: 0322-61 60 00  
E-post: [socialnamnden@alingsas.se](mailto:socialnamnden@alingsas.se)  
[www.alingsas.se](http://www.alingsas.se)



# Dormsjöskolan – en trygg och personlig skola för pojkar med särskilda behov

Dormsjöskolan är ett särskilt boende och ett hem för vård och boende (HVB) för pojkar sju år och uppåt. Dormsjöskolan ligger strax norr om Hedemora och drivs i stiftelseform, vilket innebär att allt eventuellt överskott går tillbaka in i verksamheten. Här finns en lång tradition av att hjälpa elever med särskilda behov att utvecklas genom en hög personaltäthet och kontinuitet som skapar trygghet.



– Hos oss är skola och boende integrerat, vilket gör att vi förebygger glapp mellan dessa verksamheter. Ända sedan skolan grundades 1958 har vi gjort oss kända för att lyckas bra, även med de mest krävande eleverna. Vi fokuserar på att skapa en trygg miljö med en medarbetare per elev, såväl i skolan som på boendet, säger Rutger Zachau, vd på Dormsjöskolan.

Småskaligheten och den höga personaltätheten gör att elever och personal kan etablera långsiktiga och tillitsfulla

relationer som bidrar till att stärka elevernas självkänsla och trygghet.

– Socionomer kan anställas till olika befattningar som behandlingspedagog och enhetschef. Våra medarbetare har förmånen att dels etablera en personlig relation med eleverna och dels följa deras utveckling över tid, vilket många uppfattar som mycket givande, säger Rutger Zachau.

## Utvecklar varje elevs individuella styrkor

– Många av våra elever har upplevt

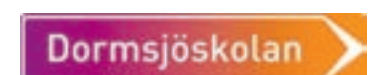
misslyckanden i sin hemskola, där det varit svårigheter att tillgodose elevens behov. Vi strävar efter att utveckla varje elevs styrkor och tillämpar bland annat individuella scheman som utgår från elevens behov. Vår personal har ett genuint engagemang i varje elev. De har en stark drivkraft i att eleverna lyckas med skolgången och mår bra, säger Christina Lindberg, rektor på Dormsjöskolan.

På Dormsjöskolan arbetar man bland annat med Waldorfinspirerad pedagogik där de konstnärliga inslagen framhävs.



Dormsjöskolan startade sin verksamhet 1958. Vår målgrupp är pojkar i åldern sju år och uppåt med neuropsykiatriska funktionshinder och psykosociala svårigheter. Skolan är också engagerad i utbildningen av behandlingspedagoger. Vi är ett särskilt boende för barn och unga enligt LSS samt boende (HVB) enligt SOL och LVU. Vår vision är att alla barn på Dormsjöskolan ska känna sig sedda, respekterade och ges möjlighet att leva ett rikt och fullvärdigt liv.

[www.dormsjoskolan.com](http://www.dormsjoskolan.com)



Varje år engageras elever och personal i en cirkusföreställning som sätts upp i samarbete med Joel Lindh, som bl.a. kommer från Clowner utan gränser. Den är ett mycket uppskattat inslag för såväl elever som medarbetare och anhöriga. Cirkusarbetet får elevernas självkänsla och självförtroende att växa.



## Känslan av att äga sitt liv.

Ofta upplever vi människor att världen kring oss blivit grymare och svårare att hantera. Däremellan finner vi förtröstan i framsteg såsom att världens fattigdom halverats på mindre än trettio år. Oavsett lever vi i en föränderlig värld. Allt vi kan göra är att försöka bidra till att det positiva balanserar det negativa.

För att lyckas med detta nästan övermäktiga, behöver du själv trivas i ditt liv – ett liv där ditt arbete utgör en betydande del. Innerst inne vet du vad som krävs för att det ska fungera. För att du ska kunna ge av dig själv men slippa känslan av att någon annan äger din tid och därmed ditt liv. Men att vara herre över sin egen tid räcker inte. Idag betyder förståelse, uppriktig-

het och ambition lika mycket för resultatet. Du vill veta att din arbetsgivare strävar efter samma mål. Vilka värderingar som styr dem. Får du göra skillnad? Får du uppskattning, inte enbart i lönekuvertet? Kan du utvecklas?

På Youmi söker vi människor som vill bidra till att andra mår bra samtidigt som de själva har ett gott liv. Människor som söker en känsla av sammanhang där det råder ömsesidigt förtroende. Tillhör du den gruppen, och är utbildad socionom, vill vi att du hör av dig till oss.

Välkommen!

Telefon 08-400 22 650 eller mail [kontakt@youmi.se](mailto:kontakt@youmi.se)

# YOUMI®

Socionombemanning med nya ögon

Youmi är bemanningsföretag med fokus på socionomer. Vi som driver Youmi är långt ifrån oerfarna och har funnits i exekutiva roller inom andra bemanningsföretag samt har väl utarbetade kontakter och goda relationer med uppdragsgivare över hela Norden. Vad som skiljer ut oss är förmodligen vår syn på relationerna mellan socionomer, bemanningsfunktionen samt uppdragsgivarna. Ömsesidigheten är vårt riktmärke, vårt rättesnöre i allt vi åtar oss. Därav namnet: You + me = youmi.