

# Rekryteringsläget inom socialtjänsten

BARN OCH UNGA SAMT EKONOMISKT BISTÅND, DECEMBER 2015

## Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Rekryteringsläget inom socialtjänsten .....</b>                                       | <b>1</b>  |
| <b>Sammanfattning .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Bakgrund.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Pågående åtgärder för att lösa personalsituationen .....</b>                          | <b>6</b>  |
| <b>Rekryteringsläget .....</b>   | <b>8</b>  |
| Barn och unga, myndighetsutövning.....   | 8         |
| Kartor över rekryteringsläget för socialsekreterare inom <i>Barn och unga</i> .....      | 9         |
| Ekonomiskt bistånd .....   | 11        |
| Kartor över rekryteringsläget för socialsekreterare inom <i>Ekonomiskt bistånd</i> ..... | 12        |
| Barn och unga, HVB.....  | 13        |
| <b>Arbetsuppgifter som kan utföras av andra professioner.....</b>                        | <b>14</b> |
| <b>Vilket stöd önskar kommunerna? .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>Hur kan kommunernas behov tillgodoses? .....</b>                                      | <b>17</b> |
| Pågående insatser .....  | 19        |
| <b>Behov av ytterligare åtgärder och analys.....</b>                                     | <b>20</b> |
| <b>Bilaga: Kommungrupps-indelning 2011 – definitioner .....</b>                          | <b>21</b> |

# Sammanfattning

Det ökade flyktingmottagandet under 2015 har lett till en ökning av arbetsbelastningen inom socialtjänsten, särskilt inom området *Barn och unga*. Orsaken är den stora ökningen av ensamkommande barn. Tre av fyra kommuner har ökat antalet tillsvidareanställda eller prioriterat ner i verksamheten inom *Barn och unga*. Inom *Ekonomiskt bistånd* har ökningen ännu inte varit lika omfattande och idag är det en av tre kommuner som ökat antal tillsvidareanställda eller prioriterat ner i verksamheten.

Kommunerna har även tidigare haft svårigheter att rekrytera framför allt erfarna socialsekreterare. För ett år sedan hade nästan nio av tio kommuner (86 %) inom området *Barn och Unga, myndighetsutövning* svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare. Inom området *Ekonomiskt bistånd* uppgav två av tre kommuner (72 %) samma sak. Nu har siffran stigit.

- Idag har 87 procent av kommunerna inom *Ekonomiskt bistånd* respektive 98 procent inom *Barn och unga* svårt att rekrytera **erfarna** socialsekreterare.

Nu är det inte bara svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare utan i många fall är det även svårt att få tag på nyexaminerade. En bidragande orsak är kravet på socionomexamen för dem som arbetar inom den sociala barn- och ungdomsvårdens myndighetsutövning sedan juli 2014.

- Två av tre kommuner (68 %) inom *Ekonomiskt bistånd* och nio av tio kommuner (86 %) inom *Barn och unga, myndighetsutövning* har idag ganska eller mycket svårt att rekrytera **nyexaminerade** socialsekreterare
- Beträffande HVB (Hem för vård eller boende) inom *Barn och unga* är rekryteringsläget bättre men en av tre kommuner har svårt att göra en bedömning, vilket gör bilden otydlig. Ungefär en av tre kommuner uppger att de har svårt att rekrytera behandlingsassistenter och boendestödare idag.

En majoritet av kommunerna anser att delar av socialsekreterares arbetsuppgifter kan utföras av andra yrkesgrupper. Det handlar om arbetsuppgifter som administration och dokumentation, transporter, leta platser, skrivhjälp samt enklare handläggning mm. Enkätsvaren visar dock att det kan behöva tydliggöras vilka arbetsuppgifter som kan utföras av andra.

Kommunerna önskar flera olika slags stöd för att lösa rekryteringssituationen. De åtgärder som kommunerna anser vara av störst betydelse är arbetet med att göra myndighetsutövning attraktivt samt förbättra introduktion av nyanställda. Vad gäller introduktion pågår ett arbete på Socialstyrelsen och samtidigt arbetar kommunerna och SKL med båda frågorna utifrån handlingsplanen [Stärkt skydd för barn och unga](#).

# Bakgrund

För att få en bättre bild av hur personalförsörjningen inom socialtjänsten påverkats av flyktingsituationen skickade SKL i december 2015 ut en enkät till kommunerna. I enkäten frågar vi om hur kommunerna löst den ökade arbetsbelastningen hittills och vilka insatser de ser behov av. Dessutom ställs frågor om dagens rekryteringssituation såväl som hur den var för 12 månader sedan, liksom hur den kommer att vara 12 månader framåt i tiden. Vi har bett kommunerna att ta hänsyn till fördelningstalen för 2016 för ensamkommande barn och för övriga nyanlända invandrare inom flyktingmottagandet, när de gör sin bedömning av rekryteringsbehoven.

Enkäten fokuserar på två verksamheter inom individ- och familjeomsorg.

- Social barn- och ungdomsvård (myndighetsutövning och HVB (Hem för vård eller boende))
- Ekonomiskt bistånd (myndighetsutövning)

Under 2015 ökade antalet flyktingar som kom till Sverige kraftigt. Antalet ensamkommande barn har ökat från 7 000 barn år 2014 till drygt 35 000 barn år 2015, vilket innebär en kraftigt ökad arbetsbelastning inom framför allt området *Barn och Unga*. Påverkan inom området *Ekonomiskt bistånd* är inte lika direkt, men förväntas öka om några år då många nyanlända lämnar etableringsuppdraget. Flyktingar som fått uppehållstillstånd och påbörjat sin etablering ska få etableringsersättning, men i avvaktan på att den kommer igång kan det finnas behov av ekonomiskt bistånd under det så kallade ”glappet”.

Rekryteringssituationen har också påverkats av att det sedan den 1 juli 2014 är krav på socionomexamen för de som arbetar inom den sociala barn- och ungdomsvårdens myndighetsutövning och som omfattar följande uppgifter:

- bedömning av och om utredning ska inledas,
- utredning och bedömning av behovet av insatser eller andra åtgärder,
- uppföljning av beslutade insatser.

Personal utan examen som anställts innan bestämmelsen trädde i kraft har dispens att arbeta med ovanstående uppgifter fram till den 30 juni 2019. De regionala utvecklingsledarna<sup>1</sup> inom den sociala barn- och ungdomsvården uppskattade i november 2015 att det fanns 450-500 socialsekreterare och arbetsledare inom barn- och ungdomsvården som saknade formell socionomexamen.

---

<sup>1</sup> Varje län har sedan 2011 en eller flera regionala utvecklingsledare inom den sociala barn- och ungdomsvården. Det har skett inom ramen för en överenskommelse mellan regeringen och SKL.

## Enkäten

I Göteborg, Stockholm och Malmö skickades enkäten ut till respektive stadsdelsförvaltning, då det var svårt för en person att svara för hela kommunen. I sammanställningen har svaren från stadsdelarna vägts samman till ett svar per kommun. Enkäten riktades till verksamhetschefen för socialtjänsten. Av de som svarat är

- 49 procent IFO-chef (Individ och familjeomsorg) eller motsvarande,
- 20 procent socialchef eller motsvarande och
- 31 procent har en annan befattning. Vanliga befattningar är enhetschef eller avdelningschef.

Det är 245 kommuner som svarat på enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 84 procent. Vissa respondenter/kommuner har inte besvarat samtliga frågor. Det är fler kommuner som svarat på frågorna om *Barn och unga* än om *Ekonomiskt bistånd*. Bortfallet är inte större än cirka 20 procent i någon kommungrupp eller län, med undantag av Jämtland där fyra av åtta kommuner har svarat på enkäten.

Vi har även jämfört svaren i enkäten efter kommunernas flyktingmottagande de senaste 24 månaderna utan att hitta några större skillnader. Av de kommuner som tagit emot flest flyktingar de senaste 24 månaderna är det fler som svarat att de har mycket svårt att rekrytera än övriga kommuner.

# Pågående åtgärder för att lösa personalsituationen

I enkäten har vi frågat efter kommunernas uppfattning om situationen. Någon analys av personalstatistiken för 2015 är ännu inte gjord. Kommunerna har använt olika sätt att möta den ökade arbetsbelastningen, både olika sätt att öka bemanning samt att prioritera om eller ner i och mellan verksamheter, se diagram nedan. I dagsläget är det fler åtgärder som satts in inom området *Barn och unga* än inom *Ekonomiskt bistånd*. Tre av fyra kommuner har ökat antal tillsvidareanställda och/ eller prioriterat om i verksamheten inom området *Barn och unga*, medan motsvarande siffra inom *Ekonomiskt bistånd* är ungefär en av tre kommuner.

Att åtgärderna är vanligare inom *Barn och unga* bekräftas också av de öppna svaren som i stor utsträckning handlar om att man försökt rekrytera, men inte lyckats och därför inte kunnat anställa eller anställt medarbetare med annan kompetens. Några exempel på öppna svar:

*”Annonserar och söker socionomer hela tiden men det finns inga”*

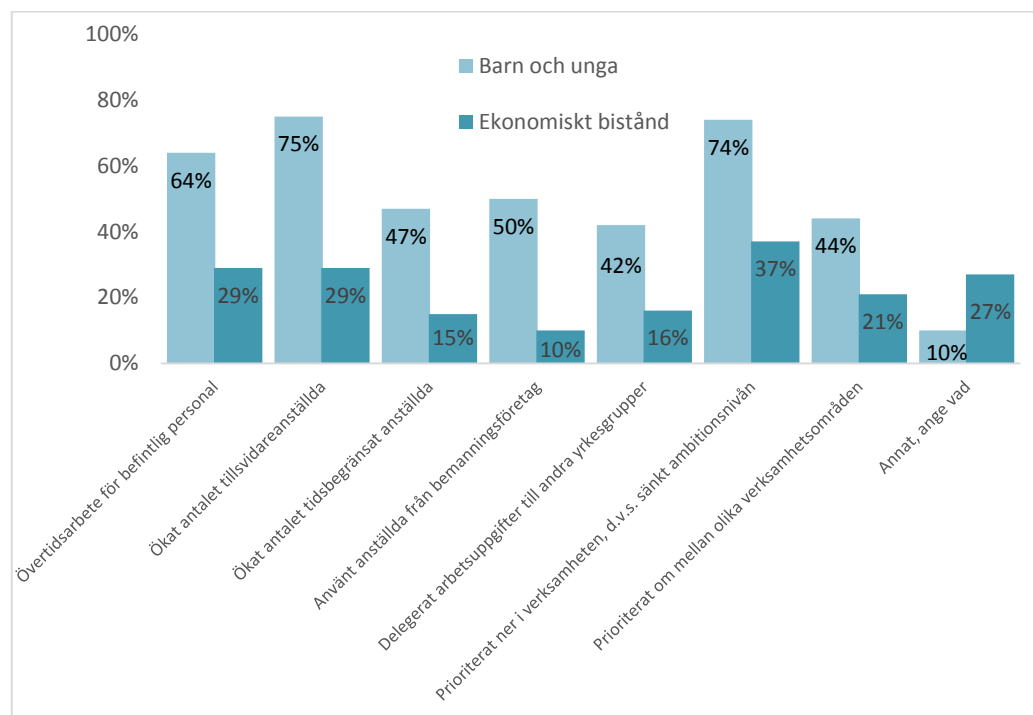
*”Bemanningsföretag har kontaktats men har inga socionomer att erbjuda”*

*”Släppt på socionomkravet”*

*”Studenter som medarbetare”*

De öppna svaren inom kategorin ”Annat” inom *Ekonomiskt bistånd* visar att flyktingsituationen ännu inte har påverkat detta område lika mycket och att mycket har gått att lösa inom befintlig verksamhet. Några kommuner nämner att ”glappet” har gett en något ökad arbetsbelastning, och lösningen har varit för- enklade handläggningsrutiner. På sikt ser många kommuner en risk för ökad arbetsbelastning och rekryteringsbehov.

*Diagram 1. Vilka sätt har er kommun använt sig av för att lösa den ökade arbetsbelastningen? Flera svarsalternativ är möjliga.*



Antal respondenter. Barn och unga 238, Ekonomiskt bistånd 217 kommuner

”Storstäder” är den kommungrupp (se bilaga) som i störst utsträckning använt de olika lösningarna. Samtliga kommuner i den gruppen har ökat antal anställda och prioriterat ner i verksamheten inom båda verksamhetsområdena. Inom *Barn och unga* är det ”glesbygdskommuner” som i minst utsträckning har använt sig av de olika lösningarna medan inom *Ekonomiskt bistånd* är ”förortskommuner”.

# Rekryteringsläget

I enkäten ställs frågor om hur lätt eller svårt det är att rekrytera olika yrkesgrupper idag, för 12 månader sedan, respektive hur de bedömer att det kommer att vara 12 månader framåt i tiden.

Det var svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare (minst två års erfarenhet) redan för 12 månader sedan, särskilt vad det gäller myndighetsutövningen inom området *Barn och unga*.

Idag bedömer kommunerna att det är ganska svårt eller mycket svårt att rekrytera både nyexaminerade och erfarna socialsekreterare inom både *Ekonomiskt bistånd* och *Barn och unga, myndighetsutövning*.

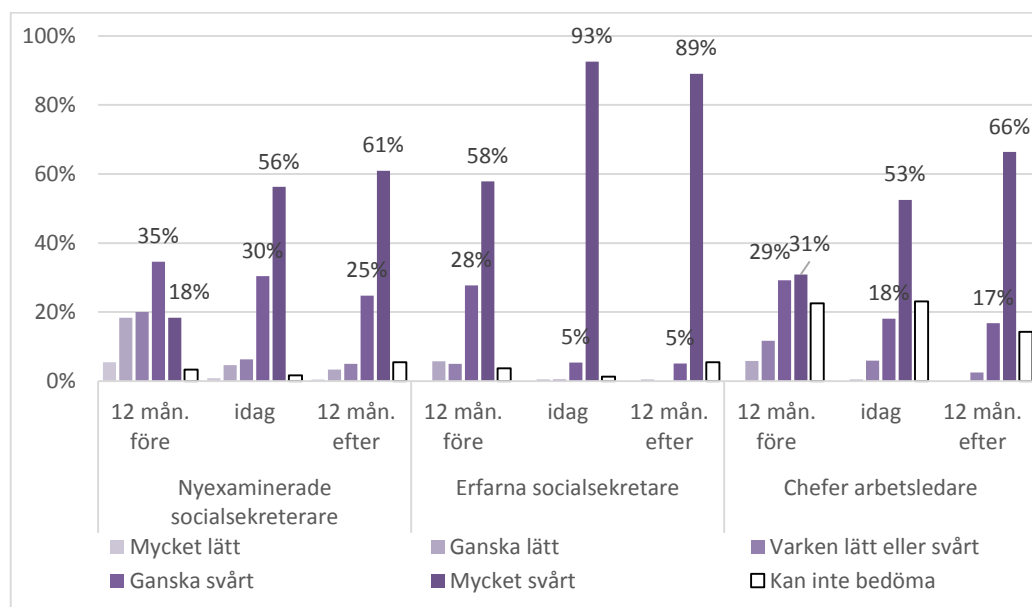
Beträffande HVB inom Barn och unga, är rekryteringsläget bättre. En av tre kommuner har dock haft svårt att göra en bedömning, vilket gör bilden otydligare.

## Barn och unga, myndighetsutövning

Redan för 12 månader sedan var det svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare i många kommuner inom området, se diagrammet nedan. 86 procent av kommunerna hade ganska svårt eller mycket svårt att rekrytera den gruppen. Idag uppger så gott som alla kommuner att det är ganska svårt eller mycket svårt för kommunerna att rekrytera såväl nyexaminerade (86 %) som erfarna socialsekreterare (98 %) liksom chefer/arbetsledare (71 %). Det rekryteringsläget bedöms också kvarstå 12 månader framåt. Nedan visas en karta med respektive kommuns svar.

På en öppen fråga om det är någon annan yrkesgrupp som de har svårt att rekrytera lyfts exempelvis familjehemssekreterare (13 kommuner), familjebehandlare (2) och gode män (2) fram.

*Diagram 2a Rekryteringsläget inom Barn och unga, myndighetsutövning, andel kommuner. Dataetiketter visas för alternativen ganska svårt och mycket svårt.*

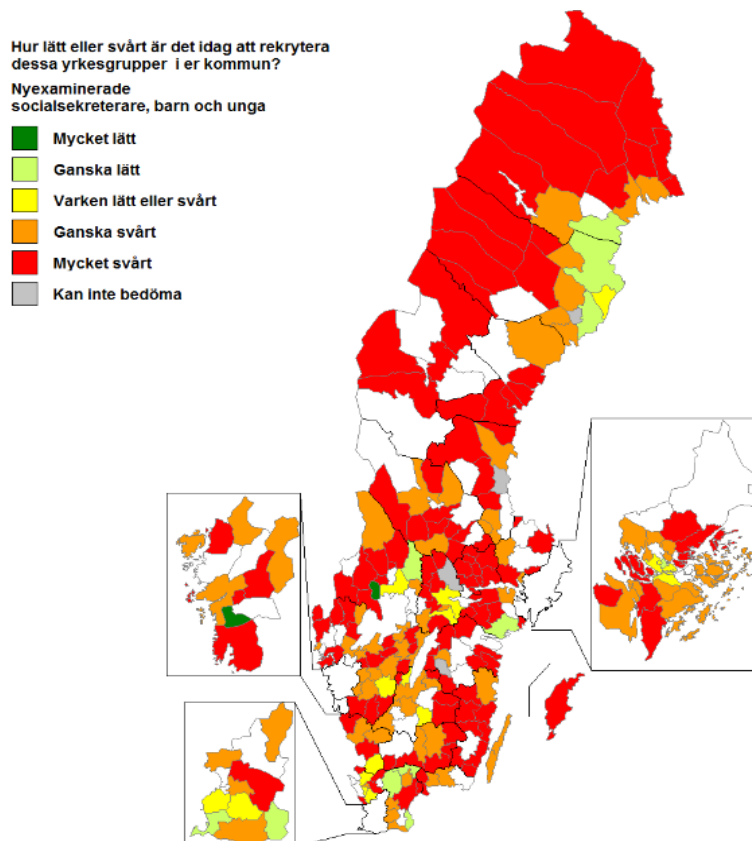


Antal respondenter varierar mellan 237 och 242.



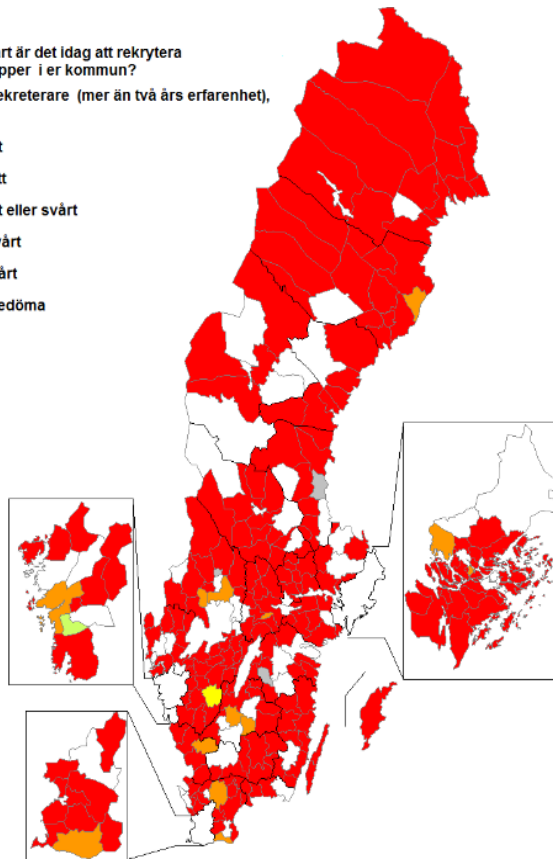
När man jämför hur svårt det är att rekrytera idag mellan olika kommungrupper är det tydligt att alla kommungrupper har svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare. När det gäller nyexaminerade socialsekreterare verkar det vara något lättare i gruppen storstäder och allra svårast i grupperna ”glesbygds-, turism- och besöksnäringkommuner” samt ”varuproducerande kommuner”.

### Kartor över rekryteringsläget för socialsekreterare inom *Barn och unga*



Hur lätt eller svårt är det idag att rekrytera  
dessa yrkesgrupper i er kommun?  
Erfarna socialsekreterare (mer än två års erfarenhet),  
barn och unga

- Mycket lätt
- Ganska lätt
- Varken lätt eller svårt
- Ganska svårt
- Mycket svårt
- Kan inte bedöma



## Ekonomiskt bistånd

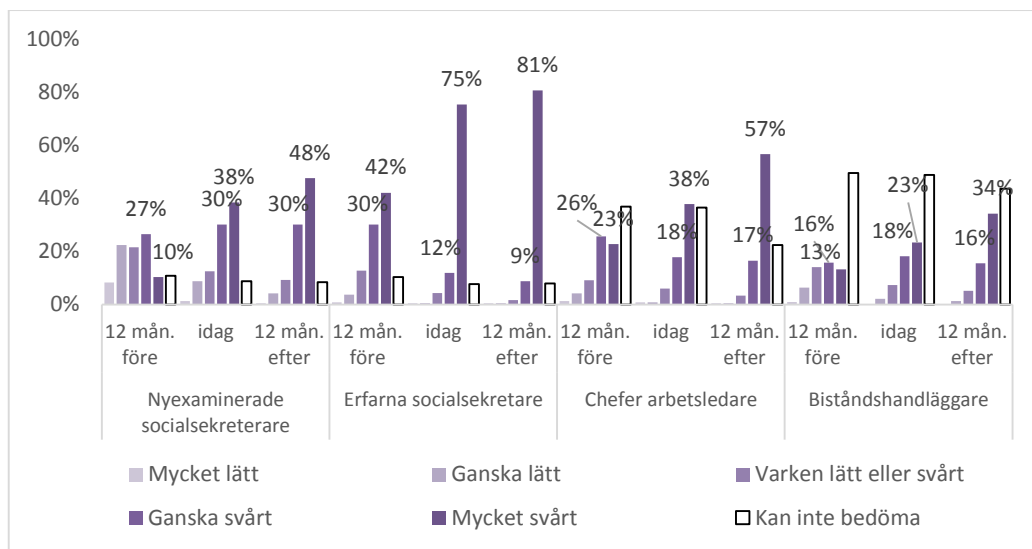
Av diagrammet nedan framgår att en av tre kommuner hade svårt (ganska eller mycket svårt) att rekrytera nyexaminerade och två av tre kommuner som hade svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare för 12 månaders sedan.

Idag är det två av tre kommuner (68 %) respektive nio av tio (87 %) av kommunerna som har svårt att rekrytera dessa grupper. Kommunerna uppskattar att situationen kommer att vara än svårare 12 månader framåt i tiden. På nästa sida visas en karta med respektive kommuns svar.

Det är mer än en tredje del av kommunerna som har haft svårt att göra en bedömning av hur svårt det är att rekrytera chefer/ arbetsledare samt biståndshandläggare. Av dem som gjort en bedömning har de flesta uppgett att det är svårt att rekrytera idag och att detta lär kvarstå eller blir svårare 12 månader framåt.

Det är bara ett fåtal kommuner som lyft någon annan yrkesgrupp på den öppna frågan om det är någon annan yrkesgrupp som de har svårt att rekrytera. Yrkesgrupper som nämns är administratörer (2 kommuner) samt chefer (1).

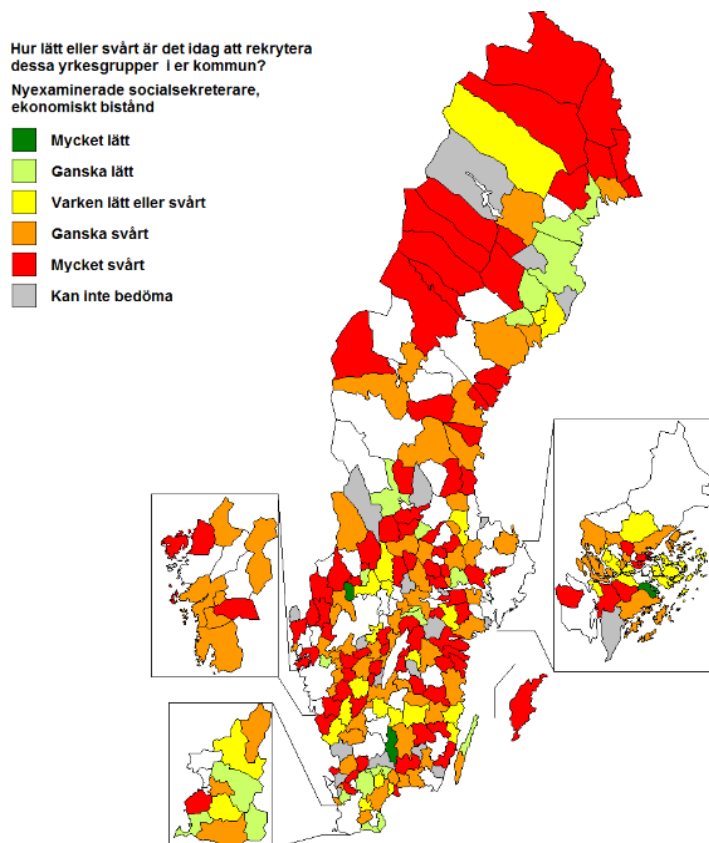
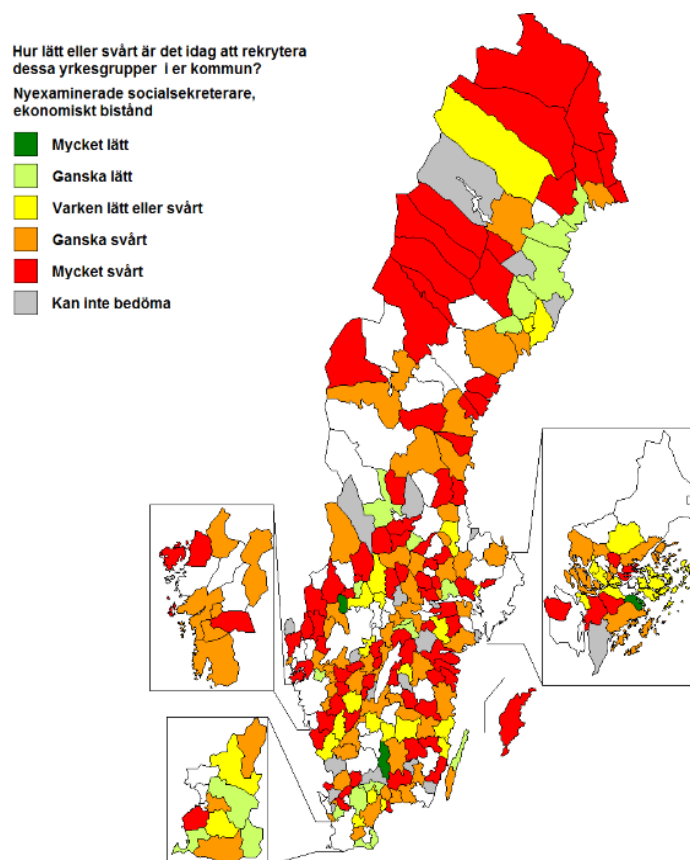
*Diagram 2b. Rekryteringsläget inom Ekonomiskt bistånd, andel kommuner. Dataetiketter visas för alternativet ganska svårt och mycket svårt.*



Antal respondenter varierar mellan 231 och 242.

Samtliga kommungrupper har svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare idag, även inom ekonomiskt bistånd. När det gäller nyexaminerade socialsekreterare är bilden något mer diversifierad, där "glesbygdskommuner" har det svårast att rekrytera yrkesgruppen. För biståndshandläggare är det nästan hälften av kommunerna som har haft svårt att göra en bedömning, vilket även försvårar jämförelsen mellan kommungrupper. "Glesbygdskommuner" (62 %) är den grupp där det är flest kommuner som har haft svårt eller mycket svårt att rekrytera biståndshandläggare. "Kommuner i större städer" (80 %) har svårast att rekrytera chefer/arbetsledare.

## Kartor över rekryteringsläget för socialsekreterare inom *Ekonomiskt bistånd*

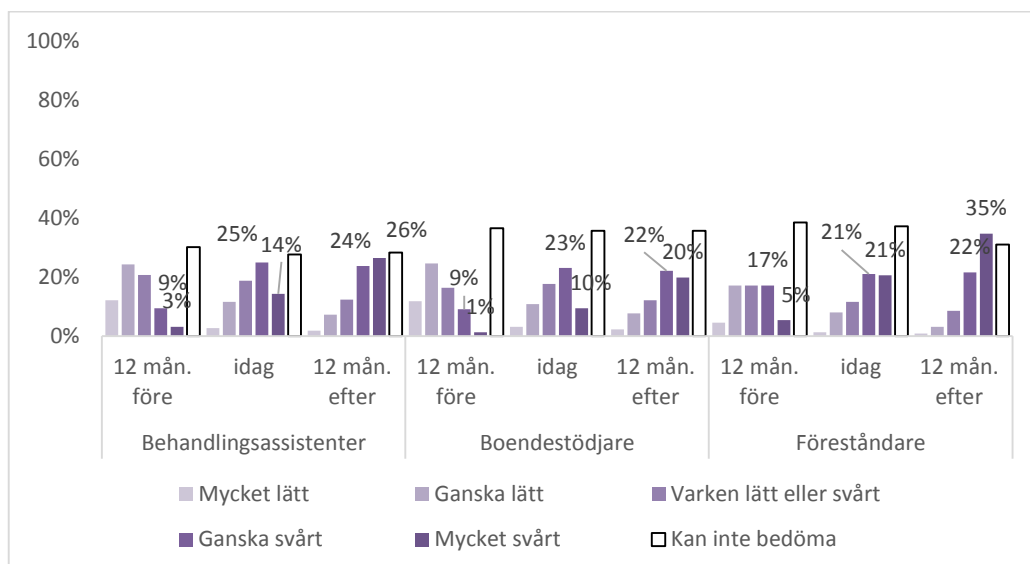


## Barn och unga, HVB

För de tre yrkesgrupperna inom HVB som ingår i enkäten, behandlingsassistenter, boendestödjare och föreståndare, är det ungefär en av tre kommuner som inte kan uppge om det är svårt eller lätt att rekrytera, vilket ger en otydlig bild. Rekryteringssituationen verkar dock inte lika svår i detta område. För 12 månader sedan var det ungefär en av tio kommuner som uppgav att det var svårt eller mycket svårt att rekrytera behandlingsassistenter och boendestödjare. Idag är det ungefär en av tre kommuner och 12 månader framåt i tiden bedöms det vara cirka hälften av kommunerna. Det är fler kommuner som har svårigheter att rekrytera föreståndare.

Det är bara ett fåtal kommuner som angett något yrke i den öppna frågan inom detta område. Kvalificerade boendestödjare (3 kommuner) och föreståndare/chefer (3) är yrken som nämns.

*Diagram 2c. Rekryteringsläget inom Barn och unga, HVB, andel kommuner. Dataetiketter visas för alternativerna ganska svårt och mycket svårt.*



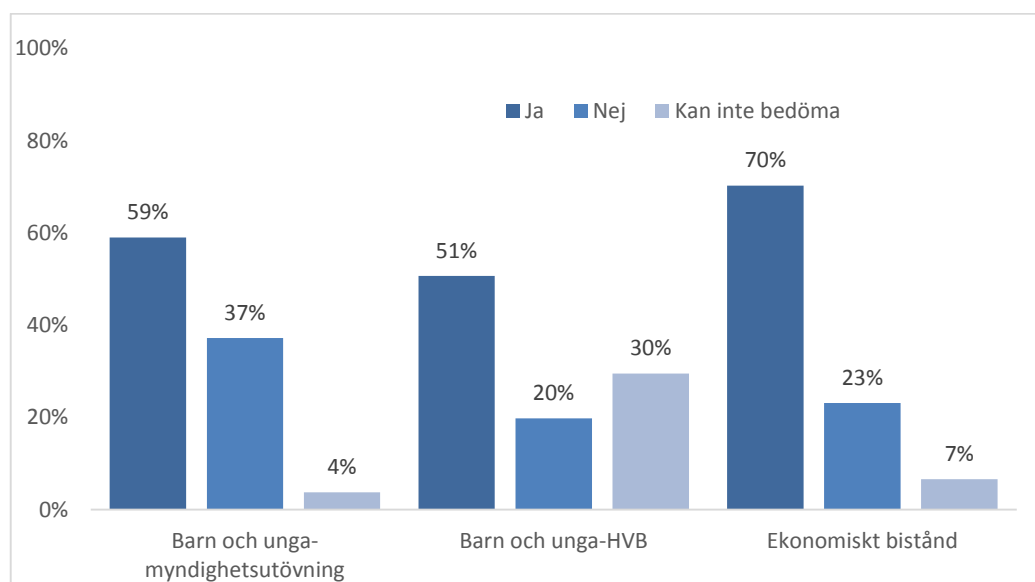
Antal respondenter varierar mellan 219 och 224.

Att ungefär var tredje kommun inte kan bedöma om det är lätt eller svårt att rekrytera inom detta område försvårar även jämförelsen mellan olika kommungrupper. ”Kommuner i glesbefolkad region” verkar ha svårare att rekrytera de tre yrkesgrupperna medan det finns fler kommuner i gruppen ”förortskommuner till storstäder” som inte har rekryteringsproblem.

# Arbetsuppgifter som kan utföras av andra professioner

För att lösa situationen med för få socialsekreterare har vi också ställt en fråga om delar av socialsekreterares arbetsuppgifter kan utföras av andra professioner. Inom *Ekonomiskt bistånd* är det drygt två tredjedelar av kommunerna som bedömer att det är möjligt och cirka hälften av kommunerna inom *Barn och unga*, både myndighetsutövning och HVB. Inom *Barn och unga, HVB* kan dock inte var tredje kommun göra en bedömning, vilket ger en otydlig bild.

*Diagram 3. Bedömer ni i er kommun att det finns delar av socialsekreterares/arbetsledares arbetsuppgifter som kan utföras av andra professioner?*



Antal respondenter varierar mellan 227 och 242.

Till denna fråga fanns också en öppen fråga om vilka arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av andra professioner. Antalet kommuner som ansåg att kvalificerad administration, som inte är att hänföra till dokumentation eller utredning, kan utföras av andra professioner än socialsekreterare varierar mellan 99 kommuner (*Barn och unga, HVB*), 134 (*Barn och unga, myndighetsutövning*) samt 153 kommuner inom *Ekonomiskt bistånd*. Därutöver finns de öppna svaren som är grupperade i olika kategorier och redovisas nedan, med några exempel. Vissa kategorier överlappar varandra.

## **Barn och unga, myndighetsutövning<sup>2</sup>**

- Administration (14 kommuner)

*Enklare administration som hanterar fakturor, beställa biljetter till klienter, utbetala ersättningar, sammanfatta statistik*

*Bokningar av tolk, resor, arkivhantering*

- Dokumentation (7)

*Dokumentation som avser fakta, inga bedömningar*

<sup>2</sup> Det kan tilläggas att i de öppna svaren angavs i flera fall exemplet ”uppföljning av beslutade insatser”. Eftersom det är en arbetsuppgift som enbart socionomer får utföra är de svaren inte med i redovisningen nedan.

*Dokumentation utifrån dikterat material eller att sitta med vid besök*

- Utredning (7)

*Utredande funktioner som ej innefattar beslutsfattande*

- Leta platser (8)

*Hitta och samordna arbetet med bostäder*

*Rekrytera uppdragstagare*

- Transporter (9)

*Lättare praktiska uppgifter t.ex. hämta ungdomar på Arlanda*

*Köra och hämta ensamkommande barn*

- Skrivarbete (4)

*Renskriva utredningar*

*Skriva utredning som är inspelad på diktafon eller dylikt.*

- Ekonomihantering (4)

### **Barn och Unga, HVB**

- Transporter (6)

*Vaktmästare eller chaufför*

- Administration (4)

*Enkla administrativa uppgifter*

*Återsökning statsbidrag*

- Fritidsaktiviteter (3)

*Fritidsledare*

*Fritidsaktiviteter/integrationsbefrämjande frågor*

- Föreningskoordinator (3)

*Samverkan mellan skola, fritids och frivilliga organisationer*

*Utveckla samverkan med civilsamhället*

- Etableringsstöd (2)

*Guidande verksamhet i samhällsorientering*

### **Ekonomiskt bistånd**

- Handläggning (22)

*Enkel handläggning av s.k. soft ärenden*

*Handlägga löpande försörjningsstöd efter grundutredning*

*Förbereda enklare handläggning, bokning*

*Kontroller*

*Inhämtande av underlag i samband med myndighetsutövning*

*Inhämtande av uppgiftsunderlag, rutinärenden*

- Administration och registrering (8)

*Enklare administrativa arbetsuppgifter*

*All administration som inte är myndighetsutövning*

*Registrera inkomna handlingar, skrivarbete*

- Utbetalningar (7)

*Medarbetare som enbart administrerar utbetalningar*

- Dokumentation (6)

*Lättare dokumentation*

- Utredning och uppföljning (5)

*Utredningar och uppföljningar av t.ex. beteendevetare med lämplig examen*

*Utredningar gällande ekonomiskt bistånd*

*Beräkningar (5)*

- Rådgivning

*Rådgivning*

*Stöd i hushållsekonomi, vardagsekonomi*

# Vilket stöd önskar kommunerna?

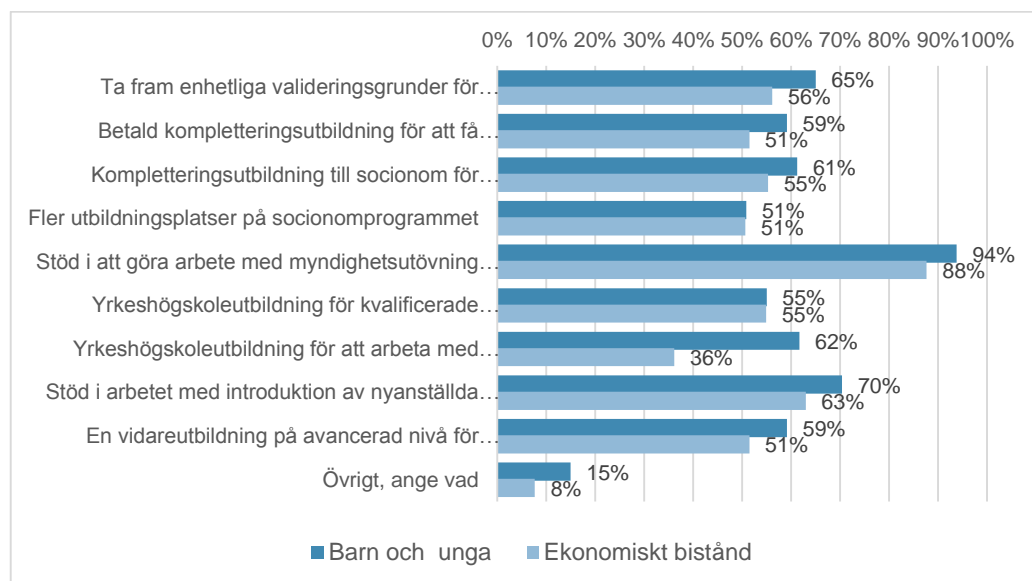
Kommunerna önskar olika slags insatser för att lösa rekryteringssituationen. I nästa kapitel beskrivs det arbete som pågår och därefter vad som behövs ytterligare. De två alternativ som de flesta kommuner har angett är:

- Nio av tio kommuner önskar *stöd i att göra arbete med myndighetsutövning mer attraktivt*.
- Ungefär två av tre kommuner önskar *stöd i arbetet med introduktion till nyanställda socialsekreterare*.

Ungefär hälften av kommunerna önskar också dessa insatser:

- ta fram enhetliga valideringsgrunder för att underlätta kompletteringsutbildning för att få socionomkompetens
- betald kompletteringsutbildning för att få socionomkompetens
- kompletteringsutbildning till socionom för akademiker med utländsk socionomexamen
- fler utbildningsplatser på socionomprogrammet
- yrkeshögskoleutbildning för kvalificerade administratörer, som exempelvis kan avlasta socialsekreterare
- yrkeshögskoleutbildning för att arbeta med ensamkommande barn vid HVB eller stödboende, t.ex. integrationspedagogutbildning
- en vidareutbildning på avancerad nivå för socialsekreterare och arbetsledare

Diagram 4. Vad önskar er kommun för stöd i den här situationen? Flera svarsalternativ är möjliga.



Antal respondenter varierar mellan 235 (Ekonomiskt bistånd) och 240 (Barn och unga).



# Hur kan kommunernas behov tillgodoses?

Kommunerna och socialtjänsten står inför nya utmaningar och behöver utvecklas för att bli en attraktiv arbetsgivare som kan möta rekryteringsbehovet. SKL har nio rekryteringsstrategier som arbetsgivare kan arbeta med för att möta rekryteringsutmaningen. Dessa är tillämpliga inom socialtjänstens alla verksamhetsområden.



## Använd kompetensen rätt och bredda rekryteringen

Socialtjänsten står inför nya utmaningar och behöver utvecklas för att bättre och mer effektivt kunna möta olika behov. Av kommunernas enkätsvar framgår att utbildade administratörer och handläggare kan avlasta socialsekreterare och arbetsledare när det gäller administration, beräkningar, bokningar och utbetalningar. Flera kommuner har på senare tid tillsatt eller avser att tillsätta mer administrativ personal som kan avlasta socialsekreterarna. Det finns en rad arbetsuppgifter som inte innebär myndighetsutövning och som mycket väl kan utföras av andra yrkesgrupper.

I arbetet med flyktingar behövs även nya yrkesroller som har fokus på integration och etablering i samhället. Det finns behov av att utforma en särskild yrkesutbildning för personal som arbetar på HVB med ensamkommande barn, exempelvis integrationspedagoger.

Färre än tio procent av socialsekreterarna är män. Om fler män söker sig till socionomutbildningen breddas rekryteringsbasen. En annan möjlighet är nyanlända socionomer med utländsk examen från tredje land. Här diskuteras för närvarande ett snabbspår för validering till socionomer. Förslaget innebär en utbildning på ett år som avser både teori och praktik.

### **Låt fler medarbetare jobba mer**

Det är ungefär tre av fyra socialsekreterare som arbetar heltid. Många av dem som arbetar deltid är småbarnsföräldrar. Det är viktigt att arbetsgivare underlättar för dem att få ihop arbete och familjeliv. Vid deltidarbete av andra orsaker behöver arbetsgivaren i dialog med medarbetaren diskutera möjligheter och förutsättningar för heltidsarbete. Det kan inte minst gälla för medarbetare som befinner sig i slutet av yrkeslivet, så att fler kan arbeta längre. Pensionerade socialsekreterare kan bli ett värdefullt stöd, inte minst till nyanställda.

### **Förläng arbetslivet**

Flera kommuner som svarat på enkäten har använt seniormedarbetare som en lösning.

### **Utnyttja tekniken för effektivare och bättre verksamhet**

Tekniska hjälpmedel kan underlätta samordning av transporter eller hitta platser på boenden. Inom Ekonomiskt bistånd finns exempelvis verktyget ”Sammansatt bastjänst ekonomiskt bistånd” (SSBTEK), som är en elektronisk tjänst framtagen för att stödja handläggningen av ärenden inom ekonomiskt bistånd. Vidare kan webb-möten/skype-möten vara ett alternativ till fysiska möten särskilt om avstånden är långa. Utnyttja tekniken!

### **Skapa engagemang och öka inflytandet**

Låt medarbetarna vara med och utforma verksamheten utifrån sin expertkunskap om brukarnas/klienternas individuella behov. Det kan ge såväl ökad kvalitet för brukare/klient som bättre arbetsmiljö och lägre kostnader.

### **Visa och skapa karriärmöjligheter**

I flera län har man utvecklat introduktionsprogram för nyanställda och heltäckande kompetensutvecklingsprogram för seniora handläggare och arbetsledare. Därutöver finns exempel på mentor- och traineeprogram.

Kommunerna behöver fortsätta att arbeta för att underlätta för blivande chefer. Tydliggöra möjligheter till karriärutveckling och låta medarbetare testa chefskap i mindre skala. Öka möjligheterna att bredda eller specialisera sig – karriär är inte bara att klättra uppåt.

### **Marknadsför jobben**

Lyft fram att det är inom myndighetsutövningen en socialsekreterare kan göra stor skillnad och hjälpa många människor. Kommunerna behöver vara synliga på ungas arenor som mässor, rekryteringsdagar och högskolorna.

En bra introduktion och ett gott och närvarande ledarskap är viktiga delar för att skapa attraktiva arbeten. Det är områden som arbetsgivarna behöver prioritera.

### **Underlätta lönekarriär**

Lönerna ska sättas lokalt och individuellt. Bra prestationer ska belönas.

## Pågående insatser

### **Barn och unga**

SKL initierade under 2015 ett arbete för att ta fram en handlingsplan för att stärka den sociala barn- och ungdomsvården, [Stärkt skydd för barn och unga](#). Planen togs fram i bred förankring hos förtroendevalda, socialchefs nätverk, individ- och familjeomsorgschefer, fackförbund och andra berörda. Handlingsplanen innehåller förbättringsförslag som bland annat berör områden som arbetsmiljö och utbildning. Implementeringen påbörjades med länsdialoger under hösten 2015. Prioriterade områden i många regioner är personalförsörjning och utbildningsfrågor.

Socialstyrelsen har tagit fram ett webbaserat stöd som ska ge en bild av vad ett introduktionsprogram kan innehålla. Det lanserades i början av 2016. SKL anser att det är bra men behöver utvecklas vidare. Vidare ska Socialstyrelsen utforma ett förslag till satsning på 210 miljoner kronor till kommunerna för att stärka bemanningen inom den sociala barn- och ungdomsvården. Medlen kan gå till att anställa såväl arbetsledare och handläggare som administratörer. Socialstyrelsen ska också under 2016 fördela 24 miljoner kronor till kommunerna för utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser inom den sociala barn- och ungdomsvården. Socialstyrelsen ska även se över behovet av ett kunskapsstöd för personalen på hem för vård eller boenden (HVB) och stödboenden i arbetet med målgruppen ensamkommande barn och unga.

### **Ekonomiskt bistånd**

Inom ramen för projektet ”Hållbart arbetsliv – socialsekreterarrollen i utveckling”, som initierats av SKL, pågår under våren 2016 en förstudie finansierad av Europeiska socialfonden för att belysa arbetssätt, metoder och arbetsvillkor för socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd. Utifrån resultatet av förstudien är avsikten att hitta relevanta områden för kommande utvecklingsarbete i kommunerna (medfinansieras av ESF).

Socialstyrelsen håller på att utveckla en bedömningsmetod (FIA- förutsättningar inför arbete), för socialtjänstens arbete med mottagare av ekonomiskt bistånd. Socialstyrelsen ska också göra en fördjupad analys av konsekvenser för socialtjänsten på grund av rådande flyktingsituation och ökning av ensamkommande barn. Därtill reviderar de kunskapsstödet för både socialtjänstens arbete med barn samt för nyanlända vuxna (18-24 år) inom ekonomiskt bistånd.

# Behov av ytterligare åtgärder och analys

- **Enklare att komplettera till socionombehörighet och flera vägar till behörighet.**

Idag saknas en enkel väg för yrkesverksamma socialsekreterare, som inte är socionomer men som har annan relevant examen att komplettera för att bli behöriga. Kraven i Socialstyrelsens föreskrifter där behörigheten regleras behöver ses över. Dessutom ställer högskolorna olika krav på vad som ska kompletteras. SKL anser också att en annan väg till behörighet bör vara lång erfarenhet av det praktiska arbetet, med högskolestudier i botten.
- **Förlängd och utökad dispens**

Under den extraordinära situation som råder behöver nuvarande övergångsregler förlängas för icke-socionomer som arbetar med myndighetsutövning och även utökas till att omfatta nyanställda.
- **Snabbspår för socionomer med utländsk examen**

För nyanlända socionomer med examen från tredje land diskuteras ett snabbspår för validering. Förslaget innebär en utbildning på ett år som avser både teori och praktik.
- **Analys av vilka arbetsuppgifter som kan utföras av andra kompetenser**

En djupare analys av vilka arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av andra kompetenser behöver göras bland annat med hänsyn till lagstiftning.
- **Behov av nya utbildningar**

Yrkeshögskoleutbildningar för kvalificerade administratörer och de som arbetar på HVB för ensamkommande, till exempel integrationspedagoger.
- **Fler platser på socionomprogrammet**

Det behövs fler platser på socionomprogrammet samt en bättre samverkan mellan högskola och kommuner i regionen när det gäller utbildningen och särskilt myndighetsutövning.
- **Marknadsför arbete med myndighetsutövning**

Både kommuner och högskolor behöver ta ett större ansvar för att marknadsföra arbete med myndighetsutövning, som ett led i att göra arbetet mer attraktivt. Det pågår även ett omfattande förbättringsarbete inom ramen för handlingsplanen ”Stärkt skydd för barn och unga” som bland annat tar upp behovet av spridning av goda exempel på vad den sociala barn och ungdomsvården bidrar med.

# Bilaga: Kommungruppsindelning 2011 – definitioner

Här nedan redovisas de tio grupperna som ingår i indelningen 2011 med antal kommuner som ingår i respektive grupp och en kort beskrivning:

## **1 Storstäder (3 kommuner)**

Kommuner med en folkmängd som överstiger 200 000 invånare.

## **2 Förortskommuner tillorstäder (38 kommuner)**

Kommuner där mer än 50 % av nattbefolkningen pendlar till arbetet i någon annan kommun. Det vanligaste utpendlingsmålet ska vara någon av storstäderna.

## **3 Större städer (31 kommuner)**

Kommuner med 50 000-200 000 invånare samt en tätortsgrad överstigande 70 %.

## **4 Förortskommuner till större städer (22 kommuner)**

Kommuner där mer än 50 % av nattbefolkningen pendlar till arbetet i en annan kommun. Det vanligaste utpendlingsmålet ska vara någon av de större städerna i grupp 3.

## **5 Pendlingskommuner (51 kommuner)**

Kommuner där mer än 40 procent av nattbefolkningen pendlar till en annan kommun.

## **6 Turism- och besöksnäringkommuner (20 kommuner)**

Kommuner där antalet gästnätter på hotell, vandrarhem och campingar överstiger 21 per invånare eller där antalet fritidshus överstiger 0,20 per invånare.

## **7 Varuproducerande kommuner (54 kommuner)**

Kommun där 34 % eller mer av nattbefolkningen mellan 16 och 64 år är sysselsatta inom tillverkning och utvinning, energi och miljö samt byggverksamhet (SNI2007)

## **8 Glesbygdskommuner (20 kommuner)**

Kommun med en tätortsgrad understigande 70 % och mindre än åtta invånare per kvadratkilometer.

## **9 Kommuner i tätbefolkad region (35 kommuner)**

Kommun med mer än 300 000 personer inom en radie på 112,5 kilometer.

## **10 Kommuner i glesbefolkad region (16 kommuner)**

Kommun med mindre än 300 000 personer inom en radie på 112,5 kilometer.

## Rekryteringsläget inom socialtjänsten

---

Inom Barn och unga samt Ekonomiskt bistånd, december 2015

Det ökade flyktingmottagandet under 2015 har lett till en ökning av arbetsbelastningen inom socialtjänsten, särskilt inom området *Barn och unga*. I den här sammanställningen redovisas vilka insatser kommunerna satt in för att lösa situationen, hur rekryteringsläget ser ut för olika yrkesgrupper samt vilket stöd kommunerna önskar framöver.

Upplysningar om innehållet

Bodil Umegård, [bodil.umegard@skl.se](mailto:bodil.umegard@skl.se), Kjerstin Bergman, [kjerstin.bergman@skl.se](mailto:kjerstin.bergman@skl.se)

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2016

ISBN: 978-91-7585-323-9

Produktion: Gunilla Blomstedt

Beställ eller ladda ner på [webbutik.skl.se](http://webbutik.skl.se). ISBN 978-91-7585-323-9