

Socialchefsrapport 2012

Idag och imorgon



Inledning

I denna undersökning har Sveriges socialchefer fått ge sin syn på de utmaningar som svensk socialtjänst står inför. Vision kan med glädje konstatera att socialcheferna trivs med sitt arbete. De är också motiverade att ta sig an morgondagens utmaningar. Det handlar framför allt om ett omfattande metod- och utvecklingsarbete med växande målgrupper. Ett arbete som måste ske parallellt med att de ekonomiska ramarna ofta blir allt snävare.

Enligt Sveriges Kommuner och Landsting kommer det att behövas ca 100 000 nya medarbetare inom socialtjänsten och äldreomsorgen de kommande 8-10 åren. Till allra största delen vårdpersonal men också socionomer och chefer. För att klara personalförsörjningen anser Vision att det är viktigt att skapa interna karriärvägar för nyckelgrupper som socionomer och chefer. Dock visar vår undersökning att det alltför ofta saknas tid och strategier för nödvändig och önskvärd fortbildning som kan motivera kompetenta medarbetare att stanna och utvecklas inom den egna organisationen.

Årets socialchefsdagar (26-27 oktober) arrangerar under temat *"Innanför men utanför"* flera seminarier om hur exempelvis vårdskandaler satt fokus på utveckling och kontroll. Det handlar också om behovet av ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, samt hur kommunerna kan arbeta för att attrahera kompetent personal och få dem att stanna kvar i verksamheten. Vision vill med årets socialchefsrapport bidra i dessa viktiga diskussioner.



Annika Strandhäll
Förbundsordförande Vision



Sammanfattning

- Sveriges socialchefer trivs på jobbet. 98 procent är ganska eller mycket nöjda med sitt arbete.
- I undersökningen har socialchefer fritt fått beskriva särskilda utmaningar under de närmaste åren. Vision har grupperat svaren under ett antal rubriker. De utmaningar som kommenteras mest frekvent berör i fallande ordning:
 1. Personalförsörjning
 2. Resurser
 3. Metodutveckling
- Få, en av tio, anser att det fullt ut finns förutsättningar för att ta sig an utmaningarna.
- Åtta av tio, bland de som inte anser sig ha tillräckliga förutsättningar, uppger att det handlar om resursbrist.
- Samtidigt som personalförsörjning framstår som en av de största utmaningarna anser inte ens hälften att man kan erbjuda konkurrenskraftiga karriärvägar och lön.
- Endast två av tio att socialchefer upplever sig ha tillräckligt med tid för ett strategiskt utvecklingsarbete.

- Nästan sju av tio socialchefer anser att det ibland eller ofta finns en skillnad mellan den politiska målsättningen och verksamhetens faktiska utförande.
- Nio av tio anser att socialtjänsten på något sätt kommer att vara beroende av den frivilliga sektorn. Andelen har ökat stadigt under de senaste tre åren som Vision ställt frågor om den frivilliga sektorns betydelse. Men få, endast en av tio, har etablerat ett tillfredställande sätt att samarbeta på.

Kort om undersökningen

Undersökningen genomfördes under perioden 31 augusti till 17 september. En elektronisk enkät skickades till socialchefer eller liknande i alla kommuner.

När undersökningen avslutades hade 130 svar inkommit vilket ger en svarsfrekvens på cirka 45 procent. Svarsfrekvensen var lägst i de mindre kommunerna (se tabellen), men eftersom de till antalet är fler än de större kommunerna kommer störst antal svar från dessa. Om man tittar på hur stor andel av befolkningen som de svarande representerar så finner man att majoriteten av den Svenska befolkningen utgör underlag för denna undersökning. Detta på grund av att svarsfrekvensen var relativt stor i de större kommunerna.

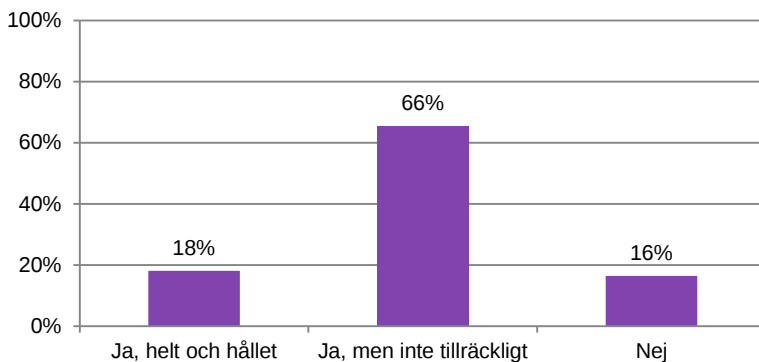
Kommunstorlek	Antal kommuner	Antal svar	Svarsfrekvens
Under 10.000	76	29	38,2%
10.000-19.999	95	36	37,9%
20.000-29.999	38	19	50%
30.000-49.999	35	17	48,6%
50.000-89.999	27	18	66,7%
90.000 eller mer	13	10	76,9%
Totalt	290	130	44,8%

Tabellen visar hur svaren fördelar sig mellan olika kommunstorlekar.

Många utmaningar väntar - tid för strategiskt utvecklingsarbete saknas ofta

Sveriges socialchefer trivs i sin yrkesroll, 98 procent är ganska eller mycket nöjda med sitt arbete. På samma gång uppger knappt två av tio att man har tillräckligt med tid för ett strategiskt utvecklingsarbete.

Upplever du att du har tid för strategiskt utvecklingsarbete?

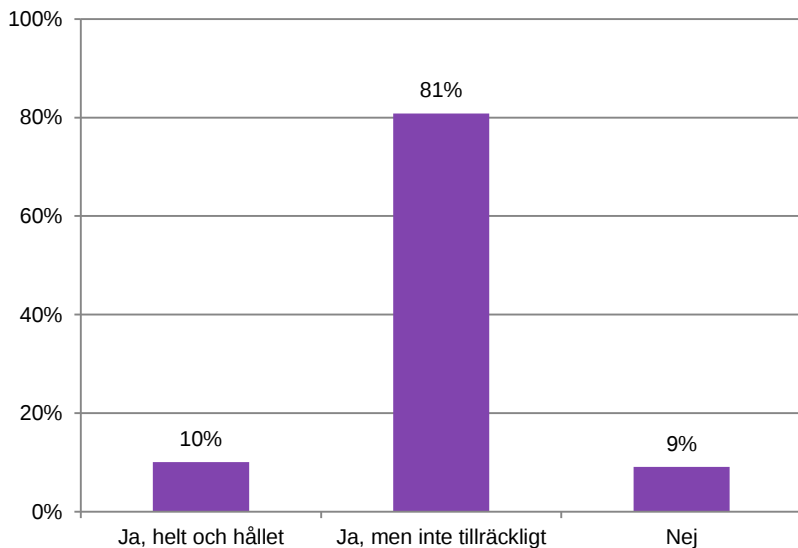


”Förvaltningschefen måste i allt större utsträckning fylla funktion som verksamhetschef, ekonom och utvecklingsledare”

”det är mitt ansvar att se till att jag har det”

I princip alla, 96 procent, anser att man står inför särskilda utmaningar de närmaste åren. Samtidigt anser få, en av tio, att det helt och hållet finns förutsättningar för att ta sig an utmaningarna.

Finns det förutsättningar för att kunna anta utmaningen/utmaningarna?



Förutsättningar som socialcheferna upplever saknas för att kunna anta utmaningarna:

Förutsättning som saknas	Andel
Resurser	79%
God personalförsörjning	40%
Kompetens	30%
Lagstiftning	5%
Externa aktörer (samverkan)	31%
Politiska prioriteringar	69%
Annat	5%

I undersökningen har socialcheferna fritt fått beskriva särskilda utmaningar under de närmaste åren. Socialcheferna har beskrivit en rad olika utmaningar som rör både den egna förvaltningen, kommunen i sin helhet men också Sverige totalt sett. I listan nedan har vi grupperat svaren under ett antal rubriker. Flest kommentarer handlar om personalförsörjning och resurser. Men också kommentarer runt metodutveckling på olika sätt och äldreomsorgen är frekvent förekommande.

De utmaningar som kommenteras mest frekvent berör i fallande ordning:

1. Personalförsörjning
2. Resurser
3. Metodutveckling
4. Äldreomsorg
5. Barn/ungdom
6. Arbetslöshet
7. Överstatlighet/lagstiftning
8. Försörjningsstöd
9. Bostäder
10. Samverkan
11. Invandring/nyanlända
12. Urbanisering

I den här rapporten har Vision valt att titta närmare på resultat och kommentarer runt de tre första.

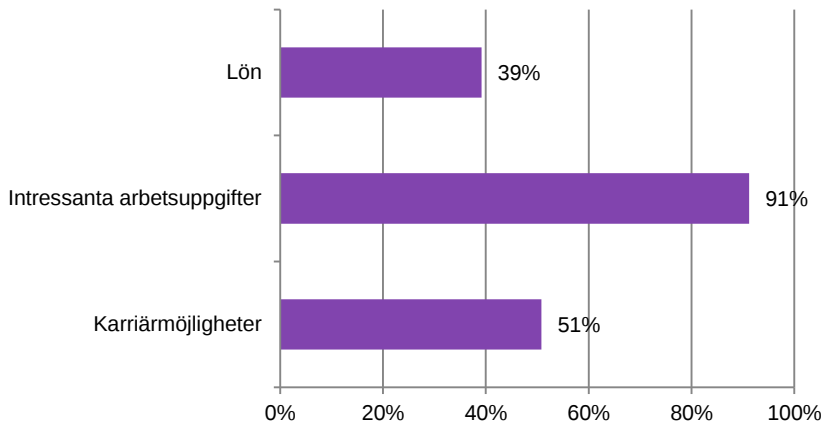
Personalförsörjning

Den största grupperingen med kommentarer, som drygt en fjärdedel av socialcheferna beskriver med egna ord, handlar om bemanning och rekrytering som några av de största utmaningarna under de närmaste åren. Det tycks gälla både på chefsnivå och för socionomer och vårdpersonal. Vid sidan av nyrekrytering så handlar en del kommentarer också om förmågan att behålla personal med hög kompetens.

Få karriärvägar för den som ger sig in i branschen

Tre användbara indikatorer om man vill mäta en organisations förmåga att attrahera unga och välutbildade kan vara intressanta arbetsuppgifter, karriärmöjligheter och lön. Nästan alla socialchefer tycker sig kunna erbjuda intressanta arbetsuppgifter. Ungefär hälften kan erbjuda bra karriärmöjligheter. Endast fyra av tio anser att man kan erbjuda konkurrenskraftig lön.

Andel socialchefer i procent som anser att den egna organisationen kan erbjuda konkurrenskraftiga villkor för att locka till sig de bästa vid nyrekrytering i form av lön, karriärmöjligheter och intressanta arbetsuppgifter:

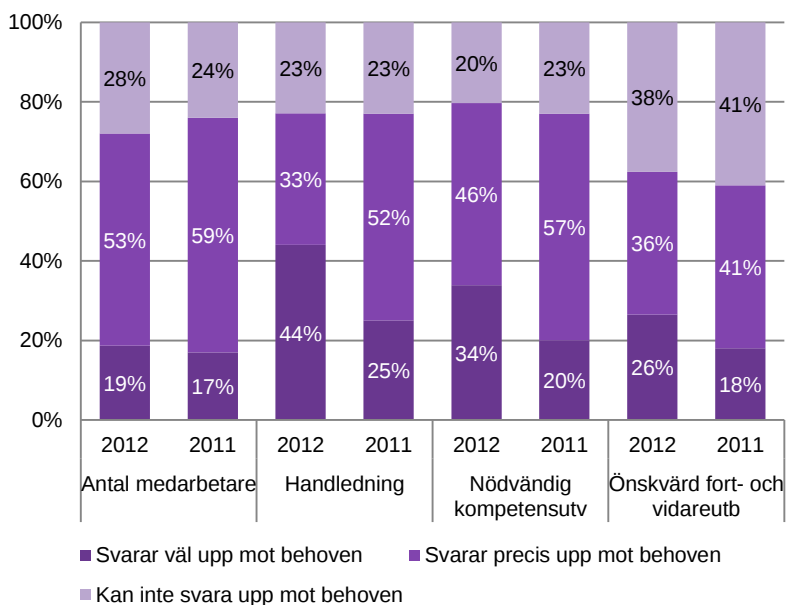


Flera av socialtjänstens verksamheter står inför ett förhållandevis stort rekryteringsbehov. Enligt SKL, Sveriges Kommuner och Landsting, är det framför allt till äldreomsorgen som flest kommer att behöva rekryteras. Inom individ- och familjeomsorg kan det också regionalt bli svårt att hitta kompetent personal utifrån allt mer specialiserade behov.

Personalförsörjning forts

Drygt en femtedel anser att man inte kan svara upp mot behoven när det gäller antalet medarbetare, möjligheten att erbjuda anställda handledning och nödvändig kompetensutveckling.

När det gäller verksamhetens nuvarande resurser kontra krav - hur ser det ut när det gäller antal medarbetare, handledning, nödvändig kompetensutveckling samt önskvärd fort- och vidareutbildning?



Resurser

Den näst största grupperingen med kommentarer, också ungefär en fjärdedel av socialcheferna berör det, skildrar särskilda utmaningar som kan relateras till frågor om resurser. Det är tydligt att många socialchefer upplever resurserna som starkt begränsade, samtidigt som man både kan se ökande behov och förväntningar på att utveckla verksamheternas kvalitet, metoder och organisation. En flera gånger återkommande kommentar handlar också om att med begränsade resurser kunna behålla förbyggande arbete, att exempelvis kunna värna de tidiga insatserna i barn- och ungdomsvården.

”Att få politiken att förstå att våra resurser är begränsade och då behöver de bli mycket bättre på att prioritera”

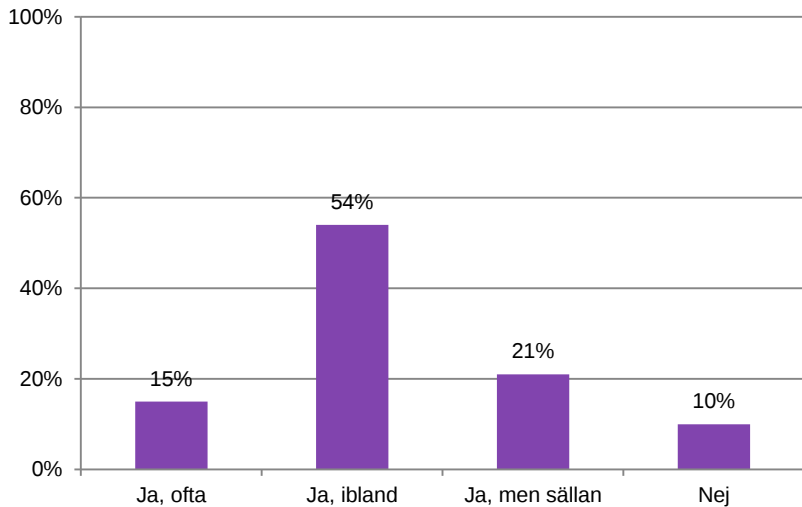
Skillnad mellan målsättning och faktiskt utförande

Nästan sju av tio socialchefer anser att det ibland eller ofta finns en skillnad mellan den politiska målsättningen och verksamhetens faktiska utförande.

”det känns som ett ständigt krig”

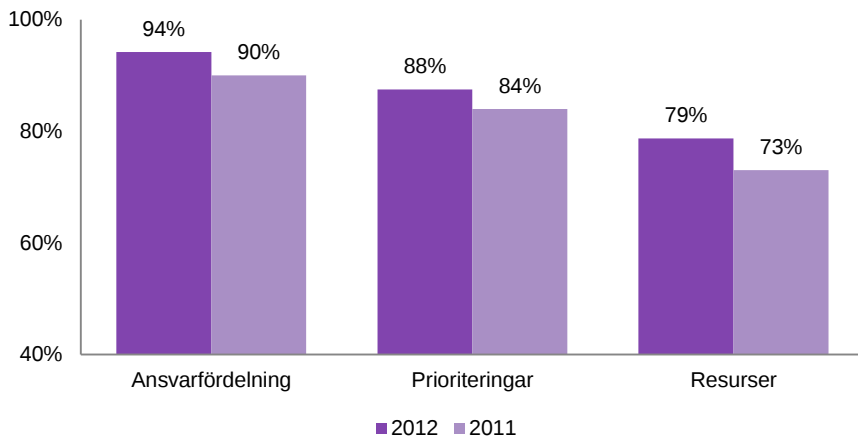
Kommentarerna ger en bild av att de politiska målsättningarna normalt stämmer väl överens med gällande lagstiftning. Däremot tycks det ofta finnas en diskrepans mellan mål och tilldelade resurser.

Anser du att det finns en skillnad mellan den politiska målsättningen och verksamhetens faktiska utförande?



Samsynen kan utvecklas på många håll

Andel socialchefer i procent som upplever att det till stor del eller delvis finns en gemensam syn mellan tjänstemän och politiker när det gäller:

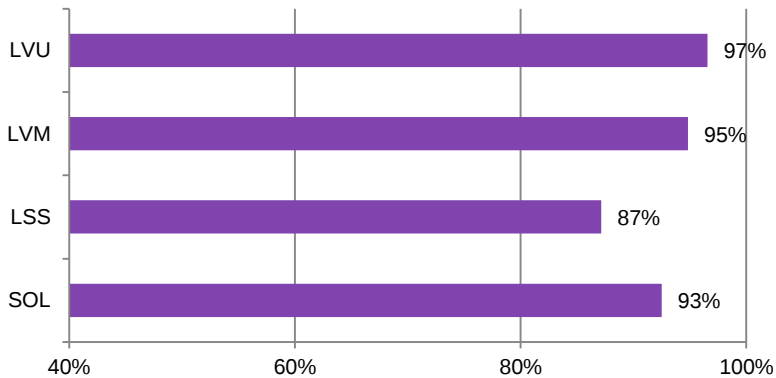


Lagen följs, men?

”sedan kan man alltid diskutera var man lägger ribban”

En tydlig majoritet anser att kommunen lever upp till lagstiftningen.

Andel socialchefer i procent som anser att kommunen lever upp till nedanstående lagar.



När Vision förra året formulerade frågan lite annorlunda och frågade om organisation hade de ekonomiska förutsättningar som krävs för att uppfylla intentionerna i lagstiftningarna svarande en femtedel att de har svårigheter att följa lagstiftningen. Sämst ställt var det med LSS där upp mot tre av tio inte ansåg sig kunna följa intentionerna.

Metodutveckling

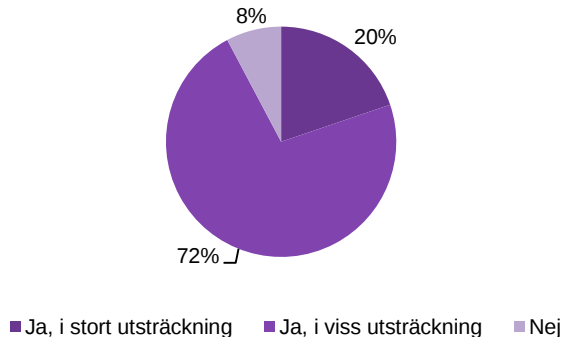
Den tredje största grupperingen med kommentarer, synpunkter från drygt en femtedel av socialcheferna, skildrar särskilt utmaningar som kan relateras till metodutveckling på olika sätt.

Kommentarerna rör bland annat en mer utvecklad resultatuppföljning/kvalitetssäkring, att nya brukargrupper har andra behov, ökad kund/klientorientering och större tillgänglighet.

Frivilliga sektorn är ett tydligt exempel på ett angeläget område där det krävs mycket mer strategiskt utvecklingsarbete.

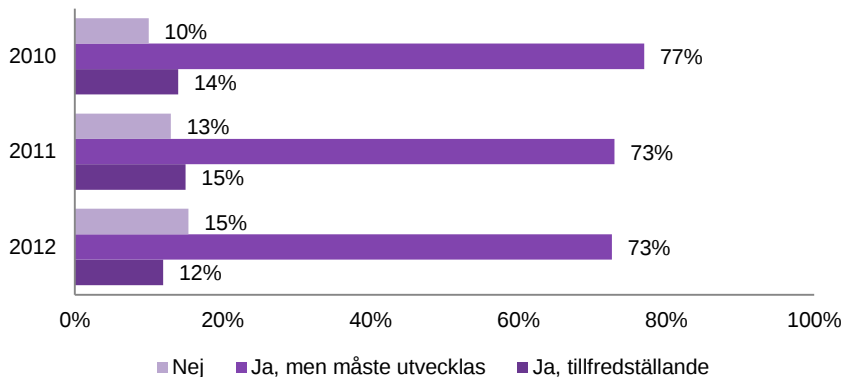
Totalt uppger 92 procent att socialtjänsten till viss del eller i stor utsträckning kommer vara beroende av den frivilliga sektorn. Det är en tydlig ökning de senaste tre åren samtidigt som utvecklingsbehovet är oförändrat stort. 2011 svarar 79 procent att socialtjänsten kommer att vara beroende av den frivilliga sektorn. 2010 ställdes frågan något annorlunda och då svarade 62 procent att organisationerna inom det civila samhället blir en allt viktigare part.

Anser du att socialtjänsten kommer att vara beroende av den frivilliga sektorn för att klara verksamheten?



Utvecklat samarbete med frivilliga sektorn önskas – endast drygt en av tio har samarbete som är tillfredställande

Har din organisation idag ett utvecklat samarbete med intressenter från den frivilliga sektorn?



Vision kommenterar

Sveriges socialcheferns enkätsvar ringar in de utmaningar svensk socialtjänst står inför. Det handlar om ett omfattande metod- och utvecklingsarbete för att öka kvaliteten och möta både nya och växande målgrupper, parallellt med att ramarna ofta blir allt snävare. Vi tolkar svaren som att detta är utmaningar som socialchefer känner sig motiverade att ta sig an. Samtidigt har socialcheferna svårt att hitta tid till eget strategiskt utvecklingsarbete. Bekymmersamt många tycker inte heller att det finns tillfredsställande med resurser till önskvärd kompetensutveckling för medarbetarna. Så frågan är vem som egentligen bedriver ett strategiskt utvecklingsarbete?

Ett tydligt exempel på ett strategiskt utvecklingsområde är äldreomsorgen, där de senaste årens debatt om missförhållanden lyft upp frågor om kvalitet i förhållande till ekonomiska resurser och bemanning. Kompetens och bemötande kopplat till individens behov är viktiga delar. Äldre är inte en homogen grupp utan människor med olika behov och det kommer därför krävas nya och mer individanpassade arbetssätt. Personalförsörjningsfrågan kommer vara stor inom äldreomsorgen, både till följd av stora pensionsavgångar och att andelen äldre ökar.

Ett annat exempel är frivilligsektorn. Sedan Vision för tre år sedan började ställa frågan om behovet av samarbete med den frivilliga sektorn har svaren visat att behovet är stort. Samtidigt är det få som svarar att man har ett tillfredsställande samarbete med den frivilliga sektorn. Frivilliga sektorn fungerar som komplement till

socialtjänsten på olika nivåer och i första hand genom lagstadgat uppdrag utifrån SoL och LSS. I andra fall handlar det om att idéburna organisationer rycker in som komplement till socialtjänsten. Resultatet av socialtjänstens samverkan med olika idéburna organisationer kan öka livskvalitén för medborgare/brukare. Det i sin tur medför ökat antal effektiva insatser och minskat antal ärenden för förvaltningen i sin helhet. Förutsättningarna för samarbete ser emellertid väldigt olika ut i landet och det krävs tid för att utveckla samverkan.

Många utmaningar kan och ska lösas internt inom socialtjänstens egen organisation, men långt ifrån allt. Socialtjänstens utmaningar tangerar på flera sätt andra områden som i princip är omöjligt för socialtjänsten självt att påverka, till exempel arbetslöshet, konjunkturcykler, skatteintäkter etc.

Vision anser att det är nödvändigt att Sveriges socialchefer får rätt förutsättningar och möjlighet att arbeta med strategiskt utvecklingsarbete. Detta för att möta stora utmaningar som personalförsörjning, resurser och metodutveckling etc. Som det ser ut bland majoriteten av socialcheferna idag, är det inte möjligt. Om inte tid och förutsättningar finns för att utveckla Sveriges socialtjänst, hur ska då socialtjänsten kunna bedriva ett kvalitativt och resultatbaserat socialt arbete framöver?

Vision vill utifrån ovan lyfta fram/ställa två frågor till styrande politiker, både på nationell och på kommunal nivå.

Hur skapas utrymme för socialcheferna att frigöra tid och resurser så att kompetensutveckling och metodutveckling möjliggörs för organisationens medarbetare?

Kommunerna ansvarar för att erbjuda verksamheter inom det sociala området av hög kvalitet genom såväl kommunala som privata utförare. När inte socialcheferna och deras organisationer maktar med detta eller maktar med att arbeta upp fungerande samverkansrutiner med den frivilliga sektorns olika aktörer kan utfallet av det sociala arbetet bli lidande. Det som borde kunna vara en avlastning riskerar att bli en belastning.

Hur ska chefernas förutsättningar förbättras?

Inom socialtjänstens verksamheter kommer man behöva anställa många nya chefer framöver. Ett gott ledarskap är också en av de viktigaste förutsättningarna för en verksamhet med hög kvalitet. Därför är regeringens kommande utbildningssatsning på chefer i äldreomsorgen mycket välkommen. Men det måste betonas att satsningar av den sorten måste följas av en seriös diskussion om chefernas förutsättningar. Vision ser att det är möjligt anta stora utmaningar om rätt förutsättningar finns. Chefer ska ha tid att arbeta strategiskt, de måste ha ett bra administrativt stöd och ett rimligt antal direkt underställda.

Socialchefsrapport 2012

**För frågor om undersökningens innehåll,
kontakta Visions strateg inom chef- och ledar-
skapsfrågor**

Jonas Karlsson
Jonas.karlsson@vision.se
076 133 03 31

eller Visions förbundsordförande

Annika Strandhäll
annika.strandhall@vision.se
08 789 63 19

Presskontakter

Nina Odermalm Schei, presschef
nina.odermalschei@vision.se
073 056 70 33

Maria Martinsson, pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070 655 50 48