

Stolthet och profession

En rapport om arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare i socialtjänsten.



Stolthet och profession

Rapport om arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare i socialtjänsten

Inledning

Socialsekreterare och biståndshandläggare inom socialtjänsten är goda ambassadörer för sin profession. De allra flesta trivs med sitt arbete, med sina arbetskamrater och samrådet kollegor emellan. De allra flesta rekommenderar gärna andra att såväl utbilda sig till socionomer som att börja arbeta på deras arbetsplats. För mig är detta glädjande besked som styrks av Visions nyligen genomförda enkät.

Samtidigt beskriver medlemmarna en annan bild. En vardag kantad av tuffa arbetsvillkor. Alarmerande många anställda i socialtjänsten upplever att ärendemängden och ärendetyngden är övermäktig. Att det professionella arbetet får stå tillbaka och att hot och våld är alltför vanligt. Trots det premieras inte erfarenhet och löneutvecklingen är marginell. Personalomsättningen blir hög på de arbetsplatser som inte förmår hantera situationen. Och kostnaderna drar iväg.

I arbetskraftsbarometern gör SCB bedömningen att det idag råder brist på yrkeserfarna socionomutbildade. I ljuset av Visions medlemmars upplevelser är det kanske inte så konstigt. Även om de flesta är nöjda och vill arbeta kvar är oroväckande många tveksamma om sitt framtida yrkesliv, vad de kommer att arbeta med och på vilken arbetsplats.

Om välutbildade ska fortsätta att attraheras av socialt arbete, vilja arbeta kvar på sina tjänster och bli just dessa attraktiva seniora yrkesmänniskor, krävs medvetna insatser från arbetsgivarnas och politikernas sida. I denna rapport pekar Vision på flera angelägna utvecklingsområden. Det är insatser som ökar kvaliteten inom socialtjänsten och hushållar med samhällets gemensamma resurser. Samtidigt förbättrar det förutsättningarna för Visions medlemmar att utföra ett professionellt arbete.

A handwritten signature in black ink, reading "Annika Strandhäll".

Annika Strandhäll
Förbundsordförande, Vision

Sammanfattning

Visions undersökning visar att socialsekreterare och biståndshandläggare inom kommunernas socialtjänst trivs med sina arbeten. Totalt svarar 84 procent att de trivs "mycket bra" eller "ganska bra på sina jobb". Vidare skulle en lika stor andel rekommendera någon annan person att utbilda sig till socionom. Tre av fyra tillfrågade skulle också uppmuntra andra börja arbeta på deras arbetsplats.

Fyra av fem upplever sin arbetsbelastning som "mycket hög" eller "ganska hög". I synnerhet gäller det unga personer. Situationen på arbetsplatserna förtydligas av de kommentarer som respondenterna hade möjlighet att lämna. Främst är det antalet ärenden och tyngden på dessa som minskar förutsättningarna för ett professionellt arbete och ger upphov till stress och uppgivenhet.

Var tredje person anger att de har blivit utsatta för hot och våld under de senaste två åren. De som i högst grad upplever hot och våld är de som saknar väl kända och inarbetade rutiner för dessa situationer. Män är mer utsatta för hot och våld än kvinnor. Drygt hälften av respondenterna har tillgång till kvalificerad extern handledare, men det skiljer mycket mellan verksamhetsområdena. Knappt hälften har en individuell plan för sin kompetensutveckling.

Personalomsättningen varierar beroende på arbetsplats. Sett över samtliga svarande anser var tredje att personalomsättningen är låg och ungefär lika många att den är hög, respektive "varken eller". Dock upplever hälften av dem som arbetar inom ekonomiskt bistånd att personalomsättningen är hög på deras arbetsplats. Genom frisvaren förtydligas de faktorer som bidrar till att personal väljer att sluta. Hög arbetsbelastning, bristande professionellt stöd, låg lön och marginell löneutveckling beskrivs som några av de bärande orsakerna.

Var tredje socialsekreterare och biståndshandläggare anger att de troligen kommer att vara kvar på sin nuvarande tjänst om tre år. 15 procent bedömer att de kommer att ha en annan tjänst, hos en annan arbetsgivare. Nästan var femte person är osäker på hos vilken arbetsgivare, eller med vilka arbetsuppgifter, de kommer att arbeta på några års sikt.

Visions förslag till åtgärder

Socialtjänsten har det yttersta ansvaret i samhället för att alla människor ska få det stöd och hjälp som de behöver och har rätt till. Rättssäkerhet och kvalitet ska vara självklara drivkrafter för dessa verksamheter, och personalen inom socialtjänsten är därmed avgörande för den kvalitet och effektivitet som verksamheten levererar till medborgarna.

I lägesrapporten för 2013 redovisar Socialstyrelsen utvecklingen inom socialtjänstens olika verksamheter. Bland annat beskriver myndigheten att personal som arbetar med ekonomiskt bistånd måste göra svåra bedömningar och ofta utsätts för påtryckningar från klienter. Erfarenhet och särskild kunskap är nödvändig för att socialsekreterare ska kunna utföra arbetet på bästa möjliga sätt, menar Socialstyrelsen. Detta stämmer väl överens med Visions erfarenheter och medlemmarnas svar i enkäten, inte minst det som kommer till uttryck i frisvaren. Resonemanget är också applicerbart på hela socialtjänstens verksamhet.

Hanterbar ärendemängd och ärendetyngd

Alltför många och tunga ärenden är det hinder som respondenterna pekar ut som mest akut att ta tag i för att skapa förutsättningar för ett professionellt arbete. Genom en hanterbar ärendebelastning får socialsekreterarna och biståndshandläggarna bland annat bättre möjligheter till följande beslut.

Rättsäkerheten och kvaliteten inom socialtjänsten ökar, vilket är av nationellt intresse. Frågan om ärendemängd och ärendetyngd behöver framför allt diskuteras lokalt, i varje kommun och på varje enskild arbetsplats. Chefers förutsättningar att utföra ett gott ledarskap är avgörande, men perspektivet behöver även analyseras utifrån ett bredare organisatoriskt plan. Om styrningen av verksamheten sviktar försämras personalens förutsättningar att kunna hantera många och tunga ärenden.

- Vision efterlyser en genomgripande diskussion kring ärendemängd och ärendetyngd för socialtjänstens personal. Exempelvis bör Inspektionen för vård och omsorg även granska personalens ärendebelastning vid tillsynen av socialtjänsten. Lokalt finns ett behov av att Vision väcker frågorna i intresseförhandlingar.

Verktyg för professionellt arbete

Anställda inom socialtjänsten verkar inom professionsfältet socialt arbete som vilar på en vetenskaplig grund. Kvalitet inom socialtjänstens arbete förutsätter att de anställda har kontinuerlig tillgång till olika professionella verktyg för att kunna upprätthålla sina kunskaper och färdigheter.

Kompetensutvecklingen behöver vara anpassad efter individuella behov samt verksamhetens krav. Regelbunden ärendedragning och extern handledning är grundläggande behov. Arbetssituationen måste medge utrymme för kollegialt samråd och stöd i det vardagliga arbetet.

- Arbetsgivarna måste garantera socialsekreterare och biståndshandläggare grundläggande professionsstöd, samt utrymme i arbetsbelastningen för att kunna tillgodogöra sig detta stöd. Rätten till professionsstöd är också en fråga som kan väckas inom ramen för intresseförhandlingar på arbetsplatsen.

Minska personalomsättningen

Enligt respondenterna har de flesta verksamheter inom socialtjänsten en stabil personalsituation. Undersökningen visar samtidigt att hälften av dem som arbetar med ekonomiskt bistånd upplever att personalomsättning är hög på deras arbetsplats. Hög personalomsättning försämrar förutsättningarna för ett gott socialt arbete och kontinuiteten mot klienten/brukaren går förlorad. De socialsekreterare och handläggare som är kvar får ofta en ohanterlig situation, vilket leder till även dessa till slut lämnar arbetsplatsen. Detta är en orsak till att två tredjedelar av personalen är osäkra på om de kommer att stanna kvar på sina tjänster på några års sikt.

- Nedåtgående spiraler i personalomsättning måste brytas. Till exempel behöver kommunerna över lag förbättra introduktionen av nyexaminerade och nyanställda. Det gäller generellt för alla socialsekreterare och biståndshandläggare, men är särskilt angeläget inom ekonomiskt bistånd.

Möjlighet till löneutveckling

Löneutvecklingen för personal inom socialtjänsten är marginell. Vision anser att lön ska bedömas utifrån varje persons utbildning, kompetens, ansvar och resultat. Individuell lönesättning ska ge grund för en lönekarriär men förutsätter en väl fungerande löneprocess där chefen har mandat (och resurser) att bedöma varje medarbetare.

Utöver att löneprocessen brister tjänar såväl kvinnor som män i socialtjänsten betydligt lägre än personer med motsvarande utbildning och arbetsuppgifter inom mansdominerade sektorer. Detta är ett uttryck för så kallade strukturella löneskillnader. Vision anser att det är ovärdigt ett land som Sverige, som strävar efter jämställdhet, att denna form av diskriminering får fortgå.

- Det är orimligt att stora grupper som socialsekreterare och biståndshandläggare tjänar i stort sett lika mycket oavsett prestation, erfarenhet och utbildning. Inom ramen för ett större lönepolitiskt arbete kommer Vision fokusera på personalen inom socialtjänsten och arbeta fram en lönestrategi som medlemmarna känner sig delaktiga i. Vidare kommer Vision att fortsätta vara pådrivande mot strukturella löneskillnader, till exempel i regeringens delegation för jämställdhet i arbetslivet.

Nolltolerans mot hot och våld

Goda förutsättningar att göra ett professionellt inom socialtjänsten arbete minskar också förekomsten av hot och våld. Socialsekreterare har i regel inte upplevt hot eller våld under de senaste åren. Men en av tre har utsatts - vilket är oacceptabelt många. Det förbyggande arbetet mot hot och våld ska vara väl förankrat hos personalen, detsamma gäller säkerhetsrutiner och krishantering. Därför är undersökningens resultat oroväckande: personer som i högst grad är utsatta för hot och våld på sina arbetsplatser är desamma som saknar kända och inarbetade rutiner.

I undersökningen anger en högre andel män än kvinnor att de är utsatta för hot och våld. En rapport från Arbetsmiljöverket från 2011 (Hot och våld inom omsorg och vård) visar också på att manliga socialarbetare är starkt överrepresenterade när det gäller att ha blivit utsatta för fysiskt våld på arbetsplatsen.

- Vision anser att nolltolerans ska råda i synen på hot och våld. Vidare bör regeringen ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utreda och utforma riktlinjer kring hot och våld mot män som arbetar med socialt arbete, samt göra dessa riktlinjer väl kända inom verksamheterna.



Om undersökningen

Undersökningen genomfördes mellan den 4 och den 25 mars 2013 och bygger på 1159 svar. En elektronisk enkät skickades ut till Visions medlemmar som arbetar med myndighetsutövning inom den kommunala socialtjänsten, i huvudsak som socialsekreterare och biståndshandläggare. Urvalet är slumpmässigt och obundet och svaren är representativa för målgruppen.

Respondenterna gavs möjlighet att kommentera sina svar på ett flertal av frågorna, vilket många har utnyttjat. Dessa frisvar har sammanställts så långt det har varit möjligt och redovisas i rapporten.

Resultatredovisning

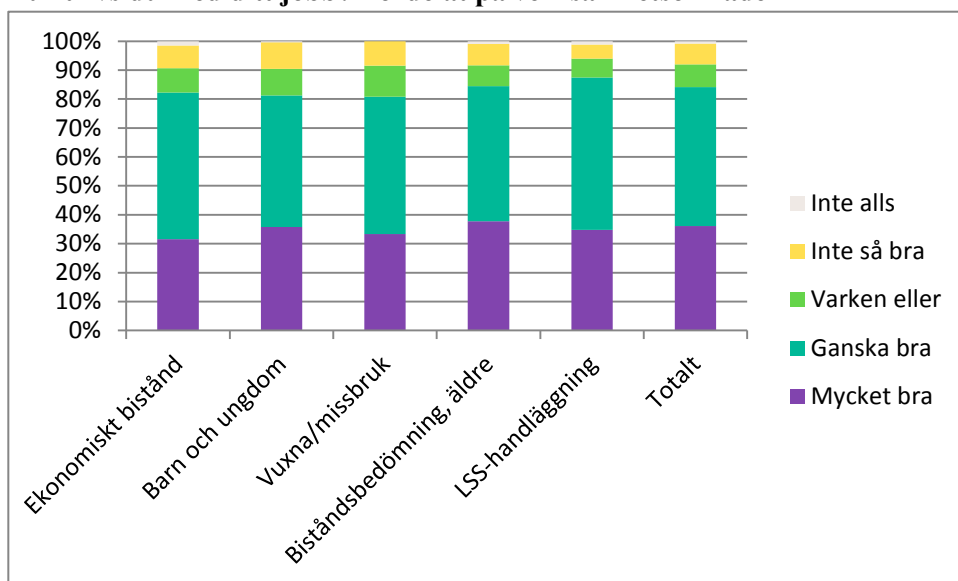
Respondenterna arbetar i huvudsak inom verksamhetsområdena ekonomiskt bistånd, barn och ungdom, vuxen/missbruk, biståndsbedömning, äldre eller LSS- handläggning. Vanligast är att de svarande arbetar i medelstora kommuner med 80 000 – 149 000 invånare. I princip har alla fast anställning.

En övervägande majoritet av de svarande har universitets- eller högskoleutbildning, längre än tre år (75 procent). Knappt var femte svarande har högskoleutbildning som är kortare än tre år (18 procent). Vanligaste utbildningen är socionomexamen, följt av examen från Sociala omsorgsprogrammet. Idag är dessa utbildningsprogram sammanförda.

Majoriteten av de svarande har verkat inom sitt yrke mellan 11-20 år, men har arbetat på sin arbetsplats mellan 1-6 år. Av de som arbetat kortare än tre år på sin nuvarande arbetsplats, arbetar huvuddelen inom ekonomiskt bistånd. 13 procent av respondenterna är män och 87 procent kvinnor, vilket speglar könsfördelningen inom verksamhetsområdet.

Trivsel på arbetet

Hur trivs du med ditt jobb? Fördelat på verksamhetsområde



Totalt svarar 84 procent att de trivs mycket bra eller ganska bra på sina jobb. Sammantaget för de båda svarsalternativen ”mycket bra” och ”ganska bra” har LSS-handläggare högst andel med 86 procent.

Fördelat på ålder återfinns inga nämnvärda skillnader jämfört med genomsnittet. Det gäller även för gruppen under 30 år. Noterbart är att andelen över 60 år som har angivit att de ”trivs mycket bra”, ligger drygt tio procentenheter över genomsnittet.

Kvinnor trivs i högre grad än män ”mycket bra eller ”ganska bra” på sina arbeten. Män svarar i högre grad än kvinnor ”varken eller” eller ”inte så bra”.

Nöjd på arbetet

På frågan ”Vad i ditt jobb är du mest nöjd med?” gavs respondenterna möjlighet att kommentera sitt svar. Av dessa frisvar framgår att arbetet upplevs som meningsfullt och givande. I synnerhet gäller det kontakten med många olika människor, såväl klienter/brukare som anhöriga.

*”Det är ofta möten med klienter
(med eller utan nätverk) som gör jobbet värt att gå till.”*

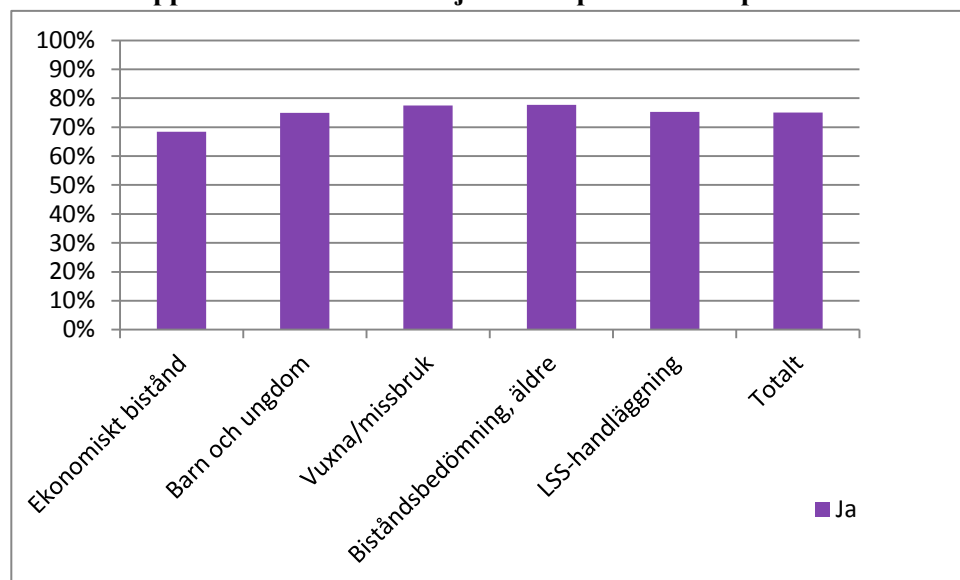
Själva utredningsarbetet definieras också som givande. Ett stort mått av inflytande, samt frihet att kunna styra och planera sitt arbete beskrivs också som en fördel. Andra positiva faktorer är en långtgående delegation och eget ansvar, samt en bra balans mellan kontorsarbete och andra arbetsuppgifter, till exempel ”fältarbete”. Mångsidigheten i arbetsuppgifter beskrivs som positiv, så länge arbetsbelastningen medger detta eller att krav inte finns på att alla arbetsuppgifter måste prioriteras samtidigt.

Kollegorna är den trivselfaktor som skattas högst. Flera svarande ger uttryck för att de inte hade orkat fortsätta med sitt jobb om det inte var för kollegorna på den egna arbetsplatsen. Av svaren framgår att det kollegiala stödet är starkt, man uppmuntrar och stöttar varandra, ger vägledning i ärenden och det

sociala arbetet. Mötet med samverkanspartners, inom och utom kommunen, skildras också som positivt.

Både kollegor och närmaste chefer beskrivs som kompetenta och engagerade. Chefens roll framställs som viktig, när ledarskapet fungerar trivs de anställda och känner stöd i sitt arbete. Främst är det den närmaste chefen som får lovord. Någon beskriver även fördelarna med en stor organisation där hela sociala sektorns myndighetsdel ligger i samma lokaler. Det leder till bra samverkansmöjligheter och ett ”respektfullt och förstående klimat kollegerna emellan”.

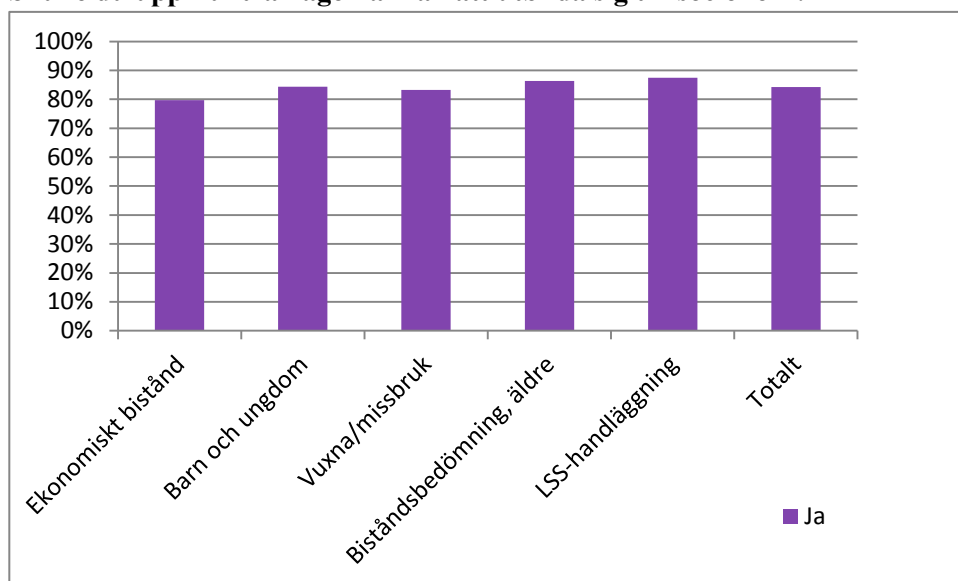
Skulle du uppmuntra andra att börja arbeta på din arbetsplats?



Tre av fyra svarande skulle uppmuntra någon annan att börja arbeta på deras arbetsplats. Det är små avvikelser mellan verksamhetskategorierna men biståndsbedömning, äldre ligger aningen högre än övriga verksamhetskategorier. De som arbetar inom ekonomiskt bistånd svarar i högst grad ”nej”, drygt 30 procent av dessa skulle inte uppmuntra andra att börja arbeta på deras arbetsplats.

Personer som är över 60 år skulle i högst grad uppmuntra andra att börja arbeta på deras arbetsplats (82 procent), medan knappt 70 procent av gruppen 35-39 år skulle göra detsamma. Inte heller på denna fråga avviker gruppen under 30 år nämnvärt från genomsnittet.

Skulle du uppmuntra någon annan att utbilda sig till socionom?



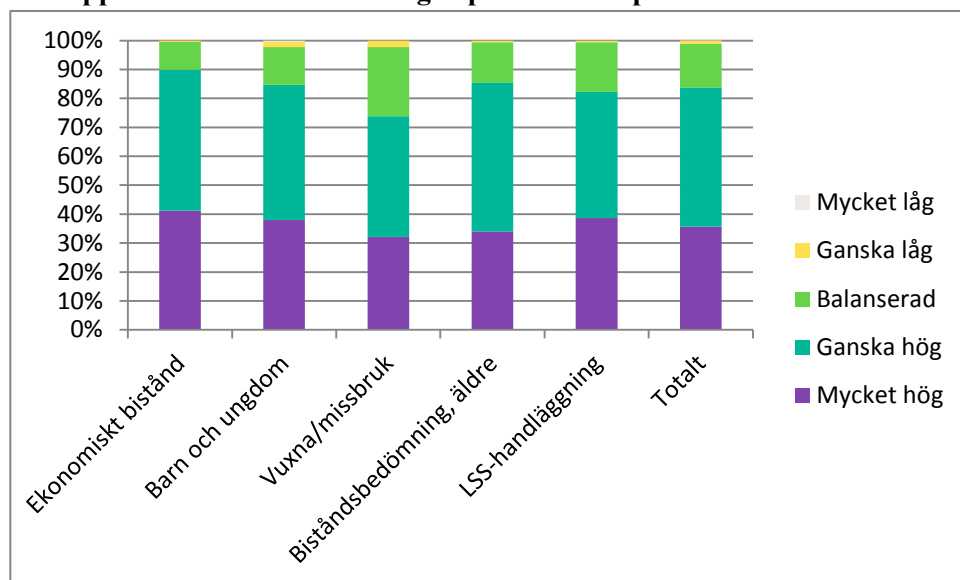
Av de svarande skulle 84 procent uppmuntra andra att utbilda sig till socionom. Även här är avvikelserna små mellan verksamhetsområdena. I topp ligger de som arbetar med LSS-handläggning och biståndshandläggare inom äldreomsorgen med 87 respektive 86 procent. Fördelat på ålder är det inga betydande skillnader. Noterbart är dock att 89 procent av respondenterna under 30 år skulle uppmuntra andra att utbilda sig till socionom, vilket alltså ligger över genomsnittet.

Anställda i kommuner med färre än 15 000 invånare svarar i högst grad ”ja” – de skulle uppmuntra andra att utbilda sig till socionom (86 procent), jämfört med 80 procent av de anställda i stora städer (fler än 150 000).

Arbetsbelastning

Över lag upplever de tillfrågade att deras arbetsbelastning är ”mycket hög” eller ”ganska hög”. En högre andel kvinnor än män anger att deras arbetsbelastning är ”mycket hög” (35 procent jämfört med 27 procent).

Hur upplever du arbetsbelastningen på din arbetsplats?



Totalt anger 84 procent något av de båda svarsalternativen ”mycket hög” eller ”ganska hög”, sett över samtliga yrkeskategorier. De som arbetar med ekonomiskt bistånd är den grupp som anser att arbetsbelastningen är högst.

Hur upplever du arbetsbelastningen på din arbetsplats?

	Ekonomiskt bistånd	Barn och ungdom	Vuxna/missbruk	Biståndsbedömning, äldre	LSS-handläggning	Totalt
Mycket hög	41 %	38 %	32 %	34 %	39 %	36 %
Ganska hög	49 %	47 %	42 %	51 %	44 %	48 %
Totalt, båda kategorierna	90 %	85 %	74 %	85 %	82 %	84 %

Personer som arbetar med vuxna/ missbrukare anser i högst grad att de har balans i arbetsbelastningen (23 procent), följt av LSS-handläggarna (17 procent). Anställda inom ekonomiskt bistånd anser i lägst grad att de har balans i sin arbetsbelastning (9 procent).

Ålderskategorin 30- 34 år upplever i högst grad sin arbetsbelastning som mycket hög (40 procent). Sammantaget ligger svarsalternativen ”mycket hög” eller ”ganska hög” på 90 procent, 7 procentenheter över genomsnittet för samtliga respondenter.

I kommentarerna på denna fråga ger medlemmarna uttryck för en frustration över att inte kunna bedriva ett tillräckligt professionellt socialt arbete. Många respondenter efterfrågar en högre grundbemanning på arbetsplatsen, rent konkret ”fler kollegor” och fler personer som kan avlasta arbetsbördan. Flera beskriver det som att socialsekreterare har en utsatt position och ofta får skulden när något går snett, främst från politiker, chefer och anhöriga men också i media.

”Det borde tydligt föras fram hur krävande det är att arbeta inom den sociala sektorn med till exempel behandling.”

Konsekvensen av en pressad arbetssituation, med en hög ärendebelastning/ärendetyngd, blir sämre handläggning och försämrad rättsäkerhet för klienter och brukare. Någon beskriver det som att de inte sysslar med kvalitet, endast kvantitet, men att inom socialtjänsten innebär kvalitet i handläggningen sparade pengar för kommunen. Flera uttalar också frågan om vad som egentligen är en rimlig ärendemängd för en handläggare som arbetar med myndighetsutövning.

Många svarande beskriver att sjukfrånvaro sällan eller aldrig kompenseras med vikarier. Arbetet läggs över på kollegorna eller ligger kvar tills den sjuke har kommit tillbaka. Detsamma gäller vid semester som ofta beskrivs innebära dubbelarbete både före och efter ledigheten. Övertid kompenseras sällan, istället används flextid som regulator. Omfattande administration och tekniska problem tar tid från klientarbetet och pekas ut som hinder för att utöva ett gott socialt arbete.

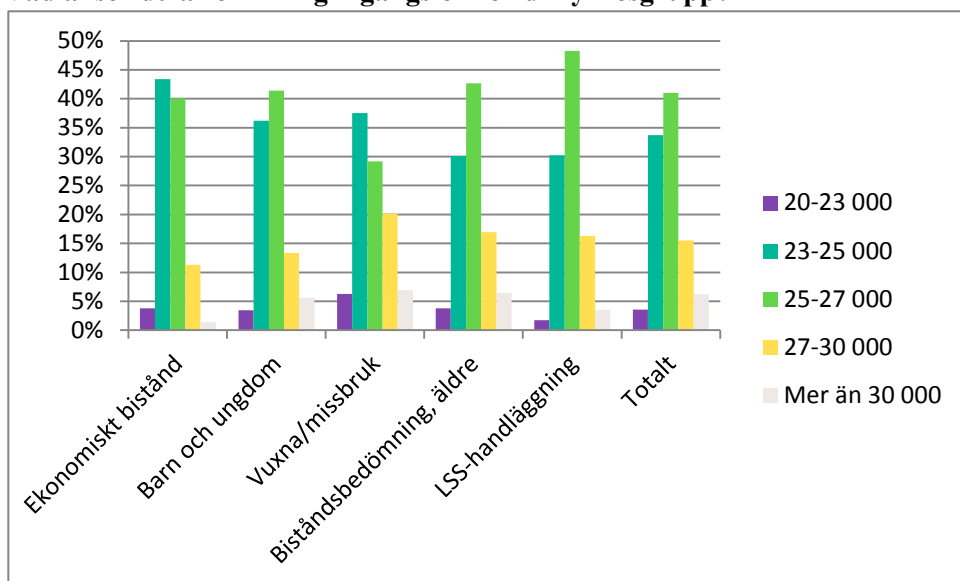
Lön

Socialekreterarnas och biståndshandläggarnas löneläge och bristen på möjlighet till löneutveckling tar stort utrymme bland kommentarerna. Det råder en samstämmig bild om att yrkesgrupperna ligger

lågt i förhållande till sin höga formella utbildning och sitt ansvar. En motsättning mellan lönediskussionen och en socialtjänst med ständigt knappa budgetramar beskrivs också. ”Socialtjänstens verksamhet kan per definition inte gå med plus som kan föras tillbaka till lönerna”.

Vidare ger medlemmarna uttryck för att varken arbetslivserfarenhet eller lojalitet, att stanna länge på en arbetsplats, lönar sig lönemässigt. Det finns också en tydlig frustration över att löneutvecklingen är marginell, en del lyfter att det skulle vara acceptabelt med låg ingångslön om det bara fanns en trovärdig möjlighet till lönekarriär. Idag beskrivs lönespannet som alltför litet, "vissa nyanställda har högre ingångslöner än de som är mentorer, det vill säga har mer än två års erfarenhet". Samtidigt är en vanligt förekommande kommentar bland respondenterna att yrkesgruppens ingångslöner behöver bli högre.

Vad anser du är en rimlig ingångslön för din yrkesgrupp?



Det vanligast förekommande svaret är att lönerna för nyanställda i yrkesgrupperna bör ligga mellan 25000 -27000 kronor per månad. Bara en dryg procent av de som arbetar inom ekonomiskt bistånd anser att lönerna för nyanställda bör ligga över 30 000 kronor per månad, medan nästan 7 procent av respondenterna som arbetar inom vuxna/missbruk anser det.

Hot och våld

En tredjedel av de tillfrågade anger att de har upplevt hot och våld under de senaste två åren. 65 procent uppger att de har väl kända och inarbetade rutiner inför en situation då hot och våld uppstår.

35 procent svarar "nej", de har inte väl kända och inarbetade rutiner för sådana situationer. Män uppger i högre grad än kvinnor att de har blivit utsatta för hot och våld under de senaste två åren.

Hälften av personalen inom ekonomiskt bistånd har upplevt hot och våld under de senaste två åren. En aningen lägre andel av personalen inom vuxna/ missbruk, 44 procent, har upplevt det. Samtidigt är det personalen inom dessa båda verksamhetsområden som i högst grad anger att de saknar väl kända och inarbetade rutiner för denna typ av situationer, 78 procent respektive 71 procent.

Kompetensutveckling

Nästan varannan av respondenterna anger att de har en individuell fortbildningsplan för sin kompetensutveckling (44 procent). Resten svarar "nej", de har inte en sådan plan. Majoriteten av de svarande har erbjudits någon form av fortbildning under de senaste två åren och till största del har denna bestått av "gemensam fortbildning för mig och några av mina kollegor". Totalt, av alla svarande, har 16 procent erbjudits individuell kompetensutveckling. En av fyra verksamma inom vuxna/missbruk har erbjudits individuell fortbildning medan motsvarande andel för biståndsbedömning, äldre, var 8 procent.

Metodutveckling

Cirka en tredjedel av de svarande har någon på arbetsplatsen som arbetar specifikt med metodutveckling, medan drygt två tredjedelar (70 procent) inte har det. Majoriteten som har en sådan funktion (67 procent) anser att det är ett stöd i deras arbete. Cirka 30 procent anser att det inte är ett stöd. Mest positiva till detta metodstöd är LSS- handläggare (72 procent) och anställda inom Barn- och ungdom (71 procent).

Nästan 40 procent av de svarande som arbetar inom ekonomiskt bistånd och vuxna/missbruk anser att specifika metodutvecklare inte har varit ett stöd för deras arbete.

Ärendedragningar

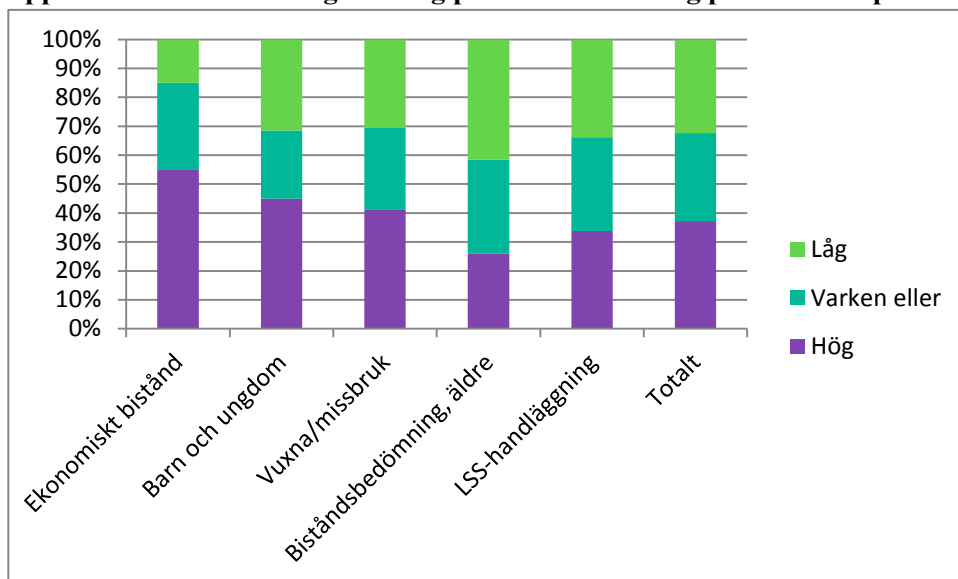
De flesta respondenter (83 procent) har regelbundna ärendedragningar på arbetsplatsen. Det gäller i synnerhet personer inom ekonomiskt bistånd där över 90 procent har detta. Nio av tio anser att ärendedragningar har positiv inverkan på deras arbete. Av dem som inte har regelbundna ärendedragningar uppger över 60 procent att de skulle vilja ha stöd i denna form.

Kvalificerad extern handledning

61 procent av respondenterna anger att de har tillgång till kvalificerad extern handledning. Fyra av fem som arbetar med ekonomiskt bistånd samt barn och ungdom anger att de har tillgång till denna form av professionellt stöd. Däremot anger bara var tredje anställd inom biståndsbedömning, äldre, att de har tillgång till kvalificerad extern handledning.

Personalomsättning

Upplever du att ni har hög eller låg personalomsättning på din arbetsplats?

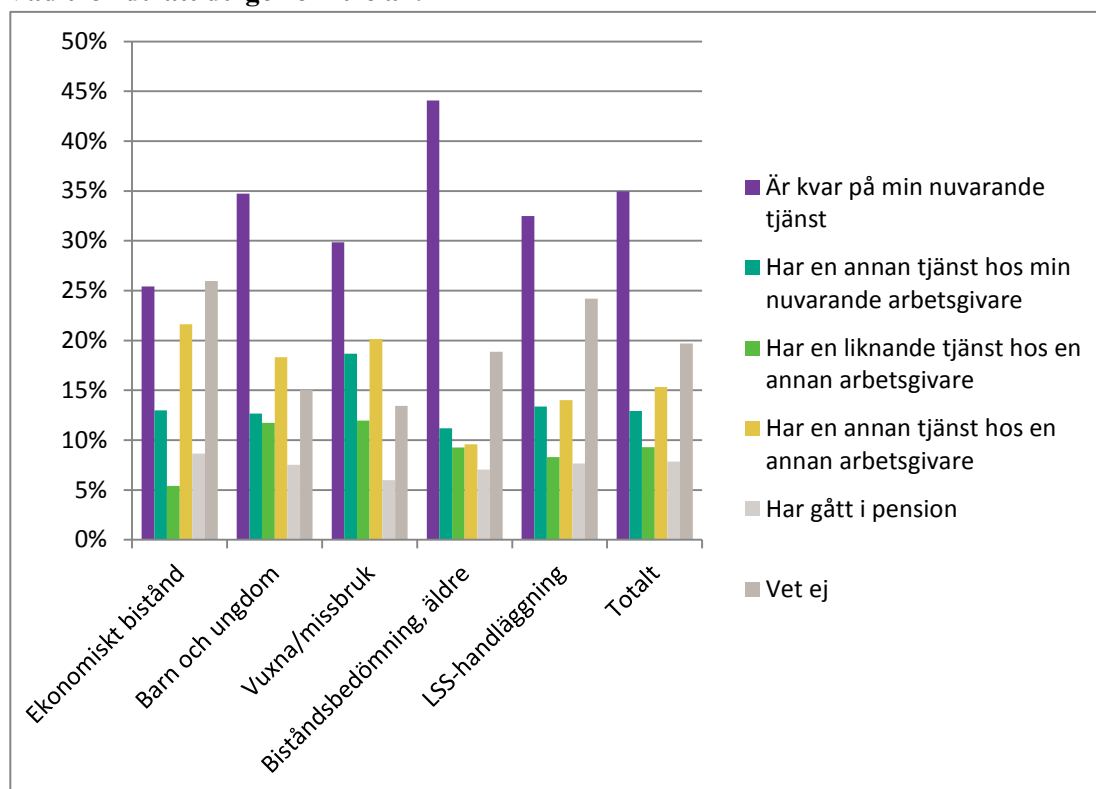


På frågan om de svarande upplever att de hade en hög eller låg personalomsättning på arbetsplatsen fördelar sig svaren förhållandevis jämnt över svarsalternativen. Flest, en dryg tredjedel, anger "hög" (37 procent). En knapp tredjedel svarar "varken eller" (30 procent) och en tredjedel (33 procent) svarar att de upplevde personalomsättningen som "låg". Över hälften av de verksamma inom ekonomiskt bistånd anser att personalomsättningen är hög (55 procent), medan främst anställda inom biståndsbedömning, äldre, upplever att personalomsättningen är låg (41 procent).

På frågan "vad tror du att du gör om tre år", svarar 34 procent att de tror att de kommer att vara kvar på sin nuvarande tjänst. Främst gäller det personer som arbetar med biståndsbedömning, äldre, där 44 procent svarar att de tror att de är kvar på sin nuvarande tjänst.

Mest ovissa om framtiden är personer som arbetar med ekonomiskt bistånd. En av fyra som arbetar i denna verksamhet anger att de inte vet var de kommer att arbeta om tre år. Det är också denna grupp som i högst grad svarar att de tror att de kommer att ha "en annan tjänst hos en annan arbetsgivare" (21 procent), vilket kan ställas mot genomsnittet för samtliga respondenter där 15 procent väljer detta svarsalternativ.

Vad tror du att du gör om tre år?



Stolthet och profession

För frågor om undersökningens innehåll, kontakta gärna oss:

Kristina Folkesson, Socialpolitisk strateg
kristina.folkesson@vision.se
08 789 63 83

eller Visions förbundsordförande

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

Presskontakter

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

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i privata företag, kommuner, landsting eller kyrkan. Våra 160000 medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

