

Uppskattad socialsekreterare vill stanna

Den som känner stöd från ledning och kollegor hanterar en pressad arbetssituation bättre. Det gäller inte minst för det känslomässigt krävande jobbet som socialsekreterare.

Text: Helena Håkansson | Illustration: Johanna Gustafsson | [Prenumerera](#) | Artikel i SocialPolitik nr 4 2016

Mycket fokus har den senaste tiden legat på situationen inom den sociala barn- och ungdomsvården. Men även inom arbetet med ekonomiskt bistånd har det blivit svårare att rekrytera samtidigt som personalomsättningen på de flesta håll ökat. Bland de socialsekreterare som arbetade med ekonomiskt bistånd 2013 trodde bara en fjärdedel att de skulle arbeta kvar på sin tjänst om tre år, enligt en undersökning av fackförbundet Vision.

I forskningsöversikten "Vad får socialsekreterare att stanna" har jag tittat på arbetssituationen och vilka faktorer som påverkar viljan att stanna kvar i arbetet med ekonomiskt bistånd. Men delar av den gäller för socialsekreterare generellt.

Under de två år jag själv jobbade heltid som socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd på två olika arbetsplatser hann jag säga hej då till sammanlagt 40 kollegor. 90 procent av landets kommuner har uppgett att de har svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare. Två av tre säger i en undersökning av Sveriges Kommuner och Landsting att de har svårt att rekrytera nyutexaminerade socionomer till arbetet med ekonomiskt bistånd.

En ständig omsättning av personal påverkar arbetet på flera sätt. Klienter får oftare byta handläggare, arbetsbelastningen ökar för de handläggare som är kvar och chefer får lägga en stor del av sin tid på att rekrytera.

Det som framkommer i forskningsöversikten förvånar nog inte så många som har arbetat med ekonomiskt bistånd. Arbetet upplevs som komplext och krävande och präglas av många spänningar och motsättningar. Samtidigt som du ska stötta dina klienter och göra individuella bedömningar ska du följa lagar och rutiner för att säkerställa att arbetet är rättssäkert och att alla behandlas lika, oavsett handläggare.

Socialsekreterare beskriver överlag att de upplever att de har höga krav på sig, både i form av arbetsbelastning och arbetsuppgifternas svårighetsgrad. I tillägg till upplevelsen av höga krav är socialsekreterare också mindre nöjda med sin yrkesskicklighet. Speciellt nyanställda upplever att de ställs inför arbetsuppgifter som är för svåra i relation till deras arbetserfarenhet. En hög arbetsbelastning kan göra det svårare att bedöma hela klientens situation och skapa ett större avstånd eftersom man inte hinner träffa sina klienter. För dem som möter socialtjänsten innebär det en ökad risk att handläggaren försöker distansera sig från problem som en omedveten strategi för att klara av sin egen arbetsbörda.

Handlingsutrymmet inom ekonomiskt bistånd är förhållandevis stort och kan leda till en stolthet över att kunna sitt yrke, men också till en osäkerhet kring hur man ska göra bedömningar. Något som är speciellt vanligt bland nya handläggare. Trots en egen uppfattning av att man vill och kan göra skillnad till det bättre för sina klienter möts man ofta av andra uppfattningar, både från klienter och andra professionella.

Samspelet med klienterna präglas ofta mer av förhandlingar om ekonomin än av ett stödjande arbete och i samarbetet med andra professionella upplever socialsekreterarna inom ekonomiskt bistånd ofta att de blir sedda som "bad guys". Det här är motsättningar som kan göra att moraliska dilemman och upplevelsen av arbetets tyngd ökar. En annan osäkerhet är hur arbetsdagen ska se ut då det när som helst kan uppstå något akut som gör att man får ändra fokus. Att inte kunna planera arbetsdagen är negativt relaterat till stress och kan skapa

vantrivsel. Sammantaget gör personalsituationen och arbetssituationen att klienterna i högre grad riskerar att få möta stressade och oerfarna handläggare som är svåra att nå.

Det är vanligt att anställda försöker väga upp den pressade arbetssituationen genom att använda sig av strategier som att arbeta intensivt, hoppa över raster och att ta med sig arbetet hem. Om detta pågår under en längre tid påverkar det hur man mår även utanför arbetsplatsen och leder till sömnproblem, stressrelaterade symptom och brist på återhämtning. Alldeles ny statistik från Arbetsmiljöverket visar att en av fyra socialsekreterare lider av psykiska påfrestningar som sömnbesvär, oro och ångest.

Vad är det då som gör att socialsekreterare stannar trots ett tufft och krävande jobb? De viktigaste faktorerna har visat sig vara en hållbar arbetssituation tillsammans med stöd och uppskattning från arbetsledningen. Stöd är viktigt för att veta att man har gjort rätt bland snåriga bedömningar och oklara förhållanden. Lika viktigt som att känna stöd från arbetsledningen är det att känna stöd från personalgruppen, en känsla av sammanhang gör att man kan hantera en pressad arbetssituation bättre. Det kräver både en viss personalstabilitet och förutsätter att arbetsbelastningen inte är för hög. Att få handledning rörande både beslut, moraliska dilemman och egna känslor är vanligt i socialtjänsten, men utan tillräckligt med tid för själva arbetet finns risken att det inte kommer till nytta utan blir ytterligare ett stressmoment.

Uppskattning är viktigt för att du ska veta att du inte bara gör rätt utan att du också gör ett bra jobb. Att arbeta med människor och myndighetsutövning som i socialtjänsten är speciellt. Socialsekreterare får ta beslut som kan gå emot de egna känslorna och ibland den egna viljan men ändå behöva stå för beslutet inför sina klienter. Att utföra sina vanliga arbetsuppgifter innebär i regel av att mötas av ett visst mått av missnöje och frustration, något som är förståeligt utifrån

arbetets utformning. Men för en människa som arbetar med människor innebär det att arbetet är känslomässigt krävande i en större utsträckning än andra arbeten. Uppskattning och en känsla av att bli sedd för det arbete man gör kan motverka detta genom att det ökar engagemanget och känslan av att göra ett meningsfullt arbete som är viktigt. Vilket i sin tur påverkar känslan inför att stanna eller lämna.

För att säkerställa att de som rekryteras vill stanna kvar är det extra viktigt med stöd för nyanställda. På många håll finns det fina och utarbetade introduktionsplaner, men det finns inget utrymme att följa dem i praktiken. Det är vanligt att lediga tjänster inte tillsätts på en gång, även när de beror på en sedan länge förväntad föräldraledighet. Så när den nyanställda väl kommer slängs hen in i arbetet snabbt för att underlätta för pressade kollegor.

Personalomsättningen i socialtjänsten borde inte kunna ses som annat än en allvarlig men tystlåten kritik av arbetsförhållandena. Jag har mött chefer med åsikter om att socionomer är en bortskämd arbetsgrupp som byter jobb så fort de får chansen till högre lön. Och chefer som sett grannkommunerna som svikare för att de erbjuder högre löner. Samtidigt finns en uttalad konsensus kring att det enda sättet att få upp lönen som socialsekreterare är att byta jobb. Vilket är en paradox i ett yrke där man arbetar med människor och kontinuitet borde vara eftersträvänsvärt. De senaste åren har lönerna inom socialtjänsten höjts just på grund av personalomsättningen. Men det har ofta skett utan en justering av lönerna för dem som arbetat länge. Helt plötsligt har de med mest kompetens och erfarenhet bara obetydligt mer i lön än nyanställda.

För många är lönen är ett viktigt sätt att visa uppskattning, men det är inte allt. För att skapa en hållbar socialtjänst måste också arbetssituationen ses över. En av slutsatserna från forskningsöversikten är att det går att göra mycket genom relativt små medel. Även med högre löner kommer socialtjänsten

att fortsätta vara ett genomgångsyрке om inte arbetsmängden är hanterbar och det känns meningsfullt och hållbart att stanna kvar.

Att stå för samhällets yttersta skyddsnät, där de mest utsatta ska kunna få hjälp och stöd, ska inte vara ett genomgångsyрке. Därför är det viktigt inte bara ur ett yrkesperspektiv, utan också ur ett brukarperspektiv att trenden i socialtjänsten vänds så snart som möjligt.

Helena Håkansson

Läs mer

Helena Håkansson är socionom och läser nu en master i sociologi med samhällsanalytisk inriktning.

Hennes forskningsöversikt *Vad får socialsekreterarna att stanna?* hittar du på grkom.se.