

September 2024



Socialchefsrapporten 2024

Ny socialtjänstlag – från Vision till verklighet



Innehållsförteckning

Personalflykten från socialtjänsten går att stoppa	3
Sammanfattning	4
Svårigheter med kompetensförsörjningen.....	4
Hög arbetsbelastning och brister i arbetsmiljön	4
Obalans mellan krav och resurser.....	5
Brister i kompetensutveckling, kunskapsstöd och forskning	5
Individens bristande tillit till socialtjänsten.....	6
En ny socialtjänstlag – vad innebär den?	7
Om rapporten	7
Bakgrund	7
Socialtjänsten ska arbeta förebyggande	7
Socialtjänsten ska bedrivas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet	8
Socialtjänsten ska vara lätt tillgänglig.....	8
Barnrättsperspektivet förtydligas	9
Ansvaret att planera insatser utvidgas till hela socialtjänsten	9
Finansiering och nationellt stöd för omställningen	9
De största utmaningarna och Visions åtgärdsförslag	10
Svårigheter med kompetensförsörjningen.....	10
Hög arbetsbelastning och brister i arbetsmiljön	16
Underfinansierade socialtjänster kan inte följa lagen	21
Brister i kompetensutveckling, kunskapsstöd och forskning	23
Individens bristande tillit till socialtjänsten.....	25
Metod	27
Bilaga	29

Personalflykten från socialtjänsten går att stoppa

Socialtjänsten står inför stora förändringar med en ny socialtjänstlag och nya krav på att arbeta förebyggande. Vision har varit drivande i förändringen som har efterfrågats av våra medlemmar under lång tid. Att erbjuda insatser i ett tidigt skede, till exempel stöd i ett föräldraskap, hjälp att ta sig ur ett missbruk eller att stötta en ungdom som riskerar att rekryteras av gängen, har större chans att lyckas än åtgärder som sätts in när problemen vuxit sig större.

Visions medlemmar inom socialtjänsten vill jobba med tidiga insatser. Men många orkar inte vara kvar i yrket. Trots att socionomutbildningen är populär väljer socialsekreterare och biståndshandläggare att sluta i förtid. Orsaken är brister i arbetsmiljön med en hög arbetsbelastning, små resurser och utsatthet för hot, personangrepp eller våld.

I årets Socialchefsrapport presenterar Vision en framskrivning som visar att underskottet på socialsekreterare och biståndshandläggare kommer att växa sig allt större fram till år 2035 – trots att utbudet av nyutbildade är stort.

Det är en oroväckande utveckling. Utöver resursslöseri både för den enskilde och för samhället, drabbas alla som behöver socialtjänstens stöd. Det kan handla om längre handläggningstider och längre väntetider på insatser. För personer i akuta situationer, såsom barn i riskzonen eller individer som behöver omedelbart skydd från våld i hemmet, kan det innebära en direkt fara.

Också kvaliteten riskerar att försämrats. Om erfarna medarbetare slutar kan det bli svårt att upprätthålla samma nivå av expertis och omsorg. Ny personal behöver tid för att komma in i sina roller och bygga upp den nödvändiga erfarenheten, vilket kan påverka kvaliteten på det stöd som ges.

Men det går att stoppa personalflykten. Arbetsgivare i kommunerna kan förbättra arbetsmiljön så att chefer och medarbetare kan utföra sitt jobb utan att bli sjuka av stress. Regeringen kan säkra en långsiktig finansiering av socialtjänsten och slopa idén att införa en så kallad angiverilag som skulle leda till att fler socialsekreterare överväger att säga upp sig.

Visions budskap till politiker i regering, riksdag och kommuner är att ta ansvar så att de goda intentionerna i den nya socialtjänstlagen kan förverkligas. Vi kommer att följa arbetet noga och bidra så att våra medlemmar får rätt förutsättningar att göra ett gott arbete, trivas på jobbet och utvecklas.



Veronica Magnusson,
förbundsordförande Vision

Sammanfattning

Den nya socialtjänstlagen innebär flera stora förändringar. Socialtjänsten ska arbeta förebyggande för att motverka sociala problem. Arbetet ska bedrivas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet, vilket innebär systematisk och löpande uppföljning av verksamheten. Socialtjänsten ska också vara lätt tillgänglig och kunna erbjuda vissa insatser utan behovsprövning. Barnets bästa ska beaktas i enlighet med barnkonventionen, och kommunerna ska planera sina insatser utifrån behovet av tidiga och förebyggande insatser.

Vision ser positivt på införandet av en ny socialtjänstlag och vi har drivit på flera delar i den under många år. För att målsättningarna med den nya lagen ska bli verklighet vill Vision bidra till att definiera vilka hinder som står i vägen, och peka på åtgärder som kan undanröja dessa hinder.

Svårigheter med kompetensförsörjningen

Det är svårt att rekrytera och behålla personal inom socialtjänsten, och många yngre lämnar yrket tidigt, vilket skapar ett betydande underskott av socialsekreterare och biståndshandläggare. Från 2020 till 2023 ökade andelen socialchefer som tycker det är svårt eller mycket svårt att rekrytera socialsekreterare från 35 procent till 77 procent. En bedömning av tillgången på socialsekreterare och biståndshandläggare fram till 2035 visar att det sammanlagt kommer att finnas 900 färre yrkesverksamma socialsekreterare än i dag, och mer än 350 biståndsbedömare.

Hög arbetsbelastning och brister i arbetsmiljön

Hög arbetsbelastning och brister i arbetsmiljön leder till sjukfrånvaro och höga kostnader. Två av tre socialsekreterare (67 procent) uppger att de har delvis för mycket eller alldeles för mycket att göra, vilket är den högsta siffran bland alla av Visions olika medlemsgrupper. Kostnaderna för hyrpersonal i kommunerna nådde 3,2 miljarder kronor under 2022, en ökning med 300 procent på tio år.

I en ännu opublicerad undersökning från 2022 som Vision genomfört, och som besvarades av knappt 3 000 chefer, svarade 68 procent av cheferna inom individ- och familjeomsorgen och 81 procent av cheferna inom äldreomsorg och funktionshinder att de lägger för lite tid på verksamhetsutveckling. Detta trots att verksamhetsutveckling är en förutsättning för att kunna genomföra nödvändiga förändringar inom socialtjänstens arbete.

Vision vill att du som arbetsgivare och kommunpolitiker:

- ▶ intensifierar arbetet med de så kallade friskfaktorerna för att främja god arbetsmiljö och därmed underlätta kompetensförsörjningen.
- ▶ säkerställer att chefer har bra förutsättningar i form av ett rimligt antal medarbetare, stöd från den egna chefen, stöd från HR, administration och IT samt möjligheter till kompetensutveckling.
- ▶ utformar strategiska och långsiktiga planer för kompetensförsörjningen.
- ▶ säkerställer att det finns en tydlig och kontinuerlig ordning för dialog mellan den politiska ledningen och höga ansvariga chefer om verksamhetens kvalitet med utgångspunkt från det lagstadgade uppdraget, uppföljning och medarbetarnas förslag.
- ▶ gör medarbetare delaktiga i implementeringen av den nya socialtjänstlagen.

Vision vill att du som företrädare för Sveriges riksdag och regering:

- ▶ inför en skyldighet för kommuner och regioner att regelbundet göra undersökningar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och att stressrelaterade faktorer redovisas öppet på ett jämförbart sätt.
- ▶ inför sanktionsavgifter för arbetsgivare som inte följer föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Obalans mellan krav och resurser

Underfinansierade socialtjänster kan inte följa lagen, vilket skapar en obalans mellan krav och resurser. Enligt SKR:s ekonomirapport från maj 2023 hade hälften av kommunerna underskott inom individ- och familjeomsorg samt äldreomsorg, trots ett totalt överskott i kommunsektorn. Vision har undersökt hur svårt det är för socialchefer att utföra vissa uppgifter inom givna budgetramar. År 2023 uppgav 53 procent av socialcheferna att det var mycket eller ganska svårt att ge de insatser som individen har rätt till, en ökning från 42 procent 2020. Andelen som har svårt att följa upp beslutade insatser inom budget har också ökat, och 71 procent uppgav att det är mycket eller ganska svårt att arbeta uppsökande och förebyggande.

Mindre kommuner och kommuner utanför storstadslänen har utifrån sin budget särskilt svårt att arbeta förebyggande och uppsökande, vilket riskerar att undergräva målen med den nya socialtjänstlagen om en jämlik och jämställd socialtjänst över hela landet.

Vision vill att du som arbetsgivare och kommunpolitiker:

- ▶ utformar socialtjänstens uppdrag, innehåll och budget utifrån lagstiftning och analys av kommuninvånarnas behov.
- ▶ i ett tidigt skede bjuder in lokala fackliga företrädare i budgetarbetet.

Vision vill att du som företrädare för Sveriges riksdag och regering:

- ▶ säkerställer en långsiktig och hållbar finansiering av socialtjänsten inför och efter omställningen, i enlighet med finansieringsprincipen.
- ▶ ger lämplig myndighet i uppdrag att följa upp och utvärdera reformen.

Brister i kompetensutveckling, kunskapsstöd och forskning

Socialtjänstens medarbetare behöver mer och bättre kunskapsstöd och kompetensutveckling. Arbetsgivare måste säkerställa kompetensutveckling som en del av verksamhetsutvecklingen. Det krävs också långsiktiga nationella strukturer för kunskapsstöd och utbildning, vilket är ett ansvar för både Socialstyrelsen, lärosäten och Universitetskanslersämbetet.

Vision vill att du som arbetsgivare och kommunpolitiker:

- ▶ säkerställer kompetensutveckling och använder kompetensutvecklingsplaner med utgångspunkt från verksamhetens behov.

Vision vill att du som företrädare för Sveriges riksdag och regering:

- ▶ stärker kunskapsstödet och utbildningsinsatserna för det förebyggande arbetet i syfte att uppnå en kunskapsbaserad socialtjänst.
- ▶ stärker och samordnar nationella strukturer för såväl kunskapsstöd, kompetensutveckling och vidareutbildning som implementering av kunskap och metoder.
- ▶ tillsätter en utredning med uppdrag att se över professionens roll och den nuvarande beslutsordningen inom socialtjänsten.

Individens bristande tillit till socialtjänsten

Hög arbetsbelastning inom socialtjänsten riskerar att utsatta grupper inte får det stöd de har rätt till. I en undersökning som Vision genomfört bland medlemmar inom socialt arbete uppger 41 procent av dem som rapporterar hög arbetsbelastning att detta medför att individens behov inte utreds tillräckligt. 39 procent anser att behoven inte tillgodoses genom insatserna, och 37 procent upplever att det blir svårt för individer att nå dem. Dessutom menar 28 procent att det uppstår brister i bemötandet. Allt detta, var för sig och sammantaget kan skada människors tillit till socialtjänsten.

Regeringen måste skilja mellan repressiva och förebyggande åtgärder för att effektivt bekämpa kriminalitet och samtidigt stödja socialtjänstens arbete med tidiga insatser. En alltför repressiv strategi med straffande och kontrollerande metoder riskerar att underminera socialtjänstens förtroende och förmåga att ge nödvändigt stöd till utsatta.

Informationsplikten, även kallad angiverilagen, riskerar att äventyra socialtjänstens yrkesetik och metoder. Endast 7 procent av socialcheferna tror att informationsplikten skulle underlätta deras arbete, medan många befärrar att det i stället kommer att försvåra kontakten med utsatta grupper.

Vision vill att du som företrädare för Sveriges riksdag och regering:

- ▶ inte inför angiverilagar/informationsplikt.
- ▶ fokuserar på att stärka socialtjänsten och dess uppdrag och inte använder socialtjänsten som ett repressivt kriminalpolitiskt verktyg.

En ny socialtjänstlag – vad innebär den?

Regeringen har i juli 2024 presenterat förslag till en ny socialtjänstlag som väntas träda i kraft under 2025. Den här rapporten ger en kort överblick över de större förändringarna med den nya lagen, vilka utmaningar socialtjänsten brottas med som kommer att försvåra implementeringen av den nya lagen och vilka förslag Vision har för att åtgärda detta.

Om rapporten

Till grund för rapportens analys och åtgärdsförslag ligger en bedömning av tillgången på socialsekreterare och biståndsbedömare/biståndshandläggare 2024–2035 som Vision låtit arbetsmarknadsanalysföretaget Svamac göra, Visions dialog med våra medlemmar och förtroendevalda inom socialt arbete, Visions undersökningar inom området som besvarats av Visions medlemmar inom socialt arbete och Sveriges socialchefer samt Visions omvärldsbevakning. Se mer i rapportens metodavsnitt för en mer utförlig beskrivning.

Rapportens åtgärdsförslag riktar sig till beslutsfattare i kommuner, det vill säga arbetsgivare och kommunpolitiker, samt riksdag och regering. Rapporten kan också användas av förtroendevalda som stöd för att bedriva påverkansarbete och samverka med arbetsgivare kring att förbättra förutsättningarna för socialtjänsten och dess medarbetare. Rapporten syftar också till att synliggöra för socialchefer och medarbetare inom socialtjänsten vad Vision driver för frågor kopplat till omställningen till ny socialtjänstlag

Bakgrund

År 2017 tillsattes en statlig utredning med uppdrag att göra en översyn av socialtjänstlagen och vissa av socialtjänstens uppgifter. Utredaren skulle föreslå åtgärder som kan bidra till en förutsägbar, likvärdig, jämlik, jämställd och rättssäker tillgång till socialtjänsten och dess insatser. Utredningen fick tilläggsdirektiv 2018 som innehöll ett förtydligt barnrättsperspektiv och förtydligt uppdrag avseende äldreomsorgen. Utredningen arbetade fram till och med juni 2020 då den presenterade sitt slutbetänkande. Vision har haft en representant med i utredningens expertgrupp. I juli 2024 överlämnade regeringen lagrådsremissen "En förebyggande socialtjänstlag – för ökade rättigheter, skyldigheter och möjligheter" till Lagrådet.

År 2023 beslutade regeringen att bevilja tillfälliga statsbidrag till kommunerna för 2024 och aviserade tillfälliga medel till 2028 inför omställningen till den kommande lagen, och en överenskommelse slöts med SKR i februari 2024, "Omställning till en långsiktigt hållbar socialtjänst – 2024". Med den här rapporten vill Vision peka på vad som behöver åtgärdas för att kunna genomföra den stora omställning som socialtjänsten står inför när en ny socialtjänstlag ska träda i kraft. Nedan redogörs kortfattat för några av de större förändringar som den kommande socialtjänstlagen innehåller och vad Vision anser är de största vinsterna med dessa. Socialtjänstlagen har ursprungligen konstruktionen av en ramlag, och detta bibehålls även i den nya socialtjänstlagen. Ramlagstiftning skapar utrymme för att ge stöd och insatser utifrån individens specifika behov, utifrån professionella bedömningar och delaktighet från individen.

Socialtjänsten ska arbeta förebyggande

En stor förändring i den nya socialtjänstlagen är att det införs ett krav på att socialtjänsten ska arbeta förebyggande. Det förebyggande arbetet gäller socialtjänstens samtliga verksamhetsområden och kan utföras på flera nivåer. Med förebyggande arbete avses att

förhindra eller motverka att ett socialt problem eller behov av social omsorg uppstår, men även att förhindra eller motverka att redan uppkomna problem eller behov upprepas, förvärras eller blir mer omfattande.

Vision menar att ett tydligt uppdrag för socialtjänsten att arbeta förebyggande gynnar hela samhället, då social problematik kan motverkas och minskas. Det tjänar samhället på och det minskar den individuella utsattheten och konsekvenserna av den. Att arbeta mer förebyggande ökar också möjligheterna att stärka personers tillit till socialtjänsten, och socialtjänsten utvecklas till en självklar instans att vända sig till för stöd och hjälp i olika situationer. Ett mer förebyggande arbetssätt möjliggör även för medarbetare att använda sin kompetens bättre och kommer troligen att locka fler att börja jobba i socialtjänsten.

Socialtjänsten ska bedrivas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet

Socialtjänstens arbete bedrivs redan i mångt och mycket i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet, men det ser olika ut över landet och många gånger saknas vetenskapligt stöd och forskning kring vad som fungerar bäst för olika målgrupper och problematik. I den kommande lagen införs det som krav att socialtjänsten ska vara kunskapsbaserad. Det innebär att det kommer att bli krav på systematisk och löpande uppföljning av verksamheten. Vision anser att det är en viktig förändring som kan komma att stärka socialtjänstens kunskapsbas genom systematisk uppföljning, praktiktäna forskning och stärkt kompetensutveckling. Det bör leda till bättre förutsättningar för socialtjänstens medarbetare att utveckla och nyttja sin kompetens.

Socialtjänsten ska vara lätt tillgänglig

En målsättning i den nya lagen är att det ska vara lätt att komma i kontakt med socialtjänsten, till exempel utanför kontorstid, eller att ta del av information och insatser digitalt och att socialtjänsten ska kunna erbjuda snabba insatser på enklare sätt. I den kommande lagen införs därför en befogenhet som ger möjlighet för socialtjänsten att tillhandahålla vissa insatser utan individuell behovsprövning. Utförare av insatser får en skyldighet att informera den enskilde om möjligheten att ansöka om insatsen och få en individuell bedömning. Alla insatser ska dokumenteras oavsett om de genomförs med eller utan behovsprövning.

Det kommer innebära att individer själva kan bedöma sina behov och söka upp eller bli hänvisade till en insats som socialtjänsten erbjuder utan att genomgå en utredning enligt socialtjänstlagen. För barn under 15 år krävs vårdnadshavarens samtycke för att få insatser på detta sätt. Det kommer alltid finnas möjlighet att ansöka om en insats och få sin sak prövad. Vissa insatser kommer inte vara möjliga att erbjuda utan behovsprövning, till exempel placering av barn, vilket syftar till att säkerställa barns rättigheter.

Vision anser att detta är ett viktigt led i att göra socialtjänsten mer tillgänglig, öka tilliten till socialtjänsten och möjliggöra ett mer förebyggande arbete. Vision förespråkar dock att det ska bli en skyldighet för alla kommuner att erbjuda vissa insatser utan behovsprövning eftersom den nu föreslagna utformningen riskerar att leda till att socialtjänsten inte blir lika tillgänglig, beroende på vilken kommun du bor i.

Barnrättsperspektivet förtydligas

Regeringen stärker på flera sätt barnrättsperspektivet i den kommande socialtjänstlagen genom att anpassa skrivningar om barnets bästa med skrivningar i barnkonventionen. Det stärker bland annat barns rättigheter att få anpassad information, som socialtjänsten ska säkerställa att barnet har förstått. Samt tydliggör placerade barns rätt till kontakt med syskon, föräldrar och andra anhöriga.

Vision ser positivt på detta och anser att åtgärder för en mer kunskapsbaserad socialtjänst även kommer att leda till ett stärkt barnrättsperspektiv.

Ansvar för att planera insatser utvidgas till hela socialtjänsten

Den kommande socialtjänstlagen kommer att innehålla bestämmelser om att kommunen ska planera sina insatser. En uttrycklig bestämmelse ska införas om att kommunen vid planeringen särskilt ska väga in behovet av tidiga och förebyggande insatser. Tidigare har kravet på att planera insatser endast avsett insatser för äldre. I och med den nya lagen kommer ansvaret för socialnämnden att planera sina insatser gälla hela socialtjänsten. Planeringen ska utgå från behoven hos dem som omfattas av socialtjänstens ansvar.

Vision anser att planering av verksamhet och de insatser som erbjuds, med utgångspunkt från kommuninvånarnas behov, ger bättre möjlighet att säkerställa att verksamhetens resurser är i balans med verksamhetens uppdrag.

Finansiering och nationellt stöd för omställningen

Regeringen har aviserat att avsätta 8 miljarder kronor fram till 2028 för att stödja omställningen till en ny socialtjänstlag. Regeringen har för 2024 beslutat om och fördelat 650 000 kronor per kommun för läges- och behovsanalyser, och planering inför den nya socialtjänstlagen.

Socialstyrelsen har ett uppdrag att stödja kommunerna i omställningen till en långsiktigt hållbar, mer förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst. Socialstyrelsen ska med utgångspunkt i kommunernas behov också planera för och förbereda nationella kompetenshöjande insatser för att stödja kommunerna i omställningen och genomförandet av den nya socialtjänstlagen.

Regeringen planerar att avsätta 1,2 miljarder kronor för omställningen 2025 och 2,2 miljarder kronor årligen under 2026–2028. Regeringen och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har ingått en överenskommelse under 2024 som syftar till att SKR ska stödja kommunerna i omställningen till en mer förebyggande och lätt tillgänglig samt mer kunskapsbaserad socialtjänst. Överenskommelsen planeras att gälla till 2028.¹

¹ Regeringskansliet, Socialdepartementet och SKR. Överenskommelse. *Omställning till en långsiktigt hållbar socialtjänst – 2024. Överenskommelse mellan staten och Sveriges kommuner och regioner.* (2024)

De största utmaningarna och Visions åtgärdsförslag

Vision ser positivt på införandet av en ny socialtjänstlag och flera delar i den har vi drivit på för under många år. Det är ett välkommet paradigmskifte socialtjänsten står inför. För att målsättningarna med den nya lagen ska bli verklighet vill Vision bidra till att definiera vilka hinder som står i vägen och peka på åtgärder som kan undanröja dessa.

Sveriges socialchefer och Visions medlemmar inom socialt arbete hävdar återkommande att deras största hinder för att kunna följa den nuvarande lagstiftningen och ha en god arbetsmiljö handlar om organisatoriska och resursmässiga förutsättningar. Den kommande lagen pekar ut en ny riktning för socialtjänsten vilket innebär att kommunpolitiker behöver anpassa såväl budget som organisation till de förändrade kraven och den höjda ambitionsnivån. Den kommande lagen kan bidra till att vissa organisatoriska utmaningar minskar eller försvinner, men mycket av det Visions medlemmar pekar på handlar om resurser och arbetsmiljö, och faller under arbetsgivarens och därmed kommunpolitikernas ansvar.

Vision ser flera utmaningar som är utbredda i flertalet kommuner över landet:

- ▶ Svårigheter med kompetensförsörjning.
- ▶ Hög arbetsbelastning och brister i arbetsmiljön.
- ▶ Underfinansiering av verksamheten.
- ▶ Brister i kompetensutveckling och kunskapsstöd samt forskning.
- ▶ Individens tillit till socialtjänsten.

För att möta dessa utmaningar behöver socialtjänsten bli mer attraktiv som arbetsplats, verksamheterna behöver finansieras för att klara sitt uppdrag, förutsättningarna för kompetensutveckling förbättras och att socialtjänsten inte används som ett repressivt kriminal- och migrationspolitiskt verktyg.

Svårigheter med kompetensförsörjningen

Socialtjänsten är en kunskapsbaserad verksamhet där medarbetarna är centrala för kvaliteten i verksamheten. Att ha en stabil personalgrupp är en förutsättning för att bedriva verksamhet av god kvalitet och för utveckling.

Inom socialtjänsten jobbar en mängd yrkesgrupper med olika titlar: socialsekreterare och biståndshandläggare som ofta är socionomer, behandlingspersonal som ofta är socialpedagoger, behandlingsassistenter eller socionomer, chefer som ofta är socionomer men även kan ha annan utbildningsbakgrund och omsorgspersonal som kan vara undersköterskor och sjuksköterskor för att nämna några. I Visions socialchefsrapporter beskriver Sveriges socialchefer sedan många år svårigheter att rekrytera och behålla personal inom alla dessa yrkesgrupper. Svårigheterna har accelererat mycket oroväckande under senare år. Från 2020 till 2023 har andelen socialchefer som tycker det är svårt eller mycket svårt att rekrytera personal till verksamheten ökat från 35 procent till 77 procent och svårigheterna är utbredda över hela landet och i alla kommungrupper. Svårigheterna gäller alla yrkesgrupper från undersköterskor till chefer, socialsekreterare och behandlingspersonal.²

Socialstyrelsens lägesrapport för individ- och familjeomsorg från 2023 visar att 33 procent av arbetsgivarna upplever att det är brist på nyutbildade socionomer, och 62 procent svarar att det är brist på socionomer med yrkeserfarenhet.³

² Vision. *Socialchefsrapporten. Man får det man betalar för.* (2023).

³ Socialstyrelsen. *Individ- och familjeomsorg. Lägesrapport 2023.* (2023).

Många yngre lämnar yrket

Arbetsmarknadsanalysföretaget Svamac har på uppdrag av Vision genomfört en bedömning av tillgången på socialsekreterare och biståndshandläggare/biståndsbedömare fram till 2035.

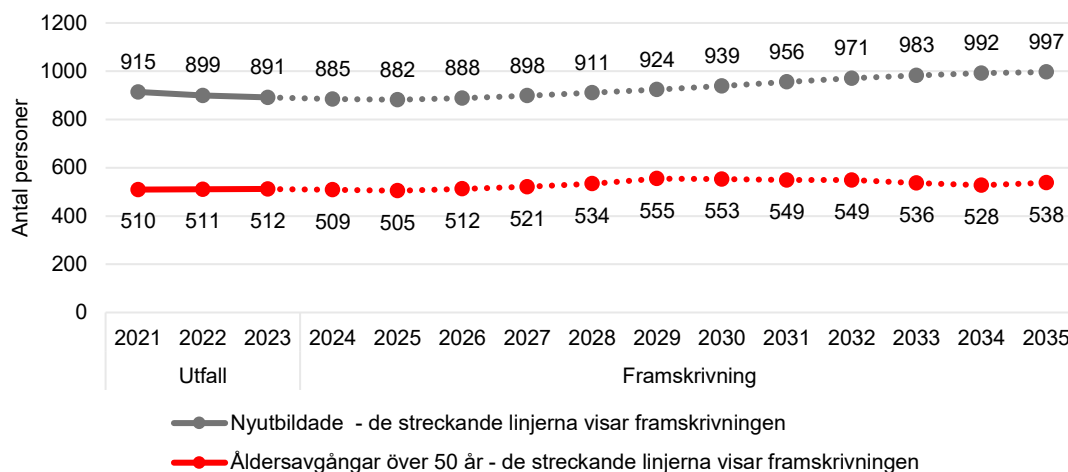
Bedömningen är gjord i form av en framskrivning som bygger på tidigare års trender inom dessa yrken vad gäller antalet personer som årligen väljer att börja arbeta som socialsekreterare eller biståndshandläggare, samt antalet som lämnar yrkena. Bedömningen syftar till att visa tillgången på arbetskraft inom yrkena socialsekreterare och biståndshandläggare/biståndsbedömare. Bedömningen har inte beaktat arbetsgivarnas nutida eller framtida behov av arbetskraft.

Framskrivningen tar även hänsyn till den demografiska utvecklingen i Sverige. Varje år väljer en viss procent av varje åldersgrupp, indelad i ettårsklasser, att börja eller sluta arbeta inom de analyserade yrkena. Antalet nya som inträder i yrket och antalet som lämnar det förväntas följa befolkningsutvecklingen i de olika åldersgrupperna.

Resultatet visar på ett betydande underskott både i dag och framåt om inget förändras, och som helt och hållet beror på att många i ålderskategorin 31–50 väntas lämna yrket socialsekreterare och biståndsbedömare/biståndshandläggare. Med utgångspunkt i vår analys kan vi dra följande slutsatser:

- ▶ Det råder en ökad brist på socialsekreterare: Mellan 2020 och 2023 har det blivit svårare att rekrytera socialsekreterare och biståndshandläggare/biståndsbedömare, vilket speglas både i socialchefers upplevelser och utfallssiffrorna i framskrivningen (SCB).
- ▶ Många slutar arbeta i yrket långt innan pension: 47 procent av socialsekreterarna och 50 procent av biståndsbedömare/biståndshandläggare som lämnar yrket varje år är mellan 31 och 50 år gamla. Det är ovanligt på arbetsmarknaden med så stora avgångar bland yngre.
- ▶ De nyutbildade täcker åldersavgångarna, men inte alla yngre som slutar: Socialsekreterare är ett populärt yrke, och nyutbildade socialsekreterare väntas med god marginal täcka åldersavgångarna (de över 50 år som slutar), men det finns ändå en risk för att det 2035 kommer att finnas 900 (881) färre yrkesverksamma socialsekreterare än i dag, och mer än 350 (352) biståndsbedömare, eftersom så många lämnar yrket tidigt (31–50 år). Det är om inget förändras.
- ▶ Det är viktigt för arbetsgivare att förstå varför så många yngre medarbetare lämnar yrket. Arbetsgivare bör utgå från Visions beskrivning av utmaningarna och komplettera med lokala analyser för att förstå varför yngre medarbetare lämnar yrket, och vidta föreslagna åtgärder för att yrket ska bli mer attraktivt att stanna kvar i.

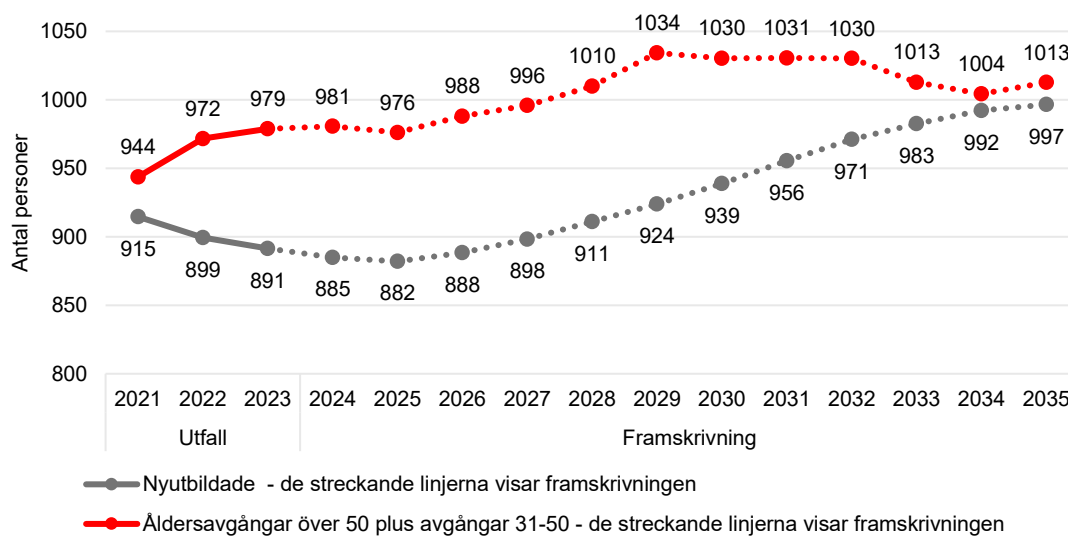
Figur 1. Nyutbildade som börjar jobba som socialsekreterare (tillträdande upp till 30) och de över 50 (åldersavgångar) som lämnar yrket av olika skäl.



Kommentar: Siffror från Svamac. Se bilaga från Svamac för fullständiga siffror samt metodbeskrivning. Med nyutbildade avses tillträdande upp till 30.

Figur 1 visar att de nyutbildade upp till 30 år som börjar jobba som socialsekreterare med god marginal räcker till för att ersätta de personer som är över 50 år och som lämnar yrket. Det är positivt att yrket lockar så många. De nyutbildade räcker dock inte till för att ersätta de socialsekreterare som slutar, eftersom många yrkesverksamma lämnar yrket mellan 30 och 50 års ålder, se figur 2.

Figur 2. Nyutbildade som börjar jobba som socialsekreterare (tillträdande upp till 30), och de som lämnar yrket som är över 50 (åldersavgångar) och de som lämnar yrket tidigare (avgångar 31–50) sammanräknat.



Kommentar: Rapport från Svamac, se bilaga från Svamac för fullständiga siffror samt metodbeskrivning. Med nyutbildade avses tillträdande upp till 30. Observera att skalan i bilden ovan för läsbarhetens skull börjar på 800 personer, till skillnad från Svamacs diagram i bilagan.

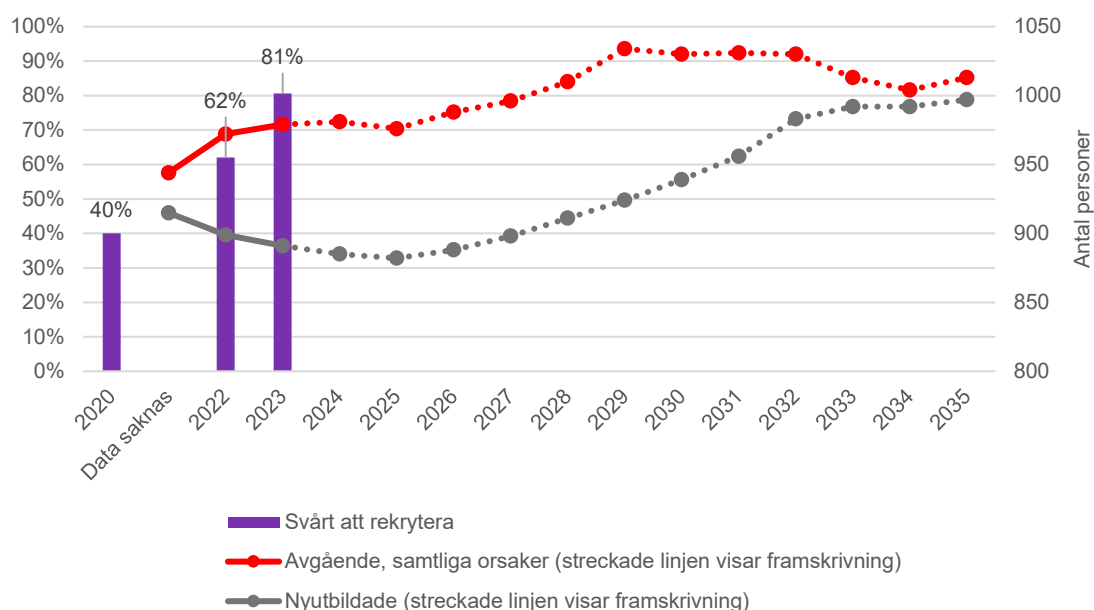
Vi såg i figur 1 att antal nyutbildade socialsekreterare räcker för att ersätta åldersavgångarna. Men lägger vi till de som är mellan 31–50 år som väljer att lämna yrket blir det mer problematiskt. Här kan vi se att nyutbildade inte längre räcker för att ersätta antalet medarbetare som lämnar. Avgångarna överstiger tydligt inflödet av nyutbildade. Sett till arbetsmarknaden i stort tillkommer generellt fler i yrken än som lämnar i åldrarna 31–50. Däremot är det en tydligt motsatt trend för socialsekreterare, där ser vi i stället att fler personer lämnar yrket än tillkommer.

Avgångar är det antal personer som från ett år till ett annat inte längre är anställda i yrket i det geografiska NUTS-område där de är folkbokförda. De som avgår är indelade i två kategorier, de som lämnar yrket efter 50 år fyllda, under senare delen av yrkeslivet till exempel på grund av pension, men också av andra anledningar, och de som är mellan 31–50 och lämnar yrket.

Anledningen till den här indelningen är att det generellt på arbetsmarknaden sker ett tillskott till yrket i ålderskategorin 31–50, och att avgångar framför allt sker efter 50. Den som lämnar yrket, framför allt i kategorin 31–50 där pension inte är aktuellt, kan ha bytt yrke hos samma arbetsgivare, bytt både arbetsgivare och yrke, eller lämnat det geografiska NUTS-området där de senast var folkbokförda.

De som försvinner från ett NUTS-område för att folkbokföras med samma yrkestitel i ett annat NUTS-område räknas som -1 i det förstnämnda, och +1 i det sistnämnda. På nationell nivå är totalen därför densamma. Mellan NUTS-områden är det däremot möjligt att utflyttning påverkar siffrorna. För mer information om NUTS-områden och regionala siffror, se metodavsnittet och bilagan till denna rapport.

Figur 3. Andel socialchefer som uppger att det är svårt att rekrytera socialsekreterare (IFO) 2020, 2022, 2023, samt utfall och förmodad utveckling av nyutbildade och avgående socialsekreterare 2021–2035.



Kommentar: Data från Svamac (se bilaga från Svamac för fullständiga siffror) och Visions enkät till socialchefer 2020, 2022, 2023. Med nyutbildade avses tillträdande upp till 30. Frågeställningen i enkäten var: "Hur bedömer du villkoren för personalförsörjning av följande grupper: socialsekreterare, IFO?". Staplarna till vänster visar andelen som svarat att villkoren för personalförsörjning av socialsekreterare var "Ganska svåra" eller "Mycket svåra". Avbrottet i dataserien beror på att Socialchefsundersökningen inte genomfördes 2021. Bas: Samtliga svarande i Visions socialchefsundersökning (2020 n=159), (2022 n=129), (2023 n=139).

I figur 3 kan vi se att de ökande svårigheterna att rekrytera socialsekreterare som socialcheferna upplevt 2020–2023 troligen berott på att allt färre personer än tidigare tillkommit i yrket och allt fler personer lämnat. De streckade linjerna visar den förmodade utvecklingen fram till 2035, om inget förändras. Gapet mellan de som lämnar yrket av olika skäl, och de nya som tillkommer ser inte ut att minska i närtid om inte åtgärder vidtas. För diagram över biståndshandläggarna/biståndsbedömarna, se bilaga.

Om förutsättningarna inom socialtjänsten förblir desamma är det därmed stor risk att landets socialchefer även de närmaste tio åren kommer att behöva lägga alltför mycket tid och kraft på kompetensförsörjningen. Det är viktigt att alla socialsekreterare och biståndsbedömare kan behållas i yrket, men särskilt viktigt att vända utflödet i åldersgruppen 31–50 år.

Vision medlemmar inom socialt arbete upplever i hög grad sitt arbete som meningsfullt. I Visions arbetsmiljöundersökning från 2022 framkommer att mer än 80 procent av de biståndshandläggare, socialsekreterare, behandlingsassistenter och socialpedagoger som ingår i den upplever sitt arbete som meningsfullt eller mycket meningsfullt, och många trivs med sitt

arbete.⁴ Men 28 procent överväger att söka annat arbete på grund av bristande förutsättningar på arbetsplatsen. Den främsta anledningen som anges är att arbetsbelastningen är för hög.⁵

Figur 4. Huvudsaklig anledning till att överväga att sluta på sin arbetsplats.



Kommentar: Frågan som ställdes i Visions rapport Ska vi hålla budget eller följa lagen, var "Vilken är den huvudsakliga anledningen till att du överväger att sluta?". Frågan är en följdfråga som endast ställdes till dem som hade svarat att de överväger att söka annat arbete på grund av bristande förutsättningar på sin nuvarande arbetsplats (n=405). Observera att totalsumman är över 100 på grund av avrundning uppåt.

Det är viktigt att notera att framskrivningen enbart fokuserar på tidigare trender på arbetsmarknaden och inte tar hänsyn till eventuella förändringar i samhälls- eller omvärldsfaktorer. Förändrade förutsättningar, både små och stora, kan komma att påverka framtida utfall. Det kan komma ekonomiska incitament som gör jobben mer attraktiva, förbättrade arbetsvillkor, minskad arbetsbelastning, men det kan också uppstå ytterligare försämringar exempelvis om arbetsbelastningen ökar på grund av att det inte går att återbesätta lediga platser när anställda slutar. Ett sådant scenario kan leda till ännu färre sökande och ännu fler tidiga avgångar än vi sett de senaste åren. Vi kan gissa att ett ökat fokus på förbyggande arbete hos landets socialtjänster kommer att minska behovet av personal som arbetar med myndighetsutövning och i stället öka behovet av personal som arbetar med stöd och behandling.

Sammantaget kommer arbetsmiljö och arbetsvillkor att få en avgörande betydelse för personalförsörjningen de närmaste åren. Om arbetsgivarna identifierar och åtgärdar den problematik som gör att så stor andel socialsekreterare och biståndshandläggare lämnar yrket innan de fyllt 50, kommer dessa yrkesgrupper att utgöra en oundgänglig kompetens för landets socialtjänster i omställningsarbetet till en mer förebyggande socialtjänst.

⁴ Vision. *Visions arbetsmiljöundersökning 2022. VAMU 2022. Arbetsmiljön för de som arbetar i medborgarnas tjänst.* (2022).

⁵ Vision. *Ska vi hålla budget eller följa lagen? En rapport om hur verksamheter och arbetsmiljö inom socialt arbete kan utvecklas med rätt resurser och organisation.* (2022).

Kompetensförsörjningsfrågan är komplex och många faktorer spelar in. Vision menar att åtgärder kring arbetsmiljö, finansiering, kompetensutveckling och för att stärka människors tillit till socialtjänsten är bärande för att underlätta socialtjänstens kompetensförsörjning. Visions åtgärdsförslag redovisas i avsnitten nedan.

Hög arbetsbelastning och brister i arbetsmiljön

Forskning visar att friska arbetsplatser med bland annat närvarande och tillitsfullt ledarskap, delaktighet och inflytande, systematiskt arbetsmiljöarbete, prioritering av arbetsuppgifter och kontinuerlig kompetensutveckling leder till medarbetare som mår bra och har mindre sjukfrånvaro.⁶ I dialog med Visions medlemmar i socialtjänsten framkommer att de flesta har stort engagemang i sitt arbete men att många överväger att lämna på grund av otillräckliga förutsättningar i form av bland annat hög arbetsbelastning, utsatthet för hot och våld och att man känner sig otillräcklig med sin arbetsinsats. Men detta går att åtgärda, och cheferna är nyckelspelare i det.

Chefer inom socialtjänsten behöver bättre möjligheter att leda socialtjänstens omställning och främja friska arbetsplatser

Chefen har en viktig roll på arbetsplatsen, och har ofta ansvar för verksamhetens resultat och av arbetsgivaren delegerade arbetsmiljöuppgifter. En översiktlig genomgång Vision har gjort av chefs- och ledarskapspolicyer från bland annat kommuner synliggör två förväntningar på chefer som är vanligt förekommande; att leda och stödja medarbetare och att utveckla verksamheten. Båda dessa förväntningar kan antas vara särskilt viktiga i socialtjänsten som ofta är en psykisk påfrestande och regelstyrd verksamhet, där medarbetare behöver mycket stöd och där personalomsättningen är hög. Parallellt med de utmaningar som råder gällande kompetensförsörjningen står socialtjänsten inför en stor omställning och verksamhetsutveckling i och med införandet av ny socialtjänstlag.

En god arbetsmiljö är viktigt för verksamhetens stabilitet och produktivitet. Utan friska och engagerade medarbetare är det svårt att nå uppsatta mål i verksamheten. För att främja medarbetarnas arbetsmiljö behöver cheferna i sin tur ha en god arbetsmiljö och bra organisatoriska förutsättningar.

I en ännu opublicerad undersökning Vision genomfört, som besvarades av 2 928 chefer under 2022, framkommer att Visions chefsmedlemmar prioriterar följande förutsättningar som viktigast för att kunna leda på bästa sätt:

- ▶ att få stöd av sin egen chef.
- ▶ att ha tillgång till olika stödfunktioner.
- ▶ att ha tillräckligt mandat.
- ▶ att ha ett rimligt antal medarbetare.

Det framkom också att chefer inom socialtjänsten tycker att de lägger för mycket tid på administration och för lite tid på verksamhetsutveckling. Av chefer inom individ- och familjeomsorgen uppgav 49 procent av 223 svarande att de lägger för mycket tid på administration, 22 procent att de lägger för lite tid på stöd till medarbetare och 68 procent att de lägger för lite tid på verksamhetsutveckling.

⁶ Suntarbetsliv.

Av cheferna inom äldreomsorg och funktionshinder uppgav 55 procent av de 1021 svarande att de lägger för mycket tid på administration, 35 procent att de lägger för lite tid på stöd till medarbetare och 81 procent att de lägger för lite tid på verksamhetsutveckling.

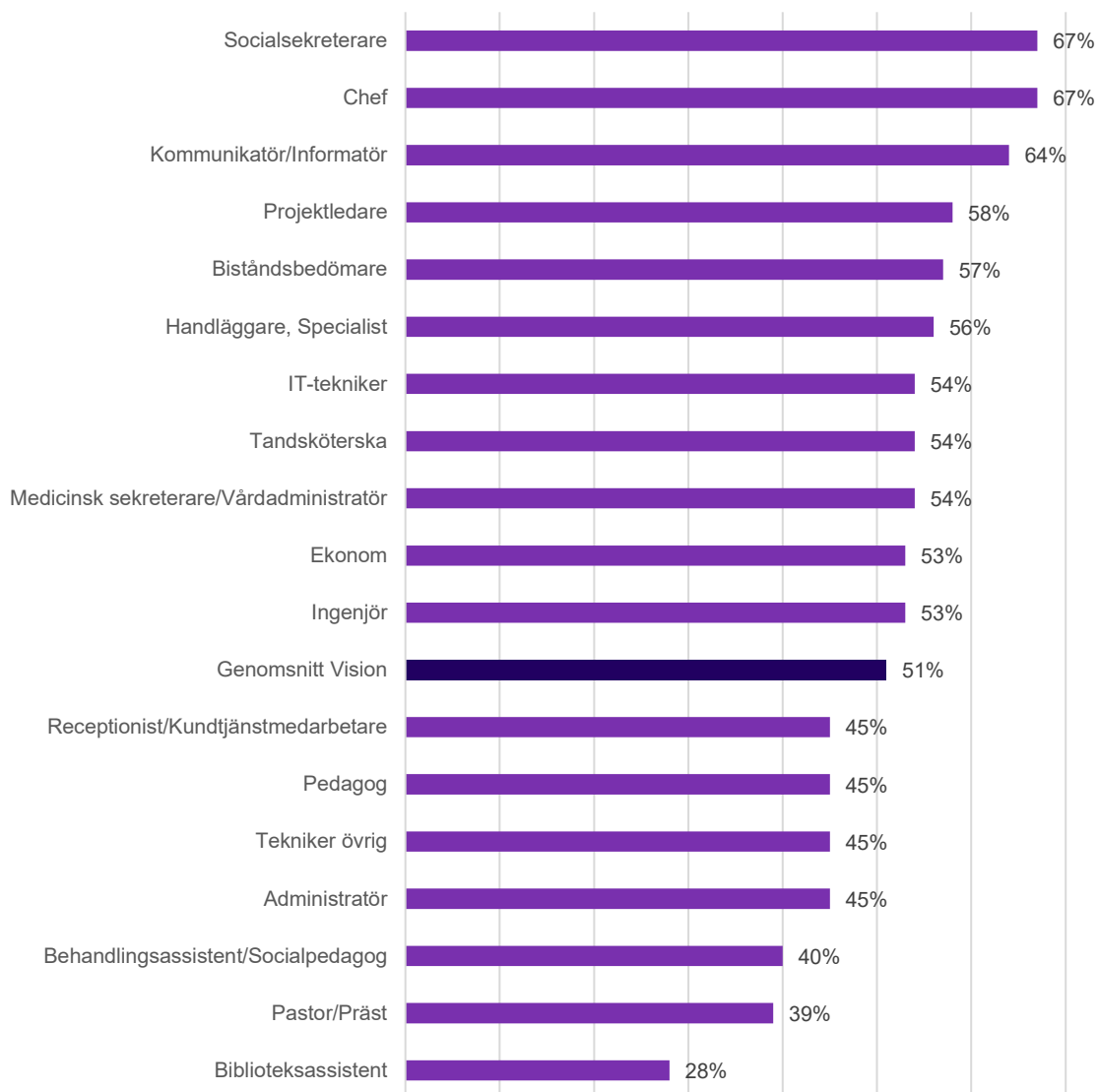
Med det facit i hand blir det tydligt att det är svårt för cheferna att leva upp till de förväntningar som uttrycks i kommunernas ledarskapspolicyer; att leda och stödja medarbetare och att utveckla verksamheten. Förväntningar som även är högst relevanta i den pågående utvecklingen av socialtjänsten.

Brister i arbetsmiljön leder till sjukfrånvaro och höga hyrkostnader inom socialtjänsten

I Visions arbetsmiljöundersökning från 2022 ställdes frågan om man har för mycket att göra. I den svarar två av tre socialsekreterare (67 procent, se figur 5 nedanför) att de har alldeles eller delvis för mycket att göra. Det är den högsta siffran bland Visions medlemsgrupper och kan jämföras med arbetsmarknaden i stort, där 47 procent svarar att de helt eller delvis har för mycket att göra, enligt jämförbar statistik från Arbetsmiljöverket.⁷

⁷ Vision. *Visions arbetsmiljöundersökning 2022. VAMU 2022. Arbetsmiljön för de som arbetar i medborgarnas tjänst. (2022).*

Figur 5. Andel som upplever att man har för mycket att göra – per yrkesgrupp



Kommentar: Frågeställningen var "Hur upplever du ditt arbete?" Svarsskalan var femgradig från 1=Alldeles för mycket att göra, 3=Varken eller, till 5=Alldeles för lite att göra. Bas: samtliga svarande i Visions arbetsmiljöundersökning från 2022 (n=9716).

När Vision undersökte medlemmarnas arbetsmiljö inom socialt arbete 2021 svarade nästan hälften, 45 procent, att de någon gång de senaste 12 månaderna blivit utsatta för någon form av hot, våld, personangrepp eller förtal. Socialsekreterare är tillsammans med behandlingspersonal den mest utsatta yrkeskategorin inom socialt arbete.⁸ Arbetsmiljöverket menar att det saknas förståelse för hot- och våldsproblematiken på ledningsnivå, och vid incidenter tenderar skulden att hamna på den enskilda socialsekreteraren som inte kunnat hantera situationen. Arbetsmiljöverket efterlyser i sin rapport ett tydligare förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete vad gäller social och organisatorisk arbetsmiljö kopplat till hot och våld.⁹

Hälften av socialsekreterarna i Visions arbetsmiljöundersökning svarar att de känner sig otillräckliga med sin arbetsinsats och lite mer än varannan kan inte koppla bort tankarna på

⁸ Vision. "Har du familj...?" En rapport om utsatthet för hot, personangrepp och våld i socialt arbete. (2021).

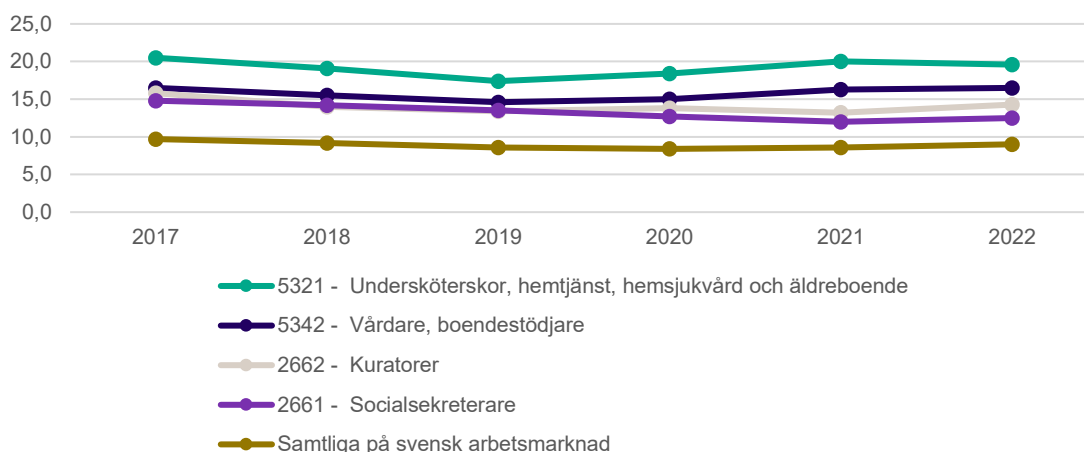
⁹ Arbetsmiljöverket. *Projektrapport. Socialsekreterares arbetsmiljö.* (2018).

arbetet under fritiden.¹⁰ Samtidigt svarar var tredje socialchef i socialchefsundersökningen från 2022 att de inte har tillräckliga möjligheter att prioritera arbetsmiljöarbetet för att vara en attraktiv arbetsgivare.¹¹

Trots olika initiativ för att minska den stressrelaterad ohälsan, som exempelvis införandet av arbetsmiljöföreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, har det skett en femdubbling av pågående sjukfall med stressdiagnoser mellan 2010 och 2023, enligt statistik från Försäkringskassan¹². Velfärdssektorn är tydligt överrepresenterad. Utöver lidandet som en sjukskrivning innebär för individen, är det också kostsamt för samhället.¹³

Den höga arbetsbelastningen bland socialsekreterare avspeglas tydligt i de höga sjukskrivningstalen. Antalet sjukdagar per år ligger på 12,5 per 1 000 förvärvsarbetande, vilket är betydligt högre än genomsnittet på den svenska arbetsmarknaden, där motsvarande siffra är 9 sjukdagar per år. Figur 6 illustrerar antalet sjukskrivningsdagar per 1 000 förvärvsarbetande inom olika yrkesgrupper i socialtjänsten, och samtliga ligger över snittet för svensk arbetsmarknad. Att medarbetare i velfärdssektorn tvingas betala priset för en bristande arbetsmiljö med sin egen hälsa är oacceptabelt i ett välfärdssamhälle.

Figur 6. Antal sjukskrivningsdagar per 1000 förvärvsarbetande för några yrkesgrupper inom socialtjänsten 2017–2022.



Kommentar: Källa: Försäkringskassan.

Totalt uppgick kostnaden för sjukfrånvaron för anställda i kommun- och regionsektorn till 51,4 miljarder kronor 2023. Den totala kostnaden för produktionsbortfall på grund av sjukfrånvaro har ökat med över 50 procent, eller 17,9 miljarder kronor, mellan 2013 och 2023. Om alla regioner och kommuner hade haft en sjukfrånvaro på 5,5 procent, ett snitt som de 20 bästa kommunerna och de 6 bästa regionerna ligger på, skulle kostnaderna ha minskat med 12,2 miljarder kronor bara under 2023.¹⁴ Det är knappast förvånande att så många personer i ålderskategorin 31–50

¹⁰ Vision. *Visions arbetsmiljöundersökning 2022. VAMU 2022. Arbetsmiljön för de som arbetar i medborgarnas tjänst.* (2022).

¹¹ Vision. *Socialchefsrapport 2022. Attraktiv och efterfrågad.* (2022).

¹² Försäkringskassan.

¹³ Facken i Velfärden. *Miljarder skäl att förbättra arbetsmiljön. Om kommunernas och regionernas kostnader för produktionsbortfall till följd av sjukfrånvaro.* (2024).

¹⁴ Facken i Velfärden. *Miljarder skäl att förbättra arbetsmiljön. Om kommunernas och regionernas kostnader för produktionsbortfall till följd av sjukfrånvaro.* (2024).

lämnar yrket socialsekreterare, med tanke den belastning som sjukskrivningssiffrorna visar på. Den här trenden måste vändas.

För att klara sina lagstadgade uppdrag har många kommuner tvingats hyra in personal. Kostnaderna för hyrpersonal i kommunerna nådde 3,2 miljarder kronor under 2022, en ökning med 300 procent på tio år. Denna dyra lösning undergräver möjligheten att långsiktigt behålla och utveckla den egna personalen inom socialtjänsten.¹⁵

Samhället har mycket att tjäna på god arbetsmiljö, och det finns en stor mängd forskning och erfarenhet som visar att ohälsa och sjukfrånvaro går att förebygga.¹⁶

Visions viktigaste åtgärdsförslag för att förbättra arbetsmiljön

De högsta sjuktalen på arbetsmarknaden är relaterade till organisatoriska och sociala faktorer i arbetsmiljön.¹⁷ Arbetsmarknadens parter i den kommunala sektorn har enats om en avsiktsförklaring för friska arbetsplatser med huvudsakligt fokus på en kunskapssatsning på friskfaktorer, stärkt lokal dialog och inflytande i enlighet med parternas Avtal för samverkan och arbetsmiljö samt en partsgemensam uppföljning av pandemins påverkan på arbetsmiljöarbetet. Vision ingår tillsammans med andra aktörer inom arbetsmarknadens parter i Suntarbetsliv vars uppdrag är att främja arbetsmiljöarbetet inom kommuner, regioner och kommunala bolag. Suntarbetsliv har med stöd i forskning identifierat ett antal friskfaktorer, som ringar in de organisatoriska förutsättningar som visat sig ha en positiv påverkan på arbetsmiljö, produktivitet och sjukfrånvaro.¹⁸

- ▶ En rättvis och transparent organisation.
- ▶ Ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap.
- ▶ Delaktighet och inflytande.
- ▶ En välutvecklad kommunikation och återkoppling.
- ▶ Prioritering av arbetsuppgifter.
- ▶ Kompetensutveckling hela arbetslivet.
- ▶ Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i vardagen.
- ▶ Tidiga insatser och arbetsanpassning.

Att använda dessa friskfaktorer aktivt ger en stor chans att skapa god arbetsmiljö, låg sjukfrånvaro och att behålla medarbetare. Insatserna behöver följas upp årligen för att välfärdsyrkena ska kunna bli friskyrken.

Vision vill att du som arbetsgivare och kommunpolitiker:

- ▶ intensifierar arbetet med de så kallade friskfaktorerna för att främja god arbetsmiljö och därmed underlätta kompetensförsörjningen.
- ▶ säkerställer att chefer har bra förutsättningar i form av ett rimligt antal medarbetare, stöd från den egna chefen, stöd från HR, administration och IT samt möjligheter till kompetensutveckling.
- ▶ utformar strategiska och långsiktiga planer för kompetensförsörjningen.
- ▶ säkerställer att det finns en tydlig och kontinuerlig ordning för dialogen mellan den politiska ledningen och höga ansvariga chefer om verksamhetens kvalitet med utgångspunkt från det lagstadgade uppdraget, uppföljning och medarbetarnas förslag.

¹⁵ Vision. *Är det värt priset? Inhyring av personal i kommuner allt vanligare.* (2024)

¹⁶ Facken i Valfärden. *Miljarder skäl att förbättra arbetsmiljön. Om kommunernas och regionernas kostnader för produktionsbortfall till följd av sjukfrånvaro.* (2024).

¹⁷ Ibid.

¹⁸ www.suntarbetsliv.se

- ▶ gör medarbetare delaktiga i implementeringen av den nya socialtjänstlagen.

Vision vill att du som företrädare för Sveriges riksdag och regering:

- ▶ inför sanktionsavgifter för arbetsgivare som inte följer föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.
- ▶ inför en skyldighet för kommuner och regioner att regelbundet göra undersökningar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och att stressrelaterade faktorer redovisas öppet på ett jämförbart sätt.

Underfinansierade socialtjänster kan inte följa lagen

Socialtjänsterna i många av landets kommuner lider av otillräcklig finansiering, vilket gör det svårt att följa lagar och arbetsmiljökrav. Enligt SKR:s ekonomirapport från maj 2023 hade hälften av kommunerna underskott inom individ- och familjeomsorg samt äldreomsorg, trots ett totalt överskott i kommunsektorn. SKR påpekar att staten vid flera tillfällen senaste åren frångått finansieringsprincipen¹⁹ och infört ny lagstiftning utan finansiering. Införandet av krav på kommunernas förebyggande arbete måste finansieras enligt finansieringsprincipen. Regeringens tidsbegränsade satsning är ett omställningsstöd och utgör inte en långsiktig finansiering av reformen i enlighet med denna princip.

Ett exempel som påverkar landets socialtjänster i hög grad är lagändringarna 2023 om utökat ansvar för skyddat boende för våldsutsatta vuxna och barn. Den statliga finansieringen till kommunerna när regleringen infördes blev 321 miljoner kronor per år, medan SKR:s kostnadsberäkningar av förslaget uppgick till minst 2,4 miljarder kronor årligen. SKR påpekar den stora faran i att statliga tvingande ambitionshöjningar utan finansiering medför att kommuner måste göra andra neddragningar för att få en ekonomi i balans. Särskilt mindre kommuner med färre än 10 000 invånare har svårt att finansiera lagstadgad verksamhet.

Utöver ofinansierade reformer från statligt håll så har också komplexiteten inom socialtjänstens arbete med barn och unga ökat markant under de senaste åren. Antalet orosanmälningar har stigit med 27 procent sedan 2018, vilket delvis beror på ökad medvetenhet om barns rättigheter och förbättrade digitala tjänster. Många anmälningar rör våld i nära relationer. Samtidigt har nya trender framträtt, såsom en ökning av yngre barn i riskzonen för kriminalitet samt ökad utsatthet på sociala medier. Det framkommer även att flickor i ökande utsträckning är inblandade i våldsbrott och gängmiljöer.²⁰ Även svårigheterna att rekrytera rätt kompetens inom äldreomsorgen driver upp kostnaderna för landets socialtjänster.²¹

Regeringen har aviserat tillfälliga statsbidrag om 8 miljarder kronor under perioden 2024–2028 för att stödja omställningsarbetet till en förebyggande socialtjänst och i nuläget beslutat om medel för 2024. Framtida beslut om bidrag för omställningen tas årligen i regeringens budgetpropositioner och är därför osäkra och kan ändras. Det är inte heller klart hur fördelningen av medlen blir, eller hur de får användas.

Vision har undersökt hur svårt det är för socialchefer att utföra vissa uppgifter inom givna budgetramar. En stor andel av socialcheferna svarade redan 2020 att resurserna inte räckte för att upprätthålla rättssäkerhet och kvalitet, och situationen har försämrats ytterligare till 2023.²²

¹⁹ SKR.

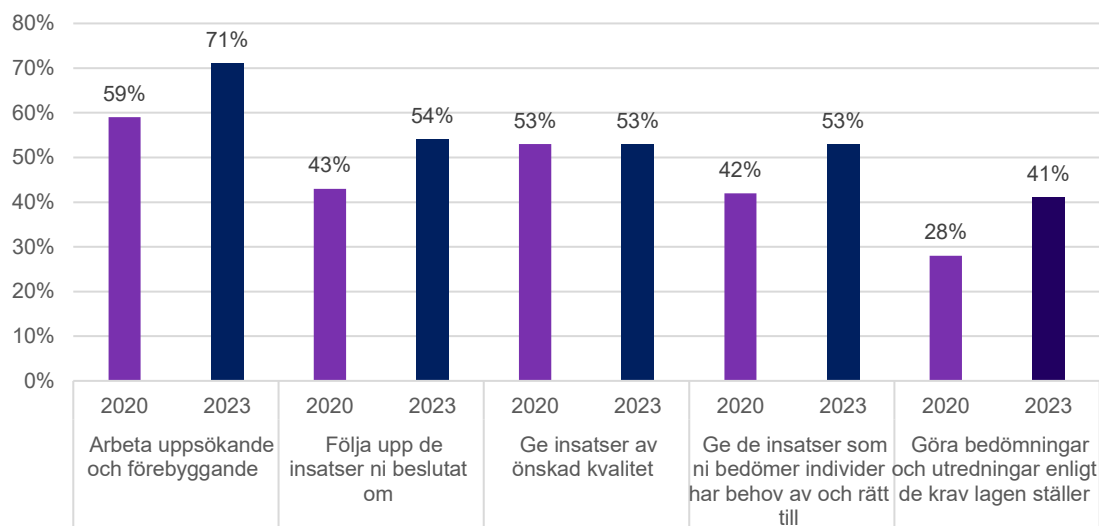
²⁰ Socialstyrelsen. Pressmeddelande. (2022-11-16).

²¹ SKR. *Ekonomirapporten, maj 2024*. (2024).

²² Vision. *Socialchefsrapporten. Man får det man betalar för*. (2023).

Drygt hälften (53 procent) uppgav 2023 att det var mycket eller ganska svårt att ge de insatser som individen har rätt till, en ökning från 42 procent 2020. Andelen som har svårt att följa upp beslutade insatser inom budget har också ökat. I 2023 års undersökning svarade sju av tio (71 procent) att det är mycket eller ganska svårt att arbeta uppsökande och förebyggande, jämfört med 59 procent 2020. Fyra av tio (41 procent) hade 2023 svårt att göra bedömningar och utredningar enligt lagkrav, en ökning från 28 procent 2020. Precis som 2020 svarade 53 procent att det är mycket eller ganska svårt att ge insatser av önskad kvalitet.²³

Figur 7. Andelen (procent) som inom givna budgetramar upplever att det är svårt att genomföra följande uppgifter (2020 och 2023)



Kommentar: Frågeställningen var: "Hur lätt eller svårt upplever du att det är att inom givna budgetramar..." följt av ett antal alternativ. För varje alternativ var svarsskalan femgradig: från 1=Mycket lätt till 5=Mycket svårt. Övriga svarsalternativ som fanns med var "Vet inte/vill inte svara". Andelen som redovisas i figuren representerar de som har svarat att det är "mycket svårt" eller "ganska svårt" (4+5). Bas: Socialchefsrapporten 2023 (2023): Samtliga (n=130–131), (2020): Samtliga (n=250).

Obalans mellan krav och resurser

Underfinansieringen leder till en obalans mellan krav och resurser, vilket påverkar arbetsmiljön negativt och ökar sjukskrivningarna bland socialtjänstens anställda. Arbetsmiljöverkets rapport från 2018 visar att otillräckliga resurser tvingar socialsekreterare att välja mellan att äventyra sin egen hälsa eller sänka kvaliteten på sitt arbete.²⁴ Detta skapar en ond cirkel av hög personalomsättning och underbemanning, vilket ytterligare förvärrar situationen.

Ojämlig tillgång till socialtjänsten

Det finns stora regionala skillnader i förmågan att leverera socialtjänst inom givna budgetramar. Mindre kommuner och kommuner utanför storstads länen har utifrån sin budget särskilt svårt att arbeta förebyggande och uppsökande, vilket påverkar både kvaliteten på verksamheten och arbetsmiljön för socialtjänstens anställda.²⁵ Detta riskerar att undergräva målen med den nya socialtjänstlagen om en jämlik och jämställd socialtjänst över hela landet.

²³ Vision. Socialchefsrapporten. Man får det man betalar för. (2023).

²⁴ Arbetsmiljöverket. Projekt rapport. Socialsekreterares arbetsmiljö. (2018).

²⁵ Vision. Socialchefsrapporten. Man får det man betalar för. (2023).

Visions viktigaste åtgärdsförslag för stärkt finansiering

Den otillräckliga finansieringen och skillnaderna i socialtjänstens kapacitet påverkar både kvaliteten i verksamheten och arbetsmiljön för de anställda. För att socialtjänsten ska kunna uppfylla sitt uppdrag och säkerställa en god arbetsmiljö krävs betydligt bättre ekonomiska förutsättningar. Utan detta riskerar de mest utsatta i samhället att drabbas, vilket hotar möjligheterna att skapa en hållbar och jämlik socialtjänst.

Vision förväntar sig att såväl regering som kommunpolitiker tar sin del av ansvaret för att långsiktigt resurssätta socialtjänsten inför den kommande omställningen till en ny socialtjänstlag. Samverkan mellan kommuner och lokala fackliga parter är avgörande för att förstå hur ekonomiska ramar påverkar verksamheten och för att utveckla konkreta förbättringsförslag. För att ge socialtjänsten rätt förutsättningar att följa lagens intentioner krävs också en omfördelning av medel från staten till kommunerna.

Vision vill att du som arbetsgivare och kommunpolitiker:

- ▶ utformar socialtjänstens uppdrag, innehåll och budget utifrån lagstiftning och analys av kommuninvånarnas behov.
- ▶ i ett tidigt skede bjuder in lokala fackliga företrädare i budgetarbetet.

Vision vill att du som företrädare för Sveriges riksdag och regering:

- ▶ säkerställer en långsiktig och hållbar finansiering av socialtjänsten inför och efter omställningen, i enlighet med finansieringsprincipen.
- ▶ ger lämplig myndighet i uppdrag att följa upp och utvärdera reformen.

Brister i kompetensutveckling, kunskapsstöd och forskning

Socialtjänstens medarbetare behöver mer och bättre kunskapsstöd och kompetensutveckling

Att det skrivs in i lagen att socialtjänsten ska bedrivas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet är ett viktigt steg för att stimulera praktisk forskning, säkerställa kompetensutveckling, höja yrkenas status och inte minst säkerställa att stöd och insatser till människor så långt det är möjligt utgår från bästa tillgängliga kunskap och erfarenhet.

Det kräver dock att arbetsgivare säkerställer kompetensutveckling som en del av verksamhetsutvecklingen. Det kräver också att det finns långsiktiga nationella strukturer för såväl kunskapsstöd, kompetensutveckling och vidareutbildning, som stöd för implementering av kunskap och metoder. Detta ansvar åligger såväl Socialstyrelsen som är nationell kunskapsmyndighet, som lärosäten och Universitetskanslersämbetet.

Visions viktigaste åtgärdsförslag för en kunskapsbaserad socialtjänst

Det behövs ett nationellt ansvar för utvecklingen av kunskap, implementering av kunskap och strukturer för vidareutbildning och kompetensutveckling. Det handlar om tillgång till kvalitetssäkrad och relevant vidareutbildning, tid för kompetensutveckling och en systematik för att ta vara på såväl verksamhetsuppföljning som medarbetarnas erfarenheter. Den pågående Utredningen om en översyn av socionomexamen för att motverka ungdomskriminalitet (U2023:04) har i uppdrag att se över målen i examensbeskrivningen för socionomutbildningen för att bättre anpassa utbildningen utifrån dagens samhällsutmaningar och kompetensbehov samt kartlägga vilka möjligheter som finns inom högskolan att specialisera sig i socialt arbete

eller motsvarande, även inom andra områden än ungdomsbrottslighet. Vision ser att utredningen har fått ett begränsat och kort uppdrag som inte innefattar att föreslå en struktur för kvalificerade vidareutbildningar på det sociala området, vilket är något som skulle behövas.

Ett viktigt område för framtidens socialtjänst är att utveckla arbetet med individbaserad systematisk uppföljning (ISU). Genom ISU kan verksamheterna löpande beskriva och mäta, samt lära sig själva om sin verksamhet, vilka målgrupper verksamheten träffar, individers problem, behov, insatser och resultat. Uppföljningen på individnivå kompletteras med att sammanställa informationen på gruppnivå, för att ge kunskap om och underlag för utveckling av verksamheten. En förutsättning för en ökad användning av ISU är att tillräckliga ekonomiska resurser tillsätts för att utveckla socialtjänstens verksamhetssystem.²⁶

Även forskning behöver utvecklas för att vara en bas för socialtjänstens kunskapsstöd, och forskningen behöver i större omfattning än i dag utgå från verksamheternas kunskapsbehov. Därför behövs stödet för en kunskapsbaserad socialtjänst regleras och finansieras från nationellt håll och hos arbetsgivarna.

För att utveckla en mer kunskapsbaserad socialtjänst anser Vision att forskning och praktik behöver integreras i högre omfattning. Den praktikinära forskningen som utgår från verksamheternas kunskapsbehov behöver utvecklas. Former för att tillämpa kunskapen som genereras behöver stärkas, till exempel genom att långsiktigt stärka de regionala samverkans- och stödstrukturerna. Den systematiska uppföljningen är viktig för att generera kunskap på nationell och lokal nivå. Vision är positiva till införandet av en socialtjänstdataregisterlag, men vill poängtera vikten av resurser och stöd för införandet och det lokala och nationella användandet.

I en socialtjänst som ska vara kunskapsbaserad och bedrivas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet behöver professionens kunskapsbaserade handlingsutrymme stärkas och kommunpolitikernas roll förändras. Politikerna ska utifrån lagstiftningen utforma lokala mål för verksamheten och sätta de ekonomiska ramar som krävs för att uppnå lagens krav och lokala mål.

Att politiker fattar detaljerade beslut i individärenden är unikt för Sverige och en kvarleva från äldre tiders fattigvård när det inte fanns professioner inom socialt arbete. Nackdelarna med systemet är flera, bland annat att det ställer krav på högspecialiserad kompetens hos kommunpolitiker vilket sin tur undergräver idén om att politikers roll är att representera för att företräda befolkningen. Det innebär också att professionen inte har det mandat de har bäst kompetens för att utöva. Det knyter heller inte an till syftet med en kunskapsbaserad socialtjänst som utgår från vetenskap och beprövad erfarenhet.

Visions medlemmar upplever en stor frustration när de inte kan göra bedömningar och fatta beslut utifrån lagstiftning, individens behov och den professionella kunskapen. En jämförelse kan göras med skolans betygssättning som också är myndighetsutövning och som inte utförs av politiker i skolnämnden, eller sjukvårdspersonalens åtgärder för att utreda och behandla sjukdomar där dessa processer är professionernas ansvar utifrån deras kompetens. Frågan om mandat och ansvar är dock komplex. Flera statliga utredningar har tidigare konstaterat att frågan behöver utredas. Vision anser att det är mycket angeläget att professionens ansvar och mandat utreds inom kort.

²⁶ Läs mer och hitta stödmaterial om ISU på www.kunskapsguiden.se

Vision vill att du som arbetsgivare och kommunpolitiker:

- ▶ säkerställer kompetensutveckling och använder kompetensutvecklingsplaner med utgångspunkt från verksamhetens behov.

Vision vill att du som företrädare för Sveriges riksdag och regering:

- ▶ stärker kunskapsstödet och utbildningsinsatserna för det förebyggande arbetet i syfte att uppnå en kunskapsbaserad socialtjänst.
- ▶ stärker och samordnar nationella strukturer för såväl kunskapsstöd, kompetensutveckling och vidareutbildning som implementering av kunskap och metoder.
- ▶ tillsätter en utredning med uppdrag att se över professionens roll och den nuvarande beslutsordningen inom socialtjänsten.

Individens bristande tillit till socialtjänsten

Socialtjänsten saknar resurser för att bygga förtroende

Visions medlemmar vittnar om att den höga arbetsbelastningen inom socialtjänsten får negativa konsekvenser för medarbetare och för de personer som behöver stöd från verksamheten. Det påverkar kvaliteten både i utredningar och insatser genom att behov inte utreds tillräckligt och inte tillgodoses genom insatsen. I Visions undersökning²⁷ uppger 41 procent av dem som rapporterar hög arbetsbelastning att detta medför att individens behov inte utreds tillräckligt. 39 procent anser att behoven inte tillgodoses genom insatserna, och 37 procent upplever att det blir svårt för individer att nå dem. Dessutom menar 28 procent att det uppstår brister i bemötandet. Allt detta, var för sig och sammantaget kan skada människors tillit till socialtjänsten.²⁸

Vi ser i dag en tillitsbrist som spås på genom desinformationskampanjer och ryktesspridning som inte bara skadar socialtjänsten utan är ett samhällshot. Påverkanskampanjen mot svensk socialtjänst som startade i slutet av 2021, var och är den mest omfattande som Sverige utsatts för.²⁹ Kampanjen har orsakat en ökad misstro och rädsla bland familjer, vilket kan leda till att individer undviker nödvändig kontakt med myndigheterna. Socialtjänsten måste få tillräckliga resurser för att klara sitt uppdrag och bygga förtroende.

Informationsplikten äventyrar socialtjänstens yrkesetik och metoder

Regeringens ambition att införa en informationsplikt, även kallad angiverilagen, innebär att socialtjänsten skulle behöva rapportera till Migrationsverket och polisen om personer de möter i sitt arbete inte har rätt att uppehålla sig i Sverige. Detta riskerar att skapa en krock mellan socialtjänstens förebyggande arbete och en ny repressiv roll, där socialsekreterare skulle tvingas utföra uppgifter som strider mot deras yrkesetiska principer och FN:s barnkonvention.

Vision varnar för att detta förslag kan leda till att människor undviker att söka hjälp från socialtjänsten, vilket allvarligt underminerar tilliten och försvårar det förebyggande arbetet. En undersökning visar att endast 7 procent av socialcheferna tror att informationsplikten skulle underlätta deras arbete, medan många befår att det i stället kommer att försvåra kontakten med utsatta grupper.³⁰ Vision och hela Sveriges samlade fackföreningsrörelse kräver att

²⁷ Vision. Ska vi hålla budget eller följa lagen? *Ska vi hålla budget eller följa lagen? En rapport om hur verksamheter och arbetsmiljö inom socialt arbete kan utvecklas med rätt resurser och organisation.* (2022).

²⁸ Ibid.

²⁹ Regeringen. Pressmeddelande. (2024-07-23).

³⁰ Vision. *Socialchefsrapporten. Man får det man betalar för.* (2023).

regeringen slopar ambitionen med att införa den så kallade angiverilagen. Om den införs ser vi allvarliga risker med minskad tillit, ökat skuggsamhället och försvårad kompetensförsörjning.

Regeringen måste också skilja mellan repressiva och förebyggande åtgärder för att effektivt bekämpa kriminalitet och samtidigt stödja socialtjänstens arbete med tidiga insatser. En alltför repressiv strategi med straffande och kontrollerande metoder riskerar att underminera socialtjänstens förtroende och förmåga att ge nödvändigt stöd till utsatta. Vision anser att regeringen ska hålla fast på den inslagna vägen att stärka socialtjänsten och dess förebyggande arbete och att regeringen inte ska lägga kontraproduktiva förslag i likhet med angiveriskyldighet.

Visions viktigaste åtgärdsförslag för att stärka tilliten till socialtjänsten

Vision anser att socialpolitik, migrationspolitik och repressiv kriminalpolitik inte ska blandas ihop och kräver att regeringen avstår från att införa angiverilagar eller andra förslag där socialtjänsten får en repressiv roll. I stället bör fokus ligga på att ge socialtjänsten förutsättningar för att fullt ut kunna genomföra den kommande omställningen till en mer förebyggande verksamhet som personer känner tillit till. Det är ett bättre sätt att minska social problematik och skuggsamhället.

Vision vill att du som företrädare för Sveriges riksdag och regering:

- ▶ inte inför angiverilagar.
- ▶ fokuserar på att stärka socialtjänsten och dess uppdrag och inte använder socialtjänsten som ett repressivt kriminalpolitiskt verktyg.

Metod

Rapporten baseras på litteratur i form av för ämnet relevanta rapporter och statistik från statliga myndigheter, Sveriges Kommuner och Regioner och forskare för att sätta rapportens resultat och Visions budskap i ett sammanhang kring resurser, kvalitet och utveckling inom socialt arbete. Rapporten bygger också på resultat från andra undersökningar genomförda av Vision som har relevans för socialtjänstens förutsättningar. För metod, se respektive rapport och metodavsnitt. Rapporten baserar sig också på en bedömning av antalet avgångar och nytillträdande åren 2024–2035 inom SSYK 2661 (socialsekreterare) och SSYK 2663 (biståndsbedömare/biståndshandläggare) på arbetsmarknaden nationellt och per NUTS-område, genomförd av Svamac AB.

Svamacs metod för framskrivning av avgångar och inträden i yrket

Avgångar är beräknade i två åldersklasser, 31–50 år samt över 50 år. Åldersavgångarna ligger i den äldre klassen och är oberoende av formell pensionsålder. Avgångar är det antal personer som från ett år till ett annat inte längre är anställda i yrket i respektive område. Om en anställd byter (NUTS-)område men stannar kvar i yrket registreras detta som en avgång i det område personen lämnar och ett inträde i det nya området. Observera att biståndsbedömare och biståndshandläggare delar samma SSYK-kod, 2663.

Antalet avgångar bygger på tidigare års trender i respektive geografiska område enligt SCB:s yrkesstatistik i ettårsklasser. Antalet avgångar i varje årsklass ger en relativ andel av arbetskraften i det granskade området. För framtida avgångar används antal avgångar relativt en befolkningsprognos baserad på SCB:s prognoser och som bearbetats av Svamac.

Antalet tillträdande i yrken beräknas på samma sätt. Tidigare års trend för inträdande i yrket jämförs med befolkningsprognosen årsvis för åren fram till 2035.

Framskrivningen spekulerar inte kring, och tar inte hänsyn till, effekterna av eventuella samhällsförändringar fram till 2035. Framskrivningen av avgångar och tillträdande gäller förutsatt att tidigare års trender fortsätter oförändrade. Förändringar i form av exempelvis utökad antal studieplatser, regionala eller kommunala omorganisationer eller omstruktureringar i de granskade yrkena kan medföra att antalet i de olika kategorierna förändras.

Antalet avgångar i åldersgruppen 31–50 är negativa netttotal, det vill säga summan av tillträdande och avgångar i åldersgruppen och definieras därmed som avgångar. I vissa yrken blir nettotalet positivt, då antalet tillträdande är fler än avgångarna men i de yrken vi granskar här är antalet personer som lämnar yrket så stort att det överstiger antalet tillträdande.

Geografisk indelning

NUTS är regional indelning som används inom EU för statistikredovisning. I denna framskrivning delar vi in riket i åtta NUTS-områden samt en sammanräkning för riket enligt följande:

NUTS

1. Stockholm: Stockholms län
2. Östra Mellansverige: Uppsala, Södermanlands, Östergötlands, Örebro och Västmanlands län
3. Småland med öarna: Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län
4. Sydsverige: Blekinge och Skåne län
5. Västsverige: Hallands och Västra Götalands län

6. Norra Mellansverige: Värmlands, Dalarnas och Gävleborgs län
7. Mellersta Norrland: Västernorrlands och Jämtlands län
8. Övre Norrland: Västerbottens och Norrbottens län



Bedömning av antalet avgångar och nytilträdande åren
2024 – 2035 inom SSYK 2661 (socialsekreterare) och SSYK
2663 (biståndsbedömare/biståndshandläggare) per NUTS-
område.

1. Metod

Avgångar är beräknade i två åldersklasser, 31 – 50 år samt över 50 år. Åldersavgångarna ligger i den äldre klassen och är oberoende av formell pensionsålder. Avgångar är det antal personer som från ett år till ett annat inte längre är anställda i yrket i respektive område. Om en anställd byter (NUTS-)område men stannar kvar i yrket registreras detta som en avgång i det område personen lämnar och ett inträde i det nya området. Observera att *biståndsbedömare* och *biståndshandläggare* delar samma SSYK-kod, 2663.

Antalet avgångar bygger på tidigare års trender i respektive geografiska område enligt SCB:s yrkesstatistik i ettårsklasser. Antalet avgångar i varje årsklass ger en relativ andel av arbetskraften i det granskade området. För framtida avgångar används antal avgångar relativt en befolkningsprognos baserad på SCB:s prognoser och som bearbetats av Svamac AB.

Antalet tillträdande i yrken beräknas på samma sätt. Tidigare års trend för inträdande i yrket jämförs med befolkningsprognosen årsvis för åren fram till 2035.

Framskrivningen av avgångar och tillträdande gäller förutsatt att tidigare års trender fortsätter oförändrade. Förändringar i form av exempelvis utökat antal studieplatser, regionala eller kommunala omorganisationer eller omstruktureringar i de granskade yrkena kan medföra att antalet i de olika kategorierna förändras.

Antalet avgångar i åldersgruppen 31 – 50 är negativa **netttotal**, dvs summan av tillträdande och avgångar i åldersgruppen och definieras därmed som avgångar. I vissa yrken blir nettotalet positivt, då antalet tillträdande är fler än avgångarna men i de yrken vi granskar här är antalet personer som lämnar yrket så stort att det överstiger antalet tillträdande.

Geografisk indelning

NUTS är regional indelning som används inom EU för statistikredovisning. I denna granskning delar vi in riket i åtta NUTS-områden samt en sammanräkning för riket enligt följande:

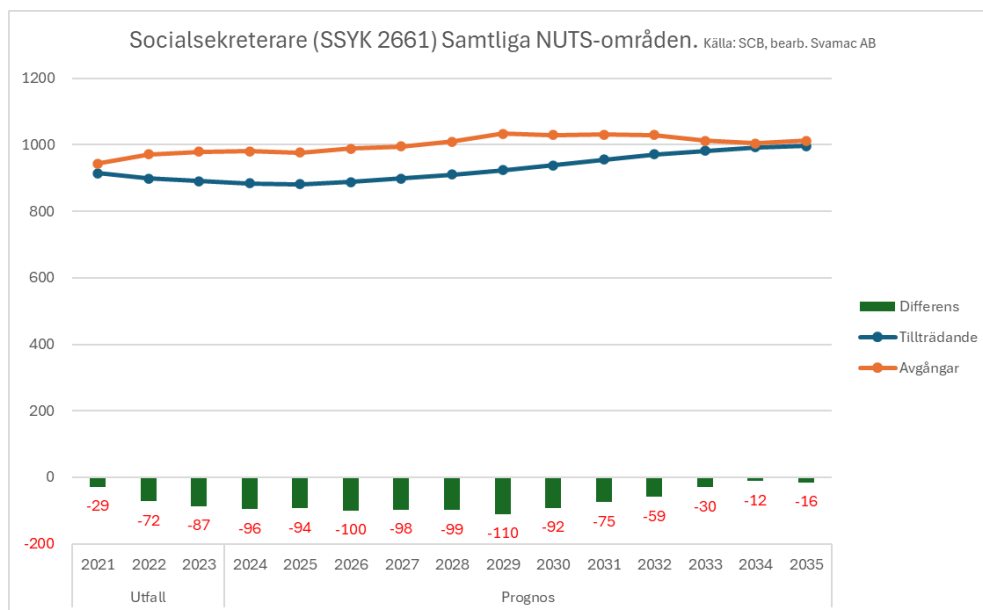
NUTS

- | | |
|---|---|
| 1 | Stockholm: Stockholms län |
| 2 | Östra Mellansverige: Uppsala, Södermanlands, Östergötlands, Örebro och Västmanlands län |
| 3 | Småland med öarna: Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län |
| 4 | Sydsverige: Blekinge och Skåne län |
| 5 | Västsverige: Hallands och Västra Götalands län |
| 6 | Norra Mellansverige: Värmlands, Dalarnas och Gävleborgs län |
| 7 | Mellersta Norrland: Västernorrlands och Jämtlands län |
| 8 | Övre Norrland: Västerbottens och Norrbottens län |

2. NUTS-områden, data och kommentarer.

Socialsekreterare

Sammanlagt för alla NUTS-områden. Nyttillträdande socialsekreterare upp till 30 års ålder täcker med viss marginal behovet av ersättningsrekryteringar till följd av *åldersavgångar* i riket under åren 2024 – 2035. Sådållvida är utbildningsplatserna väl dimensionerade. Avgångarna i yrket i åldersgruppen 31 – 50 år medför däremot ett stort problem då de tillsammans med åldersavgångarna skapar ett underskott som inte ersätts av nyttillträdande.

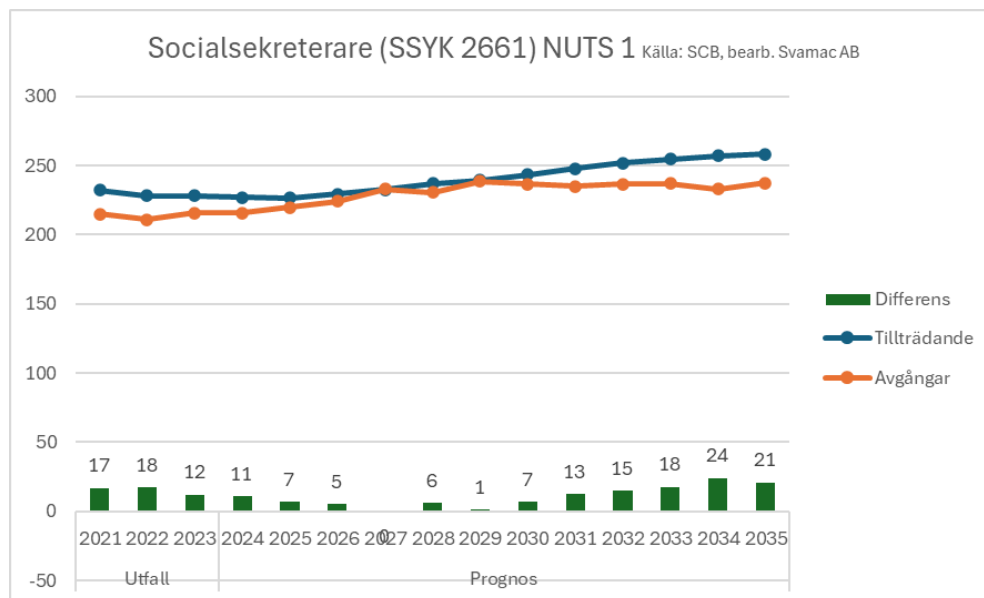


I genomsnitt beräknas de nytillträdande stå för 93 procent av de årliga behoven av ersättningsrekryteringar bland socialsekreterare i riket under perioden 2024 – 2035. Avgångarna beräknas uppgå till drygt 12 100 personer medan nytillträdande i yrket beräknas bli 11 200 med nuvarande trend. Variationerna är dock stora i olika delar av riket och även inom NUTS-områdena.

Samtliga NUTS-områden							
Socialsekreterare						Anställda enligt SCB 2022	24984
SSYK 2661						Andel beräknade avgångar	48%
						åren 2024 - 2035	
	År	Tillträdande Upp till 30 år	Avgångar 31-50 år	Åldersavgångar Över 50 år	Differens tillträdande/avgångar	31-50 av alla	
Utfall	2021	915	434	510	-29	46%	
	2022	899	461	511	-72	47%	
	2023	891	467	512	-87	48%	
Prognos	2024	885	472	509	-96	48%	
	2025	882	471	505	-94	48%	
	2026	888	476	512	-100	48%	
	2027	898	474	521	-98	48%	
	2028	911	476	534	-99	47%	
	2029	924	480	555	-110	46%	
	2030	939	477	553	-92	46%	
	2031	956	481	549	-75	47%	
	2032	971	481	549	-59	47%	
	2033	983	476	536	-30	47%	
	2034	992	477	528	-12	47%	
2035	997	475	538	-16	47%		
Sammanlagt åren 2024 - 2035		11225	5717	6389	-881	47%	

Sammanfattningsvis kan vi se att problemet med arbetskraftsförsörjning bland socialsekreterare i första hand beror på de omfattande avgångarna i yrket bland 31 – 50-åringarna. Av samtliga avgångar bland socialsekreterare utgör de nästan hälften, 47 procent årligen.

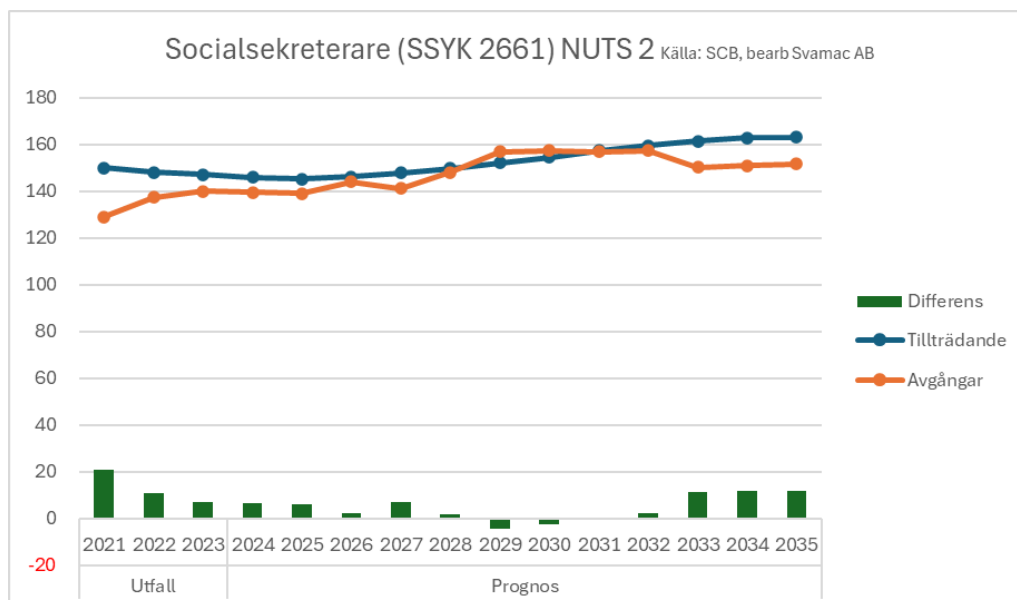
NUTS 1 Stockholm: Stockholms län. Antalet tillträdande beräknas uppväga summan av åldersavgångar och avgångarna i åldersgruppen 31 – 50 år men marginalerna är mycket små. Den positiva differensen mellan tillträdande och avgångar är omkring 130 personer åren 2024 – 2035. De kritiska åren är 2025 – 2030 då differenserna är mindre än tio personer årligen. Beräkningarna visar att det är möjligt att bibehålla antalet anställda i yrket på nuvarande nivå men knappast möjligt att öka antalet anställda i någon större omfattning.



Nyttillträdande täcker behovet som uppstår pga. åldersavgångar men då avgångarna i åldersgruppen 31 – 50 år är omfattande och utgör i genomsnitt 58 procent av alla avgångar ställer det större krav på utbildningsvolymerna.

Nuts 1	Stockholms län					
	Socialsekreterare					
	SSYK 2661					
	År	Tillträdande Upp till 30 år	Avgångar 31-50 år	Åldersavgångar Över 50 år	Differens tillträdande/avgångar	Andel 31-50 år av alla avgångar
Utfall	2021	232	131	84	17	61%
	2022	228	127	84	18	60%
	2023	228	130	86	12	60%
Prognos	2024	227	130	86	11	60%
	2025	227	131	88	7	60%
	2026	229	133	91	5	59%
	2027	232	138	95	0	59%
	2028	237	134	96	6	58%
	2029	239	135	103	1	57%
	2030	243	133	103	7	56%
	2031	248	133	102	13	57%
	2032	252	135	102	15	57%
	2033	255	133	104	18	56%
	2034	257	133	100	24	57%
	2035	258	135	102	21	57%
Sammanlagt		2904	1603	1174	127	
åren 2024 - 2035						

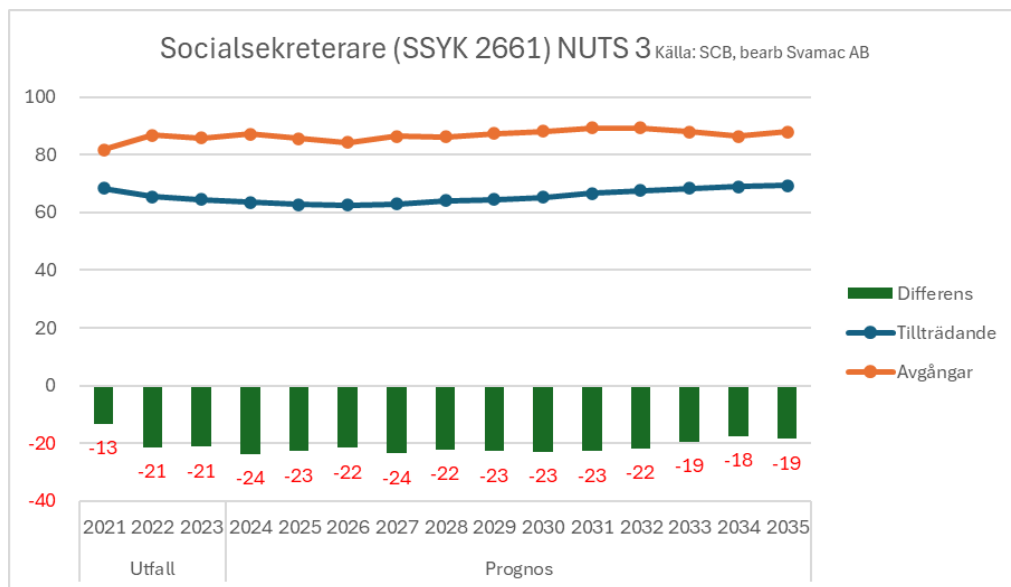
NUTS 2 Östra Mellansverige: Uppsala, Södermanlands, Östergötlands, Örebro och Västmanlands län. Antalet nytillträdande socialsekreterare beräknas motsvara avgångarna i yrket men marginalerna är ytterst små. Under åren 2024 – 2035 beräknas endast ett femtiotal fler inträdande sammanlagt. Detta medför stor risk för brist på personal i yrket regionalt och lokalt, då tillgång och efterfrågan varierar i regioner och kommuner. Åldersavgångarna är särskilt stora åren 2029 – 2032 och under den perioden räcker inte tillträdande till för att ersätta både åldersavgångar och avgångarna i gruppen 31 – 50 år. Det är med stor sannolikhet inte möjligt att öka antalet anställda i yrket i NUTS 2 på annat sätt än genom att omfördela resurser inom kommuner eller län.



Nyttillträdande täcker behovet som uppstår pga. åldersavgångar. Avgångarna i de yngre åldersgrupperna, 31 – 50 år utgör i genomsnitt 44 procent av alla avgångar och sammantaget leder detta till en mycket skör balans mellan utbud och efterfrågan som lokalt kan leda till brist på utbildade socialsekreterare.

Nuts 2 Uppsala, Södermanlands, Östergötlands, Örebro och Västmanlands län							
Socialsekreterare							
SSYK 2661							
	Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel		
År	Upp till 30 år	31-50 år	Över 50 år	tillträdande/avgångar	31-50 år		
						av alla avgångar	
Utfall	2021	150	51	78	21	40%	
	2022	148	57	81	11	41%	
	2023	147	60	80	7	43%	
Prognos	2024	146	62	77	6	45%	
	2025	145	63	76	6	45%	
	2026	146	67	77	2	46%	
	2027	148	63	78	7	45%	
	2028	150	67	81	2	45%	
	2029	152	67	89	-5	43%	
	2030	155	66	91	-3	42%	
	2031	157	69	88	0	44%	
	2032	160	69	89	2	44%	
	2033	161	66	84	11	44%	
	2034	163	67	84	12	44%	
	2035	163	64	87	11	42%	
Sammanlagt		1845	791	1002	53		
åren 2024 - 2035							

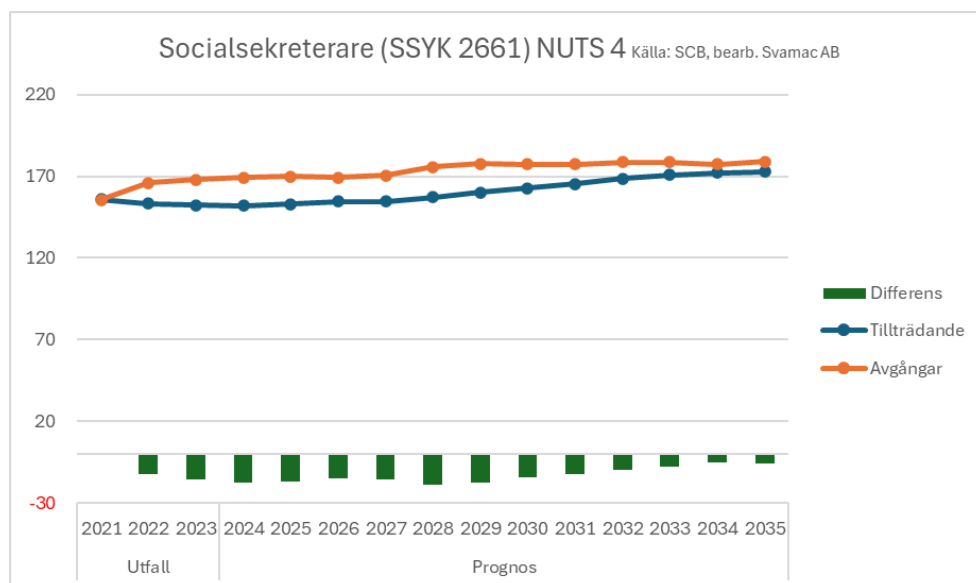
NUTS 3 Småland med öarna: Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län. Antalet nytillträdande socialsekreterare, drygt 780 personer under åren 2024 – 2035 överstiger åldersavgångarna (omkring 520 personer) men avgångarna i de yngre åldersklasserna är nästan lika stort, drygt 500 personer. De utgör i genomsnitt 49 procent av alla avgångar. Årligen ger detta ett underskott på i medeltal drygt 20 personer och sammanlagt ett underskott på drygt 250 personer under åren 2024 – 2035. Det finns sannolikt inga möjligheter att bibehålla nuvarande antal socialsekreterare om trenden fortsätter som under tidigare år. Dock kan lokala och regionala skillnader förekomma.



Nyttillträdande socialsekreterare täcker behovet som uppstår pga. åldersavgångar men då avgångarna i yrket bland 31 – 50-åringar inräknas blir underskottet betydande.

Nuts 3 Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län						
Socialsekreterare						
SSYK 2661						
		Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel
År		Upp till 30 år	31-50 år	Över 50 år	tillträdande/avgångar	av alla avgångar
Utfall	2021	68	38	44	-13	46%
	2022	65	44	43	-21	50%
	2023	65	43	43	-21	50%
Prognos	2024	63	44	43	-24	50%
	2025	63	43	43	-23	50%
	2026	63	42	42	-22	50%
	2027	63	43	44	-24	50%
	2028	64	41	45	-22	48%
	2029	65	42	45	-23	48%
	2030	65	43	45	-23	48%
	2031	67	44	45	-23	49%
	2032	68	44	46	-22	49%
	2033	68	44	44	-19	50%
	2034	69	44	43	-18	50%
2035	69	45	43	-19	51%	
Sammanlagt åren 2024 - 2035		786	517	529	-259	49%

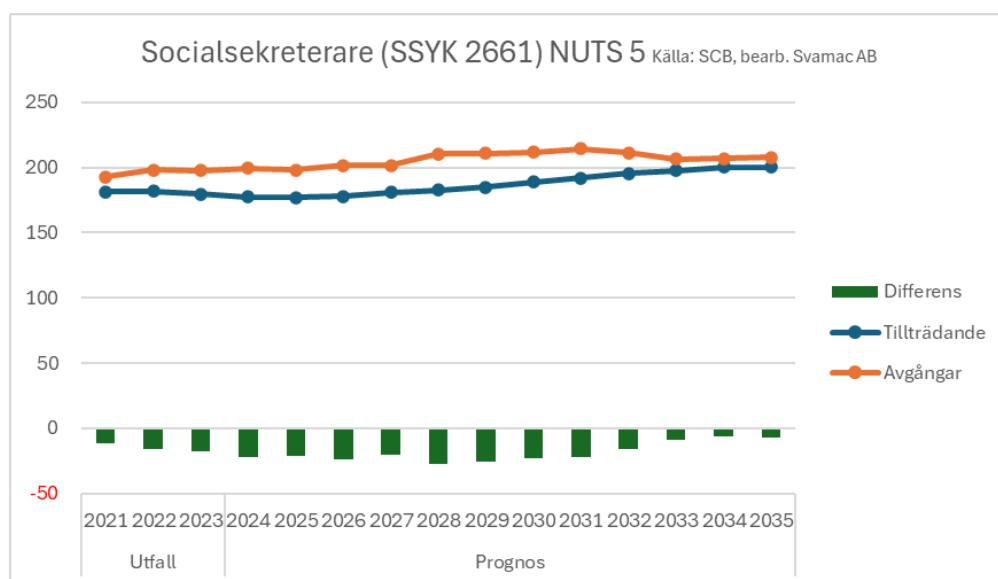
NUTS 4 Sydsverige: Blekinge och Skåne län. Under åren 2024 – 2035 beräknas drygt 1 900 nytillträdande socialsekreterare komma in på arbetsmarknaden i Skåne och Blekinge län. De täcker behovet som uppstår pga. åldersavgångarna i länen, omkring 950 personer. Detta område har emellertid en hög andel avgångar i den yngre åldersklassen (31 – 50 år), 55 procent av samtliga avgångar. Numerärt rör det sig om ytterligare drygt 1 100 personer och sammanlagt leder det till ett underskott på cirka 150 personer under perioden. Åren 2024 – 2032 uppvisar de största underskotten med mellan 10 och 19 personer årligen. Även om det kan förekomma lokala och regionala skillnader är det inte möjligt att behålla nuvarande nivå på antalet socialsekreterare förutsatt att tidigare års trend fortsätter.



Tillträdande socialsekreterare bedöms täcka behovet av ersättningsrekryteringar för åldersavgångar men inräknat avgångar i de yngre åldersklasserna leder det till en brist på utbildad personal i yrket.

Nuts 4 Blekinge och Skåne län						
Socialsekreterare						
SSYK 2661						
		Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel
År		Upp till 30 år	31-50 år	Över 50 år	tillträdande/avgångar	av alla avgångar
Utfall	2021	156	84	71	0	54%
	2022	153	94	71	-13	57%
	2023	152	96	72	-16	57%
Prognos	2024	152	96	73	-17	57%
	2025	153	96	74	-17	56%
	2026	154	94	75	-15	56%
	2027	155	94	76	-16	55%
	2028	157	95	80	-19	54%
	2029	160	96	82	-18	54%
	2030	163	96	81	-14	54%
	2031	165	96	82	-12	54%
	2032	169	96	83	-10	54%
	2033	171	97	82	-8	54%
	2034	172	97	80	-5	55%
	2035	173	97	82	-6	54%
Sammanlagt åren 2024 - 2035		1944	1150	951	-156	55%

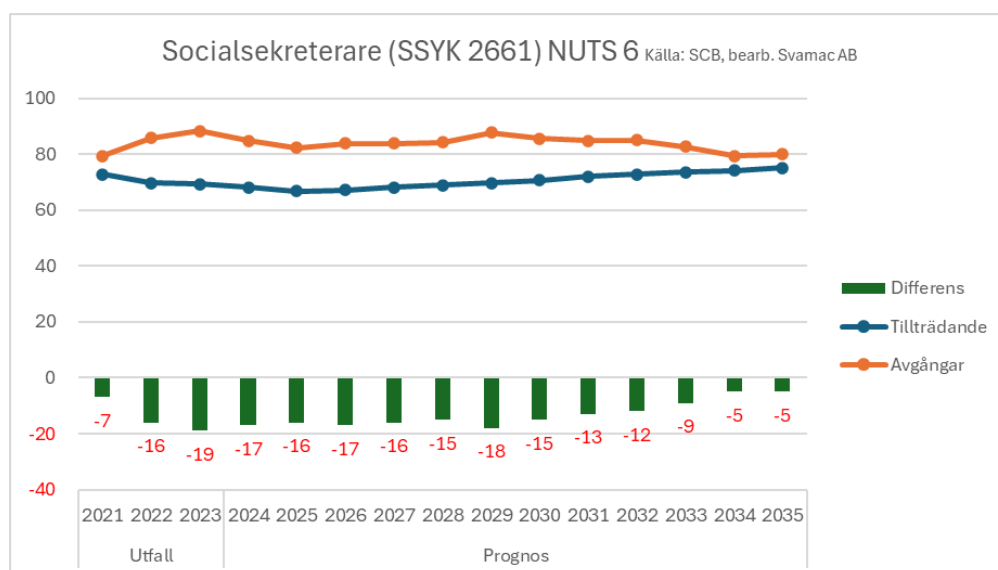
NUTS 5 Västsverige: Hallands och Västra Götalands län. I detta område beräknas drygt 1 400 socialsekreterare lämna arbetsmarknaden pga. åldersavgångar medan omkring 2 250 personer upp till 30 år beräknas inträda i yrket. Åldersavgångarna är tämligen jämnt fördelade över åren med i genomsnitt 117 personer per år. Dessutom beräknas omkring 1 400 i åldern 31 – 50 år lämna yrket, vilket ger ett genomsnitt på 90 personer årligen. Sammanlagt är avgångarna under åren 2024 – 2035 drygt 2 400. Samtliga år under den granskade perioden visar därmed negativa differenser som beräknas bli störst åren 2028 och 2029. Även i dessa län är det med nuvarande trend inte möjligt att öka antalet socialsekreterare och att bibehålla nuvarande bemanning ser ut att bli svårt.



Avgångarna bland de yngre åldersklasserna, 31 – 50 år, är i genomsnitt 43 procent av alla avgångar. Detta leder till ett underskott av utbildade socialsekreterare åren 2024 – 2035 även om bristen lindras en aning under de tre sista åren.

Nuts 5		Hallands och Västra Götalands län				
Socialsekreterare						
SSYK 2661						
		Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel
	År	Upp till 30 år	31-50 år	Över 50 år	tillträdande/avgångar	av alla avgångar
Utfall	2021	181	82	111	-11	43%
	2022	182	88	110	-16	44%
	2023	180	88	109	-18	45%
Prognos	2024	177	89	111	-22	45%
	2025	177	89	109	-21	45%
	2026	178	90	111	-24	45%
	2027	181	87	114	-21	43%
	2028	183	90	120	-28	43%
	2029	185	89	122	-26	42%
	2030	189	90	122	-23	42%
	2031	192	91	123	-23	43%
	2032	196	90	121	-16	43%
	2033	198	89	117	-9	43%
	2034	200	91	116	-7	44%
	2035	201	89	118	-7	43%
Sammanlagt		2255	1075	1406	-226	43%
åren 2024 - 2035						

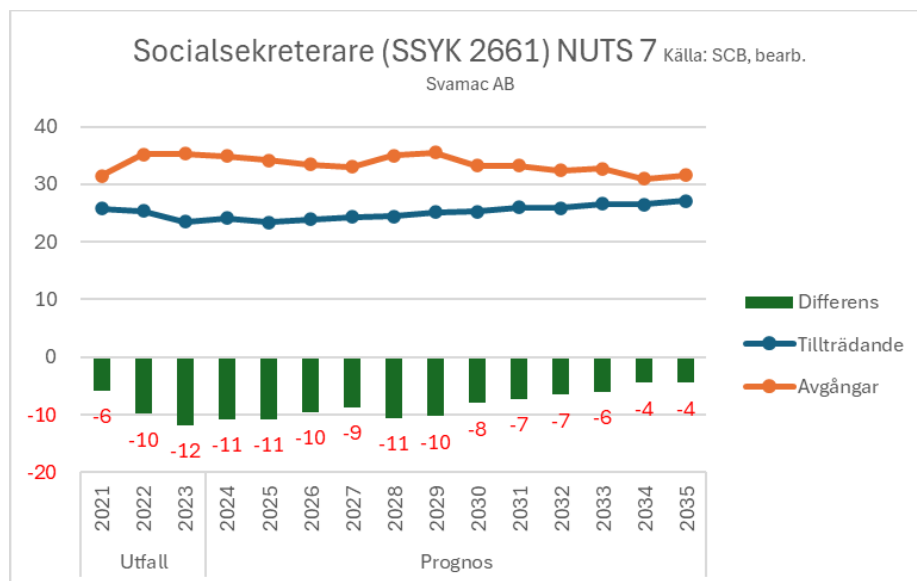
NUTS 6 Norra Mellansverige: Värmlands, Dalarnas och Gävleborgs län. I detta område beräknas omkring 850 nya socialsekreterare träda in i yrket under åren 2024 – 2035. Deras antal är tillräckligt för att ersätta de omkring 580 åldersavgångar som beräknas under perioden men därtill bör läggas 420 avgångar i de yngre årsklasserna som utgör i genomsnitt 42 procent av alla avgångar. Därmed beräknas det uppstå en negativ differens varje år på ett tiotal personer, vilket ger ett totalt underskott på drygt 150 socialsekreterare under den granskade perioden. Det är inte möjligt att öka antalet sysselsatta i yrket med adekvat utbildning och inte heller möjligt att bibehålla nuvarande antal socialsekreterare även om differenserna inte är stora och det kan förekomma lokala och regionala skillnader.



Det totala antalet avgångar i detta område överstiger antalet inträdande med omkring 150 personer åren 2024 – 2035 ifall nuvarande trend fortsätter.

Nuts 6 Värmlands, Dalarnas och Gävleborgs län						
Socialsekreterare						
SSYK 2661						
År	Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel	
	Upp till 30 år	31-50 år	Över 50 år	tillträdande/avgångar	31-50 år av alla avgångar	
Utfall	2021	73	29	50	-7	37%
	2022	70	35	50	-16	41%
	2023	69	36	52	-19	41%
Prognos	2024	68	36	49	-17	42%
	2025	67	34	49	-16	41%
	2026	67	35	49	-17	41%
	2027	68	34	50	-16	41%
	2028	69	36	49	-15	42%
	2029	70	37	51	-18	42%
	2030	71	36	50	-15	42%
	2031	72	36	49	-13	42%
	2032	73	35	50	-12	41%
	2033	74	35	48	-9	42%
	2034	74	34	45	-5	43%
	2035	75	33	47	-5	42%
Sammanlagt		847	420	584	-157	42%
åren 2024 - 2035						

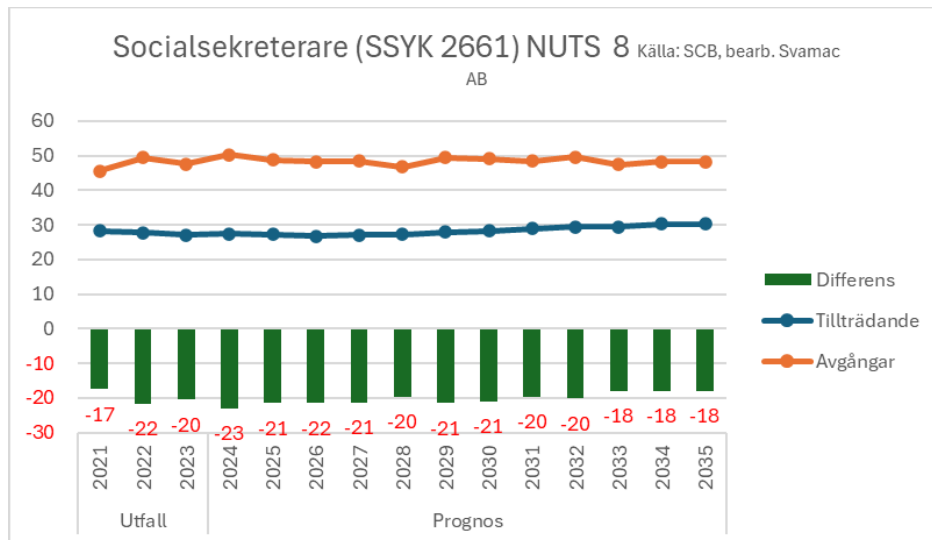
NUTS 7 Mellersta Norrland: Västernorrlands och Jämtlands län. I detta område är volymerna när det gäller inträdande och avgångar relativt små, vilket medför att siffrorna kan bli mer osäkra än i de större regionerna. Trenden är ändå likadan som i övriga NUTS-områden med negativa differenser under alla granskade år. Omkring 300 nya socialsekreterare beräknas träda in på arbetsmarknaden, vilket räcker för att ersätta åldersavgångarna som beräknas till omkring 280. Avgångarna i de yngre åldersklasserna, 31 – 50 år, är emellertid endast 29 procent av alla avgångar, vilket får betraktas som lågt i sammanhanget. I antal är de omkring 110. Sammanlagt beräknas avgångarna uppgå till omkring 400, vilket ger en negativ differens på omkring 100 personer. Även i detta område kommer det inte att vara möjligt att öka antalet socialsekreterare och knappast heller att bibehålla bemanningen om nuvarande trend fortsätter.



I Västernorrlands och Jämtlands län beräknas de nytillträdande socialsekreterarna inte antalsmässigt klara av att ersätta alla avgångar under åren 2024 – 2035 även om regionen har relativt lågt antal avgångar i de yngre årsklasserna jämfört med riket.

Nuts 7 Västernorrlands och Jämtlands län						
Socialsekreterare						
SSYK 2661						
År	Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel	Andel
	Upp till 30 år	31-50 år	Över 50 år			
Utfall	2021	26	6	26	-6	19%
	2022	25	10	25	-10	29%
	2023	24	11	24	-12	31%
Prognos	2024	24	11	24	-11	32%
	2025	23	11	23	-11	33%
	2026	24	10	24	-10	29%
	2027	24	10	23	-9	29%
	2028	24	10	25	-11	28%
	2029	25	10	26	-10	28%
	2030	25	9	24	-8	27%
	2031	26	9	25	-7	26%
	2032	26	9	24	-7	26%
	2033	27	9	23	-6	29%
	2034	26	8	23	-4	27%
	2035	27	9	23	-4	28%
Sammanlagt		303	114	286	-97	29%
åren 2024 - 2035						

NUTS 8 Övre Norrland: Västerbottens och Norrbottens län. Detta område bedöms ha de största svårigheterna att bibehålla nuvarande bemanning av socialsekreterare. Även om antalen är låga och de yngre åldersgruppernas andel av samtliga avgångar är endast 32 procent i genomsnitt, beräknas de socialsekreterare som inträder på arbetsmarknaden åren 2024 – 2035 inte ens räckta till för att ersätta åldersavgångarna. Omkring 340 nya inträdande är färre än de beräknade åldersavgångarna (nästan 400 personer), vartill kommer omkring 180 avgångar sammanlagt i de lägre åldersklasserna. Differensen är negativ med ett genomsnitt på minus 20 personer varje år och en sammanlagd brist på omkring 240 personer åren 2024 – 2035. Om nuvarande trend fortsätter kommer bristen på socialsekreterare i området att bli mycket allvarlig.



Västerbottens och Norrbottens län utmärker sig genom att antalet nytillträdande socialsekreterare upp till 30 års ålder inte förmår ersätta åldersavgångarna i tillräcklig utsträckning. Om trenden med socialsekreterare i yngre åldrar som lämnar yrket fortsätter, kommer detta att ytterligare förvärra bemanningssituationen i området.

		Nuts Västerbottens och Norrbottens län					
		Socialsekreterare					
		SSYK 2661				Andel	
		Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	31-50 år	
		Upp till 30 år	31-50 år	Över 50 år	tillträdande/avgångar	av alla avgångar	
Utfall	År						
	2021	28	12	33	-17	27%	
	2022	28	16	34	-22	32%	
	2023	27	14	33	-20	30%	
Prognos	2024	27	16	34	-23	32%	
	2025	27	16	33	-21	32%	
	2026	27	15	33	-22	32%	
	2027	27	15	33	-21	32%	
	2028	27	15	32	-20	31%	
	2029	28	16	34	-21	31%	
	2030	28	16	33	-21	32%	
	2031	29	16	33	-20	32%	
	2032	29	16	34	-20	32%	
	2033	30	15	32	-18	32%	
	2034	30	15	33	-18	31%	
	2035	30	16	32	-18	33%	
Sammanlagt		340	186	397	-243	32%	
åren 2024 - 2035							

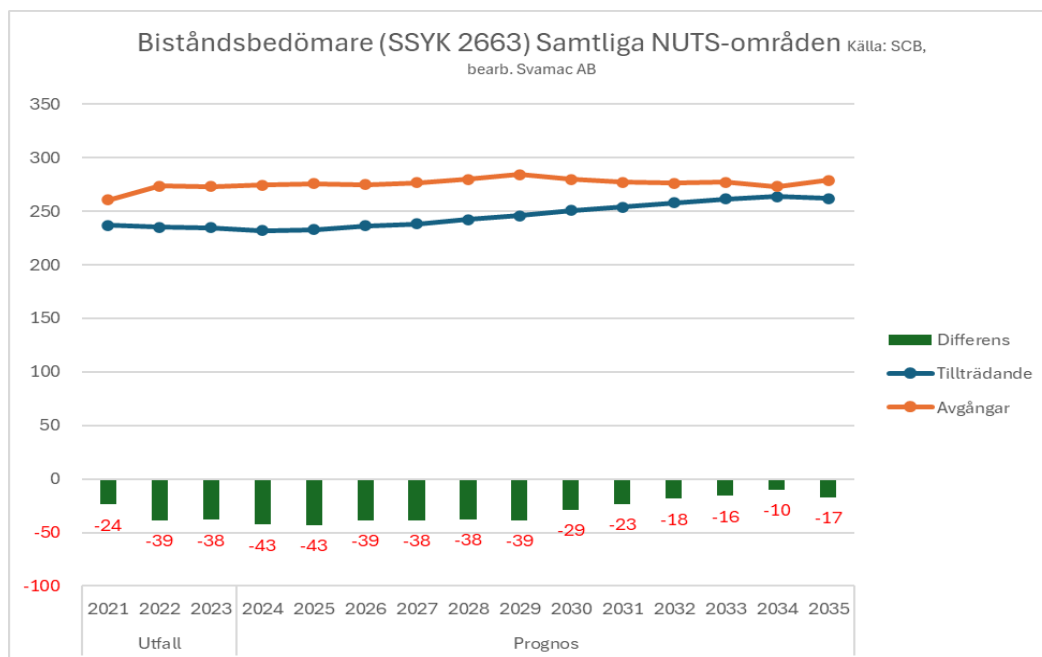
Slutkommentarer, socialsekreterare

Enligt senaste tillgängliga uppgifter från SCB (år 2022) var antalet anställda socialsekreterare i riket 24 984 personer. Under åren 2024 – 2035 beräknas omkring 12 100 socialsekreterare lämna yrket. Det innebär att 48 procent av anställda måste ersättas för att behålla nuvarande nivåer. Enligt våra beräkningar kommer det att saknas närmare 900 personer.

Åldersavgångarna är möjliga att påverka, exempelvis genom höjd pensionsålder, dock endast marginellt. 47 procent av alla avgångar sker bland anställda mellan 31 och 50 år. Om det är möjligt att minska detta utflöde ur yrket kan bemanningssituationen underlättas avsevärt.

Biståndsbedömare

Sammanlagt för alla NUTS-områden. Nyttillträdande biståndsbedömare upp till 30 års ålder täcker med viss marginal behovet av ersättningsrekryteringar till följd av *åldersavgångar* i riket under åren 2024 – 2035. Avgångarna i yrket i åldersgruppen 31 – 50 år är lika många till antalet som åldersavgångarna och detta skapar ett stort problem då de tillsammans med åldersavgångarna föranleder ett underskott som inte ersätts av nyttillträdande.

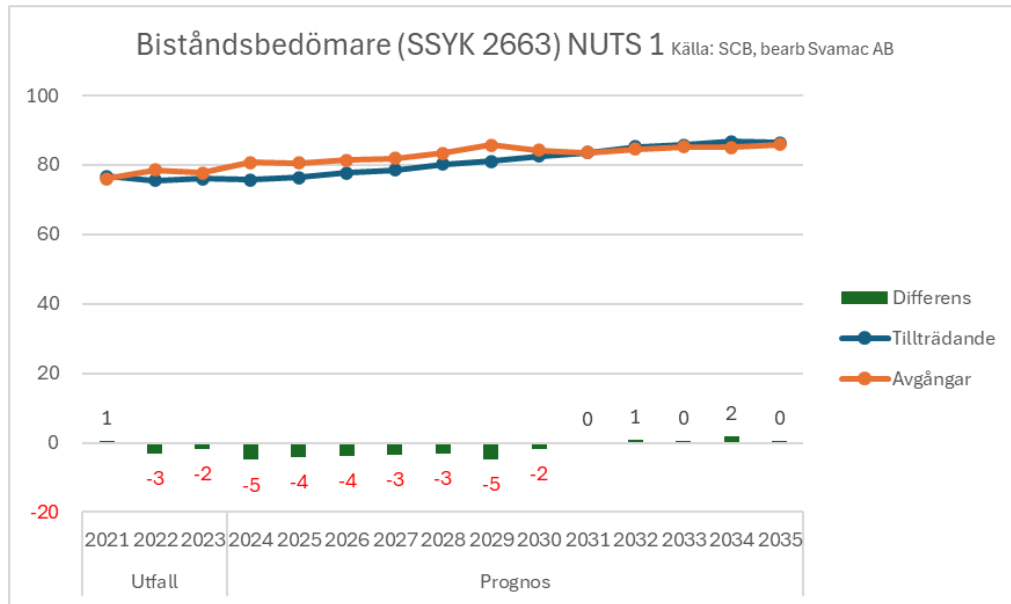


Antalet anställda biståndsbedömarna är endast en fjärdedel av socialsekreterarna nationellt och de mindre volymerna ger en viss osäkerhet på små NUTS-områden. Trenden är dock tydlig och om nuvarande utveckling fortsätter under de kommande åren finns omkring 350 färre biståndsbedömare att tillgå år 2035.

Samtliga NUTS-områden						
					Anställda enligt SCB 2022	5853
Biståndsbedömare					Andel beräknade avgångar	71%
SSYK 2663					åren 2024 - 2035	
	År	Tillträdande Upp till 30 år	Avgångar 31-50 år	Åldersavgångar Över 50 år	Differens tillträdande/avgångar	31-50 år av alla
Utfall	2021	237	130	130	-24	50%
	2022	235	142	132	-39	52%
	2023	235	142	130	-38	52%
Prognos	2024	232	142	132	-43	52%
	2025	233	143	133	-43	52%
	2026	236	140	135	-39	51%
	2027	238	139	137	-38	50%
	2028	242	140	139	-38	50%
	2029	246	140	145	-39	49%
	2030	251	136	144	-29	49%
	2031	254	136	142	-23	49%
	2032	258	132	144	-18	48%
	2033	261	136	141	-16	49%
	2034	264	135	138	-10	50%
	2035	262	139	141	-17	50%
Sammanlagt		2977	1658	1671	-352	50%
åren 2024 - 2035						

NUTS 1 **Stockholm: Stockholms län**. Tack vare ett relativt stort inflöde av nytillträdande biståndsbedömare behåller Stockholms län antalet yrkesverksamma även om andelen yngre

som lämnar yrket är mycket stor. Omkring 67 procent av alla avgångar ligger i åldersgruppen 31 – 50 år. Med fortsatt trend finns ingen möjlighet att utöka antalet anställda biståndsbedömare.

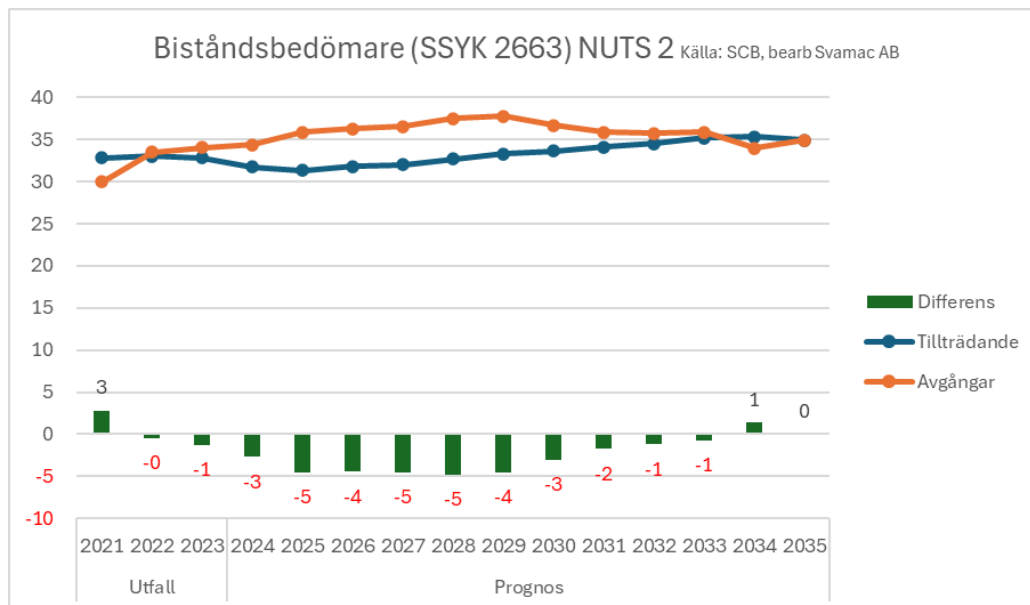


Majoriteten av avgångarna i yrket finns bland de yngre åldersgrupperna. De utgjorde 70 procent av alla avgångar i början av 2020-talet och beräknas ligga kvar mellan 66 och 70 procent under åren 2024 – 2035.

År	SSYK 2663			Differens	Andel 31-50 år
	Tillträdande Upp till 30 år	Avgångar 31-50 år	Åldersavgångar Över 50 år		
Utfall	2021	77	53	23	70%
	2022	76	55	24	70%
	2023	76	54	23	70%
Prognos	2024	76	56	24	69%
	2025	76	56	25	69%
	2026	78	56	25	69%
	2027	79	56	26	68%
	2028	80	57	27	68%
	2029	81	57	29	66%
	2030	83	56	29	66%
	2031	84	55	29	66%
	2032	85	56	29	66%
	2033	86	57	29	67%
	2034	87	57	28	67%
	2035	86	57	29	66%
Sammanlagt åren 2024 - 2035		980	674	328	67%

NUTS 2 Östra Mellansverige: Uppsala, Södermanlands, Östergötlands, Örebro och Västmanlands län. I dessa län är trenden den motsatta mot riket och Stockholms län. Åldersavgångarna beräknas bli

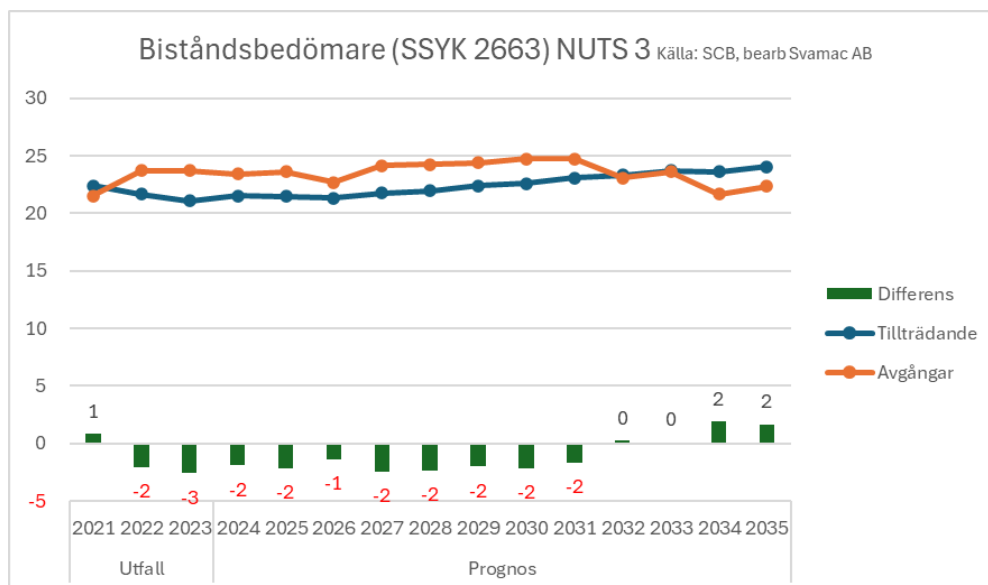
flest och utgör 67 procent av alla avgångar under åren 2024 – 2035. Tack vare att majoriteten av anställda biståndsbedömare i åldersgruppen 31 – 50 år stannar kvar beräknas bemanningen bli hanterbar även om marginalerna är små.



I detta område bedöms sammanlagt omkring 530 biståndsbedömare lämna sina anställningar under åren 2024 – 2035. Samtidigt kommer 500 nya att träda in i yrket om nuvarande trend fortsätter. Differensen är svagt negativ med ett fåtal personer årligen och möjligheterna till tilläggsrekryteringar är obefintliga. Dock kan lokala och regionala skillnader uppstå.

Nuts 2		Uppsala, Södermanlands, Östergötlands, Örebro och Västmanlands län					
Biståndsbedömare						Andel	
SSYK 2663		Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	31-50 år	
		Upp till 30	31-50	Efter 50	tillträdande/avgångar	av alla avgångar	
Utfall	2021		33	8	22	3	26%
	2022		33	11	22	-0	33%
	2023		33	12	22	-1	35%
Prognos	2024		32	12	23	-3	34%
	2025		31	13	23	-5	37%
	2026		32	13	24	-4	35%
	2027		32	13	24	-5	36%
	2028		33	13	24	-5	35%
	2029		33	13	25	-4	33%
	2030		34	12	25	-3	32%
	2031		34	12	24	-2	34%
	2032		35	10	26	-1	28%
	2033		35	11	25	-1	30%
	2034		35	9	24	1	28%
2035		35	10	25	0	28%	
Sammanlagt			401	141	291	-31	33%
åren 2024 - 2035							

NUTS 3 **Småland med öarna: Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län.** Även i dessa län är marginalerna mycket små när det gäller att ersätta avgångarna under åren 2024 – 2035. De nytillträdande bedöms klara av att ersätta avgångarna men lokalt och regionalt kan stora skillnader förekomma. Avgångarna beräknas till cirka 350 personer och de nytillträdande till ett tiotal färre.

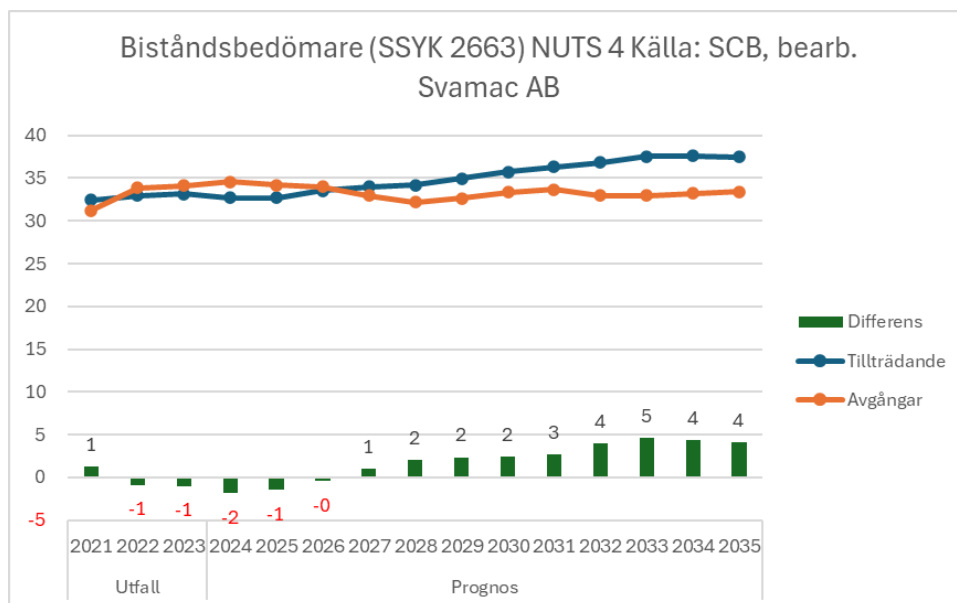


Andelen yngre som lämnar yrket i dessa län är relativt färre än i riket (47 procent), vilket ger en balans mellan avgångar och nytillträdande under åren 2024 – 2035. Det finns inget utrymme för ökning av antalet biståndsbedömare i området om nuvarande trend fortsätter.

Nuts 3 Jönköpings, Kronobergs, Kalmar och Gotlands län						
Biståndsbedömare						
SSYK 2663						
		Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel
		Upp till 30	31-50	Efter 50	tillträdande/avgångar	av alla avgångar
Utfall	År					
	2021	22	10	12	1	45%
	2022	22	12	12	-2	50%
	2023	21	12	12	-3	50%
Prognos	2024	22	11	12	-2	48%
	2025	21	12	12	-2	50%
	2026	21	11	12	-1	48%
	2027	22	12	12	-2	49%
	2028	22	12	12	-2	49%
	2029	22	12	12	-2	49%
	2030	23	12	13	-2	47%
	2031	23	12	13	-2	47%
	2032	23	10	13	0	45%
	2033	24	11	12	0	47%
	2034	24	9	12	2	44%
	2035	24	10	12	2	46%
Sammanlagt		271	134	149	-12	47%
åren 2024 - 2035						

NUTS 4 Sydsverige: Blekinge och Skåne län. I detta område beräknas drygt 400 nytillträdande biståndsbedömare gå in i yrket under åren 2024 – 2035. Avgångarna kommer att ligga ungefär på samma nivå vilket ger en balans mellan in- och utflöde. Antalet tillträdande bedöms öka en aning mot slutet av den granskade perioden, vilket ger svagt positiva differenser från och med 2027.

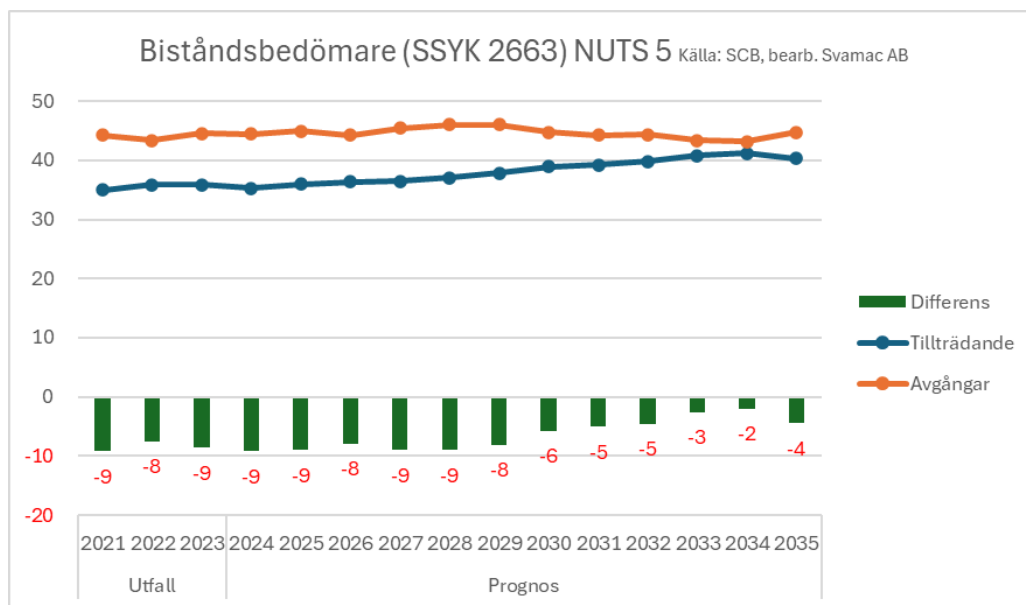
Svamac AB



Andelen avgångar bland yngre åldersgrupper i yrket tenderar att vara relativt lågt i en riksjämförelse, endast 45 procent. Det ger möjligheter att bibehålla antalet biståndsbedömare men sannolikt inte att öka deras antal.

Nuts 4 Blekinge och Skåne län						
Biståndsbedömare						
SSYK 2663						
	Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel	
	År	Upp till 30	31-50	Efter 50	tillträdande/avgångar	av alla avgångar
Utfall	2021	32	15	16	1	47%
	2022	33	17	17	-1	50%
	2023	33	16	18	-1	48%
Prognos	2024	33	16	18	-2	47%
	2025	33	16	18	-1	47%
	2026	34	16	18	-0	47%
	2027	34	15	18	1	45%
	2028	34	14	18	2	45%
	2029	35	14	18	2	44%
	2030	36	14	19	2	43%
	2031	36	14	19	3	43%
	2032	37	14	19	4	42%
	2033	38	14	19	5	43%
	2034	38	15	19	4	44%
	2035	37	15	18	4	45%
Sammanlagt åren 2024 - 2035		424	179	222	23	45%

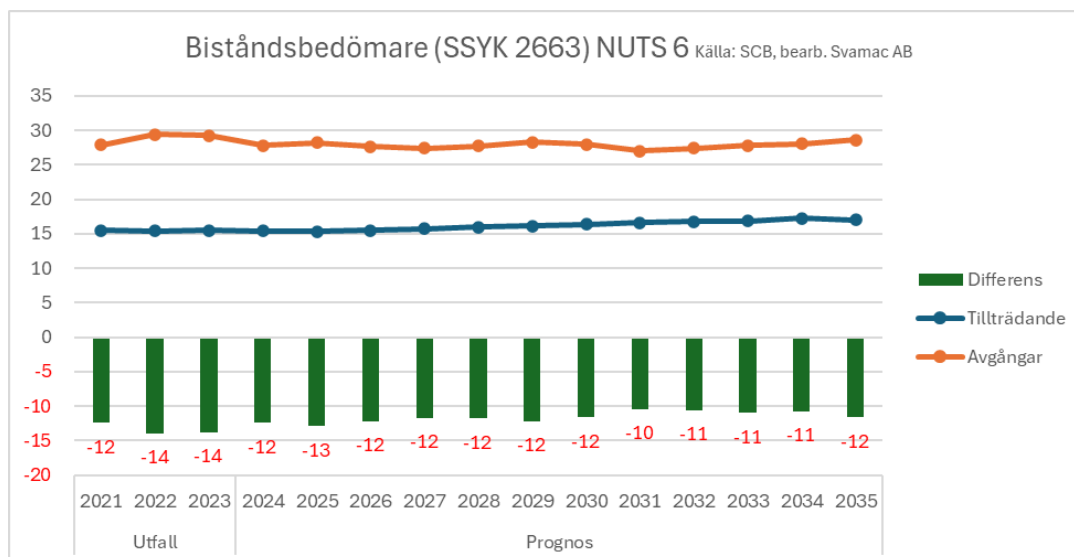
NUTS 5 Västsvrige: Hallands och Västra Götalands län. I detta område beräknas ett årligt underskott av biståndsbedömare under åren 2024 – 2035, dock inte fler än tio personer årligen. Under perioden ger detta ändå en negativ differens mellan avgångar och nytillträdande på drygt 70 personer. Regionala avvikelser kan förekomma, vilket betyder att det kan bli ett överskott på vissa orter medan andra drabbas av ett mer besvärande underskott.



Även i Hallands och Västra Götalands län är avgångarna i den yngre åldersgruppen relativt färre än i riket. I genomsnitt beräknas deras andel av samtliga avgångar bli 43 procent.

Nuts 5		Hallands och Västra Götalands län					
		Biståndsbedömare					
		SSYK 2663				Andel	
		Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	31-50 år	
		Upp till 30	31-50	Efter 50	tillträdande/avgångar	av alla avgångar	
Utfall	2021	35	20	24	-9	46%	
	2022	36	20	23	-8	46%	
	2023	36	21	24	-9	47%	
Prognos	2024	35	21	24	-9	46%	
	2025	36	21	24	-9	46%	
	2026	36	20	24	-8	46%	
	2027	36	21	25	-9	45%	
	2028	37	20	26	-9	44%	
	2029	38	20	26	-8	43%	
	2030	39	19	26	-6	41%	
	2031	39	18	26	-5	41%	
	2032	40	18	27	-5	40%	
	2033	41	18	26	-3	40%	
	2034	41	18	25	-2	42%	
	2035	40	19	25	-4	43%	
Sammanlagt		459	232	304	-77	43%	
åren 2024 - 2035							

NUTS 6 **Norra Mellansverige: Värmlands, Dalarnas och Gävleborgs län.** Detta område får en mer problematisk framskrivning. Dels är antalet yrkesverksamma biståndsbedömare färre, dels beräknas avgångarna bli relativt stora. Under åren 2024 – 2035 lämnar drygt 330 personer yrket medan inflödet av tillträdande bedöms stanna under 200 personer. Det ger en negativ differens på närmare 140 personer med ett årligt underskott på drygt tio personer.

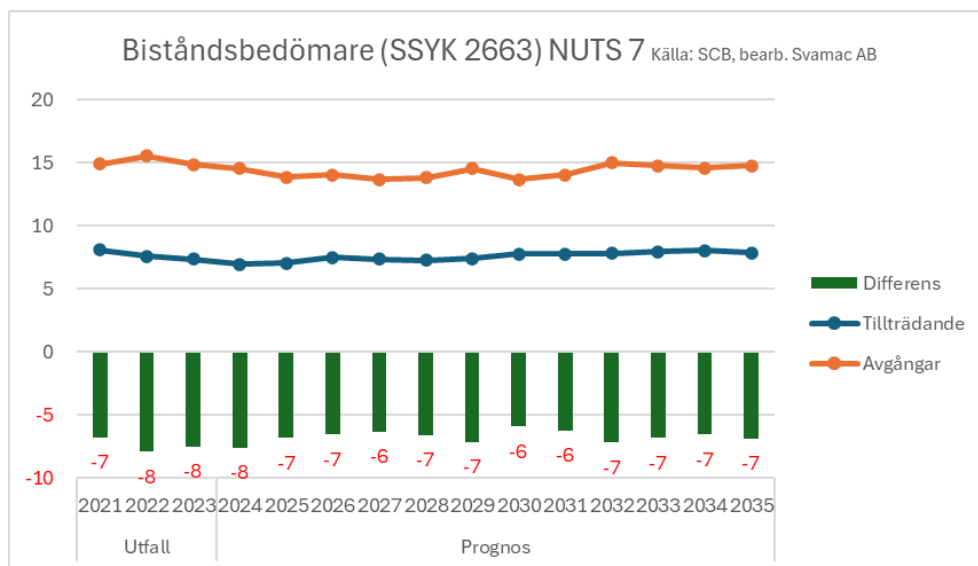


I genomsnitt är de yngre årsklassernas andel av samtliga avgångar 45 procent men kan gå upp till 49 procent under 2034 och 2035. Sammantaget indikerar detta att biståndsbedömare riskerar att bli ett bristyrke i området även om lokala och regionala skillnader kan förekomma.

Nuts 6 Värmlands, Dalarnas och Gävleborgs län						
Biståndsbedömare						
SSYK 2663						Andel
		Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	31-50 år
	År	Upp till 30	31-50	Efter 50	tillträdande/avgångar	av alla avgångar
Utfall	2021	15	12	16	-12	44%
	2022	15	13	16	-14	46%
	2023	16	13	16	-14	46%
Prognos	2024	15	13	15	-12	47%
	2025	15	12	16	-13	44%
	2026	15	12	16	-12	43%
	2027	16	11	16	-12	42%
	2028	16	12	16	-12	44%
	2029	16	12	16	-12	43%
	2030	16	12	16	-12	43%
	2031	17	12	15	-10	44%
	2032	17	12	15	-11	45%
	2033	17	13	15	-11	47%
	2034	17	14	14	-11	49%
	2035	17	14	15	-12	49%
Sammanlagt		195	150	184	-139	45%
åren 2024 - 2035						

NUTS 7 Mellersta Norrland: Västernorrlands och Jämtlands län. I detta område är antalen för avgångar och nytillträdande biståndsbedömare små, vilket kan ge en viss osäkerhet i framskrivningen. En negativ differens är dock tydlig och beräknas ligga kring 80 personer sammanlagt under åren 2024 – 2035. Antalet tillträdande beräknas till cirka 90 personer, medan

avgångarna bli omkring 170. Det ger ett negativt genomsnitt på ett tiotal personer årligen, ifall nuvarande trend fortsätter.

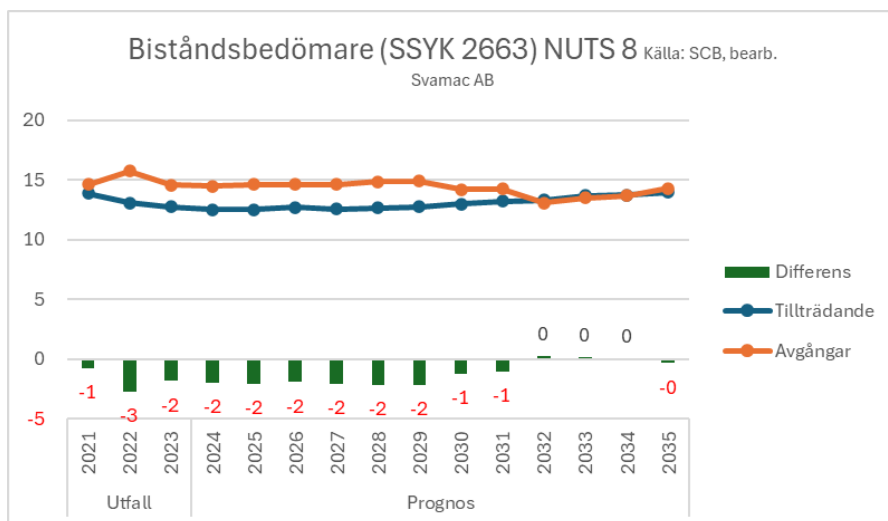


En relativt hög andel av avgångarna utgörs av de yngre åldersgrupperna 31 – 50 år. Det ser ut att bli en variation mellan åren men mot slutet av perioden, från år 2032, ligger andelen över 50 procent. Genomsnittet för åren 2024 – 2035 är 49 procent.

Nuts 7 Västernorrlands och Jämtlands län						
Biståndsbedömare						
SSYK 2663						
	Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel	
År	Upp till 30	31-50	Efter 50	tillträdande/avgångar	31-50 år	
					av alla avgångar	
Utfall	2021	8	8	7	-7	52%
	2022	8	8	7	-8	54%
	2023	7	8	7	-8	54%
Prognos	2024	7	7	7	-8	51%
	2025	7	7	7	-7	48%
	2026	8	7	7	-7	47%
	2027	7	6	7	-6	46%
	2028	7	6	7	-7	46%
	2029	7	7	8	-7	46%
	2030	8	6	7	-6	47%
	2031	8	7	7	-6	48%
	2032	8	7	8	-7	50%
	2033	8	8	7	-7	51%
	2034	8	8	7	-7	53%
	2035	8	8	7	-7	54%
Sammanlagt		91	84	87	-81	49%
åren 2024 - 2035						

NUTS 8 Övre Norrland: Västerbottens och Norrbottens län. I detta område ser trenden något positivare ut än i de flesta andra NUTS-områden. Nyttillträdande biståndsbedömare täcker nästan upp avgångarna med ett litet underskott på några få personer årligen och under de sista

åren, 2032 - 2035 ser det ut att bli balans mellan avgångar och nytillträdande. Drygt 150 nya beräknas träda in medan avgångarna beräknas till omkring 170 personer.



En förklaring till det gynnsammare läget är att relativt få yngre lämnar yrket. Deras andel av alla avgångar är endast 38 procent, vilket är bland de lägsta värdena i riket.

Nuts 8 Västerbottens och Norrbottens län						
Biståndsbedömare						
SSYK 2663						
År	Tillträdande	Avgångar	Åldersavgångar	Differens	Andel	
	Upp till 30	31-50	Efter 50	tillträdande/avgångar	31-50 år av alla avgångar	
Utfall	2021	14	5	10	-1	31%
	2022	13	6	10	-3	35%
	2023	13	5	9	-2	37%
Prognos	2024	13	5	9	-2	38%
	2025	13	6	9	-2	40%
	2026	13	6	9	-2	40%
	2027	13	6	9	-2	38%
	2028	13	5	9	-2	36%
	2029	13	5	10	-2	35%
	2030	13	5	9	-1	37%
	2031	13	5	9	-1	37%
	2032	13	5	8	0	35%
	2033	14	5	8	0	38%
	2034	14	5	8	0	38%
	2035	14	5	9	-0	38%
Sammanlagt		157	64	107	-14	38%
åren 2024 - 2035						

Slutkommentarer, biståndsbedömare

Enligt senaste tillgängliga uppgifter från SCB (år 2022) var antalet anställda biståndsbedömare i riket 5 853 personer. Under åren 2024 – 2035 beräknas drygt 4 100 av dem lämna yrket. Det innebär att 71 procent av anställda måste ersättas för att behålla nuvarande nivåer. Enligt våra beräkningar kommer det att saknas omkring 350 personer.

Åldersavgångarna är möjliga att påverka, exempelvis genom höjd pensionsålder, dock endast marginellt. 50 procent av alla avgångar sker bland anställda mellan 31 och 50 år. Om

Svamac AB

det är möjligt att minska detta utflöde ur yrket kan bemanningssituationen underlättas avsevärt.

**Kontakt vid frågor
om rapporten**

Jenny Norén
Strateg
jenny.noren@vision.se
08-789 65 87

Presskontakter

Maria Martinsson
t f pressansvarig
maria.martinsson@vision.se
070-655 50 48

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är en feministisk organisation, partipolitiskt obundna och ingår i TCO.