

Informationsmöte 7 juni 2023

Presentation av förslag till ny organisation



Syftet med organisationsförändringen

Det finns behov av att utveckla vår organisationsstruktur i syfte att säkerställa att vi som förvaltning står väl rustade för att leverera på vårt uppdrag framöver.

Det finns både styrkor och utmaningar i dagens organisation och en rad trender i vår omvärld som kommer att påverka oss på olika sätt.

Övergripande arbetsprocess

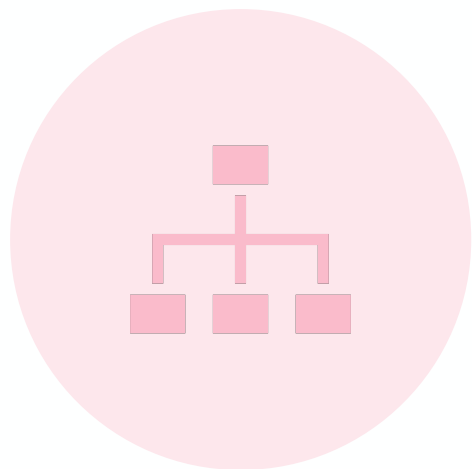


Våra vägledande principer ska

- Guida och fokusera arbetet i "rätt" riktning – som en kompass
- Utgöra en ram att förhålla sig till och testa sin organisatoriska struktur mot



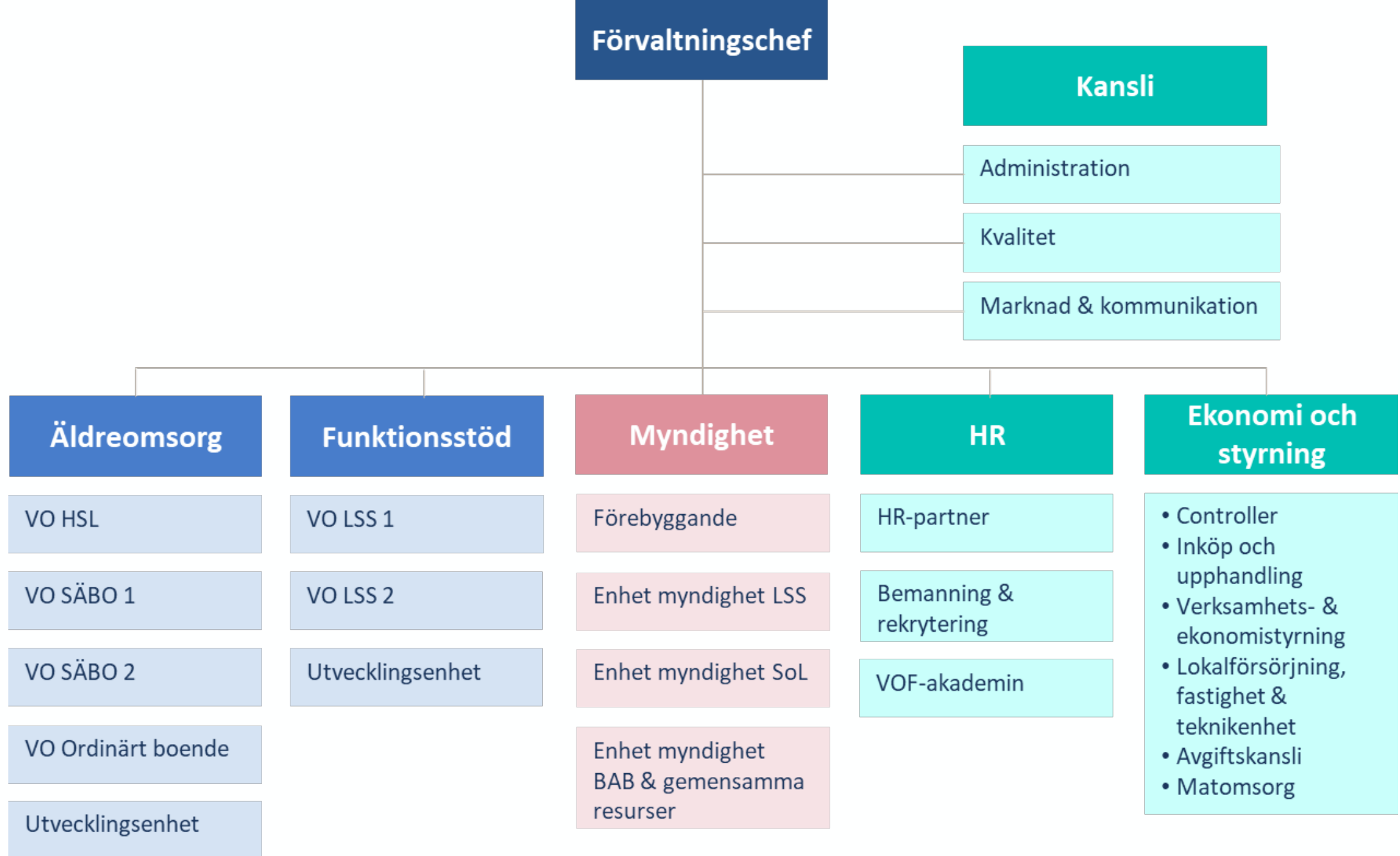
Under presentationen av förslaget till ny organisation kommer fokus ligga på att beskriva



1) Organisatoriska förändringar



2) Behov av fortsatt utredning,
kallade framtidsuppdrag



Förvaltningen inför ett ytterligare chefsled

Vägledande princip

Vår organisationsstruktur skapar förutsättningar för

- Aktivt och nära ledarskap
- Strategiskt arbete

Förändring

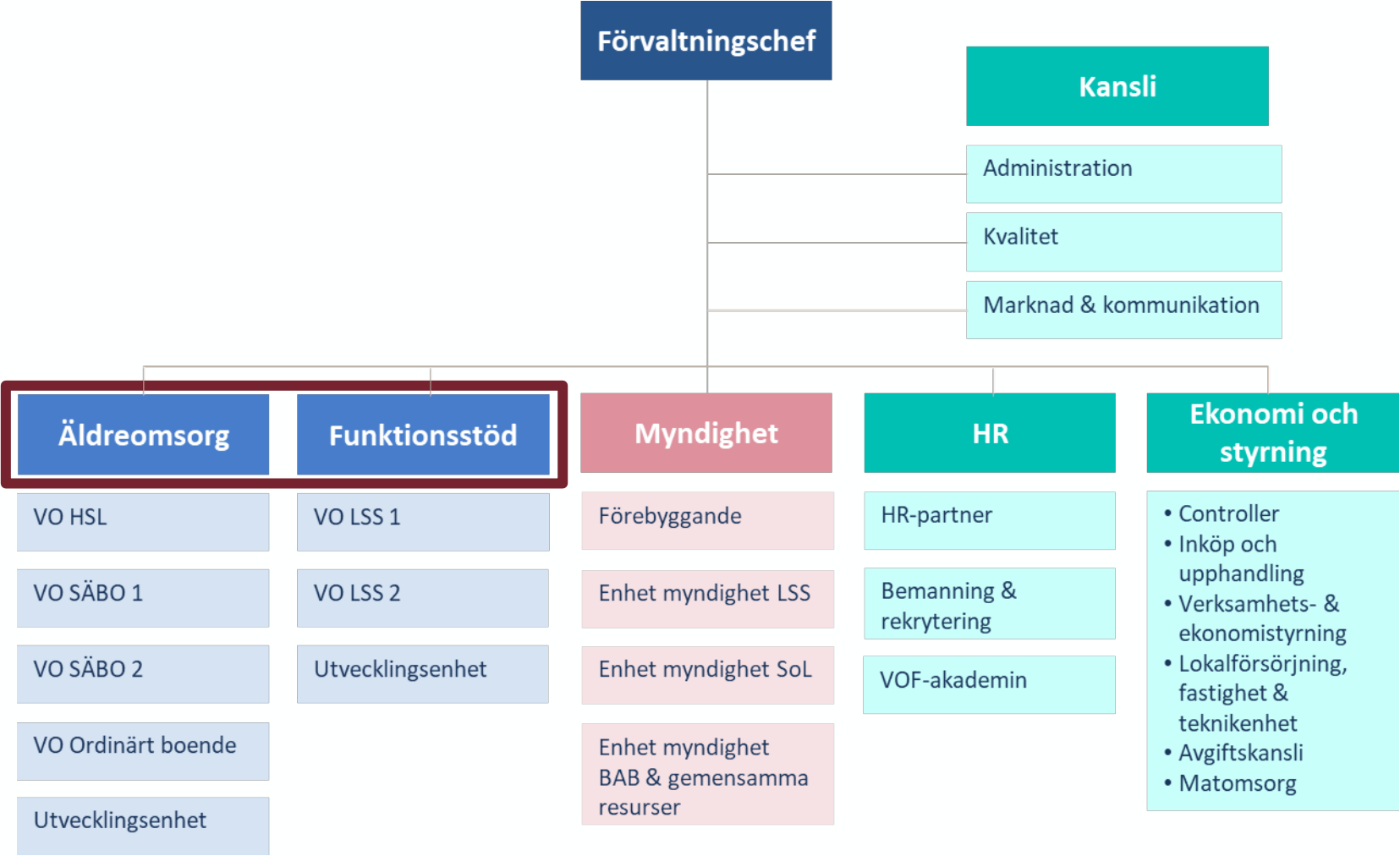
Förvaltningen inför ett ytterligare chefsled.

- Chefsledet benämns avdelningschef äldreomsorg respektive avdelningschef funktionsstöd.

Framtidsuppdrag

Nya avdelningschefer uppdras att utreda

- Fördelning av enheter mellan verksamhetsområden
- Antal verksamhetschefer utifrån eventuella utökningar och vägledande princip om aktivt och nära ledarskap



HSL-organisationen samlas i ett verksamhetsområde

Vägledande princip

Vår organisationsstruktur skapar förutsättningar för

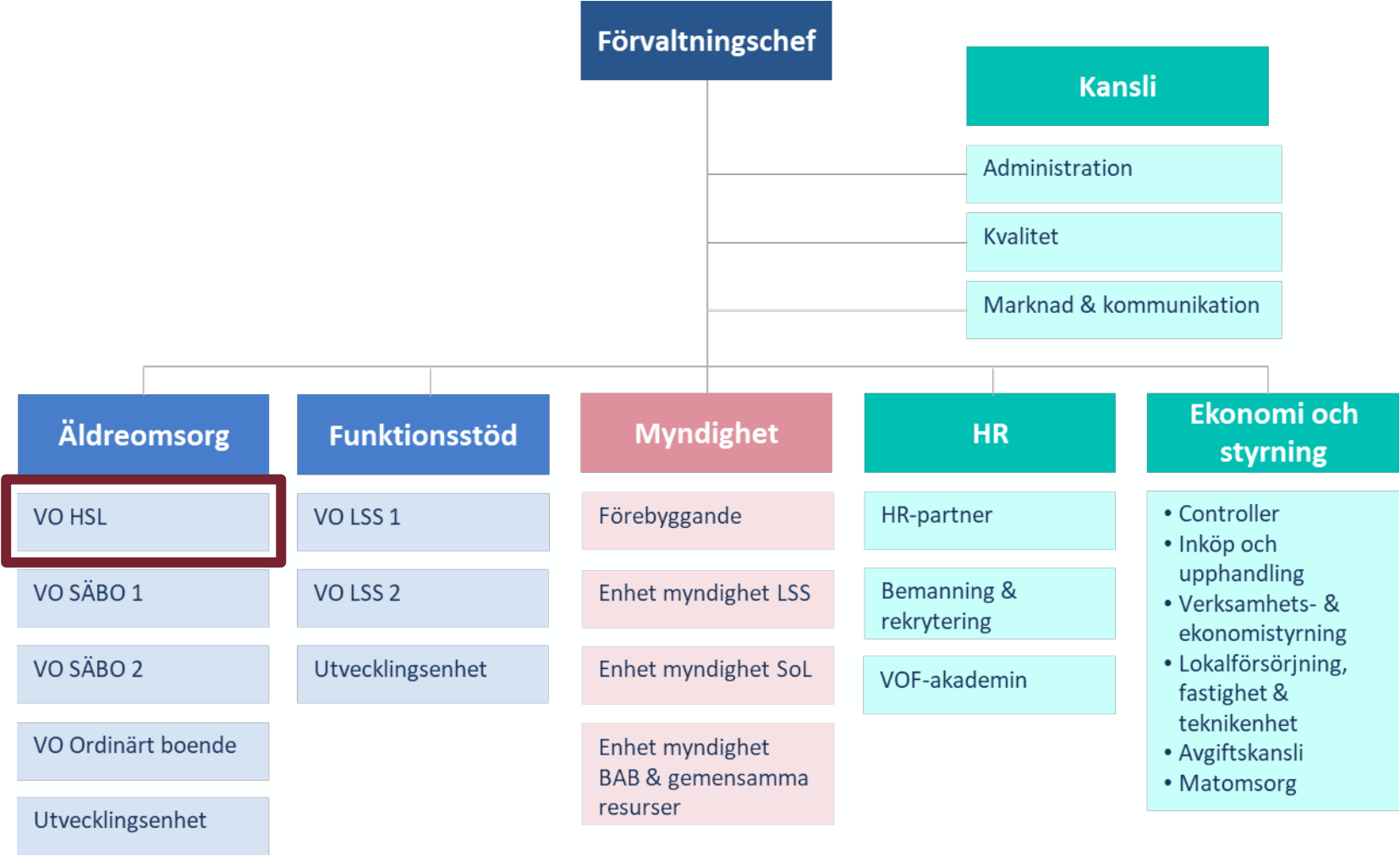
- Avancerad vård inom kärnuppdraget
- Ökad specialisering
- Strategiskt arbete

Förändring

En samlad HSL-organisation med verksamhetsnära lokalisering

I verksamhetsområdet ingår därmed:

- Chefer för legitimerad personal från VO 1- VO 5
- Legitimerad personal från VO 1- VO 5



Merparten av förvaltningens stöd- och utvecklingsresurser får en verksamhetsnära placering

Vägledande princip

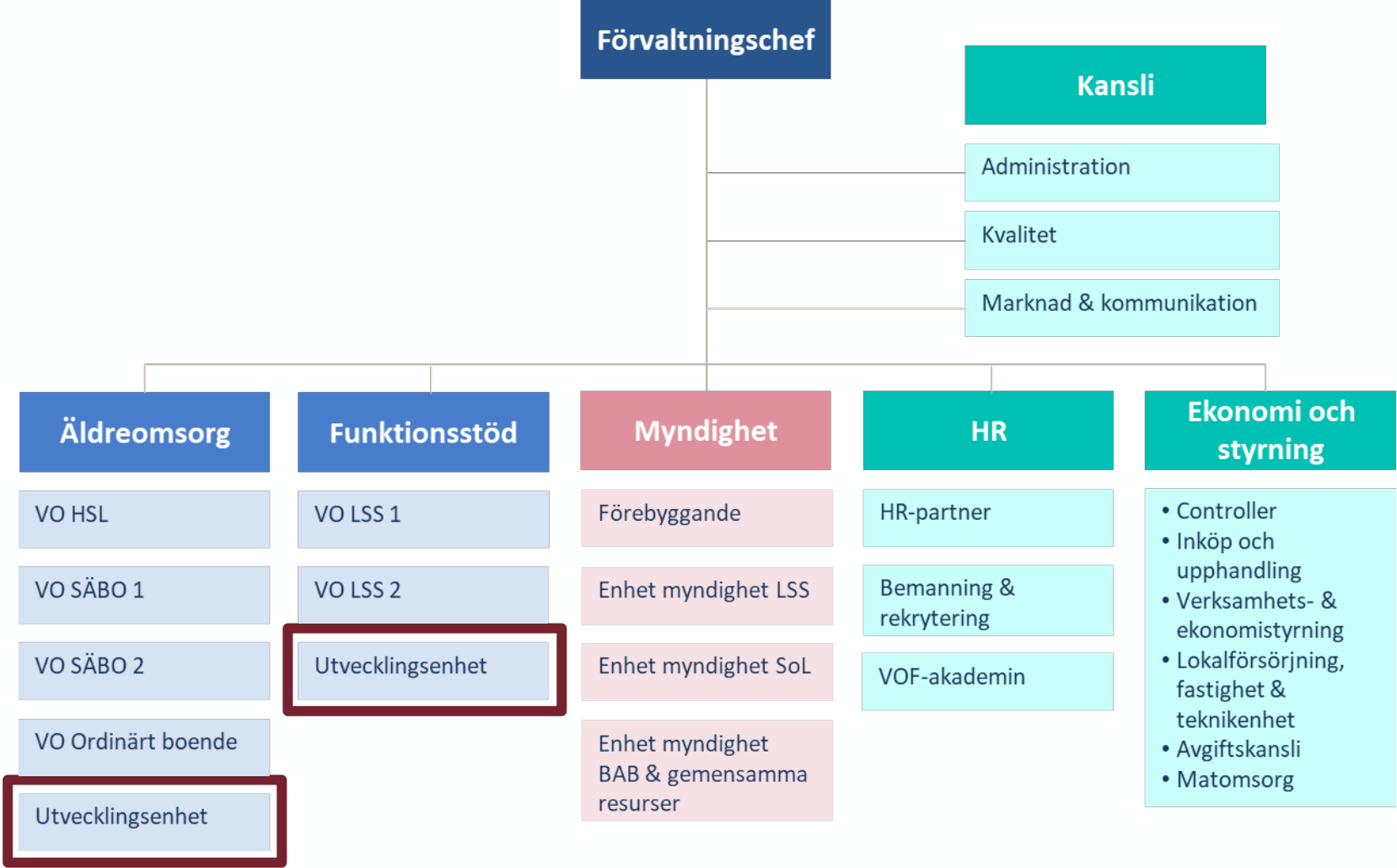
Vår organisationsstruktur skapar förutsättningar för

- Verksamhetsnära stöd- och utvecklingsarbete
- Strategiskt arbete

Förändring

Merparten av stöd- och utvecklingsresurserna organiseras i utvecklingsenheter.

- I enheterna ingår exempelvis:
 - Kvalitetsledare
 - Utvecklingsledare
 - Verksamhetsutvecklare
 - Vårldstekniksamordnare
 - Projektledare
 - Strategisk ssk för demens
 - Strategisk ssk för palliativ vård
 - Dietister



Delar av stödfunktionerna organiseras i ett kansli

Vägledande princip

Vår organisationsstruktur skapar förutsättningar för

- Strategiskt arbete
- Verksamhetsnära stöd- och utvecklingsarbete
- Aktivt och nära ledarskap

Förändring

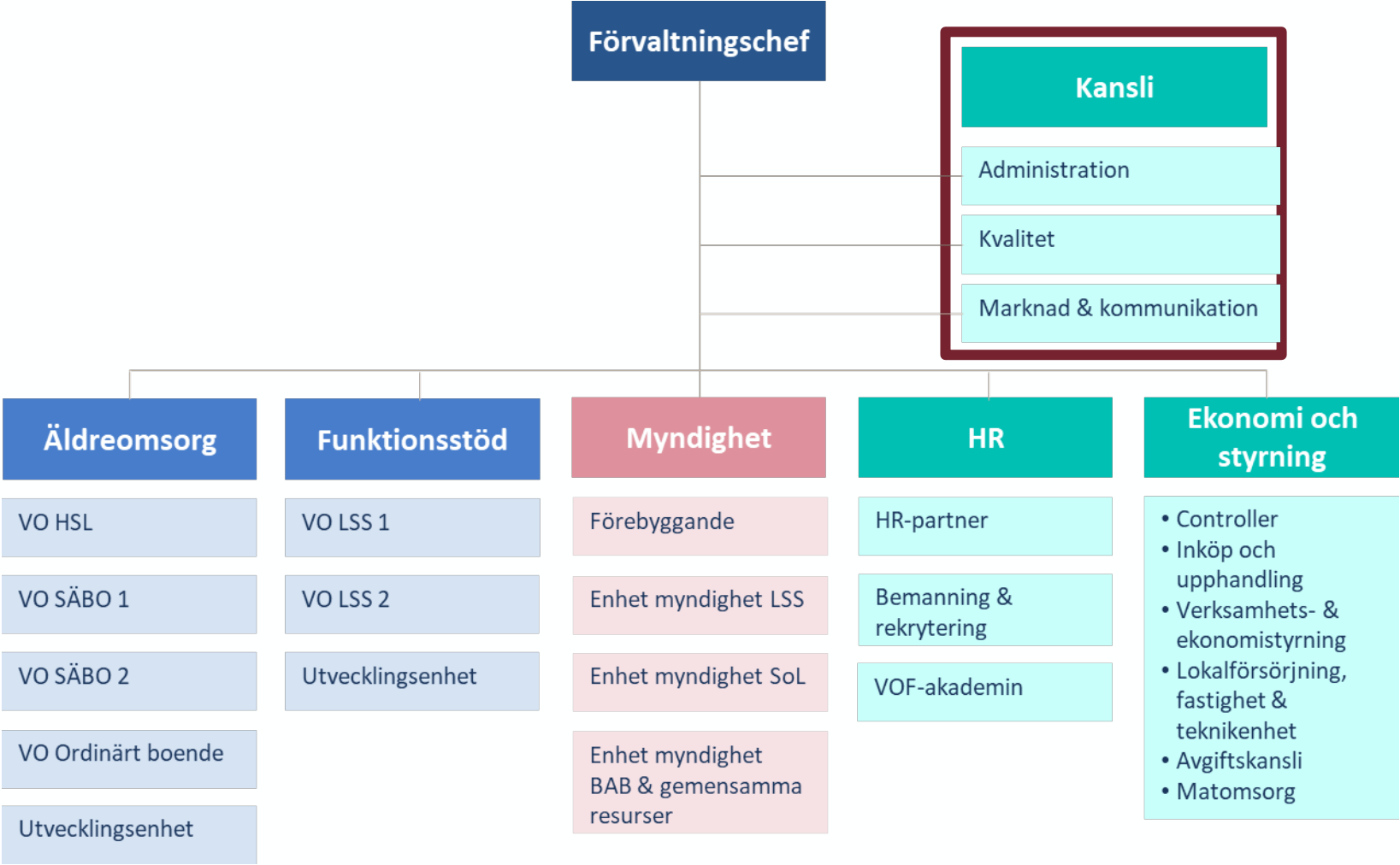
Delar av dagens stödfunktioner organiseras i ett kansli under Förvaltningschef.

I kansliet ingår tre enheter:

- Administration, nämnd, juridik och krisberedskap
- Kvalitet, styrning och kontroll samt IT, digitalisering och robotisering
- Kommunikation & marknad

Framtidsuppdrag

- Den organisatoriska placeringen av LOV respektive avtalsuppföljning behöver utredas vidare.



Myndighet tillförs ansvar

Vägledande princip

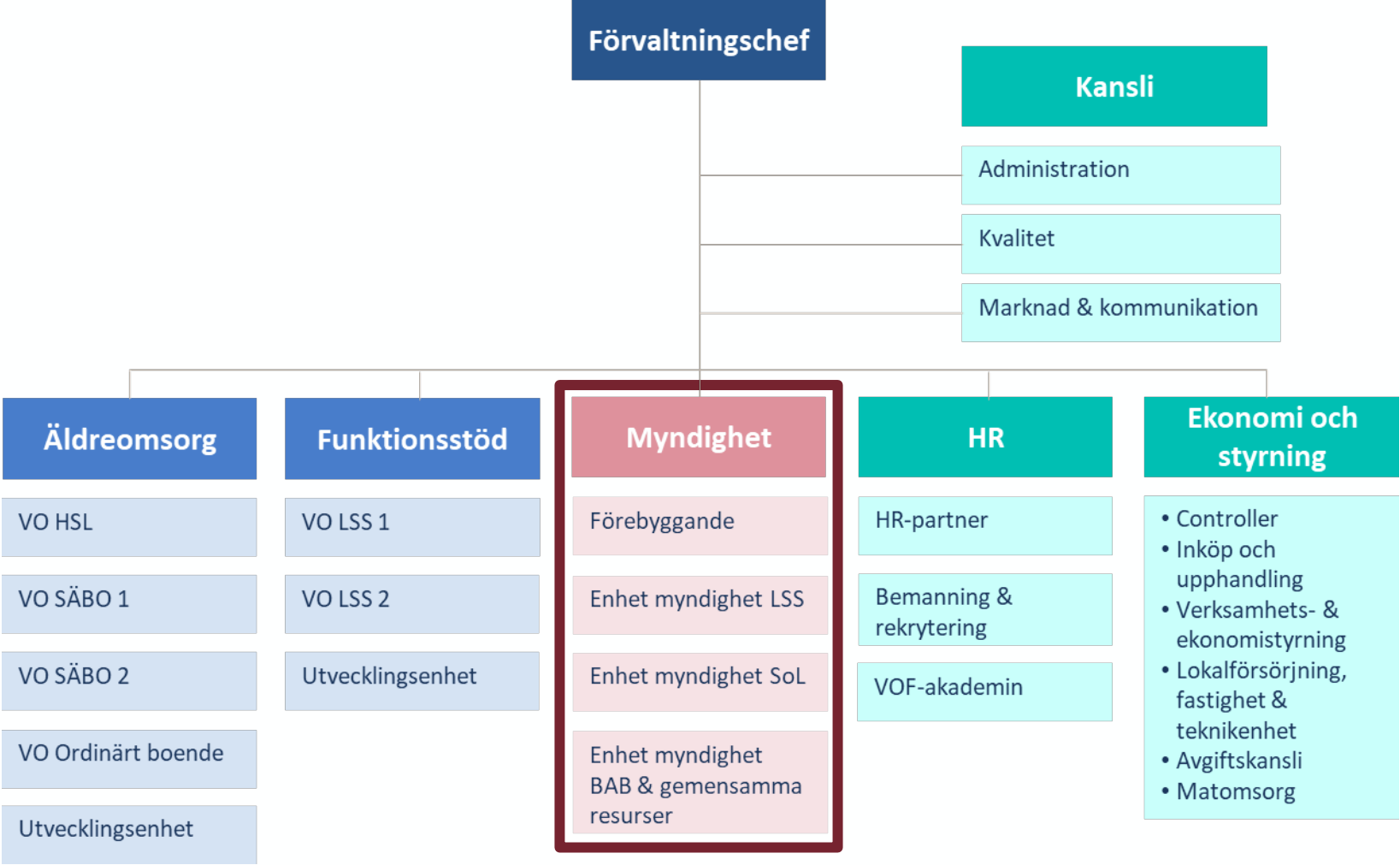
Vår organisationsstruktur skapar förutsättningar för

- Förebyggande arbete

Förändring

Myndighet tillförs ansvar för:

- Förebyggande verksamhet, anhörigstöd och träffpunkt
- Trygghetsbostäder och föreningsbidrag
- Boendeförmedling

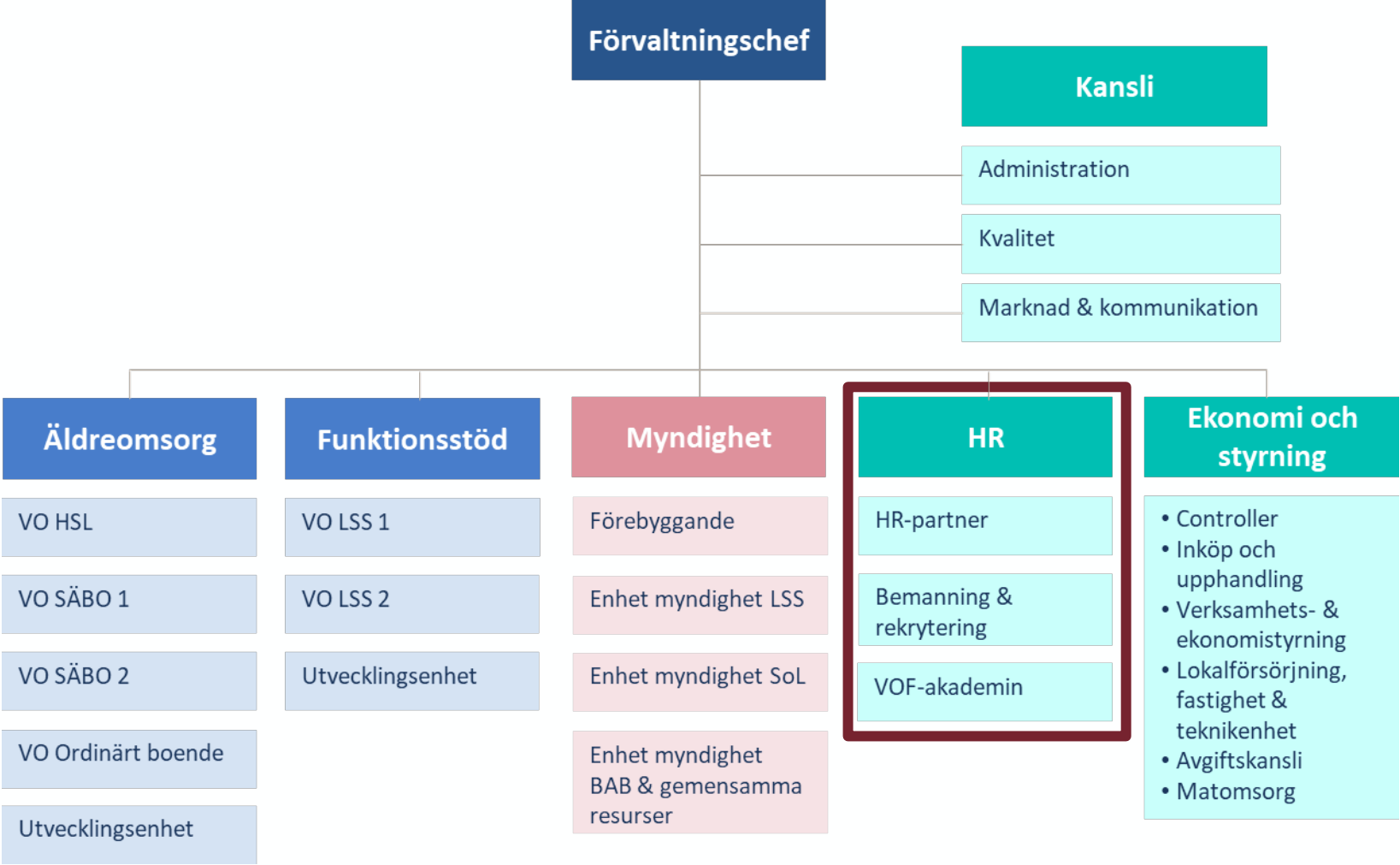


HR uppdras att utreda organisatorisk placering av utbildningsresurser

Framtidsuppdrag

Tillträdande HR-chef uppdras att utreda:

- Utökat ansvar för VOF-akademin
- Bemanning och rekryterings fortsatta uppdrag och organisering



Ekonomi tillförs ansvar för vissa områden

Vägledande princip

Vår organisationsstruktur skapar förutsättningar för

- Sktvt och nära ledarskap

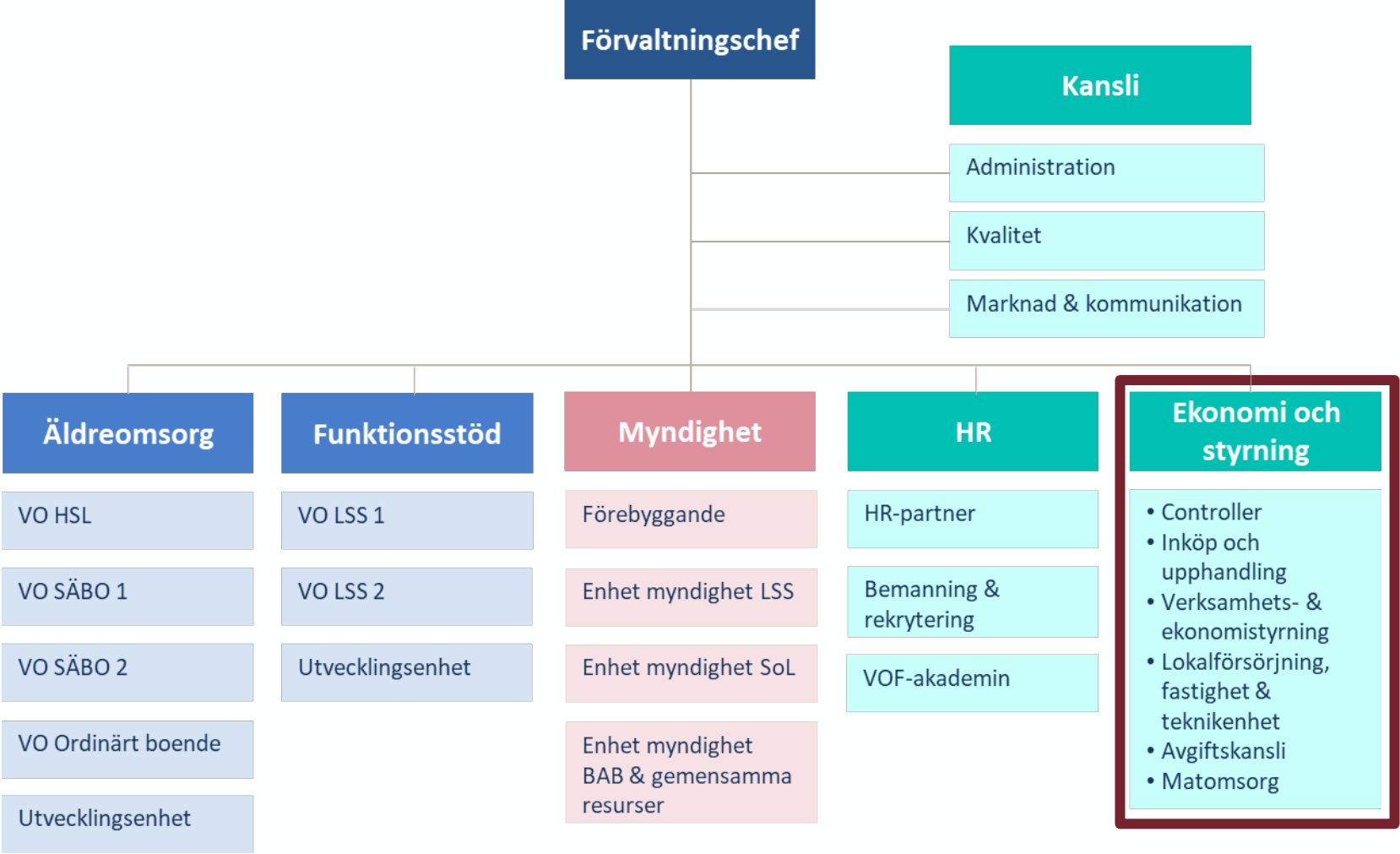
Förändring

Ekonomi tillförs ansvar för vissa områden och får utöver nuvarande ansvar även samlat ansvar för:

- Lokal, fastighet & teknikenhet
- Matomsorg

Framtidsuppdag

- Ekonomichefen får i uppdrag att se över den interna organisationsstrukturen inom avdelning i och med utökat uppdrag



Nästa steg

Fördjupad dialog, ledningsgrupper

Annika träffar alla ledningsgrupper för fördjupad dialog och lyssna in synpunkter/farhågor

Vecka 24

Fördjupad dialog, fackliga organisationer

Fördjupad dialog med fackliga organisationer vid FSG och MBL med Vision

13/6

Riskbedömning

Riskbedömning av förslag

21/6

Förhandling

MBL § 11

26/6



HELSINGBORG

