



Upplägg samverkan förslag ny organisation

Syfte med upplägget

- Fortsättning på formeringsresan
- Bygger på dialog, ömsesidig respekt och öppenhet i samverkan med varandra, fackliga organisationer och medarbetare
- Mindre av ensidig beslutshandling och motpartstänkande
- Syfte att förankra processen, vara transparenta samt skapa förståelse inom organisationen
- Tankegången med samverkan och samverkansavtalet



HELSINGBORG

Material på APT





Presentation av förslaget till ny organisation

Vad innebär förslaget till ny organisation?

- Är ett förslag med utgångspunkt i formeringsresan skapat av förvaltningsledningen.
- Är ett underlag för dialog med dig som medarbetare för att få din input inför beslut om ny organisation.
- Men först, en liten återblick på formeringsresan.



Formeringsresan: Från socialtjänst till sociala tjänster

Att möjliggöra klivet till sociala tjänster

Uppdraget:

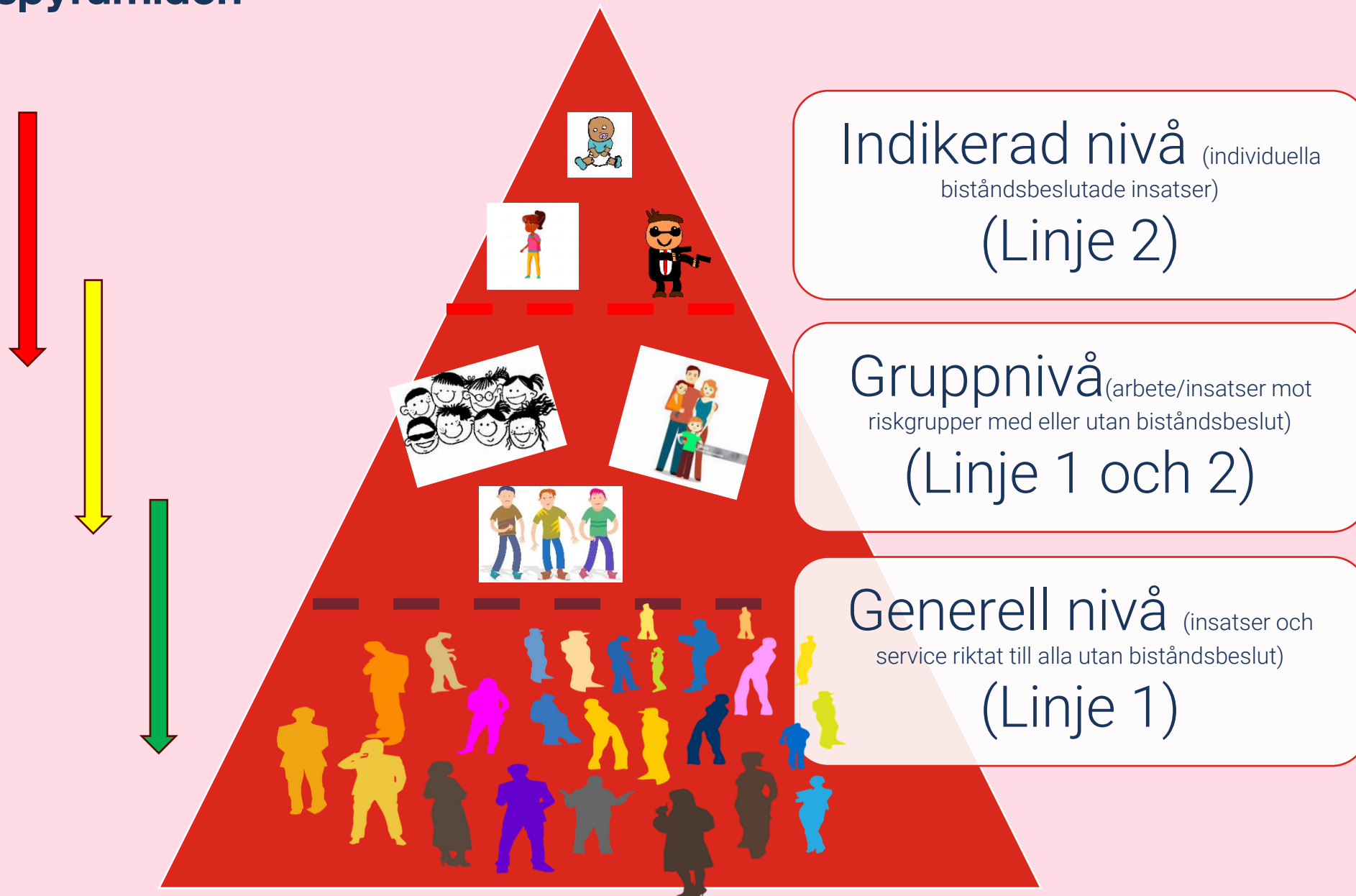
Identifiera framgångsfaktorer för och hur förvaltningen konkret kan struktureras för att skapa lättillgängliga sociala tjänster för stadens invånare och bli en mer invånarvänlig socialtjänst.

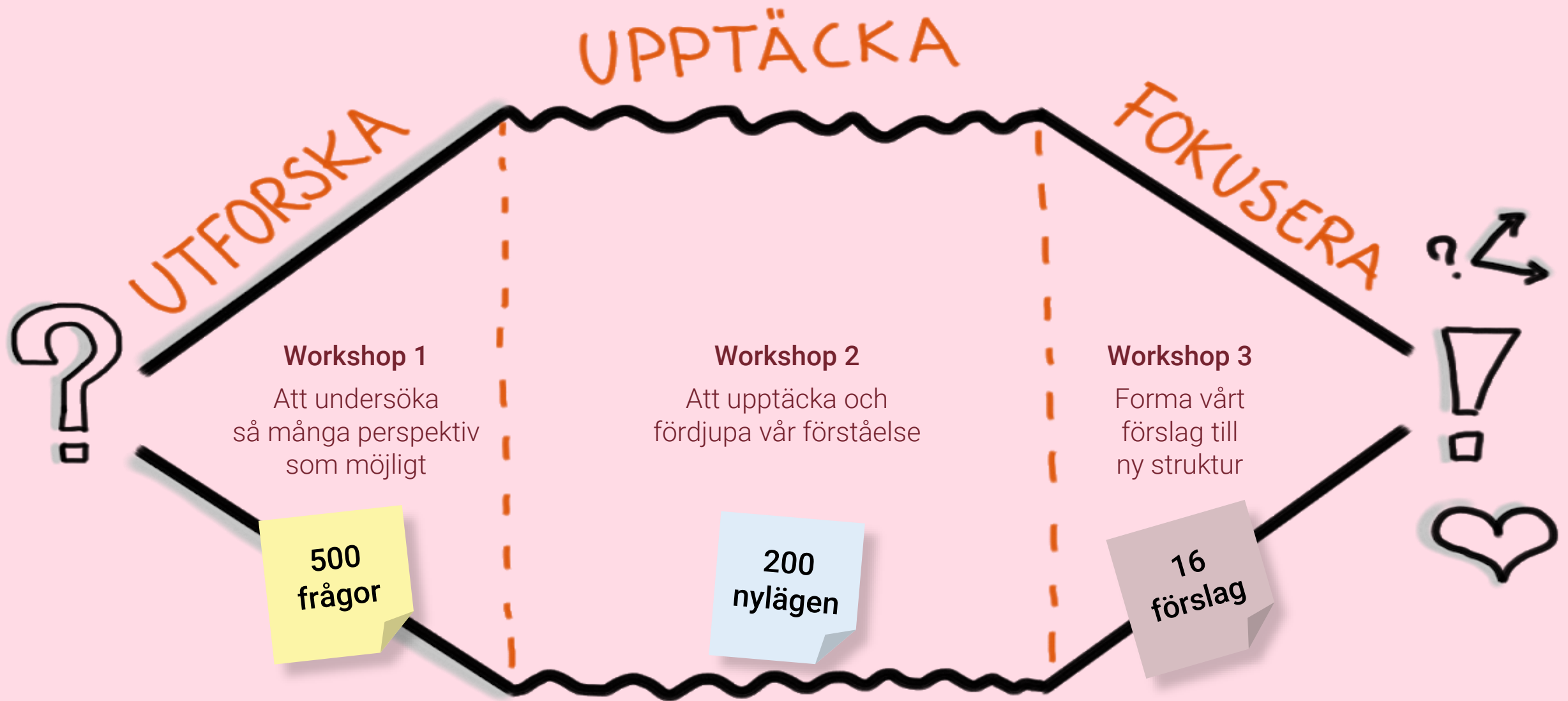
Resultat:

Förslag på struktur som förvaltningen behöver implementera i omställningen för att utveckla sociala tjänster och arbetssätt.



Preventionspyramiden





Syftet med organisationsförändringen

Första linjens soc.

Generalister (teamen) som arbetar med förebyggande insatser och flexibelt stöd

Invånaren ska enkelt kunna söka information och råd till självhjälp

Samverkan med nätverk och partners för att etablera brett stöd

Flexibla team

Teamets sammansättning ska utgå ifrån invånarens behov

Främja lärande, kunskapsspridning och att bygga relationer

Organisationen utformas utifrån teamets behov



HELSINGBORG

Första linjens socialtjänst

Generalister som arbetar med förebyggande insatser och flexibelt stöd.

Invånaren ska enkelt kunna söka information och råd till självhjälp.

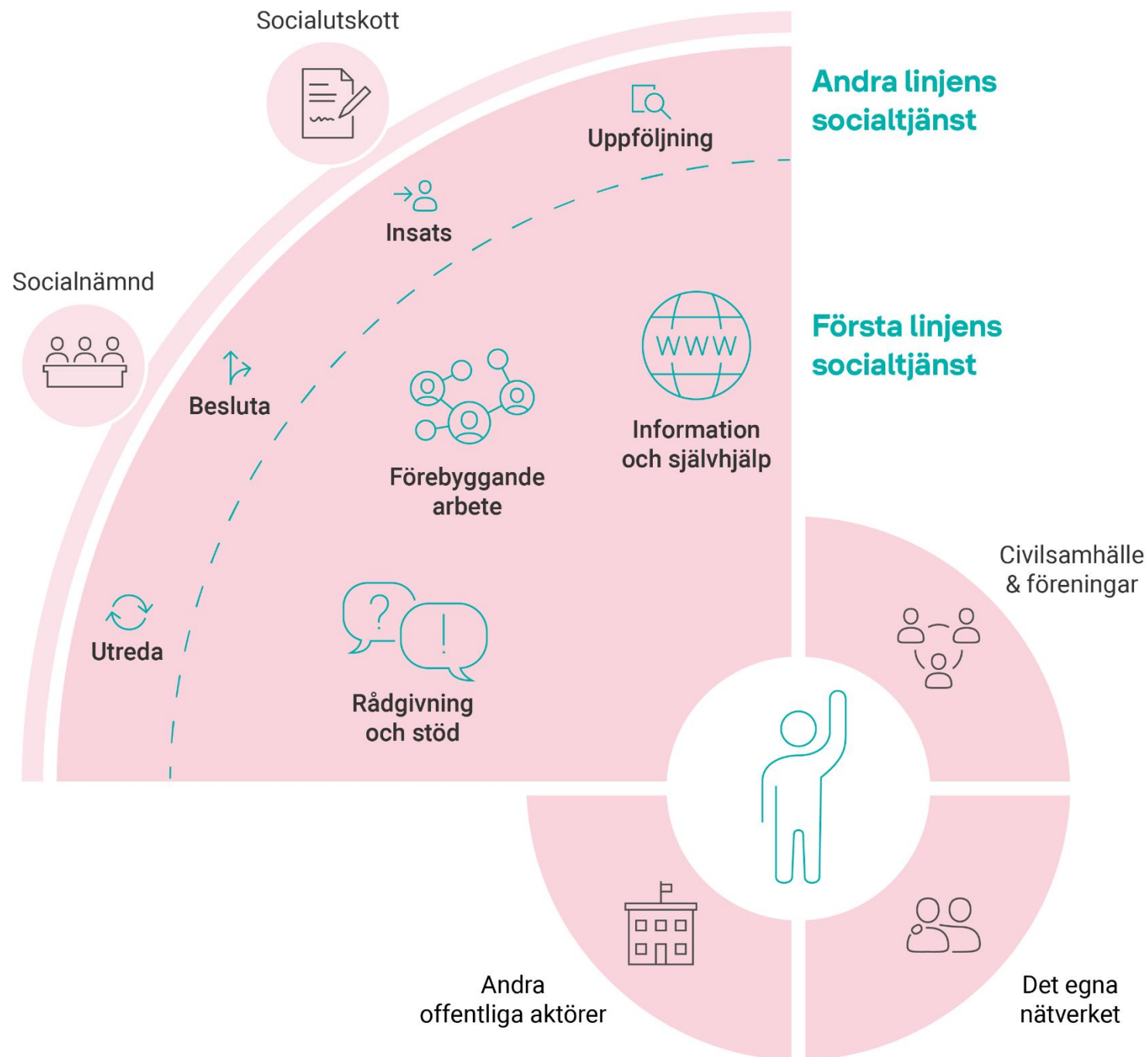
Samverkan med nätverk och partners för att etablera brett stöd.

Flexibla team

Teamets sammansättning ska utgå ifrån invånarens behov.

Främja lärande, kunskapsspridning och att bygga relationer.

Organisationen utformas utifrån teamets behov.



Skapa en stabilitet
i organisationen

Rekrytera
chefer

Skapa tydlighet
och struktur i
organisationen

Skapa balans
mellan en stabil
och utvecklande
organisation



HELSINGBORG

Fokus på förslaget om ny organisation

- Tänk på det ur ett organisatoriskt och strukturellt perspektiv.
- Är det något i förslaget som behöver hanteras för att möta den nya socialtjänstlagen?
- Är det något i förslaget som gör att det finns risk att arbetsuppgifter hamnar mellan stolarna?
- Vilka styrkor, svagheter, möjligheter eller hot finns med förslaget om ny organisation?

Organisationsöverblick



Chefens roll

- ***Ekonomiansvar*** – Ansvarar för att upprätta och följa upp budget, kostnadseffektivitet och att hålla budgeten i balans.
- ***Verksamhetsansvar*** – Yttersta ansvaret för verksamhetens kvalitet som helhet, samt att lagar och föreskrifter följs och verksamheten lever upp till kvalitetsmålen. Direkt ansvar för den löpande verksamheten men även att bedriva verksamhetsutveckling som ser till att krav och förväntningar möts eller överträffas över tid.
- ***Personalansvar*** – Ansvar för medarbetare samt rätten att leda och fördela arbetet, samt lönesättning och bedömning av prestationer. Även kompetensutveckling, arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar. Ansvarar för att arbetsrätt och kollektivavtal följs samt policys och interna rutiner.



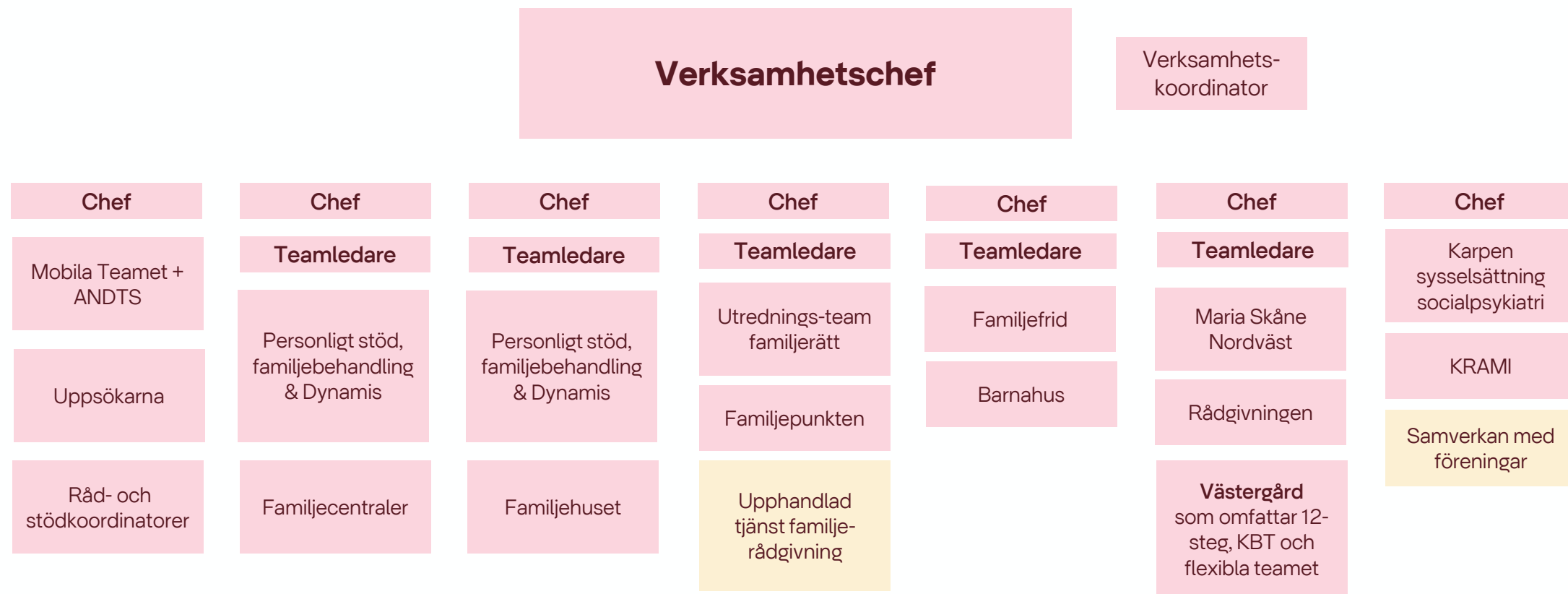
Teamledare

- Operativ ledare.
- Coacha och stötta i det dagliga arbetet.
- **Verksamhetsansvar** – Yttersta ansvaret för verksamhetens kvalitet som helhet, samt att lagar och föreskrifter följs och verksamheten lever upp till kvalitetsmålen. Direkt ansvar för den löpande verksamheten men även att bedriva verksamhetsutveckling som ser till att krav och förväntningar möts eller överträffas över tid.

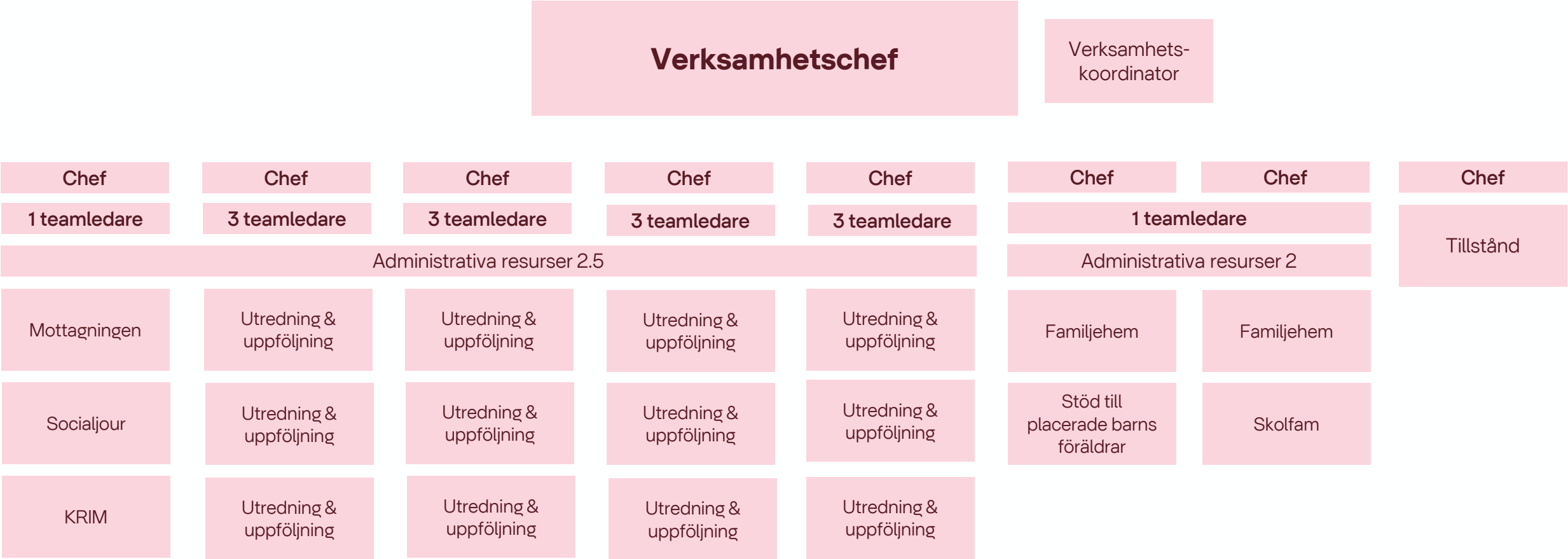


HELSINGBORG

Första linjen/insatser och service



Andra linjen/myndighet



Boende

Verksamhetschef

Metodstödjare

Verksamhets-
koordinator

Chef

Chef

Chef

Chef

Chef

Chef

Chef

5 administrativa resurser

Teamledare

Maria Sol

Fenix

Hebsacker-gatan

Carnot

Malmögatan

**Boende-
koordinator**

Kristianstad-
gatan

Plutogatan BSS

Bostad först

Sköldenborg

Elineberg

Plutogatan 11

Boendestöd
för hyresgarantier,
kommunala
kontrakt och
träningslägenheter

Villan

Natt-teamet

Sörengruppen
Vaktmästeri
arbetsträning

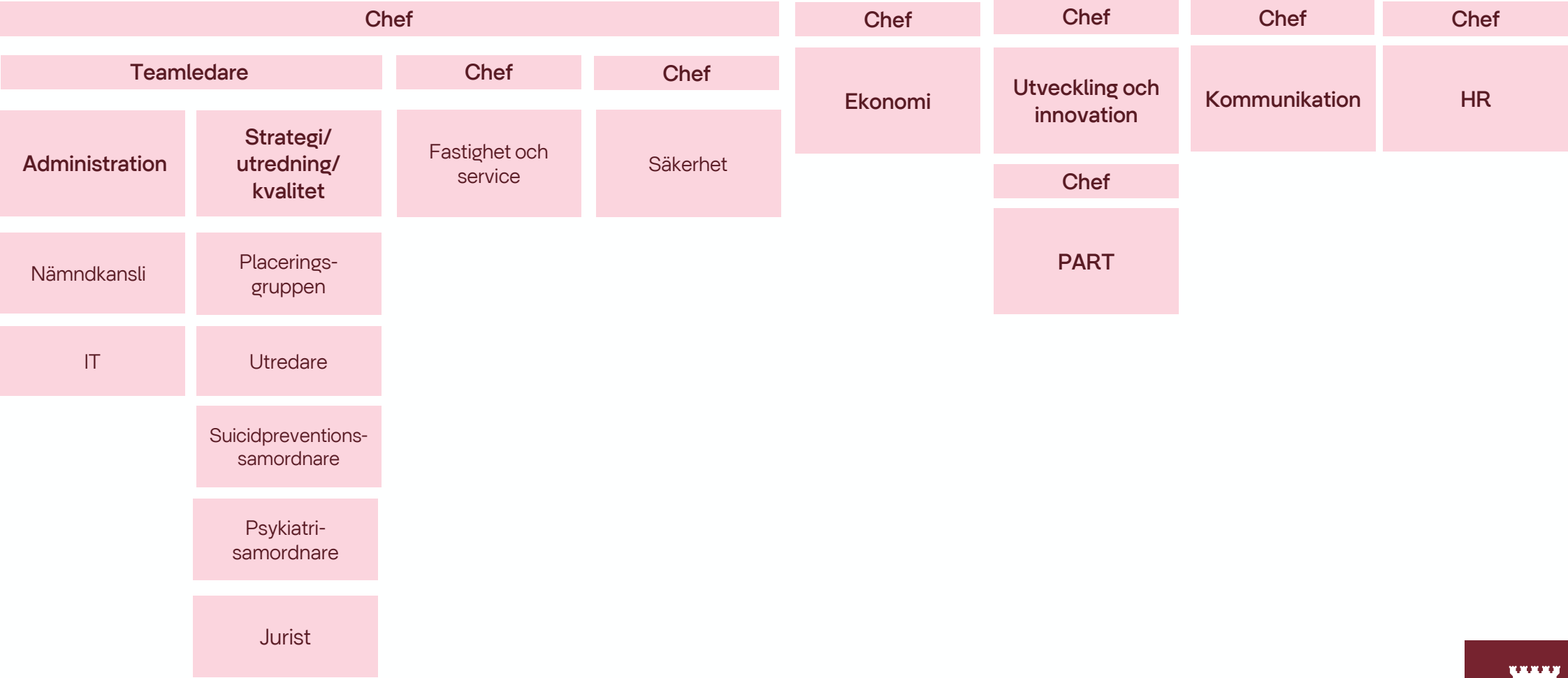
Teamledare

Stödboende
Barn och unga



HELSINGBORG

Stab och stödfunktioner





SWOT

STYRKOR

SVAGHETER

MÖJLIGHETER

HOT

Ange verksamhet för SWOT

Processen framåt

- SWOT-analys klar i alla verksamheter senast 24:e januari.
- Sammanställs och analyseras av verksamheterna tillsammans med HR.
- Tas med vidare i arbetet med risk- och konsekvensanalys samt riskbedömning av arbetsmiljön.

Fortsättning upplägg samverkan förslag ny organisation



De olika delarna i organisationsförändringen

1. Uppbyggnad av organisationen

- APT
- SWOT
- Risk- och konsekvensanalys
- Möjlighetsbedömning
- Riskbedömning av arbetsmiljön
- Samverkan organisation

2. Befattningar och kravprofil

- Eventuell sammanslagning av befattningar
- Eventuellt nya befattningar
- Eventuell borttagning av befattningar
- Sammanställning av befattningar inom socialförvaltningen
- Samverkan befattningar och kravprofil



HELSINGBORG

De olika delarna i organisationsförändringen

3. Antal medarbetare i respektive del av organisationen

- Identifiera hur många medarbetare som behövs i respektive del och med vilka befattningar
- Samverkan antal medarbetare och vilka befattningar

4. Delegationsordning

- Samverkan inför beslut
- Beslut socialnämnden
- Samverkan efter beslut

5. Arbetsinstruktion

- Samverkan inför beslut
- Beslut socialnämnden
- Samverkan efter beslut



HELSINGBORG

De olika delarna i organisationsförändringen

6. Del 1 - Hantering av medarbetare som blir berörda av organisationsförändringen

- Identifiera medarbetare som inte blir direkt berörda
- Identifiera medarbetare som blir direkt berörda
- Samverkan identifierade medarbetare

Skilnad övertalighet kontra arbetsbrist



HELSINGBORG

De olika delarna i organisationsförändringen

6. Del 2 - Hantering av medarbetare som blir berörda av organisationsförändringen

- Konstatera om det finns en övertalighet
- Samverkan om övertalighet

Hantering av övertalighet

- Principer om lön och anställningsvillkor – *Skäliga villkor*
- Intresseanmälan vakanta tjänster
- Matchning till vakanta tjänster
- Erbjudande om vakant tjänst – *Likställa med omplaceringserbjudande enligt 7 § 2 st. LAS*
- Hantering om erbjudande om vakant tjänst avvisas



HELSINGBORG

De olika delarna i organisationsförändringen

7. Startdatum för organisationsförändringen
 - Beslutas när vi är en bit in i processen
8. Praktisk hantering
 - När enhetschefer, teamledare, stab etc. är på plats behöver praktisk hantering ske
 - Både för dessa medarbetare ex. byta arbetsplats etc.
 - Men även för de medarbetare där de behöver arbeta i nya gruppkonstellationer, ex. Andra linjen/Myndighet i *Utredning & uppföljning*
9. Uppföljning och utvärdering
 - Är inte fastställt än. Förslag på hur det kan göras?

Signaler till organisationen

- Alla medarbetare har en plats inom socialförvaltningen i denna förändring
- Vi tar tillvara på medarbetarens kompetens på bästa sätt
 - Genom en öppen och transparent process
 - Där arbetet sker kompetensbaserat
 - Med respekt för varje individ
 - Där alla medarbetare är viktiga för socialförvaltningens framgång



HELSINGBORG

Tidslinje

- I stora drag



Information på intranätet

- Kommunikation bygger upp sida under socialförvaltningens intranät
- Medarbetare kan följa processen och de olika ställningstagande och beslut som tas
 - Exempelvis från FLG, samverkan etc.
- FAQ med de frågor som kommer in – Hjälp till självhjälp



HELSINGBORG