



Socialförvaltningen
HR-enheten

2024-02-12
Sammanställning
Sida 1/21

Tema utifrån punkter som kommit in - Hot

STYRKOR

SVAGHETER

MÖJLIGHETER

HOT

Struktur och genomförande:

4. Struktur och genomförandet måste planeras
8. Teoretiskt ser det bra ut, är det hanterbart? (Mobila teamet)
12. Hur optimerar vi förebyggande satsningar och samtidigt upprätthåller den lagstadgade verksamheten?
17. Det är inte gjort någon effekthemtagning på denna organisationsförändring.
20. Familjehuset "försvinner" i den stora gruppen om det bara ska vara en teamledare.
53. Det är otydligt vem och hur som ska arbeta med det förebyggande arbetet på en generell nivå.
55. Att stödfunktionerna har för många chefer. Tex en chef som har en medarbetare. Å andra sidan för många medarbetare under stabschefen. Otydligt vad teamledare för staben ska göra? Borde vara en enhetschef i stället utifrån att det är för många medarbetare.
56. Strategier som ligger under administrationen? Här behövs tydlighet i vad som gäller.
57. Att det inte blir någon mer förändring än att vi flyttar runt tjänster/avd. i organisationen och alla fortsätter som förut, d v s vuxen handlägger vuxen etc.
58. Förebyggande arbete och tidiga insatser är inte samma sak och det finns oroväckande lite av rent förebyggande arbete i förslaget. Det har inte avsatts särskilda resurser eller särskilt ansvar för att ta fram ett brett förebyggande arbete. Det förebyggande arbetet samorganiserar inte med andra förvaltningar som AMF, VOF, SFF och SLF. Hög risk att det bara blir tidiga insatser som idag och att vi inte förebygger att invånare behöver dessa insatser.
66. Är det verkligen rimligt med 100 medarbetare i stab- och stödfunktionerna?

133. Vi måste ha en rimlig tidsplanering, inte rimligt att sätta igång en så här stor process innan sommaren.

144. Fokus ska ligga på kärnverksamheten men trots det är det mer chefstätt på stabs- och stödfunktionsnivå än i verksamheten. Risk för snedfördelning av resurser

28. Alla team jobbar med innovation och utveckling, är det dåligt att lägga de separat? Bättre insyn i hur våra verksamheter ser ut idag och vilka behov som finns.

59. Obegripligt att familjerättens utredningsgrupp ligger i första linjen. Argumentet att skala upp förebyggande insatser på familjepunkten håller inte. Det kommer alltid behövas myndighetsutövning inom familjerätt. Barn och familjer kommer ikläm mellan familjerättsliga utredningar och barnavårdsutredningar och det hade varit bättre om familjerättens utredningsgrupp hade legat inom Myndighet så att de olika rättsutredningarna kan utvecklas och synkas bättre för barnens bästa.

13. Ekonomiska förutsättningar - hur får vi till optimal balans mellan "stabil organisation" och utveckling?

16. Receptionens uppdrag borde ses över då det är vårt ansikte utåt och det första man möter när man kommer till Bredgatan. Receptionen är VIKTIG. Utsatta för mycket hot, våldsamma personer.

18. Fastighet och säkerhetsfrågor inte prioriteras eller sätts in i de sammanhang i verksamheterna

32. Att MSNV uppfattas som enbart "missbruksverksamhet" om vi ska tillhöra samma blocka som Rådgivningen och Västergård.

49. Förslaget med staben/stödfunktioner centralt är inte tillräckligt genomarbetat (jämför kärnverksamheten) och behöver processas mer för att säkerställa rätt stöd för ledning och verksamhet.

95. Resursteamet faller mellan stolarna i omorganiseringen.

101. Administratör? Dygnsverksamhet med lägenheter viktigt!!! Mkt medarbetare nästan 200 st, varför bara Boende?

116. Sörenggruppen/ samverkan medvaktmästarna med nya organisationen?

123. Omställningen överskuggar utvecklingsarbetet av Karpen. Verksamheter har slagits ihop till en mindre kostym för att vi därefter skall bygga upp och expandera. (förklaring från- Jessica Nordenvall).

126. Hur familjebehandlingen organiseras kommer att påverka hur man kan möta både "biståndslösa behov" och "biståndsbedömda behov". Arbetsbelastning kan påverkas negativt i synnerhet om det saknas en tydlighet i prioritering. I förlängningen kan detta leda till personalflykt och kompetensförlust. Hur tillgodose behov av avancerat stöd för de biståndsbedömda uppdragen?

128. Vägen in, svårt att få ihop enheten, för stor.

129. Familjefridscentrum under första linjen, blir ensamt kring myndighetsutövningen, sårbart. Ser detta som ett stort hot som behöver åtgärdas. Familje Frid bör ligga under myndighet så att det blir konsekvent och så att arbetet blir rättssäkert. Enhetschef får tillse att det förebyggande arbetet görs parallellt

131. För lite resurser på vägen in, viktigt att ha med att samverkan för t ex socialjouren tar mycket tid.

135. Vägen in – Krimteamet helt annorlunda uppdrag, endast förhandsbedömningar gemensamt. Krimteam eget område liknande familje fridscentrum, båda i myndighet.

136. För få teamledare i Vägen in, borde vara tre teamledare istället för en (sett till hur man resonerar kring utredningsteamerna). Mer akutstyrd verksamhet som behöver nära arbetsledning.

147. Risk att ha familjecentralerna under familjebehandling/personligt stöd – stort och tungt arbete (kan motsvara 50%-tjänst för en chef). Förslag: en styrgrupp per familjecentral.

148. Personligt stöd/familjebehandling/Dynamis - det blir många medarbetare. Tungt för 1 teamledare och 1 chef. En teamledare per block istället för 1 på två block.

150. Förslaget är inte på alla sätt till gagn för kärnverksamheten. Resurserna ska ligga i kärnverksamheten, inte i stab och stödfunktioner.

151. Mottagningen, socialjouren och Krim har för lite resurser. Mottagningen bör ha 1 teamledare för sig. Sociala jouren och Krim-teamet har dessutom väldigt specifikt uppdrag och man behöver ha specifik kunskap som få inom förvaltningen har.

152. Omöjligt uppdrag för teamledaren på familjehem, man behöver vara fler. Det är ett för stort arbete för 1 teamledare. Man får inte heller glömma Skolfam som ligger på en sakkunnig idag och som är en stor pusselbit

155. Redan idag känns stödfunktionerna väldigt långt borta och när allt stöd flyttas upp blir kommunikationsvägarna långa. Man vet inte var man ska vända sig först. Man behöver stöd nära och tillgängligt. Det blir ingen avlastning utan ett motstånd att vända sig till stödet.

157. Risk att inte ha placeringsgruppen och jour och rekrytering i samma enhet, de jobbar på väldigt lika sätt. Det finns risk att det blir rörigt och att vi dubbelarbetar.

168. Risk att vi hamnar i en period i övergången till ny organisation där SC inte är kvar men är de som har god kännedom kring ärenden och är stort stöd för handläggare. Man behöver se över hur vi jobbar under den perioden så att inte kvaliteten i ärendena tappas.

177. Ju högre upp man kommer i organisationen, desto fler chefer finns det i relation till personal. Finns risk att man inte får tillräckligt med arbetsledning i kärnverksamheten.

183. Man är i behov av fler teamledare på insatssidan då ärenden är komplexa och man jobbar i hela familjer. Teamledaren behöver också ha multikompetens.

188. Inga tillgängliga chefer/teamledare för att de har för många medarbetare att finnas till för. Idag är det svårt för våra chefer att finnas där och ge ledning med 1/3 del av medarbetare i varje team och med den nya omorganisationen förväntas de ha ett ansvar för än fler.

190. Första linjen: Om inflödet ökar är vi för få behandlare.

196. Utifrån denna nya organisationen verkar inte finnas förståelse för vilka resurser som behövs för dom olika delarna i vår förvaltning, endast utredningsdelen verkar mer genomtänkt och rimligt. Vår upplevelse blir att man inte tagit reda på vad de olika tjänsterna i kärnverksamheten gör, hur många är dom, vad ingår, hur många chefer och teamledare behövs – just nu ser det ut som att vi blir 35 behandlare per teamledare. Idag har vi två sektionschefer på ca lika många medarbetare, dock upplever vi att detta är brist på arbetsledning och tillgängliga chefer

197. Det pratas om den förändring som socialförvaltningen ska gå igenom, mot en mer tillgänglig socialtjänst med större fokus på dels ansökningar och biståndsfria insatser. Vi har svårt att se hur denna nya organisation visar på att det satsas mer på första linjen, där vi som behandlare ingår. Vi som behandlare behöver förutsättningar för att kunna göra ett gott arbete för våra invånare då behöver vi en tillgänglig arbetsledare.

200. 1 enhetschef på 60 medarbetare där det ska sättas löner, ansvar för all personal sjukskrivningar, uppföljande samtal, anställningsintervjuer, alla ärenden som medarbetarna har

202. balansen mellan biståndsfritt och bistånd, blir fullt av det ena eller det andra då allt ska blandas

203. 1 teamledare på 30 medarbetar ärendegenomgång kontinuerligt i alla ärenden som alla medarbetarna har, samarbete med chefen, möte, djup kompetens i många olika områden när alla slås ihop, anställningsintervjuer

207. Här finns ingen tydlig brygga mellan stab (kvalitetsarbetet) och kärnverksamheten för att säkerställa uppföljning och kvalitet i verksamheten

208. Stora arbetsgrupper och hög belastning på EC och allt som kommer från kärnverksamheten och uppifrån stab. Svårt att mäta med och fånga upp allt.

209. För få teamledare både på familjehem och mottag/socialjour och krim. Att ha så få ledare på 200 placerade barn, med den tyngd som dessa ärende innebär, och så många medarbetare är orimligt och rättsosäkert. Vi har ett stort ansvar för barn som är placerade utanför hemmet och det är i dessa ärende som vår tyngsta myndighetsutövning sker (LVU, umgängesbegränsningar etc.) Även familjehemshandläggare och handläggare i jour- och rekrytering är i behov av nära arbetsledning då deras arbete är lagstyrkt och de ofta står inför komplexa frågor samt utifrån dagens stora utmaning att rekrytera och behålla familjehem. Samtliga medarbetare behöver därmed nära stöd från arbetsledare. Teamen på familjehem är i förslaget lika stora som idag (ca 15 medarbetare/team) vilket skiljer sig från övriga grupper på myndigheten som arbetar med myndighetsutövning. Förslaget, med en teamledare och lika stora arbetsgrupper, skulle inte innebära ökat stöd och bättre förutsättningar för kärnverksamheten och rättssäkerheten. Som förslaget ser ut idag riskerar stödet till medarbetare i stället att minska.

210. Vi anser att JoR behöver mycket mer tillgång till arbetsledare eftersom detta är en kostsam gren där det finns pengar att spara.

211. få ledare på familjebehandlingen (teamledaren skulle ha ca 30 personer, vilket är ett omöjligt uppdrag). När det saknas chefsstöd i denna enheten så vet vi att av erfarenhet att detta spiller över på utredning/uppföljning samt familjehem främst genom att familjebehandlarna "jagar" utredaren kring frågor som de skulle behöva ta med arbetsledare.

212. 1 teamledare på familjehem kommer inte räcka. 3 st är mer rimligt. Familjehemsärenden är mycket komplexa och arbetet kräver stor reflektionsförmåga, kunskaper, kreativitet och flexibilitet. Vi har dessutom en organisation med många oerfarna handläggare som behöver stort stöd för att säkerställa rättssäkerheten. Detta skapar ytterligare utmaningar i det redan mycket komplexa arbetet.

216. Man behöver vara tre enheter av familjehem eftersom det är stora personalgrupper samt många och tunga ärenden.

217. Krimteamet uppfattas redan idag som enbart en mottagningsfunktion vilket inte är fallet. Det finns risk att teamets arbetsuppgifter begränsas om det ligger tillsammans med mottagningen och socialjouren. Kan innebära begränsat utrymme för ex det konsultativa stöd man jobbar med.

Rutiner och arbetssätt:

7. För många kockar i ett ärende i de "flexibla teamen"

51. Risk för medarbetare att inte kunna fördjupa sin expertis pga blandning av perspektiv/målgrupper

61. Processen från UU till verkställighet boende behöver bli tydlig innan vi sätter igång.

74. Olika kulturer och olika generösa med beslut på myndigheten

37. Arbetsgrupper som gör en egen tolkning på vad som är en väg in. Behövs en gemensam och begriplig tolkning på vad som gäller

76. Processen från beslut till verkställighet inklusive kölista och prioritering behöver tas fram innan vi kör igång

80. Risk för att chefen blir mindre tillgänglig och inte har nödvändig detaljkunskap i verksamheten

47. Mixade team; den inre sekretessen blir svår att upprätthålla, vilket innebär risker för den enskildes integritet. Behöver säkerställa att obehöriga inom förvaltningen inte får ta del av uppgifter.

62. Risk att vuxenärendena blir nedprioriterade.
69. Risk att målgrupperna ställs mot varandra och att vuxna inte prioriteras
86. Risk att den som matchar med en ledig boendeplats inte har kunskap om skillnader på boendena = att det blir mindre lyckade placeringar
87. Risk att målgruppen "drogfria" urholkas om Plutog.11 organiseras med Malmö-gatan
21. Samordnartjänsterna försvinner? Inga stödgruppleddare utifrån
41. Barnhuset kommer att prioriteras ner av mer akuta ärenden på familjefridsgruppen
42. Vägen in, mottagning och Krim-team kommer att nyttja socialjourens resurser i ärenden och socialjourens uppdrag fredas inte.
44. Räcker teamledare till för familjecentralerna? Risk för att fokus hamnar mer på familjebehandling utifrån deras uppdrag.
70. Risk att skillnader mellan vuxna-ungdomar kan upplevas som orättvisa
92. Ökad arbetsbelastning, fler remisser/ärenden från BUF, utan att vi får mer resurser/personal.
93. Svårt att hinna med akuta ärenden pga mindre team.
103. CM i staben, hur ska det fungera praktiskt när det arbetet idag är att utbilda, handleda i de olika teamen (1a linjen, myndigheten)
110. Verksamhetsnära stöd centreras i nya organisationen
114. Ska vi bli en mottagning o ta emot orosanmälningar?
130. Måste vara tydliga gränsdragningar och delegation och mandat.
146. HVB - Om man ska ha chefen och teamledaren på plats på varsitt boende kan det bli snedfördelat vad gäller tid på boendet. EC kan ha svårt att vara på plats lika mycket som teamledare. Man

behöver då se över vilka förväntningar som finns från ledningen på ex möten på Bredgatan. Man vill gärna ha en teamledare per boende för att undvika detta

149. Det finns risker med att tänka att teamledare ska kunna täcka upp för det arbete sakkunniga tidigare gjort. De som jobbat som operativa ledare länge har svårt att hitta lösningar för alla ärenden. Där är sakkunniga viktiga och det kan vara svårt för teamledare att klara av detta stora uppdrag utan sakkunniga

154. Boende – man måste säkerställa barnperspektivet när vuxendelen är så övervägande. Risk att barnperspektivet förbises.

158. Idag har man olika journalsystem i de olika verksamhetsområdena - behandlingssystem och journalsystem. Viktigt att säkerställa att man jobbar på samma sätt och inte tappar något.

163. Risk att vi blir för generaliserade när man blandar åldrar och får ärenden av större variation än idag.

165. Råd- och stöd koordinatörerna får inte bli en bromskloss, viktigt med tydlig rutin ring detta

167. Risk när man jobbar med blandade åldrar och blandade team att de föräldrar som har placerade barn inte vill ha kontakt med vuxenhandläggare från samma team som placerat.

169. Familjehem – bara en teamledare blir sårbart eftersom det är ett stort område och många svåra ärenden, mycket tid går till ex juridik och förvaltningsrätt. Vi behöver också vara konkurrenskraftiga mot konsulentstödda familjehem.

172. Ansvarsområdet att utreda barn-unga 0-20 är brett och komplext redan som det är. Vi behöver behålla fokus på frågorna inom vårt verksamhetsområde.

176. Att sakkunniga "försvinner" allt inte är lika tillgängliga.

179. I förflyttningen mot sociala tjänster finns en risk att de med starkast röst först och främst får hjälp när initiativet läggs på individen att ta kontakt och söka fritt stöd på egen hand.

180. Risk att det blir ett större föräldraperspektiv än barnperspektiv när man tar bort åldersindelningen. Föräldrarna är ofta de som hörs och syns mest. Samma sak har man sett på vuxen vad gäller missbruk respektive socialpsykiatri där den förstnämnda gruppen hörs mer. Viktigt att tänka igenom när vi slår ihop ålderindelningen.

185. Kollegor blir för utspridda, mindre tillgänglighet om det inte är bestämda multiteam som gör att det kan kännas otryggt om en tex. Medbehandlare inte är tillgänglig för hembesök och det är ett komplext ärende som kräver att man tänker på riskerna som ärendet medför.

186. Många komplexa ärende som göra att det behöver ske en prioritering om "värst" ärende, vilket gör att de med mindre svårigheter inte får all den hjälp de behöver.

187. Svårt att få ihop kalendrar ju fler som är inblandade, vilket skadar den kontinuitetbehandlingsarbetet kräver för att kunna leda till en hållbar förändringsresa.

204. Mindre tid för ärendegenomgång och stöttning i det dagliga arbetet

206. Viktigt att hålla en enhetlighet på myndigheten så att det inte blir olika för våra familjer som kommer in, alla ska ha samma möjlighet till stöd. Vi behöver därför skapa tydlighet och enhetlighet så det inte blir olika struktur för handläggning och bedömning i de olika teamen.

Farhågor med förslaget:

71. Risk att Bostad Först försvinner i den stora massan av boende.

10. Risk att förlora barnperspektivet i "sammanslagningen" av boendena

31. Vi är inte ensamma som en integrerad verksamhet. Barnhuset är en sak, Skolfam och ev. andra. Hur ser man till att den autonomi som behövs kommer att fortsätta i den nya organisationen?

35. Kan vara negativt att blanda unga/vuxna i insatser och boende utifrån smittoeffekt.

22. Hotet för oss skulle vara om vi inte får sitta kvar i våra lokaler och får fortsätta vara en egen och unik verksamhet. Det är det vi bygger nedanstående på.

- att dynamis, med sin verksamhet och goda rykte kommer att försvinna i en stor grupp av familjebehandling och personligt stöd.
- att vi kommer längre i från familjehuset där vi annars skulle kunna utöka vårt samarbete.

34. Risk att vuxenärendena nedprioriteras utifrån budget samt tid /prioritering hos teamledare.

39. För stort område med vägen in, blir för många medarbetare under en enhetschef.

122. Karpens verksamhet och deltagare "försvinner" i dialogen

141. Skapar en myndighetstung verksamhet som riskerar att äta upp resurserna för förebyggande arbete

Samverkan, internt:

25. Finns en risk att "öka stuprör" utifrån segmenteringen i nya block

45. Vuxen har haft utmaningar i dialogen mellan myndighet och verkställighet. Risk att samma utmaningar består och förstärks i ny organisation. behöver tänka till noga hur en **person** oberoende struktur/kultur bör byggas för att minimera oklara roller/uppdrag/klienter faller mellan stolarna mellan nya verksamhetsområden.

Kommenterad [HS1]: organisation?

50. Försämrade arbetsmiljö med stora grupper: mindre grupper behöver finnas för att få effektiva APT och god arbetsmiljö.
65. Risk att vi bygger nya stuprör som skapar nya samarbetssvårigheter
75. Vi får inte skapa nya stuprör, viktigt att man inte hamnar i olika team om man blir ett ärende på nytt
84. Risk att vårt täta samarbete med myndigheten idag försvagas
90. Risk att det blir ett nytt stuprör mellan boende och myndighet
124. Risk att avstånd mellan familjebehandling och utredning ökar, hur öka kvalitét och omfattning på samarbete mellan UU och Behandling?
83. Risk att man inte har någon info om de invånarna i insatser/service
43. Att olika kulturer blandas och kan skapa grupperingar inom de olika teamen
91. Teamet splittras i olika verksamheter; Boende och Första linjen
111. Hur vet verksamheterna vad det finns för kompetens/resurser i staben
160. Vägen in till insatser och service via råd- och stödcoordinatorerna kan göra att redan inarbetade kommunikationsvägar läggs åt sidan och att vägarna blir längre och krångligare.
166. Sitter inte handläggare, TL och EC gemensamt ihop är det svårt att få teamkänsla och arbeta ihop
173. Vi är idag en stor kommun och ett stort verksamhetsområde inom BUF. Borde hitta styrkan i att vi är en stor kommun i stället för att organisera oss som fem småkommuner, med risken för nya stuprör inom det.
178. Har haft mycket problem med att vi jobbar i stuprör. Samma människor ska arbeta i samma organisation, samma kultur och

samma mentalitet kan finnas kvar i den nya organisationen. Det räcker inte med att bara omorganisera man måste jobba med kultur minst lika mycket.

181. Mycket ansvar på varje person att bygga en ny kultur. Man måste ha tid och utrymme att jobba med det tillsammans. Det finns ett hot i att det blir stora arbetsgrupper och tunga ärenden som man måste prioritera. Man har för många ärenden och hinner inte jobba med kultur och förändringar som också är viktigt.

182. Hot att insats och service kommer längre ifrån familjehem vilket försvårar samarbetet. Familjehem jobbar också med behandling och man behöver ha ett utbyte sinsemellan. Det se skralt ut på familjehem vad gäller stöd till föräldrar som har sina barn placerade i familjehem, Tommy är den enda som ligger där idag.

192. Första linjen: Det har fungerat bra att arbeta utifrån de team som familjebehandlingen har nu. Det är ett hot att förstöra eller splittra något som fungerar väl. Vi är öppna för samverkan med andra, men ett hot att splittra team som arbetar väl tillsammans.

213. Risk att familjebehandling och familjehem ligger i olika verksamhetsområden. Familjehem behöver jobba närmare familjebehandling än man gör idag och nya förslaget kan bidra till att man kommer ännu längre ifrån varandra.

214. Jour och rekrytering och placeringsgruppen - Det finns risk för dubbelarbete eller att man, som idag, ibland underminerar varandras arbete när man ligger på olika enheter. Jour och rekrytering behöver vara knutet till familjehem men och ha ett samarbete med placeringsgruppen. Det finns risker med att fortsätta ha placeringsgruppen i stab.

Samverkan, Externt:

5. Att andra organisationer ska förstå förändringen
26. Oror för framtida teamledare. Kontakt med region, alla kommuner etc.
30. Samhörigheten med övriga SKÅNE i form av Maria mottagningar riskerar att försvinna? Att kunna jämföra och ha större perspektiv mot klientgruppen riskerar att söndras
40. Olika uppdrag, socialjouren servar totalt 11 kommuner, samverkan tar tid.
33. Att fördelningen mellan region och kommun rubbas i omorganisation. Att tillhöra och styras av region som kommun är en styrka och förespråkas i samsjuklighetsutredningen.
137. Maria Skåne NV – en integrerad verksamhet som kräver en chef som arbetar strategiskt och långsiktigt gentemot kommuner i NVSkåne & Regionen. Även ingår i ledningsgrupp Maria Skånemottagningar med 4 chefer i resp. Maria mottagning. Chefsroll är 50% på Socialförvaltningen och 50% Region samt 7 kommuner till. Samverkansuppdrag omfattande, kräver 100% enhetschef.
138. Hänsyn behöver tas och överväga på det specifika uppdraget i integrerad verksamhet som MSNV. Chef MSNV ansvarar, enligt avtal, även för medarbetarna från Regionen-läkare, sjuksköterska, kurator, medicinsk sekr. Yttersta ansvaret ligger på chefsrollen. Utöver dagligt operativt arbete är prioritet – samverkan, 3 olika ledningsgrupper och flera uppdragsgivare. Risken finns/hot att det inte kommer att finnas utrymme för samverkan med kommuner och utskott som chefen ingår i.
159. Krimteamet är en integrerad verksamhet med specialisttjänster som kräver en chef som arbetar strategiskt och långsiktigt. Det kommer inte att finnas utrymme för samverkan om man lägger teamet tillsammans med andra enheter. Ett omfattande uppdrag som

kräver samverkan lokalt, regionalt och nationellt. Risken är att inte kunna utföra uppdrag fullt ut med kvalitet.

199. Vad händer med Dynamis tjänster när man inte tillsätter, mindre tjänster till verksamheten. Dynamis är redan ett etablerat namn i olika områden, tex skolor.

Kompetens /Personalrörlighet:

60. Risk att vuxenkompetensen hos chefer och teamledare på UU tappas

54. Risk att föreståndare på stödboenden för barn och unga inte är inriktad och har kompetens i vad det innebär att arbeta med den målgruppen

98. Att få en chef från BUF som inte kan vuxenfrågor och missbruksfrågor

99. Viktigt att ha en chef eller teamleader som kan vuxenbehandling/missbruk

63. EC och teamledare bör ha både vuxen- och barnkompetens i respektive enhet

64. Risk att socialpsykiatri prioriteras ned och att kompetensen saknas på UU

3. Tappa specialkompetens

14. Risk med att nyckelpersoner lämnar under processen. Vad händer om tex förvaltningsdirektören byter tjänst?

77. Risk att vi tappar kompetens under processens gång, en oro innan allt är på plats

94. Att myndigheten inte har tillräckligt med kunskap/erfarenhet av vuxen målgrupp och det fattas fel beslut ang boende, missbruk och socialpsykiatri.

97. Att chefer på nya myndigheten inte har kompetens om vuxens målgrupp(socialpsykiatri, missbruk, samsjuklighet, boenden) utifrån att troligen blir många chefer från BUF på myndigheten.
107. Spetskompetensen kan försvinna vid blandandet av barn/vuxen.
112. Ny chef som inte kan verksamheten
113. Ny myndighet med nya chefer från BUF som inte kan verksamheten många fler biståndsfria ärende, då de kanske inte vet "tyngd"
115. Att det inte blir en chef och ledarskap som kan missbruk, beroende problematiken
118. Chef från BUF som inte kan vuxenfrågor och missbruksfrågor-
119. En ny chef som inte kan verksamheten.
125. Finns en risk för personalflykt utifrån den ökade belastning/förändringar en omorganiserings-process medför.
127. Åldersspann 0-100 (på Andra linjen/UU) ställer mycket höga krav på kompetens inom teamet/teamledare
132. Att sektionscheferna behöver konkurrera mot varandra gällande tjänsterna.
140. Chefer söker sig till andra chefstjänster då teamledarrollen inte verkar så attraktiv, vare sig för nuv. chefer eller medarbetare
145. Risk att man missar vad varje målgrupp behöver när man tar bort åldersindelningen och när alla boenden ligger under samma enhet. Ex ifrågasättande av samordnarrollen som behövs på barn men inte på vuxen
161. Risk för massflykt av erfarna socialsekreterare
162. Risk att man utarmar styrkor som byggts upp i teamen där man jobbat ihop sig

170. Utifrån att verksamhetsområdet barn/vuxen slås samman riskerar socialsekreterare att bli generalister i stället för specialister. Dvs ska veta lite om mycket.

171. Medarbetarna ser en risk med att grundidén till förslaget som ska ge dem bättre arbetsledning inte överensstämmer med verkligheten då teamledaren ska arbetsleda både barn och vuxenärenden och att specialistkompetens tappas

174. Risk att teamledaren har mer kompetens inom ett särskilt område, vuxen eller barn, och att det blir en snedfördelning i kunskap och erfarenhet. Man riskerar att sakna vägledning i vissa ärenden.

175. Sårbart med få vuxenhandläggare utifrån kompetens samt att barnärenden prioriterar sig själv

198. Genom att blanda grupperna, vuxenbehandlare och familjebehandlare på BUF kan också innebära att vi går miste om det kollegiala stödet vi idag har av varandra som arbetar med samma typ av klientel

194. Specialistkunskapen riskerar att falla bort.

Styrning:

9. Tillitsbaserad styrning minskar – beroende på vilken teamledare det är

23. Otydlig ledningsstruktur, kan riskera långdragna processer med styrgrupperna pga att teamledare ej har mandat att fatta beslut

24. Minskad flexibilitet i arbetet – hur vill teamledare /ny chef leda?

38. Enhetschef kommer för lång från medarbetarna och den dagliga driften.

79. Risk för att chefen blir mindre tillgänglig och inte har nödvändig detaljkunskap i verksamheten

88. Risk att chefsbyten leder till sämre kvalitet, både generellt, men för vår del om chefen inte har kunskap om nyktra boende

4. Val av teamledare

11. Ekonomiska förutsättningar - hur får vi till optimal balans mellan "stabil organisation" och utveckling?

36. Krävs nära samarbete mellan teamledare och EC utifrån att EC har arbetsmiljöansvar och personalansvar, detta samarbete kan ta tid från det operativa arbetet.

48. Risk att stabsarbetet tappar fokus på kvalitet i verksamheten och i för hög utsträckning riktar sina tjänster "uppåt".

100. Många BUF myndighetschefer/första sekreterare på nya myndigheten, vem beviljar vuxenbeslut gällande internatplatserna (delegationen som idag är hos en chef)?

104. Hur kommer löneutvecklingen att se ut när tjänsten får ett annat innehåll än idag.

106. Inga vuxenchefer på myndigheten idag.

108. Delegationsordningen med många olika chefer

117. Inte samma närhet till chefen

120. Verksamhetens utveckling, bromsas upp

139. Större grupp för både teamledare och chef

143. Långt avstånd mellan ledning och verksamhet, både symboliskt genom samling på 5:e våningen och i den formella strukturen

153. Förslaget ser ut som en sträng hierarkisk ordning som inte är förankrad i verksamhetens behov nere på golvet.

193. Hot att enhetschefen – ens närmsta chef ska sätta vår lön, när de inte kommer att ha insyn i våra arbetsuppgifter och hur vi har utfört vårt arbete

Invånarperspektiv:

29. Förändras ungdomarnas syn på MSNV? Påverkar det villigheten att besöka oss?

46. Fokus på vuxna och SP-klienter kan tappas bort när barnärenden prioriterar sig själv. Behöver säkerställa att dessa grupper får sina rättigheter/behov tillgodosedda.

52. Att man inte tar invånares behov i beaktning när man förutbestämmer att teamen ska ha X antal BUF utredare och X antal vuxen utredare. Det borde istället vara ett vuxenteam och två barnteam under varje enhetschef. Det syns inte i förslaget att teamen ska kunna vara flexibla och att man bygger teamen på invånarnas behov.

72. Risk att ansvaret läggs över på individen att ta del av de biståndslösa insatserna

73. Svårighet att nå ut med info till medborgarna om vilka insatser vi erbjuder

78. Risk att de unga hänvisas till Fenix, ej lämpligt för unga

85. Risk att klienterna behöver byta handläggare.

89. Risk att unga nynyktra placeras på Plutogatan 11, vilket skulle kunna leda till ökad risk för hot och våld.

164. Besvärligt med gemenast väntrum, ska småbarnsföräldrar och drogpåverkade sitta i samma väntrum? Är idag åtskilda av en anledning.

195. Att småbarnen riskerar att försvinna när teamen är blandas.

201. alla grupper mötes i väntrummen, de små barnen och missbrukare

Roller/Befattningar:

67. Nuvarande EC får ett förändrat uppdrag, vad gör det med löneutvecklingen?
68. Skillnader mellan teamledare, administratör, förstesekreterare?
82. En risk att chefen får mer av nuvarande EC-uppgifter
102. Teamledare i 1 linjen, ska de göra det administrationen gör på boende och myndigheten
105. Arbetsbeskrivningar är viktig vid val av tjänsterna
109. Ska Teamledaren göra adm uppgifterna i Insats, då kommer det uppdraget att se annorlunda ut för dessa Teamledare.
121. Kollegier som inte har "vanlig anställning", hur går det med deras processen.
142. Teamledare som får mycket ansvar, men inga mandat/befogenheter
156. Viktigt att se över om föreståndarfunktionen på HVB ligger på teamledare eller chef. Det är en risk att bara ha en teamledare och en chef. Man behöver ha två teamledare för att kunna täcka upp och vara närvarande på boenden.- detta också för att kunna säkerställa kvalitet, ex vad gäller genomförandeplaner.
189. Första linjen: Det är för få teamledare sett till antal medarbetare och behov av kompetens. Teamledningen kommer att bli totalt överbelastad.
191. Sekretessen mellan olika yrkesgrupper riskerar att röjas