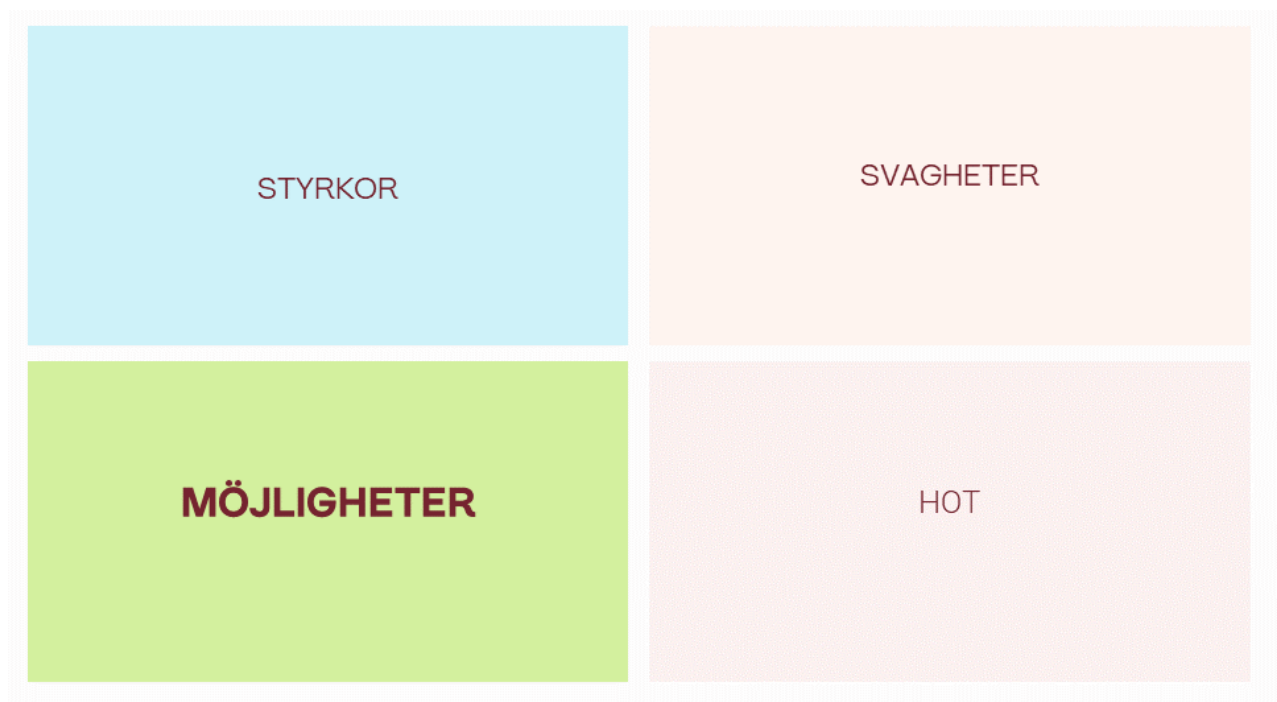




Tema från punkter som kommit in – Möjligheter



Struktur och genomförande

- 17. Att vi får fortsätta tillsammans utan förändringar inte påverkade.
- 40. Mer stöd till utredning kommer att gynna både kommuninvånare och socialjouren. Bättre tid minskar friktionen mellan de olika teamen.
- 44. Bra med uppdelningen av verksamhetsområdena.
- 45. Förändring av stabs/stöd-strukturen kan förskjutas i tid för att processas mer, säkerställa uppdrag och för att kunna ge mesta möjliga nytta framöver. Verksamhetens resurser kan flyttas in till kvalitetssidan i en övergång, men i övrigt behöver föreslagen organisation ses över mer och inga övriga förflyttningar ske initialt.
- 55. Lättare med att veta vilka insatser som finns att tillgå om egen inte funkar
- 59. Att det kommer en stab som kan stötta i det praktiska.
- 61. Synergieffekter.
- 63. Ett konkret förslag som kan göra att vi tvingas till att arbeta annorlunda för att det ska bli så bra som möjligt för dem som vi är till för.
- 65. Synergieffekter mellan Bostad Först och Fenix
- 67. Mer fokus på boendefrågor.
- 73. Boende blir starkare som ett eget VO.
- 79. Vi ser möjligheter att organisera boendena annorlunda än förslaget
- 86. Om de administrativa resurserna på boende blir ett team
- 89. Att det flexibla teamet på Västergård kan komma ut till boendena.
- 91. Hur kan Krimteamet nyttjas på bästa sätt utöver förhandsbedömningar?

98. Skulle man kunna tänka att man organiserar organisationen så att det hänger ihop med tex skolor etc på områdena.
99. Att titta närmare på det som framkommit inom formeringen för att säkerställa att det som framkommit tas hand om i den nya organisationen.
105. Resursteamet (Stina & Peter) arbetar biståndslöst och kan flyttas till Första linjen.
106. Mer personal /resurser. Utöka Resursteamet.
111. Slå ihop Resursteamet + uppsökare.
123. Möjlighet att se över chefstjänsten för PART och se om man kan fördela resurserna på något annat sätt och nyttja dem bättre någonstans där det finns större och tyngre uppdrag.
126. Förslag att skapa ytterligare en enhet och med enhetschef till på myndigheten för att skapa mindre team.
128. Kostnadseffektivt att lägga placeringsgruppen och jour och rekrytering i samma enhet på myndigheten. Ha en teamledare som jobbar samlat med just detta
130. Förslag på att uppsökande verksamhet hemlösa/bostadslösa bör ligga på boendedelen.
135. Möjlighet att lägga jour och rekrytering samt placeringsgruppen i en grupp som ligger under familjehem istället för under stab. Idag när de ligger separerade är det emellanåt rörigt.
142. Skulle kunna vara en möjlig lösning att de barnhandläggare som skall arbeta med Barn som placeras i skyddat boende utifrån den nya lagstiftningen tillhör familjehemsenheten
143. Om man sätter placeringsgruppen och jour och rekrytering tillsammans under familjehemsenheten med en teamledare så sker där även en effektivisering och ökad kunskap mindre sårbarhet.
148. Viktigt att låta förslaget slå rot innan vi börjar peta för mycket i alla detaljer.

150. Fastighet och service samt säkerhet borde kunna vara en enhet. Kommunikation och HR borde vara en enhet.

153. Bevara det som fungerar bra och som man redan sett över tidigare och ändrat om till det bättre. Framgångsfaktorer måste tillvaratas.

156. Möjlighet till att få andra arbetsutrymmen/plats som bidrar till större möjlighet för ett starkt behandlingsarbete/tidig insats.

167. jobba bredare med det som finns i organisationen

170. Mycket personal i stab och stödfunktioner. Dock viktigt att vara tydlig med vad som är stöd och vad som är stab.

171. Möjlighet att lägga fastighet & service och säkerhet under samma enhet. Man kan ha teamledare istället för chefer på vissa ställen i stab och stöd.

173. Möjlighet att flytta kommunikation till en annan avdelning, tex admin eller IT för att inte behöva så många chefer.

176. En möjlighet kan vara att inkludera familjehemsenheten i förslaget med "utredningsenheterna" på myndighet. Under varje Enhetschef finns tre team och teamledare varav ett kan bestå av UU barn, ett av UU vuxen och ett av barn- och familjehemshandläggare.

182. Idag är Krimteamet litet och har hög belastning – förslag att ta in två vuxenhandläggare för att öka kvaliteten och bredda kompetensen.

185. Förslag om att flytta en administratör från Familjehem till utredningssidan för att nyttja resurserna optimalt. Större belastning på UU än på Familjehem.

Rutiner och arbetssätt

9. Bättre och effektivare arbetssätt.

- 26. Arbetet kan bli än mer flexibelt
- 27. Möjlighet till snabbare handläggningstider
- 36. Positivt att arbeta med hela familjen, utredarna behöver vara samstämmiga.
- 60. Mer förebyggande arbete i familjefridscentrum.
- 66. Synergieffekter med fler boende och möjlighet till samarbete med personal.
- 92. Att UU får vara delaktiga i upplägg och framtagna av arbetssätt och modeller så att dessa implementeras effektivt och känslan av samhörighet ökas, detta kan motverka risk för personalflykt.
- 95. Se över åldersgränsen 20 på familjevåld.
- 96. Om biståndsbesluten blir öppna, inte riktade, får vi mer flexibilitet
- 108. Arbeta dagtid igen, ej helg.
- 119. Förslag på att behålla åldersindelningen i vissa team på myndigheten för att inte gå vilse i fokus.
- 127. Förslag på att ha stödfunktioner närmare och mer knutna till kärnverksamheten för att de ska kunna nyttjas på bästa sätt.
- 132. Krimteamet tar ansvar för samtliga yttrande
- 155. Bra att vi redan ser över var vi ska sitta men också viktigt att titta på ex dokumentationssystem i tid eftersom vi har olika system på vuxen och barn ex.
- 161. Första linjen: Det blir en jämnare belastning mellan teamen om vi inte har spetskompetens.
- 162. Lättare samverkan mellan professionerna i det teamet som vi tillhör.
- 174. Det hade varit hjälpsamt och positivt att administratörerna jobbar nära och kan samverka mellan enheterna på myndigheten. Också viktigt med fysisk närhet.

Möjligheter med förslaget

- 8. Kan HVB hänga med barnen i skolan på dagtid?
- 12. Skapa ett paket till varje medarbetare med vad den medarbetaren behöver. Tex dator, mobil, tillbehör, skrivbord, hurts, stol, etc. Som sköts av ett team/enhet...
- 13. En väg in för varje chef där man vänder sig till ett ställe där man kan få tillgång till den hjälp man behöver, tex ETT ärendehanteringssystem.
- 14. Organisationsförändringen skapar positiv stämning vilket gör att man är mer öppen för nya arbetssätt.
- 33. Förändringsarbetet kan börja mycket tydligt och tidigt.
- 64. Kulturförflyttning
- 68. Administratörerna får större möjlighet att komma ut till boendena.
- 76. Gemensamma vikarier på Boende
- 83. Möjlighet att Natteamet kan stärka upp där det behövs, även på bemannade boenden
- 113. Rör runt i organisationens kultur, som behöver förändras för att bli mer av sociala tjänster
- 118. Möjlighet att äska resurser från stödfunktioner och staben, det kan göra att stödet möter behovet i verksamheten.
- 120. Möjlighet att lägga in ytterligare uppdrag för chefen på tillstånd eftersom det är en liten enhet
- 129. Behandlings- och journalsystem som används på familjebehandlingen idag kan användas i alla serviceärenden
- 134. Skapa ett HVB-hem för 0-12 år-vi har stora problem att finna jourplatser och hamnar ofta i akuta situationer där vi snabbt måste hitta lösningar som inte är till barnets bästa och som inte heller följer lagen, de är inte utredda som jourhem.

136. Möjlighet att tänka utifrån enhet snarare än team vad gäller kompetens, att skapa team, vakanser, semestrar etc.

145. Barnhandläggarna på familjehemsenheten (om tillskott av personal sker) skulle även kunna vara barnhandläggare för barn som är placerade på HVB/SIS.

147. När innovationsarbete och utvecklingsarbete utgår från behoven i kärnverksamheten finns goda möjligheter att skapa meningsfullhet

157. Slipper köket på 4e våningen och ej ljudisolerade besöksrum.

172. Möjlighet att använda stödresurserna på ett mer effektivt och tydligt sätt när de ligger centralt.

175. Om utredartjänster (i staben) ska vara ett verksamhetsnära stöd så möjliggör detta förutsättningar att ge hela verksamheten ett enhetligt och likvärdigt stöd baserat på de behov och brister som verksamheten identifierar. I stället för att verksamheten själv ska identifiera och åtgärda förändringar och kvalitetssäkringar kommer detta stöd kunna ges övergripande.

177. Skapa samordnande uppdrag vad gäller LSS (ev i stab)– behov av detta finns i verksamheten

Samverkan, internt

2. Lättare samverkan (ingen åldersfördelning i de olika "blocken")

3. Lättare samverkan när flera verksamheter slås ihop under samma enhet/block

20. Lättare att samarbeta och nyttja varandra i både ärende=grupper

42. Att ha kontoren mixade/sitta bredvid varandra trots olika organisationstillhörighet kan minska risken för bristande samsyn i arbetet.

51. Samverkan i ett större perspektiv.

54. Gränsöverskridande, behandlingar (första linjen) kommer närmare varandra

78. Större samarbete med psykiatrisamordnaren
80. Ett ökat samarbete mellan de andra boendena
84. Bättre samverkan och helhetssyn när vi tar bort målgruppsindelning
85. Mer fokus på boendefrågor och bättre samverkan mellan vuxen- och ungdomsboende
93. Vid minskad arbetsbelastning på UU ökar möjligheten till samverkan.
101. De synergieffekterna som kommer med att man ta bort gamla stuprör
104. Samarbete inom verksamheten boende
117. Man har stort behov av att enkelt kunna få kontakt med andra enheter, råd- och stödkoordinatorernas funktion i detta förslag är därför bra och kan bidra till bättre kommunikationsvägar
122. Hitta smarta sätt att placera människor för att underlätta kommunikationsvägarna. Detta viktigt också utifrån chefer på boende för att säkerställa att behoven hos klienter/familjer står i fokus och att vi behåller samma fokus.
154. Vi måste våga prata om vad samarbete och samverkan är. Vi måste identifiera vad det är som gör att vi jobbar i stuprör och att vi inte lyckas komma närmare varandra. Vi behöver ha ett fokusskifte i våra dialoger. Viktigt att våga stå kvar och testa det man ändrat och inte göra om och göra om.
164. Större inblick i vad andra professionella gör
165. Kan bidra till bättre och ökad samverkan – både internt och externt
169. Skapa möjlighet för samverkan mellan jour och rekrytering och placeringsgruppen hade varit positivt, särskilt utifrån extern vård. Att ha dessa uppdelat gör att det finns risk för dubbelarbete och kommunikationsmissar. Vi har möjlighet att resurseffektivisera om

placeringsgruppen ligger tillsammans med jour och rekrytering, stöd till placerade barn, familjehem och skolfam.

Samverkan, externt

1. Nya samverkanspartners (ANDTS)

6. Så småningom gå utanför förvaltningsgränserna på samma sätt som vi "påbörjat inom vår egen förvaltning"

23. Teamledarna i första linjen kan samarbeta "över gränserna" och har teamledarträffar för förbättrad samverkan mellan enheterna.

48. Ökad samverkan med civilsamhället när inte allt ska vara på bistånd

97. Enheten "arbetsinriktad dag" bör öka samarbetet med AMF och föreningar/företag

102. Strategisk samverkan med andra aktörer (såsom föreningar och skola) och skapa goda och utarbetade rutiner genom att man får ett tydligt uppdrag i första linjen där man ökar det förebyggande arbetet. Behöver inte vara i ett eget team men uppdraget behöver adresseras till första linjen på ett tydligare sätt

103. Att vi tar ansvar för och pekar ut resurser för att stärka samverkan med föreningar så att vi inte bara blir en kassako för bidrag utan drar åt samma håll tillsammans med föreningarna.

109. Bättre samarbete med myndigheter.

139. Förtydliga och ta in LSS-frågorna och samverkan med VOF i det nya förslaget för att undvika de brister som finns idag.

178. Förslag på att göra en SWOT med fokus på externa aktörer och invånare. Vi ska inte bara titta på det interna utan också ta in det externa perspektivet.

Styrning

7. Bättre möjlighet att fördela personal i boende, när alla boenden är i samma verksamhet?
21. Teamledare kan vara viktigt i de verksamheter där man behöver en operativ ledare där personalen behöver stöd
22. Teamledaren kan ge en positiv riktning för familjecentralernas verksamhetsutveckling samt för evidensbaserade insatser.
30. Teamledare på utredning och uppföljning mycket positivt, slipper personalslakt.
31. Teamledare på familjefriscentrum
35. Bra när utredare för både barn och vuxen sitter tillsammans
38. Socialjourens medarbetare "teamledare" och tar ett ansvar för den dagliga driften. Till följd av ett rullande schema dagtid.
50. Resursfördelningen av pengarna jämnas ut mellan barn/vuxna
115. Positivt med teamledare eftersom man behöver tätt samarbete och handledning.
121. Titta på hur många medarbetare man kan ha under sig för att fortsatt upprätthålla ett gott ledarskap.
133. Att i varje enhet ha ett större barnteam och ett mindre vuxenteam -vi får närmre till varandra då vi tillhör samma enhet. Vi behöver inte tillhöra samma team.
149. Förslag: Behålla befintliga barn/unga-team som de är idag och lägga in dem under nya enhetschefer, och tillsätta ett vuxen-team per enhetschef.
151. Lägga en mer generell budget – inte dela upp det i team så det blir låst utan jobba mer flexibelt.
159. Bra att lösa upp och fördela resurser där det behövs.
160. Nya möjligheter med nya chefer och ledare.

168. Förslag att ha några barnteam och några vuxenteam under enheterna på myndigheten istället för att blanda samtliga utifrån ålder

179. Utifrån beräkningen som gjorts i teamen på myndigheten vad gäller en teamledare per 7 socialsekreterare borde detsamma gälla för familjehem vilket skulle innebära 5 teamledare på familjehem.

181. Styrkan i vårt team i dagsläget är att vi är ett litet team vilket vår målgrupp kräver för att kunna bibehålla kvalité. Det bästa vore om Krimteamet är en egen enhet med tillhörande enhetschef.

Invånarperspektiv

5. Lättare att hitta insatser för invånarna

16. Fortsätta med hög service för våra besökare, medarbetare och leverantörer.

18. Invånaren kan få hjälp snabbare, slippa bli slussade.

19. I teamen kan man bredda sin kompetens genom att vara från olika verksamheter

24. Positivt att ingå i samma enhet som familjebehandling och finnas tillgängliga för familjer före- och efter behandling.

25. Ge grupprocesserna tid och stöd för att utformas för bra samarbete.

28. En familj som önskar stöd kan få det snabbare

32. Skapar team kring familjen, familjen i fokus. Blir en större trygghet för familjerna.

52. Tydligare = lättare för invånare att få rätt hjälp fr början.

53. Helhetssynen inte individen utan hela familjen

69. Färre kontakter för familjerna.

70. Bättre övergångar och samverkan mellan boende och boendestöd. Kan ge mer behovsanpassat stöd än idag.

72. Att vi enklare kan arbeta med hela människan, inte målgruppsindelad

74. Övergången från ungdom till vuxen blir enklare. Man förbereds för vuxenlivet både på UU och verkställighet genom vuxen- och barnkompetens

77. Myndighetskontakterna blir förhoppningsvis färre

81. Större flexibilitet och mer välkomnande när man kan träffa soc på fler ställen än fysiskt på Bredgatan

82. Tillgänglighet även på tider utanför kontorstid

87. *Insatser och service* får enklare att hitta rätt biståndslösa insats.

94. Att kunna erbjuda ungdomar enskilda biståndslösa insatser i större omfattning.

Åldersspann 0-100 (på Andra linjen/UU) kan leda till bättre "helhetsgrepp" för familjerna, samt bättre samverkan internt.

100. Att man bygger teamen utifrån de behoven som organisationen behöver tillgodose, tex genom att man analyserar underlag om vad vi behöver hantera utifrån invånarnas behov.

107. Klienten får hjälp snabbare av första linjens insatser, och stöd att hitta rätt hjälp.

112. Ökar möjligheterna till individanpassat stöd

124. Boendekoordinator kan vara en möjlighet för stödboende att koordinera och hitta goda lösningar vid utflytt.

137. Möjlighet att det blir lättare kontakt med föräldrar när man jobbar i åldersblandade team.

138. Bättre möjligheter för klienterna utifrån familjeperspektivet när vi tar bort åldersindelningen. Ökat samarbete, mindre stuprör.

140. Blir bättre för unga vuxna (åldern 18-20+) faller inte mellan stolarna.

141. Blir ett samlat grepp kring missbrukande föräldrar med barn med pågående utredning och vad som kan erbjudas dem.

152. Vi måste bli bättre på att informera om hur man hittar till socialtjänsten och behöver identifiera enkla sätt att komma i kontakt med socialtjänsten.

158. Bra med möjlighet till att kunna möta upp biståndslösa samtal

163. Tvärprofessionella teamen kan täcka en hel familjs behov

166. lära sig mer om vår verksamhet vad som finns att tillgå

Roller/befattningar

34. Många synergieffekter kan komma när man ser över arbetsuppgifterna

37. Förslag på koordinator i familjen.

39. Bra med administrativt stöd för att avlasta enhetschef/teamledare

41. Teamledarrollen kan vara attraktiv då man inte har egna ärenden utan kan tex handla och utbilda/introducera

46. Färre konflikter och ansvar/roller

47. Äntligen kommer tjänster att tillsättas och vi går framåt på SOF.

71. Genom mer administrativa resurser kan vi få en mer effektiv verksamhet. (Frigör utrymme för medarbetarna)

75. Mer administrativa resurser möjliggör ett närmre ledarskap på Boende

88. Mer stöd av administratörer, helst en och inte flera till varje boende.

Kompetens/personalrörlighet

4. Avdramatisera och främja, vilja och kunna be om hjälp.

Effektivitet.

10. Förbättrad insyn och större förståelse för varandras verksamheter i och med nya gruppkonstellationer.

11. Kollegialt lärande som bidrar till att vi kompetensutvecklar varandra

15. Chans/möjlighet för alla att vara delaktiga i de olika verksamheterna

29. Mer utvecklingsmöjligheter för medarbetarna.

43. Ärendefördelning i myndigheten bör ske utifrån var kompetensen finns för att säkerställa bästa stöd för invånaren.

49. Flexibilitet, lättare att plocka ihop kompetensen

56. Lära av andra 1a linjen

57. Utbyte av erfarenhet

58. Lära mer om barn/unga

62. Kan leda till att folk vill stanna kvar i förvaltningen.

90. Med utökade biståndslösa insatser kan UU lägga resurser på de ärenden som "verkligen behöver utredas". Detta kan ge möjlighet till mer grundliga och kvalitativa utredningar som inte skyndas fram på grund av tidsbrist. Utredningarna kan då också leda till kvalitativa insatser och behandlingar för att kunna möta olika former av problematik (såsom skolfrånvaro etc.). Stärkt kvalitet i myndighetsutövning och efterföljande insatser kan bidra till att familjer inte återkommer.

110. Effektivisera, ha specialkompetens.

114. Tillfälle att rekrytera rätt individ på rätt plats

116. Man behöver ha en bred kompetens för metodstödjaren för att täcka både vuxen- och barndelen.

125. Boende – förslag att ta fler chefer med barnkompetens för att vuxenperspektivet inte ska bli för övervägande.

131. Viktigt att titta på erfarenhet och hur man arbetat ihop sig när man sätter ihop teamen – behålla det som är bra och fungerar. Kan bli tungt att vara den enda erfarna handläggaren i ett team

146. Synergieffekten blir: "Teamet" som är experter på placeringar blir större och inte lika sårbart. Man blir "specialist " på placeringar, övervägande, omprövningar, genomförandeplaner och uppföljningar när man jobbar med detta dagligen vilket handläggarna på UU inte är idag. Ökad effektivitet, bättre och ev. kortare placeringar.

180. Ökad möjlighet att använda sig av vuxenkompetens även i familjehemsarbetet utifrån den nya lagstiftningen som kommer kring stöd till bio-föräldrar.

183. Genom att ha Krimteamet, mottagning och socialjouren tillsammans öppnar vi upp för möjligheten för enhetliga bedömningar och utbyte av kompetens utifrån våra specifika områden.

184. Skulle det finnas en teamleder bunden till Krimteamet som har samma kompetens som nuvarande chef skulle det innebära att det är mindre personbundet i relation till samverkanspartners, olika samverkansforum och aktörer.