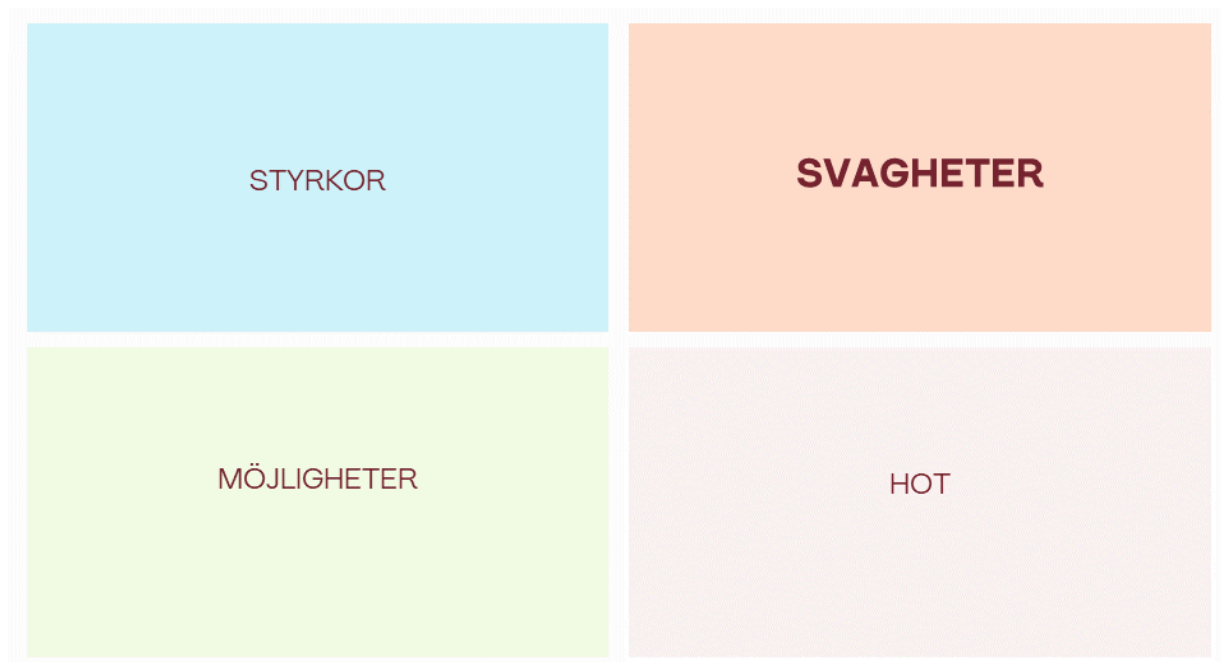




Tema utifrån punkter som har kommit in – Svagheter



Struktur och genomförande:

1. I början minskad effektivitet
7. Stabschefen får driva många blandade frågor i FLG, tex fastighetsfrågor och säkerhetsfrågor
13. Ska fastighet ligga under boende, då det mesta arbetet utförs där?
14. Det är många chefer under stab, risk att partiskt inom stab då det blir närmare ledningen? Tex att inte göra vissa till teamledare under stab?
15. Det känns som att vissa delar ska växa under stab, och att vi behöver se över det?
16. Risk att utveckling ligger under stab, att det inte ligger under vardera verksamhetsområde.
18. Att vi delat upp ekonomi och styrning, det behöver vara en processägare. Vi behöver ha en verksamhets controller
22. En teamledare under mottagning, krim och jour - förläggningen av arbetstid kan bli knivig.
23. En teamledare under stab, behövs denna "person" här och vilken kunskap ska krävas, det är ett stort och varierat område.
24. Vi ska vara mer flexibla och mer tillgängliga för invånarna under dygnet vilket ställer krav på arbetstiden, hur arbetar vi vidare utifrån de tankarna?
26. Framgår inte av organisationsförslaget gällande stab och stödfunktioner var Lifecare, reception, inköp o upphandling ligger. Stab är väldigt specificerat men det är inte övriga enheter i stödfunktionerna. Stab och stödfunktioner kommer att se nästan likadana ut – fungerar den bra idag?
27. Avgiftshanteringen är spretig inom förvaltningen
29. Receptionens uppdrag borde ses över då de är vårt ansikte utåt och det första man möter när man kommer till Bredgatan. Receptionen är VIKTIG.
30. Gällande fastighet- och service och säkerhet, vad vill man uppnå med att det ska ingå i staben? Blir det rätt? Ska det kanske ligga

under biträdande förvaltningschef direkt i stället kanske?

33. Namnet stödfunktion och stab r inget bra namn, stödfunktion kan upplevas väldigt olika för olika personer – specialistfunktion i stället?

34. Fortsatt slimmad säkerhet och fastighetsorganisation, känslighet vid sjukdom/semester. Stabschef kommer att ha en stor organisation att hantera, med många skilda uppdrag. Vi kommer fortfarande långt från beslutsprocessen framförallt dom strategiska frågorna. Kan bli en koncentration mot admin/stab.

37. Alldeles för få teamledare i första linjen

39. En teamledare för socialjouren, mottagningen samt krim, räcker det?

45. Större synergieffekter om MSNV finns med mobila teamet. Ökad samarbetsyta. Mer preventivt utifrån klientgruppen.

48. Behövs det fler teamledare för att möta behoven? För få teamledare.

49. Behövs det två enhetschefer till och med för vårt område?

57. Att det biståndslösa insatserna inte ökas i dagsläget utan att det är en förändring som kommer göras under tid.

66. Samsjuklighet, missbruk, socialpsykiatri kan eftersättas utifrån att barnperspektivet prioriteras, framför allt på myndigheten

67. Mindre team för personligt stöd med 2 olika chefer, risk för olika arbetssätt och syn

71. Ingen geografisk uppdelning av teamen. Vi har inte tänkt in det i organiseringen trots att det finns behov och önskemål från våra invånare och samarbetspartners

75. Att fastighet och service ligger i staben, skulle kunna ligga inom boende för att få bästa synergieffekt. Alternativt att det ligger kvar under ekonomi då det är mycket större koppling till ekonomi än till stabsfunktion

76. Att det saknas en plan för hur flytta resurser från myndighetsutövning och biståndskrävande insatser till det generella och förebyggande arbetet

77. Att missbruk läggs i ett eget stuprör fortsätter försvåra en

helhetssyn på beroendeproblematik. I det stupröret saknas ett förebyggande arbete

84. Behandlingsenheten blir för stor och spretig samt geografiskt utspridd. I stället Karpen+Rådgivningen+Maria NV, Västergård+Krami.

87. Hur påverkas samverkan av de som inte har teamledare när EC står längre ifrån det dagliga arbetet? Hur ser man till att respektive arbetsgrupp finns representerade i olika forum inom förvaltningen? Om man exempelvis tänker att det skall finnas forum för teamledare att dela kunskap och samverka i, så får man inte glömma de som inte har teamledare. Alternativt viktigt att hitta forum för kunskapsutbyte och samverkan inom SOF som inte endast bygger på teamledarrollen eller EC.

90. Plutog. 11 och Elineberg borde ha samma chef eftersom det skulle innebära synergieffekter

92. Vi saknar en tidslinje för processen.

102. Familjefrid: Våld som problemområde kommer ligga på både Linje 1 & 2, utifrån den nya lagstiftningen angående barn i skyddat boende. Återigen risk för splittring och bollande av klienter med detta. Förslag för att minska risken för detta är att dessa soc.sekr. ligger under Familjefrid och tar barnets ärende från start till slut.

108. Tillståndsenheten har få beröringspunkter med övriga i verksamhetsområdet, istället ligga under stab.

109. Skulle behöva gå igenom ledningsfunktionerna igen och göra det mycket mera tydligt. Sektionschefer i verksamheterna upplevs som flyttbara brickor medan stödfunktionerna står orörda.

113. Behövs mer stöd teamledare/administrativ stöd till uppsökandeverksamheten. Många olika verksamheter som ska hållas ihop.

117. Inkonsekvent att lägga Familjefrid och Krimteam i olika verksamheter, båda har akut verksamhet och tydlig myndighetsutövning.

131. Om Krami hamnar på "felställe" kan samverkan försvåras

132. Om Sören hamnar fel kan samverkan försvåras
137. Hur ska nya metoder implementeras i nya organisationen Insats och service. Metodstödjare, varför bara på Boende
139. Stab och stödfunktion är en mkt stor enhet
141. Vilka tjänster ska utannonsera?
143. Staben, får inte sitta för långt borta från verksamheterna
147. Mina Planer som är ett obligatoriskt system som ska användas, var ska det ligga (OBS inte IT fråga)??
150. Staben är oproportionerligt stor jämfört med andra stödfunktioner, risk att tappa kvalitet i arbetet med så många olika uppdrag samlade. Fastighets- och säkerhetsfrågorna är ex stora, innebär mycket operativt arbete. Övriga stödfunktioner oproportionerligt små men mycket chefstäta.
151. Rubriker för staben eller dess indelning inte korrekt, behöver arbetas om.
152. Systemförvaltning centraliseras mer, behöver resurssättas, ej tillräckligt idag om system från kärnverksamheten ska tas över. (arbetet med systemen ute i verksamheten fungerar ej tillräckligt idag.) Fastighet ingen självklar stabsfunktion, ständiga frågor kopplat till ekonomi. Ett strategiskt arbete med fastigheter kan ske även kopplat till ekonomi, det ingår i alla uppdrag. Förslag att inte flytta det till staben.
153. Säkerhet bör fokusera på personsäkerhet mer, arbetsmiljöfråga, sortera under HR.
154. Suicidsamordnare borde ligga under SLF. Psykiatrisamordnare bra i stab.
155. Hade varit naturligare att koppla utveckling/ekonomi/kommunikation till stab istället för fastighet och säkerhet, hade gett ökad samsyn.
156. Kommunikation ej ligga i FLG, bör tillhöra stab direkt. Onödigt chefstätt.
157. Uppdraget för staben är oklart totalt sett. Vilka uppdrag finns som nu är i verksamheten. När det är tydligt behöver uppdragen

resurssättas och sedan organiseras.

158. Förslaget med staben upplevs omodernt och behöver arbetas igenom mer.

160. Det finns behov av administrativa resurser även på HVB, utöver teamledare.

161. I dagsläget täcker HVB och stödboende upp för varandra och har ett nära samarbete. I nya förslaget ska HVB ligga på en egen gren och stödboende tillsammans med andra vuxenboenden.

164. Viktigt att vara vaksam på vad som händer när man lyfter resurser från verksamheten upp i stab. Detta har man gjort tidigare och det har varit kämpigt. Det kommer inte kärnverksamheten till godo när det flyttas upp i stab.

165. Snedfördelning av chefsresurser – tex få medarbetare på tillstånd och kommunikation medan andra har jättemånga anställda under sig. Särskilt chefstätt i stab och stödfunktioner. Kommunikation bör inte vara en egen enhet med tanke på antalet anställda.

169. Man har inte sett över hur många medarbetare som finns på insats och service samt boende – man vill att det ska vara tydligt eftersom man sett över detta på myndighet men inte på de andra. Detta för att kunna fördela resurser på ett vettigt sätt.

170. Det ser märkligt ut att man på många sätt låtit stab och stöd se relativt likt ut mot hur det ser ut idag men att man gör om väldigt mycket i andra delar.

182. 1 chef och 1 teamledare på mottagningen, krim-teamet och socialjouren verkar lite eftersom det är hårt belastade team allihop.

191. Kontinuitetsprincipen – vad händer när folk går över i andra team som man har ärenden med? Teamet kommer splittras i två, kommer vi att jobba teamöverskridande?

194. Familjebehandling kommer längre ifrån myndighetssidan

196. Svårare att få flöde i sin arbetsbelastning om vi ska ha 0-100 år.

202. Varför har man inte satsat på kärnverksamheterna om det viktigaste i den nya omorganiseringen baseras på tidigt stöd och fler

biståndslösa insatser?

203. Biståndslöst – är godtyckligt och löper på för länge vilket medför risk om lägre kvalité, rättssäkerheten och ingen koll på att det vi gör skillnad. Större tydlighet kring vad som gäller och hur det följs upp.

Nuvarande svårighet är även att det inte snabbt kommer till en handläggare när vi i det tidiga stadiet ser att familjen behöver mer omfattande stöd (insats på uppdrag) som inte löses vid 5 biståndsfria boostersamtal. Lång handläggning som kanske inte behövs då behoven redan är uttalade.

206. Stab och stödfunktioner: Ingen kommun har så många anställda som inte arbetar i kärnverksamheten, vilket är mycket kostsamt.

Varför har kommunikation en chef? Varför har man inte teamledare?

Har man sett över detta? Det är få anställda per chef.

208. Tillgängligheten av chefer och teamledare på familjebehandlingen blir sämre

209. Svårt att få till en givande handledning med blandade grupper

213. Svårt att se att en teamledare kommer kunna vara närvarande, dels utifrån antalet medarbetare men även utifrån det geografisk avståndet mellan ex. Bredgatan och familjecentralerna.

216. Om man jämför antalet medarbetare per teamledare som finns bland annat på utredningsdelen så är det mycket skevt fördelat

218. Blanda alla behandlare med alla olika kunskaper i team, vem sätter ihop dem utifrån vilka kriterier

219. Grundförslaget skulle varit lite mer genomtänkt utifrån vad olika verksamheter har för belastning och behov och vad som saknas idag

221. Mycket chefstätt i stab och stöd i jämförelse med nere i kärnverksamheten, det blir inte begripligt när man ska satsa på kärnverksamhet.

224. Familjefrid – mycket myndighetsutövande och det är oklart varför det skulle ligga på insats och service och inte myndighet.

Krävs ett tätt samarbete och även om det inte ska vara stuprör så finns det risk att det blir det. Just här är det viktigt att vuxen och barn

jobbar tillsammans och utifrån hela familjen.

227. Utmaning att bara vara 2 vuxenhandläggare i teamen på myndigheten, ensam som vuxenhandläggare. Risk att man inte har så många ärenden gemensamt och att vuxenperspektivet hamnar i skuggan. Om en eller båda slutar/blir sjukskrivna saknas kompetens i teamet att hantera dessa ärenden. Vuxenheten har inte resurser att sköta alla sina ärenden OCH samtidigt gå in i barnärenden. Risk för rättsosäkerhet, sårbara team och svårt för teamledare att besitta kompetens från åldern 0-100 år. Samtidigt som det är viktigt att vi har ett familjeperspektiv måste också både barn och vuxna få sina behov tillgodosedda utifrån individuella behov.

231. Organisationsförslaget fokuserar mer på att överbrygga avstånd mellan vuxen och barn (där det handlar ett fåtal ärende där samarbetet har strulat, främst i åldern 17-21 år) En svaghet är att förslaget inte skapar bättre förutsättningar för samverkan mellan Familjerätt/Familjebehandling/Familje Frid och UU/FH (= risk för stuprör) vilka ofta arbetar i samma ärende och där man behöver samverka mest för att de ska gynna brukaren. Familjebehandling har tidigare funnits i samma verksamhetsområde som UU vilket förenklat samarbete, nu ligger de i ett annat verksamhetsområde.

232. Små arbetsgrupper och många chefer uppe i stab. Stora arbetsgrupper på färre chefer ute i verksamheten – snedfördelning av chefsresurser.

233. I förslaget är Familjehem är ihopsatt som en enhet som alla jobbar med myndighetsutövning. Familjehem innefattar i själva verket en rad olika professioner. Man måste förtydliga hur många som jobbar med vad för att förstå behoven på enheten och fördela resurser utifrån hur verkligheten ser ut. Se anteckningar för redogörelse av fördelning på Familjehem.

235. Verksamhetsplanen beskriver ett läge där vi måste stärka upp familjehemsvården för att minska sammanbrotten, öka kvaliteten och upprätthålla en budget i balans. Den strävan syns inte i nya organisationsförslaget.

236. Idag hinner man inte med och man brister i kvalitet i ärenden, man måste se över hur många medarbetare vi är i relation till ärenden och familjer i behov av stöd från familjehemsenheten så att belastningen blir rimlig och så att uppdraget kan genomföras. Det ser ut som den överblicken saknas i detta förslag.

Rutiner och arbetssätt:

20. Insatser och service saknar admin stöd, kan finnas en risk för att vissa saker faller mellan stolarna

46. Att inte alla ungdomar erbjuds samma vård/utbud beroende på kommundillhörighet (exempel västergård för HBG)

54. Risk för känsla av att ej ha samsyn med övriga teammedlemmar (ex vuxen (socialpsykiatri/missbruk) /barn).

65. Olika arbetssätt, kulturkrock, vilket kan leda till att det lättare blir missförstånd

68. Boende – risk att teamet blir för litet, sårbart.

69. Svårare tillgänglighet till bilar, cyklar

70. Resursteamet bara 2 medarbetare idag

72. Att familjehuset och familjecentralerna inte ligger närmare varandra så att de kan öka sitt samarbete

79. För många verksamhetskoordinatorer. Kan verksamheterna, stödfunktionerna och direktören dela på två så kan de också hålla ihop arbetet för att minska stuprör. Man blir inte heller så ensam i det uppdraget utan har en kollega nära.

80. Hur ska vi nå ut till medborgarna? Vi måste finnas ute i områdena, nära invånarna.

82. Olika kulturer och olika mallar, arbetssätt på BUF och Vuxen. Olika dokumentationssystem BUF/Vux.

99. Stor omsättning på soc.sekr. Stort byte för klienterna som behöver berätta sin historia ytterligare gånger.

100. Sårbarhet i teamen på 2:a linjen utredning då de inte är så många i varje team (t.ex. tre barnhandläggare och tre vuxen – kan man vara två och två i varje ärende då?). Snedfördelning pga

VAB/sjukdom etc.

103. Sårbart med bara en EC för Krimteamet, Mottagning och Socjour. Om det bara ska vara en EC behövs åtminstone flera teamledare.

105. Mycket resurser i staben/ledning, skulle behövas fler operativa stödfunktioner. Får hela tiden fler stödfunktioner ändå landar det mer uppgifter hos chefen.

110. Att man har samma teamledare när man har olika uppdragsgivare, t ex Maria Skåne Nordväst och tolvstegsprogrammet. Maria Skåne Nordväst vara en egen enhet, kvaliteten kan riskeras.

114. Ingen större förändring i stabsfunktionerna, analys behöver göras för mer effektivitet

121. Bristfälliga utredningar, nya handläggare

122. Många nya som ska lära rutiner tex infosamtal etc.

123. Behandlingar, metoder och juridik skillnad när det gäller barn/vuxna

130. Ska teamledaren sköta adm uppgifter, då blir det inte mkt arbete ute i verksamheterna

135. 100 personer i staben, kan det bli effektivt? Hade varit bättre med fler ute "på golvet", omfördelning?

138. Många chefer i Stab och stödfunktion, varför inte teamledare som på andra ställen. Här har man chef på chef

140. Hur ska sakkunnig arbeta i nya org. Idag är de ute i verksamheterna

144. Handledningen och utbildning hotas om den ligger ifrån verksamheten

145. Kommer vuxen och SP problematiken att försvinna när det blir många barnhandläggare

181. Sårbart i att ha fem barnhandläggare och bara två vuxenhandläggare i vardera team – vad händer när de två vuxenhandläggarna är sjuka eller på semester?

183. Idag öppnas det många utredningar som inte hade behövts, hur

ska vi jobba för att fler ska gå till insats och service och inte öppna utredningar på allt när det ligger under myndighet. Finns risk att det öppnas onödigt många utredningar.

186. Klienterna kan prata med vuxenhandläggare på ett annat sätt, kan komma att hämmas p.g.a. oro för att vi ska placera deras barn. Risk att de inte får rätt hjälp.

187. Barn/unga jobbar inte med frivillighet på samma sätt som vuxenheten, kan bli fel inför klienter.

193. Krimteamet ligger å ena sidan bra tillsammans med mottagningen men det är viktigt att ha med sig att man jobbar väldigt olika, Krimteamet avslutar tex inte ärenden.

207. Hur ska vi ha handledning och att det blir handledning med rätt fokus? Då behöver vi handledare med kompetens 0-200 år. Hur ska vi planera för höstens handledning? Detta kommer att innebära att vi inte kommer att ha någon handledning första terminen.

237. Det finns risk att Krimteamet behöver ta fler av mottagningens och socialjourens ärenden och att man då inte hinner med sitt eget uppdrag och tappar i kvalitet.

238. Mottagning och socialjour har mer beröringspunkter än Krimteamet.

Farhågor med förslaget:

31. Verksamheterna har blivit av med 8 chefer och det blir ingen minskning av chefer på stab och stödfunktionerna, snarare en ökning med en- vilka signaler skickar detta ut i övriga verksamheter?

56. Lokalen- kan vår nuvarande lokal möta omorganisationen?

61. Olika chefer för Barnhuset och socialjouren kan leda till energiläckage, upparbetat samarbete.

64. Litet fokus på delaktighet och utveckling

89. Är det rimligt fördelning mellan chefspositioner? Finns det ett större behov av "chefs-täthet" på Andra linjen kontra Stab och stödfunktioner?
96. Risk av vi skapar en instängningseffekt när vi kan följa genom livet oavsett ålder
97. Det är för tidigt i processen att identifiera arbetsmiljörisker. Vi borde även få möjlighet längre fram innan beslut tas.
101. Risk för låg teamkänsla om man jobbar med olika saker i samma team.
104. Funderingar kring hur Familjefrid och Barnahus kommer hållas ihop i en grupp då arbetsuppgifterna skiljer sig åt.
107. Familjecentralerna riskerar att hamna i skymundan.
115. Beställar- och utförarverksamhet, handlar om risk i överlämning mellan utredning och insats.
118. Äts upp av annan verksamhet som är större
129. Att vuxenfrågorna försvinner i barnfrågorna och socialpsykiatri
136. Oro bland personal innan "allt är på plats" = påverkar klienter/invånare.
172. Det finns risk för skendemokrati – man känner inte att det man säger och tycker tas tillvara. Man vill ha förklaringar till beslut, särskilt kring stab och stöd eftersom det finns oklarheter och det sägs att strukturen är lagd och beslutad
177. Det finns en oro kring att inte veta hur det kommer bli. Det finns risk att man inte orkar vänta i ovissheten. Man önskar mer information om hur det ska bli och hur man ska genomföra förändringarna, framförallt inom teamen.
188. Går för fort med det nya organisationsförslaget, för stort projekt för att kunna planera inför att den ska träda i kraft.
192. Risk att man tappar kontinuitetsprincipen i Krimteamet då teamet inte kan hållas lika litet och tätt som idag.

204. Vi vet inte hur våra team ska se ut och vilken ledning vi kommer att ha.

210. Läggs mycket tid och resurser på omorganiseringen att annat riskerar att falla bort, t ex. arbeta med kulturen.

211. Känsla av att våra åsikter inte påverkar

Samverkan, internt:

5. Längre ifrån ledning (stuprör)

12. Byggnaden och hur vi fysiskt sitter påverkar
samarbetsmöjligheten

19. Risk för att stuprören flyttas och det istället blir stuprör mellan
myndighet och insatser

38. När utredningen, som ligger i andra linjens socialtjänst, beviljar
insats till familjebehandlingen i första linjens socialtjänst, kan det
kanske bli svårare med ett tätt och nära samarbete med familjens
bästa i fokus. Detta eftersom det kommer längre ifrån varandra
verksamhetsmässigt.

43. Olika verksamhetsområden/VC kan göra det svårare att
samarbeta

44. Det kräver att man från början skapar plattformar för
samverkan.

62. Blir samverkan med civilsamhället en naturlig del av första
linjen?

73. Att man inte satsar på extra resurser på första linjen för att kunna
få till en förflyttning från myndighet till första linjen. I detta förslag har
man bara flyttat runt de olika delarna som de är. Varför inte flytta
resurser från myndighet till första linjen för att visa att det är den
förflyttningen man vill göra

74. Att stödfunktionen inte kommer närmare varandra. Man skulle tex
kunna ha en stabchef över alla stödfunktionerna och att
stödfunktionernas chefer blir enhetschef under stabchefen. Kvalitet
behöver få en tydligare koppling till ekonomi. Tex att vi behöver

funktioner som utför controller-arbete kopplat till ekonomistyrningen.

Därför ser vi det som en fördel att ekonomi och kvalitet ingår i samma verksamhetsområde.

95. Eventuellt blir vi själviska –nya stuprör

159. Blir mer grupperingar utifrån olika områden vi jobbar med.

Kan bli glapp mellan första och andra linjen; behöver vara vaksam för det

167. Krim-teamets placering kan behöva ses över. Man jobbar mycket mot insatssidan likväl som mot myndigheten och det finns risk att tappa insatssidan.

171. Familjehem, familjebehandling och utredning kan komma att hamna långt ifrån varandra i den nya organisationen. Det är en utmaning redan idag.

173. Risk att den nya organisationen skapar nya stuprör.

199. Man är beroende av samarbete mellan utredare och behandlare – finns risk att man kommer längre ifrån varandra när man delar upp VO i insats resp. myndighet

212. Det kommer ta tid och energi att jobba ihop nya grupper, behov av teambuildning och hållande av chefer för att hitta en gemensam grund att stå på

222. Risk för långa kommunikationsvägar från verksamhet till stöd och stab. Man önskar tätare stöd knutet till kärnverksamheten för att undvika att tappa saker på vägen.

228. Fortfarande en risk med stuprör. I nuvarande organisation uppfattas familjehemsenheten ofta som en isolerad del och samverkan vid överlämning av ärende mellan UU och FHE är inte alltid förenad med barnets/familjens bästa, trots att man ligger under samma verksamhetschef.

229. Vi uppfattar det som en möjlighet att öka förutsättningar för ett gott samarbete mellan vuxen och barn på myndighet under samma verksamhetschef men det kommer inte per automatik säkerställa att det gynnar familjerna, då samverkan kan vara svår även inom den egna verksamheten.

230. Det är vanligare förekommande på FHE, än på UU, att det finns en etablerad kontakt med barnets föräldrar hos vuxen och samarbetet mellan dessa enheter är viktig. Den nya organisationen avhjälp inte detta. Den avhjälp inte heller de stuprör som finns idag mellan UU och Familjehem, där barn flyttas fram och tillbaka.

234. Stor organisation – hur jobbar vi ihop oss och hur jobbar vi tillsammans?

Samverkan, Externt:

47. Samverkan kräver tid. Teamledare/chef för MSNV får för stort ansvar/område.

78. Att det breda förebyggande arbetet inför nya SoL inte hanterats och planerats gemensamt mellan SOF, AMF, SFF.

81. Hur kommunicerar boende med myndigheten även när det gäller behov av andra insatser (ex VOF)

111. Man har inte beaktat tid för samverkan. Gäller alla områden där vi har olika samverkan med andra kommuner, regionen m.fl.

116. Chef på MSNV arbetsleder all personal såväl Soc.tjänst som Regionens dagligen och ingår i operativ ledningsgrupp med VUP och BUP. För att behålla kvalitet och sammanhang är det en risk att dela upp den rollen och ansvaret. Viktigt med helhetstänk i integrerad verksamhet.

124. Maria Skåne Nordväst är en verksamhet som är "fast", utifrån sin samverkan

239. Krimteamet - Beroende på fysisk placering kan samverkan påverkas negativt. Idag sitter vi på våningsplan tillsammans med utredare (både inom polisen och socialförvaltningen) och har genom det ett nära samarbete med kollegorna. Skulle vi förflyttas finns det en risk att samverkan påverkas negativt.

240. Risk att vi tappar platsen på polishuset samt samverkan med polis (ungdomsutredarna, Brott i nära, grova brott, handräckningar, områdespoliserna), Kriminalvård, frivården, häktet, passexpeditionen, brottsoffer och personsäkerhetsverksamheten (BOPS).

Kompetens /Personalrörlighet:

3. Chef och teamledare saknar bred kompetens

21. Uppsägning pga rädslor om vart min plats i förvaltningen vara, främst bland våra chefer.

36. Tappar spetskompetens

52. Behov av kompetens inom såväl barn som vuxen hos teamledare och EC.

119. Förlorar spetskompetens, vuxen missbruk

126. Inte många chefer på förvaltningen som kan vår problematik

128. Få en chef som inte kan vuxen behandling

133. En chef som inte kan verksamheterna kan stoppa utvecklingen som rullar på just nu

148. Specialistkompetens hos handläggare 2:a linjen behöver värnas om. Särskilda tankar behövs kring utbildningar så att kunskapen fortsätter utvecklas.

149. Vaksamhet behövs kring kompetens hos chef/teamledare när det gäller LVM så att dessa inte ökar på grund av bristande kunskap. (tidigare erfarenhet finns av detta)

163. Teamledare behöver ha bred kompetens, det kan vara svårt att hitta personer med denna breda kompetens.

168. Administrativt stöd behövs på Boende, ex vad gäller Medvind och tillsättande av vikarier.

176. Man kan få samma sak i en annan kommun, nya kollegor och nya uppdrag. Varför ska man vara kvar här? Det man valt att stanna för – chefer och kollegor – kan komma att försvinna/ändras och då finns det risk att många väljer att gå.

179. Risk med 5+2-bildande av team, både utifrån kompetens i teamet och hos TL
180. Idag förs mycket av kompetensen vidare från van medarbetare till ny medarbetare, kan bli för belastande för de vana. Blir vi 5+2 kommer det direkt att påverkas.
184. När vi blir färre än 10 personer får vi ett kompetensbortfall. Teamet ser risker med att blanda teamen, både utredare från barn/familj och vuxen i samma. Detta då det finns vinster med att en hel arbetsgrupp jobbar med samma frågor och har ett utbyte av erfarenhet inom teamet för att stötta varandra och fylla på med kunskap. Blir vi färre som jobbar med samma frågor inom teamet kommer vi tappa perspektiv och kunskap.
185. Vuxenhandläggarna blir ensamma i sin profession
189. Blir sårbart för den enskilde när medarbetare säger upp sig i ett team och man blir färre, svårt att se hur arbetsbelastningen kommer att förändras till det bättre.
197. Längre väg till beslut samt risk att beslutsfattare saknar kännedom om ärendena.
200. Att jobba mot alla helsingborgare kan göra att man tvingas jobba med något som man inte har kompetens kring men måste om det inte finns ärenden inom den kategori som just jag kan. Tex om jag kan småbarnärenden men det finns inga sådana ärenden, då kanske jag måste ta vuxenärenden. Det blir inte bra för invånaren.
201. Det finns mycket kompetens men vi tar inte tillvara på den – kan bero på att den inte fångas upp eller att det inte finns motivation.
215. Medarbetare får inte jobba med de som de önskar, omotivation leder till att medarbetare slutar
217. Teamledarens roll på behandlingsdelen kommer utifrån den nya hopslagning är tvärprofessionella innebär att EN teamledare behöver ha en mycket stor kompetens som kan sträcka sig över samtliga områden.
220. För få som har erfarenhet av kärnverksamheten i dagsläget är med och delar med sig av sina kunskaper

Styrning:

- 2. Små team och kan bli sårbart
- 4. Direktkontakt med chefer, brister pga flera medarbetare och verksamheter (mobila)
- 10. Blir stabsfunktionen ett nytt SLF? Hur säkerställer vi att staben har en nära kontakt med verksamheten?
- 11. Hur får vi 190 pers att arbeta på liknande sätt inom myndigheten?
- 35. Blir alla generalister?
- 40. EC kommer långt ifrån sina medarbetare, tex svårt att genomföra M-samtal, lönesamtal mm
- 53. Många teamledare- svårt med samsyn
- 51. För få teamledare i "vägen in"
- 60. Enhetschef kommer mer i periferin och är den som har arbetsmiljöansvaret.
- 63. Tröga beslutsprocesser genom en traditionell hierarki
- 83. För mycket tolkningsutrymme av organisationskartan
- 86. Lönebildning och löneutveckling – idag skillnader mellan BUF och Vuxen samt mellan EC och SC. Vad händer med lönen om man blir teamledare respektive EC?
- 91. Risk att cheferna inte får mer möjlighet att vara närvarande på boendena
- 94. Risk att chefen är uppbunden på möten, tar lång tid att få besked.
- 98. Tröga beslutsprocesser genom en traditionell hierarki
- 106. Byter endast titel ingen större förändring. Bättre med fler verksamhetsnära chefer och mindre enheter.
- 112. Att man tappat det som man har byggt upp och som fungerar på ett bra sätt, ex fungerande ledningsgrupp.
- 120. Om chef och teamleder har samma "bakgrund"/från samma verksamhet
- 127. Viktigt att det är chef från BUF o Vuxen

134. Ännu ett chefsbyte, ny chef "varje år".

142. Obalans med många BUF chefer framför allt UU

146. Pedagogiskt, praktiskt och socialstöd benämns i nya organisationen som Individ och familj (1a linjen), kan vara missvisande. Benämningen Boendestöd (Boende) borde heta något annat. Vad är ett Boendestöd benämning på egentligen. Viktigt att det benämns rätt.

162. Vi jobbar redan med råd- och stödkoordinatorer, vad är det som säger att vi kommer lyckas bättre med slussning i nya organisationen?

174. Förväntning på chef på HVB - förväntas den sitta på Bredgatan eller ute på boendena? Behöver förtydligas och det i sin tur kan påverka chefens tillgänglighet för medarbetarna.

175. Risk att teamledaren blir rapportör till chefen både gällande info om medarbetare generellt och inför lönesättning och inför inskrivning på HVB om det är chefen som är föreståndaren och gör inskrivningsbesluten.

178. Lönesättande chef (EC) kommer för långt från medarbetaren.

195. Ojämn fördelning under chefer

198. Osäkert när enhetschef ska ha personalansvar och lönesättning när den inte är nära medarbetare i arbetet.

214. Ingen som bevakar att familjebehandlingens intresse, genom ständigt chefsbyte. Behövs någon som brinner för just familjebehandlingen, någon som driver familjebehandlingen framåt.

225. EC jobbar inte så nära medarbetare men är den som ska sätta lön och ha medarbetarsamtal. Det krävs ett mycket nära samarbete med teamledaren.

Invånarperspektiv:

93. Risk att man tappar de invånare som inte utreds

Roller/Befattningar:

6. Svårt för verksamheten att veta vad de kan förvänta sig och varför indelningen är som den är

8. Inga administrativa tjänster på insats och service. Vad är det som ska göras på boende och myndighet, men inte på insats och service? Detta tänker vi att det blir tydligt när rollbeskrivning görs?

Tydliggöra rollerna mellan administration och stödfunktioner

9. Gränsdragningen mellan teamledarens coachande ledarskap och verksamhetsansvar samt chefens personalansvar vid tex lätt misskötsamhet.

17. Bara för att vi flyttar om boxarna, kommer vi att få ett annat resultat? Mycket ser liknande nu, men vi behöver vara tydliga med de nya rollbeskrivningarna

25. Administratörer- otydlighet i organisationen vem som gör vad, väldigt spretiga och olika uppdrag och kompetens. I många fall skapar vi dubbel administration. Administratörer ska kanske vara mer samlade? Det finns ett behov att ta fram uppdragsbeskrivningar för dessa.

28. Verksamhet boende – ang Sören-gruppen står det vaktmästeri och arbetsträning - Sören-gruppen, som har ett väldigt konstigt namn, är INGET vaktmästeri. Förvaltningens vaktmästeri ligger under fastighet och service.

32. Teamledare kan inte ha samma verksamhetsansvar som enhetschefer.

41. Teamledarrollen kan bli utmanande i självständiga team.

42. Teamledarrollen är otydlig

58. Tydlighet i delegationen så att ärenden hanteras där de ska. Medarbetare känner inte till och väljer en enklare väg.

55. Behöver tydlig roll- /mandatfördelning mellan teamledare/EC

50. Vilket mandat behöver man på MSNV för att samverka etc. Ta beslut. Stämmer nödvändigtvis inte överens med övriga teamledare inom HBG

59. Teamledare, en roll med mer modernt namn med ett uppdrag

som inte har något personalansvar

85. Admin saknas på Insatser och service, ska teamledare bemanna och göra schema? Oklara arbetsbeskrivningar.

88. ROS är inte beroende av en teamledare/arbetsledning i det dagliga arbetet. Dock behövs en ledare som kan ärendehandleda vid behov, som är förtrogen med uppdraget och kan leda processen/ange riktning i arbetet. Kommer en EC kunna göra detta?

125. Många chefer från BUF på myndigheten

166. Det behövs administrativa resurser både i första linjen/insats och service. Stödet som finns idag och som man är i behov av försvinner i nya förslaget

190. Arbetsrättsligt problematiskt utifrån att man idag är anställd som socialsekreterare på barn och familj.

223. Det finns risk att administratörerna på myndigheten blir bortglömda ifall EC är deras närmsta chef. Detta eftersom EC har stora personalgrupper. Viktigt att det finns tydliga arbetsbeskrivningar så att man inte blir en "slasktratt"

226. Mycket personal i stab och stödfunktioner. Viktigt att tydliggöra vad som är stab och vad som är stöd.