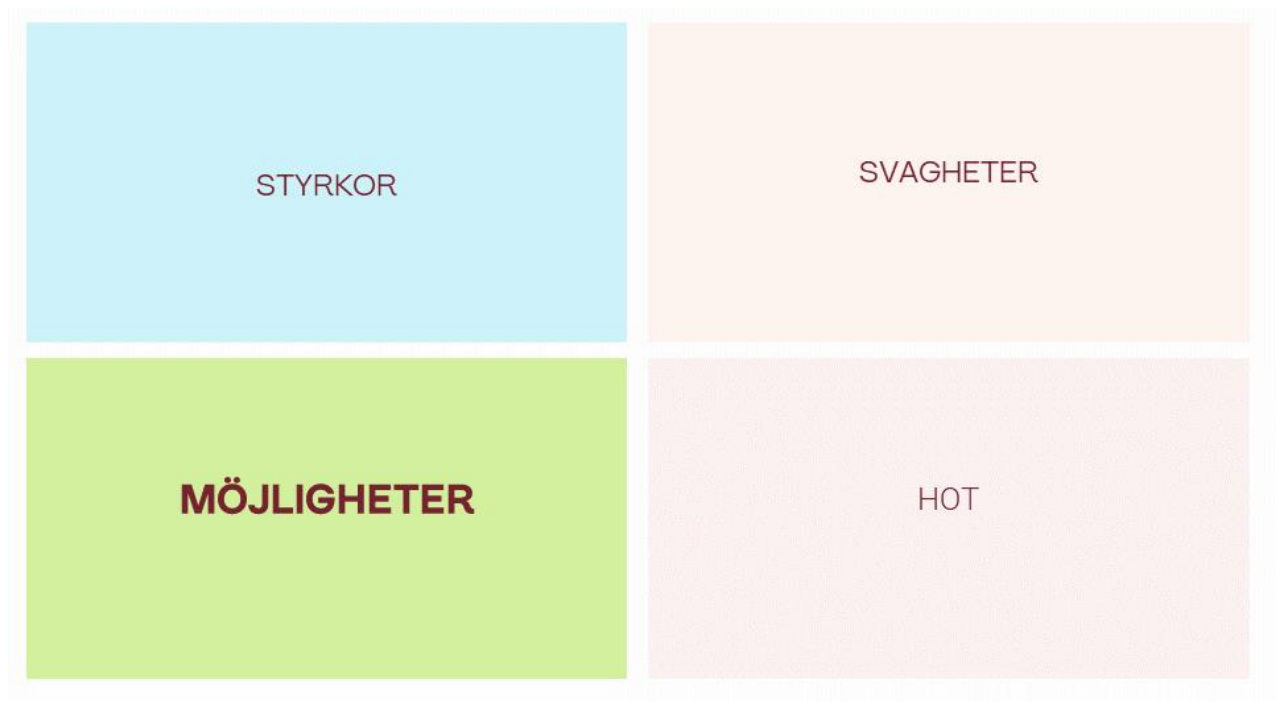




## **Sammanställning av SWOT - Möjligheter**

Feedback från verksamheterna inför organisationsförändring.



1. Nya samverkanspartners (ANDTS)
2. Lättare samverkan (ingen åldersfördelning i de olika "blocken")
3. Lättare samverkan när flera verksamheter slås ihop under samma enhet/block
4. Avdramatisera och främja, vilja och kunna be om hjälp. Effektivitet.
5. Lättare att hitta insatser för invånarna
6. Vi kan arbeta med hela familjen
7. Så småningom gå utanför förvaltningsgränserna på samma sätt som vi "påbörjat inom vår
8. egen förvaltning"
9. Bättre möjlighet att fördela personal i boende, när alla boenden är i samma verksamhet?
10. Kan HVB hänga med barnen i skolan på dagtid?
11. Bättre och effektivare arbetssätt.
12. Förbättrad insyn och större förståelse för varandras verksamheter i och med nya gruppkonstellationer.
13. Kollegialt lärande som bidrar till att vi kompetensutvecklar varandra
14. 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...
15. 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.
16. Organisationsförändringen skapar positiv stämning vilket gör att man är mer öppen för nya arbetssätt.
17. Chans/möjlighet för alla att vara delaktiga i de olika verksamheterna
18. Fortsätta med hög service för våra besökare, medarbetare och leverantörer.
19. Att vi får fortsätta tillsammans utan förändringar inte påverkade.
20. Invånaren kan få hjälp snabbare, slippa bli slussade.
21. I teamen kan man bredda sin kompetens genom att vara från olika verksamheter
22. Lättare att samarbeta och nyttja varandra i både ärende=grupper

23. Teamledare kan vara viktigt i de verksamheter där man behöver en operativ ledare där personalen behöver stöd
24. Teamledaren kan ge en positiv riktning för familjecentralernas verksamhetsutveckling samt för evidensbaserade insatser.
25. Teamledarna i första linjen kan samarbeta "över gränserna" och har teamledarträffar för förbättrad samverkan mellan enheterna.
26. Positivt att ingå i samma enhet som familjebehandling och finnas tillgängliga för familjer före- och efter behandling.
27. Ge grupprocesserna tid och stöd för att utformas för bra samarbete.
28. Arbetet kan bli än mer flexibelt
29. Möjlighet till snabbare handläggningstider
30. En familj som önskar stöd kan få det snabbare
31. Mer utvecklingsmöjligheter för medarbetarna.
32. Teamledare på utredning och uppföljning mycket positivt, slipper personalslakt.
33. Teamledare på familjefriscentrum
34. Skapar team kring familjen, familjen i fokus. Blir en större trygghet för familjerna.
35. Samarbete mellan handläggarna.
36. Förändringsarbetet kan börja mycket tydligt och tidigt.
37. Många synergieffekter kan komma när man ser över arbetsuppgifterna
38. Bra när utredare för både barn och vuxen sitter tillsammans
39. Positivt att arbeta med hela familjen, utredarna behöver vara samstämmiga.
40. Förslag på koordinator i familjen.
41. Socialjourens medarbetare "teamledare" och tar ett ansvar för den dagliga driften. Till följd av ett rullande schema dagtid.
42. Bra med administrativt stöd för att avlasta enhetschef/teamledare
43. Mer stöd till utredning kommer att gynna både kommuninvånare och socialjouren. Bättre tid minskar friktionen mellan de olika teamen.
44. Möjlighet att lära varandra inom teamet.
45. Kompetens sprids när vuxen/barn arbetar tillsammans.
46. Teamledarrollen kan vara attraktiv då man inte har egna ärenden utan kan tex handleda och utbilda/introducera

47. Att ha kontoren mixade/sitta bredvid varandra trots olika organisationstillhörighet kan minska risken för bristande samsyn i arbetet.
48. Ärendefördelning i myndigheten bör ske utifrån var kompetensen finns för att säkerställa bästa stöd för invånaren.
49. Bra med uppdelningen av verksamhetsområdena.
50. 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.
51. Färre konflikter och ansvar/roller
52. Äntligen kommer tjänster att tillsättas och vi går framåt på SOF.
53. Kollegialt lärande
54. Ökad samverkan med civilsamhället när inte allt ska vara på bistånd
55. Flexibilitet, lättare att plocka ihop kompetensen
56. Resursfördelningen av pengarna jämnas ut mellan barn/vuxna
57. Samverkan i ett större perspektiv.
58. Tydligare = lättare för invånare att få rätt hjälp fr början.
59. Nya kollegier,
60. Helhetssynen inte individen utan hela familjen
61. Nya kollegier,
62. Helhetssynen BRA hela familjen
63. Gränsöverskridande, behandlingar (första linjen) kommer närmare varandra
64. Lättare med att veta vilka insatser som finns att tillgå om egen inte funkar
65. Lära av andra 1a linjen
66. Kompetensökning
67. Samverkan
68. Utbyte av erfarenhet
69. Lära mer om barn/unga
70. Att det kommer en stab som kan stötta i det praktiska.
71. Mer förebyggande arbete i familjefridscentrum.
72. Synergieffekter.
73. Kan leda till att folk vill stanna kvar i förvaltningen.

74. 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.
75. Kulturförflyttning.
76. högre tillgänglighet för invånarna
77. Synergieffekter mellan Bostad Först och Fenix
78. Synergieffekter med fler boende och möjlighet till samarbete med personal.
79. Mer fokus på boendefrågor.
80. Administratörerna får större möjlighet att komma ut till boendena.
81. Färre kontakter för familjerna.
82. Bättre övergångar och samverkan mellan boende och boendestöd. Kan ge mer behovsanpassat stöd än idag.
83. Genom mer administrativa resurser kan vi få en mer effektiv verksamhet. (Frigör utrymme för medarbetarna)
84. Att vi enklare kan arbeta med hela människan, inte målgruppsindelad
85. Boende blir starkare som ett eget VO.
86. Övergången från ungdom till vuxen blir enklare. Man förbereds för vuxenlivet både på UU och verkställighet genom vuxen- och barnkompetens
87. Lättare att bredda nyttjandet av boende, ej bundet av målgrupp
88. Mer administrativa resurser möjliggör ett närmre ledarskap på Boende
89. Gemensamma vikarier på Boende
90. Myndighetskontakterna blir förhoppningsvis färre
91. Övergången från ungdom till vuxen blir smidigare/kortare
92. Större samarbete med psykiatrisamordnaren
93. Vi ser möjligheter att organisera boendena annorlunda än förslaget
94. Ett ökat samarbete mellan de andra boendena
95. Större flexibilitet och mer välkomnande när man kan träffa soc på fler ställen än fysiskt på Bredgatan
96. Tillgänglighet även på tider utanför kontorstid
97. Möjlighet att Natteamet kan stärka upp där det behövs, även på bemannade boenden
98. Bättre samverkan och helhetssyn när vi tar bort målgruppsindelning

99. Mer fokus på boendefrågor och bättre samverkan mellan vuxen- och ungdomsboende
100. Om de administrativa resurserna på boende blir ett team
101. *Insatser och service* får enklare att hitta rätt biståndslösa insats.
102. Mer stöd av administratörer, helst en och inte flera till varje boende.
103. Att det flexibla teamet på Västergård kan komma ut till boendena.
104. 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.
105. Hur kan Krimteamet nyttjas på bästa sätt utöver förhandsbedömningar?
106. Att UU får vara delaktiga i upplägg och framtagning av arbetssätt och modeller så att dessa implementeras effektivt och känslan av samhörighet ökas, detta kan motverka risk för personalflykt.
107. Vid minskad arbetsbelastning på UU ökar möjligheten till samverkan.
108. 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.
109. Se över åldersgränsen 20 på familjevåld.
110. Om biståndsbesluten blir öppna, inte riktade, får vi mer flexibilitet
111. Ökad samverkan mellan boendena, större möjlighet att möta upp behoven
112. Enheten "arbetsinriktad dag" bör öka samarbetet med AMF och föreningar/företag
113. Skulle man kunna tänka att man organiserar organisationen så att det hänger ihop med tex skolor etc på områdena.
114. Att titta närmare på det som framkommit inom formeringen för att säkerställa att det som framkommit tas hand om i den nya organisationen.

115. 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.
116. De synergieffekterna som kommer med att man ta bort gamla stuprör
117. 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
118. 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.
119. Samarbete inom verksamheten boende
120. Att arbeta med hela familjen.
121. Resursteamet (Stina & Peter) arbetar biståndslöst och kan flyttas till Första linjen.
122. Mer personal /resurser. Utöka Resursteamet.
123. Klienten får hjälp snabbare av första linjens insatser, och stöd att hitta rätt hjälp.
124. Arbeta dagtid igen, ej helg.
125. Bättre samarbete med myndigheter.
126. Effektivisera, ha specialkompetens.
127. Slå ihop Resursteamet + uppsökare.
128. Ökar möjligheterna till individanpassat stöd
129. Rör runt i organisationens kultur, som behöver förändras för att bli mer av sociala tjänster
130. Tillfälle att rekrytera rätt individ på rätt plats
131. Positivt med teamledare eftersom man behöver tätt samarbete och handledning.
132. Man behöver ha en bred kompetens för metodstödjaren för att täcka både vuxen- och barndelen.
133. 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
134. Möjlighet att äska resurser från stödfunktioner och staben, det kan göra att stödet möter behovet i verksamheten.
135. Förslag på att behålla åldersindelningen i vissa team på myndigheten för att inte gå vilse i fokus.

136. Möjlighet att lägga in ytterligare uppdrag för chefen på tillstånd eftersom det är en liten enhet
137. Titta på hur många medarbetare man kan ha under sig för att fortsatt upprätthålla ett gott ledarskap.
138. Möjlighet för kompetensutveckling i teamen när man blandar upp mer.
139. 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.
140. 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.
141. Boendekoordinator kan vara en möjlighet för stödboende att koordinera och hitta goda lösningar vid utflytt.
142. Boende – förslag att ta fler chefer med barnkompetens för att vuxenperspektivet inte ska bli för övervägande.
143. Förslag att skapa ytterligare en enhet och med enhetschef till på myndigheten för att skapa mindre team.
144. Förslag på att ha stödfunktioner närmare och mer knutna till kärnverksamheten för att de ska kunna nyttjas på bästa sätt.
145. Kostnadseffektivt att lägga placeringsgruppen och jour och rekrytering i samma enhet på myndigheten. Ha en teamledare som jobbar samlat med just detta
146. Behandlings- och journalsystem som används på familjebehandlingen idag kan användas i alla serviceärenden.
147. Förslag på att uppsökande verksamhet hemlösa/bostadslösa bör ligga på boendedelen.
148. Mer samarbete mellan olika enheter
149. Kompetensutveckling inom organisationen
150. 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
151. Krimteamet tar ansvar för samtliga yttrande
152. 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.
153. 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.



154. 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.
155. Möjlighet att tänka utifrån enhet snarare än team vad gäller kompetens, att skapa team, vakanser, semestrar etc.
156. Möjlighet att det blir lättare kontakt med föräldrar när man jobbar i åldersblandade team.
157. Bättre möjligheter för klienterna utifrån familjeperspektivet när vi tar bort åldersindelningen. Ökat samarbete, mindre stuprör.
158. Förtydliga och ta in LSS-frågorna och samverkan med VOF i det nya förslaget för att undvika de brister som finns idag.
159. Blir bättre för unga vuxna (åldern 18–20+) faller inte mellan stolarna.
160. Blir ett samlat grepp kring missbrukande föräldrar med barn med pågående utredning och vad som kan erbjudas dem.
161. 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
162. 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.
163. 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
164. 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.
165. 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
166. 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.
167. Barnhandläggarna på familjehemsenheten (om tillskott av personal sker) skulle även kunna vara barnhandläggare för barn som är placerade på HVB/SIS.
168. 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.

169. När innovationsarbete och utvecklingsarbete utgår från behoven i kärnverksamheten finns goda möjligheter att skapa meningsfullhet
170. Viktigt att låta förslaget slå rot innan vi börjar peta för mycket i alla detaljer.
171. Förslag: Behålla befintliga barn/unga-team som de är idag och lägga in dem under nya enhetschefer, och tillsätta ett vuxen-team per enhetschef.
172. Fastighet och service samt säkerhet borde kunna vara en enhet. Kommunikation och HR borde vara en enhet.
173. Lägga en mer generell budget – inte dela upp det i team så det blir låst utan jobba mer flexibelt.
174. Vi måste bli bättre på att informera om hur man hittar till socialtjänsten och behöver identifiera enkla sätt att komma i kontakt med socialtjänsten.
175. Bevara det som fungerar bra och som man redan sett över tidigare och ändrat om till det bättre. Framgångsfaktorer måste tillvaratas.
176. 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.
177. 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.
178. Möjlighet till att få andra arbetsutrymmen/plats som bidrar till större möjlighet för ett starkt behandlingsarbete/tidig insats.
179. Slipper köket på 4e våningen och ej ljudisolerade besöksrum.
180. Att samla hela familjens insatser på ett ställe
181. Bra med möjlighet till att kunna möta upp biståndslösa samtal.
182. Bra att lösa upp och fördela resurser där det behövs.
183. Nya möjligheter med nya chefer och ledare.
184. Första linjen: Det blir en jämnare belastning mellan teamen om vi inte har spetskompetens.
185. Första linjen: Vi lär oss av varandra i teamet utifrån olika kompetens.
186. Lättare samverkan mellan professionerna i det teamet som vi tillhör.

187. Möjlighet att det finns både vuxen och barn i samma sektion. Närmre till varandra och gynnar ett bättre samarbete.
188. Tvärprofessionella teamen kan täcka en hel familjs behov
189. Större inblick i vad andra professionella gör
190. Kan bidra till bättre och ökad samverkan – både internt och externt
191. lära sig mer om vår verksamhet vad som finns att tillgå
192. jobba bredare med det som finns i organisationen
193. lära av varandra hur man tillsammans kan jobba med hela systemet
194. Förslag att ha några barnteam och några vuxenteam under enheterna på myndigheten istället för att blanda samtliga utifrån ålder
195. 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.
196. Mycket personal i stab och stödfunktioner. Dock viktigt att vara tydlig med vad som är stöd och vad som är stab.
197. Möjlighet att lägga fastighet & service och säkerhet under samma enhet. Man kan ha teamledare istället för chefer på vissa ställen i stab och stöd.
198. Möjlighet att använda stödresurserna på ett mer effektivt och tydligt sätt när de ligger centralt.
199. Möjlighet att flytta kommunikation till en annan avdelning, tex admin eller IT för att inte behöva så många chefer.
200. Det hade varit hjälpsamt och positivt att administratörerna jobbar nära och kan samverka mellan enheterna på myndigheten. Också viktigt med fysisk närhet.
201. 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.
202. 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.

203. Skapa samordnande uppdrag vad gäller LSS (ev i stab) – behov av detta finns i verksamheten
204. 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.
205. 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.
206. Ökad möjlighet att använda sig av vuxenkompetens även i familjehemsarbetet utifrån den nya lagstiftningen som kommer kring stöd till bio-föräldrar.
207. 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.
208. Idag är Krimteamet litet och har hög belastning – förslag att ta in två vuxenhandläggare för att öka kvaliteten och bredda kompetensen.
209. Genom att ha Krimteamet, mottagning och socialjouren tillsammans öppnar vi upp för möjligheten för enhetliga bedömningar och utbyte av kompetens utifrån våra specifika områden.
210. 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.
211. Förslag om att flytta en administratör från Familjehem till utredningssidan för att nyttja resurserna optimalt. Större belastning på UU än på Familjehem.