

Möjlighetsbedömning av organisationsförändringen

I organisationsförändringen arbetades det med SWOT-analyser på APT. Som en del av SWOT-analyserna så arbetas det med möjligheter och styrkor. Det kom in 185 möjligheter och 172 styrkor med förslaget till organisationsförändring.

Vidare arbete har skett med att kategorisera styrkorna och möjligheterna. Sammantaget framträder följande kategorier i möjlighetsbedömningen med organisationsförändringen vid socialförvaltningen.

Förbättrad koncentration och fokus: Det blir bättre koncentration och fokus på arbetsuppgifterna tack vare den föreslagna organisationsförändringen.

Samlad stödfunktion: Organisationsförändringen kan skapa en samlad stödfunktion som kan bidra till en smidigare övergång till sociala tjänster i framtiden.

Bättre service och helhetsgrepp: Möjlighet att erbjuda bättre service och ha ett helhetsgrepp över verksamheten för alla åldrar.

Kontinuitet och kvalitet: Organisationsförändringen kan bidra till kontinuitet och högre kvalitet i tjänsterna.

Kostnadseffektivitet: Möjlighet att minska kostnaderna genom att undvika onödig byråkrati och administrativa hinder.

Tydlighet och struktur: Skapande av tydlighet och struktur i verksamheten för både medarbetare och stadens invånare.

Förbättrad samverkan och samarbete: Möjlighet till förbättrad samverkan och samarbete både inom och mellan verksamhetsområden.

Bättre tillgänglighet och väg in för stadens invånarna: Skapande av enklare och lättillgängliga vägar för stadens invånare att få hjälp och stöd.

Kompetensutbyte och lärande: Möjlighet till ökat kompetensutbyte och kollegialt lärande inom teamen.

Effektivare arbetsprocesser och kortare handläggningstider:

Möjlighet att effektivisera arbetsprocesser och minska handläggningstiderna genom bättre samordning och samarbete.

Minskad risk för informationsförlust: Möjlighet att minska risken för informationen faller mellan stolarna genom en mer integrerad och samordnad struktur.

Ökad samarbetspotential: Genom att arbeta i åldersblandade team kan det vara lättare att samarbeta och hitta lösningar, vilket kan gynna stadens invånare, där hela familjen omhändertas.

Effektiviseringsvinster genom resursfördelning: Genom administrativt stöd för att avlasta enhetschefer och teamledare, samt verksamhetskoordinatorer kan detta bidra till en mer effektiv verksamhet. Detta genom att frigöra tid för medarbetare att fokusera på sina kärnuppgifter.

Kompetensutveckling och lärande: Genom skapandet av åldersblandade och tvärprofessionella team, samt främja kollegialt lärande och utbyte av erfarenheter, får socialförvaltningens medarbetare möjlighet att utvecklas och förbättra sin kompetens.

Bättre stöd och tjänster: Genom att förbättra tillgängligheten och informera om socialtjänsten, samt genom att tillhandahålla administrativt stöd och utökade biståndslösa insatser, kan stadens invånare få bättre stöd och service.

Möjlighet att minska konflikter och öka kvaliteten på utredningar och insatser: Genom att skapa tydligare ansvarsroller och förbättra resurstilldelningen kan man minska konflikter och samtidigt öka kvaliteten på utredningar och insatser.