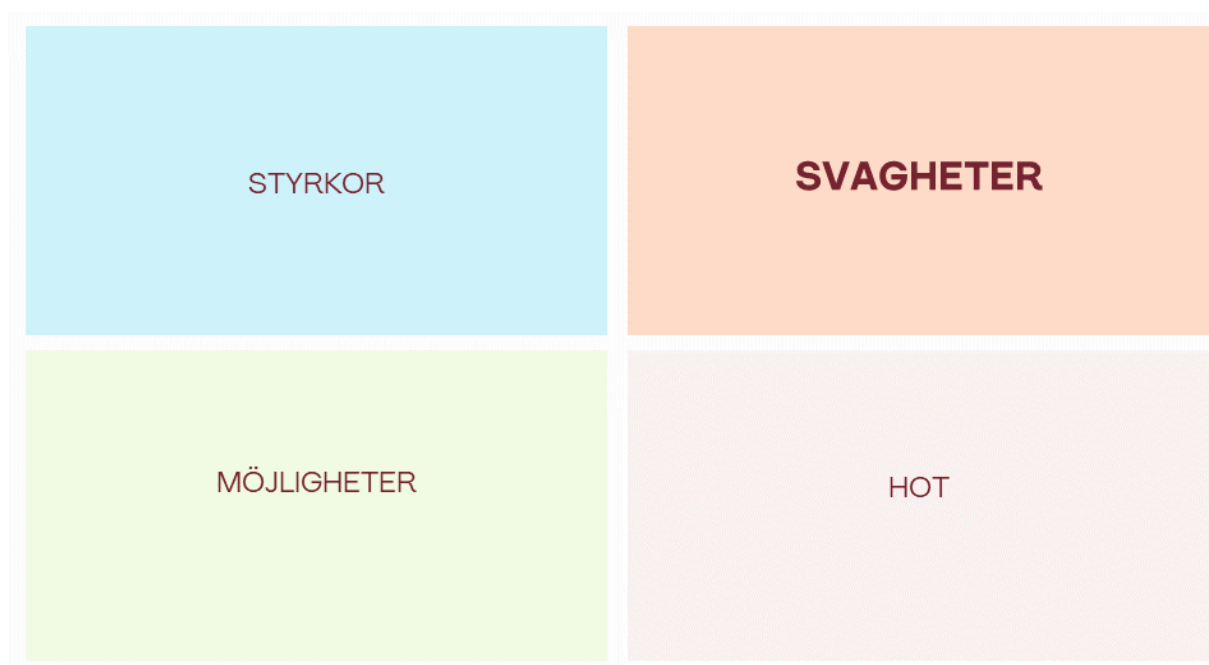




Sammanställning av SWOT - Svagheter

Feedback från verksamheterna inför organisationsförändring.



1. Rörigt i början
2. I början minskad effektivitet
3. Små team och kan bli sårbart
4. Chef och teamledare saknar bred kompetens
5. Direktkontakt med chefer, brister pga flera medarbetare och verksamheter (mobila)
6. Längre ifrån ledning (stuprör)
7. Saknas administrativt stöd i första linjen
8. Otydligt vilka funktioner som finns i stab respektive stöd?
9. Svårt för verksamheten att veta vad de kan förvänta sig och varför indelningen är som den är
10. Stabschefen får driva många blandade frågor i FLG, tex fastighetsfrågor och säkerhetsfrågor.
11. 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
12. Gränsdragningen mellan teamledarens coachande ledarskap och verksamhetsansvar samt chefens personalansvar vid tex lätt misskötsamhet.
13. Blir stabsfunktionen ett nytt SLF? Hur säkerställer vi att staben har en nära kontakt med verksamheten?
14. Hur får vi 190 personer att arbeta på liknande sätt inom myndigheten?
15. Byggnaden och hur vi fysiskt sitter påverkar samarbetsmöjligheten
16. Vart finns receptionen? I första linjen?
17. Ska fastighet ligga under boende, då det mesta arbetet utförs där?
18. 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?
19. Det känns som att vissa delar ska växa under stab, och att vi behöver se över det?
20. Risk att utveckling ligger under stab, att det inte ligger under vardera verksamhetsområdet.
21. 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

22. Att vi delat upp ekonomi och styrning, det behöver vara en processägare. Vi behöver ha en verksamhetskontroller.
23. Risk för att stuprören flyttas och det i stället blir stuprör mellan myndighet och insatser
24. Insatser och service saknar admin stöd, kan finnas en risk för att vissa saker faller mellan stolarna.
25. Uppsägning pga rädslor om vart min plats i förvaltningen vara, främst bland våra chefer.
26. En teamledare under mottagning, krim och jour - förläggningen av arbetstid kan bli knivig.
27. En teamledare under stab, behövs denna "person" här och vilken kunskap ska krävas, det är ett stort och varierat område.
28. Receptionen har ingen given plats
29. Vi ska vara mer flexibla och mer tillgängliga för invånarna under dygnet vilket ställer krav på arbetstiden, hur arbetar vi vidare utifrån de tankarna?
30. 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.
31. 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?
32. Avgiftshanteringen är spretig inom förvaltningen
33. Verksamhet boende – angående 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.
34. Receptionens uppdrag borde ses över då de är vårt ansikte utåt och det första man möter när man kommer till Bredgatan. Receptionen är VIKTIG.
35. 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?
36. 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?
37. Skapar vi nya stuprör med våra nya verksamhetsområden?

38. Teamledare kan inte ha samma verksamhetsansvar som enhetschefer.
39. Namnet stödfunktion och stab r inget bra namn, stödfunktion kan upplevas väldigt olika för olika personer – specialistfunktion i stället?
40. 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.
41. Blir alla generalister?
42. Tappar spetskompetens
43. Alldeles för få teamledare i första linjen
44. Chefen kommer lång ifrån medarbetarna
45. 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.
46. En teamledare för socialjouren, mottagningen samt krim, räcker det?
47. EC kommer långt ifrån sina medarbetare, tex svårt att genomföra M-samtal, lönesamtal mm
48. Teamledarrollen kan bli utmanande i självständiga team.
49. Teamledarrollen är otydlig
50. Olika verksamhetsområden/VC kan göra det svårare att samarbeta
51. Det kräver att man från början skapar plattformar för samverkan.
52. Större synergieffekter om MSNV finns med mobila teamet. Ökad samarbetsyta. Mer preventivt utifrån klientgruppen.
53. Att inte alla ungdomar erbjuds samma vård/utbud beroende på kommuntillhörighet (exempel Västergård för HBG)
54. Samverkan kräver tid. Teamledare/chef för MSNV får för stort ansvar/område.
55. Behövs det fler teamledare för att möta behoven? För få teamledare.
56. Behövs det två enhetschefer till och med för vårt område?
57. Vilket mandat behöver man på MSNV för att samverka etc. Ta beslut. Stämmer nödvändigtvis inte överens med övriga teamledare inom HBG

58. För få temaledare i "vägen in"
59. Behov av kompetens inom såväl barn som vuxen hos teamledare och EC.
60. Många teamledare- svårt med samsyn
61. Risk för känsla av att ej ha samsyn med övriga teammedlemmar (ex vuxen (socialpsykiatri/missbruk) /barn).
62. Behöver tydlig roll- /mandatfördelning mellan teamledare/EC
63. Lokalen- kan vår nuvarande lokal möta omorganisationen?
64. Oro kring vilken delegation första respektive andra linjen kommer ha- viktigt att även första linjen kan ta emot ansökningar.
65. Att det biståndslösa insatserna inte ökas i dagsläget utan att det är en förändring som kommer göras under tid.
66. Tydlighet i delegationen så att ärenden hanteras där de ska. Medarbetare känner inte till och väljer en enklare väg.
67. Teamledare, en roll med mer modernt namn med ett uppdrag som inte har något personalansvar
68. Enhetschef kommer mer i periferin och är den som har arbetsmiljöansvaret.
69. Olika chefer för Barnhuset och socialjouren kan leda till energiläckage, upparbetat samarbete.
70. Blir samverkan med civilsamhället en naturlig del av första linjen?
71. Tröga beslutsprocesser genom en traditionell hierarki
72. Litet fokus på delaktighet och utveckling
73. Kompetenstapp pga att man flyttar kompetensen
74. Olika arbetssätt, kulturkrock, vilket kan leda till att det lättare blir missförstånd
75. Samsjuklighet, missbruk, socialpsykiatri kan eftersättas utifrån att barnperspektivet prioriteras, framförallt på myndigheten
76. Mindre team för personligt stöd med 2 olika chefer, risk för olika arbetssätt och syn
77. Boende – risk att teamet blir för litet, sårbart.
78. Svårare tillgänglighet till bilar, cyklar
79. Resursteamet bara 2 medarbetare idag
80. 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
81. Att familjehuset och familjecentralerna inte ligger närmare varandra så att de kan öka sitt samarbete

82. 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
83. Att stödfunktionen inte kommer närmare varandra. Man skulle tex kunna ha en stabschef över alla stödfunktionerna och att stödfunktionernas chefer blir enhetschef under stabschefen. 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.
84. 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.
85. Att det saknas en plan för hur flytta resurser från myndighetsutövning och biståndskrävande insatser till det generella och förebyggande arbetet
86. Att missbruk läggs i ett eget stuprör fortsätter försvåra en helhetssyn på beroendeproblematik. I det stupröret saknas ett förebyggande arbete
87. Att det breda förebyggande arbetet inför nya SoL inte hanterats och planerats gemensamt mellan SOF, AMF, SFF.
88. 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.
89. Hur ska vi nå ut till medborgarna? Vi måste finnas ute i områdena, nära invånarna.
90. Hur kommunicerar boende med myndigheten även när det gäller behov av andra insatser (ex VOF)
91. Delegationsordningen är oklar i nuläget
92. Olika kulturer och olika mallar, arbetssätt på BUF och Vuxen. Olika dokumentationssystem BUF/Vux.
93. För mycket tolkningsutrymme av organisationskartan
94. Brist om vi inte ska göra riskanalyser av arbetsmiljön. Det är för tidigt att identifiera risker.
95. Behandlingsenheten blir för stor och spretig samt geografiskt utspridd. Istället Karpen+Rådgivningen+Maria NV, Västergård+Krami.
96. Admin saknas på Insatser och service, ska teamledare bemanna och göra schema? Oklara arbetsbeskrivningar.

97. En tidslinje för processen saknas
98. Lönebildning och löneutveckling – idag skillnader mellan BUF och Vuxen samt mellan EC och SC. Vad händer med lönen om man blir teamledare respektive EC?
99. 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.
100. ROS är inte beroende av en teamledare/arbetsledning i det dagliga arbetet. Dock behövs en ledare som kan ärendehandla vid behov, som är förtrogen med uppdraget och kan leda processen/ange riktning i arbetet. Kommer en EC kunna göra detta?
101. Är det rimligt fördelning mellan chefspositioner? Finns det ett större behov av "chefs-täthet" på Andra linjen kontra Stab och stödfunktioner?
102. Plutogatan. 11 och Elineberg borde ha samma chef eftersom det skulle innebära synergieffekter
103. Risk att cheferna inte får mer möjlighet att vara närvarande på boendena
104. Vi saknar en tidslinje för processen.
105. Risk att man tappar de invånare som inte utreds
106. Vi på boende får inte närmre tillgång till chef än idag.
107. Risk att chefen är uppbunden på möten, tar lång tid att få besked.
108. Eventuellt blir vi själviska – nya stuprör
109. Risk att nytt stuprör mellan myndighet och boende uppstår
110. Risk av vi skapar en instängningseffekt när vi kan följa genom livet oavsett ålder
111. Det är för tidigt i processen att identifiera arbetsmiljörisker. Vi borde även få möjlighet längre fram innan beslut tas.
112. Blir samverkan med civilsamhället en naturlig del av första linjen?
113. Tröga beslutsprocesser genom en traditionell hierarki
114. Litet fokus på delaktighet och utveckling
115. Stor omsättning på soc.sekr. Stort byte för klienterna som behöver berätta sin historia ytterligare gånger.

116. 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.
117. Risk för låg teamkänsla om man jobbar med olika saker i samma team.
118. 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.
119. - Sårbart med bara en EC för Krimteamet, Mottagning och Socjour. Om det bara ska vara en EC behövs åtminstone flera teamledare.
120. - Funderingar kring hur Familjefrid och Barnahus kommer hållas ihop i en grupp då arbetsuppgifterna skiljer sig åt.
121. Mycket resurser i staben/ledning, skulle behövas fler operativa stödfunktioner. Får hela tiden fler stödfunktioner ändå landar det mer uppgifter hos chefen.
122. Byter endast titel ingen större förändring. Bättre med fler verksamhetsnära chefer och mindre enheter.
123. Familjecentralerna riskerar att hamna i skymundan.
124. Tillståndsenheten har få beröringspunkter med övriga i verksamhetsområdet, istället ligga under stab.
125. Skulle behöva gå igenom ledningsfunktionerna igen och göra det mycket mera tydligt. Sektionschefer i verksamheterna upplevs som flyttbara brickor medan stödfunktionerna står orörda.
126. Att man har samma teamledare när man har olika uppdragsgivare, till exempel Maria Skåne Nordväst och tolvstegsprogrammet. Maria Skåne Nordväst vara en egen enhet, kvaliteten kan riskeras.
127. Man har inte beaktat tid för samverkan. Gäller alla områden där vi har olika samverkan med andra kommuner, regionen m.fl.
128. Att man tappar det som man har byggt upp och som fungerar på ett bra sätt, ex fungerande ledningsgrupp.
129. Behövs mer stöd teamledare/administrativt stöd till uppsökandeverksamheten. Många olika verksamheter som ska hållas ihop.
130. Ingen större förändring i stabsfunktionerna, analys behöver göras för mer effektivitet.

131. Beställar- och utförarverksamhet, handlar om risk i överlämning mellan utredning och insats.
132. 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.
133. Inkonsekvent att lägga Familjefrid och Krimteam i olika verksamheter, båda har akut verksamhet och tydlig myndighetsutövning.
134. Äts upp av annan verksamhet som är större
135. Förlorar spetskompetens, vuxen missbruk
136. Om chef och teamleder har samma "bakgrund"/från samma verksamhet
137. Bristfälliga utredningar, nya handläggare
138. Många nya som ska lära rutiner tex infosamtal etc.
139. Behandlingar, metoder och juridik skillnad när det gäller barn/vuxna
140. Maria Skåne Nordväst är en verksamhet som är "fast", utifrån sin samverkan
141. Många chefer från BUF på myndigheten
142. Inte många chefer på förvaltningen som kan vår problematik
143. Få en chef som inte kan verksamheten
144. Viktigt att det är chef från BUF o Vuxen
145. Få en chef som inte kan vuxen behandling
146. Att vuxenfrågorna försvinner i barnfrågorna och socialpsykiatri
147. Ska teamledaren sköta adm uppgifter, då blir det inte mkt arbete ute i verksamheterna
148. Om Krami hamnar på "fel ställe" kan samverkan försvåras
149. Om Sören hamnar fel kan samverkan försvåras
150. En chef som inte kan verksamheterna kan stoppa utvecklingen som rullar på just nu
151. Ny chef ... igen, egen löneutveckling
152. Ännu ett chefsbyte, ny chef "varje år".
153. 100 personer i staben, kan det bli effektivt? Hade varit bättre med fler ute "på golvet", omfördelning?
154. Oro bland personal innan "allt är på plats" = påverkar klienter/invånare.

155. Hur ska nya metoder implementeras i nya organisationen Insats och service. Metodstödjare, varför bara på Boende
156. Många chefer i Stab och stödfunktion, varför inte teamledare som på andra ställen. Här har man chef på chef
157. Stab och stödfunktion är en mkt stor enhet
158. Hur ska sakkunnig arbeta i nya org. Idag är de ute i verksamheterna
159. Vilka tjänster ska utannonsera?
160. Obalans med många BUF chefer framför allt UU
161. Staben, får inte sitta för långt borta från verksamheterna
- 162.Handledningen och utbildning hotas om den ligger ifrån verksamheten
163. Kommer vuxen och SP problematiken att försvinna när det blir många barnhandläggare
164. 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.
165. Mina Planer som är ett obligatoriskt system som ska användas, var ska det ligga (OBS inte IT fråga)??
166. Teamledares kompetens behöver vara bred, kompetensutveckling behövs.
167. Specialistkompetens hos handläggare 2: a linjen behöver värnas om. Särskilda tankar behövs kring utbildningar så att kunskapen fortsätter utvecklas.
168. 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)
169. 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.
170. Rubriker för staben eller dess indelning inte korrekt, behöver arbetas om.
171. Systemförvaltning centraliseras mer, behöver resurs sättas, 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.

172. Säkerhet bör fokusera på personsäkerhet mer, arbetsmiljöfråga, sortera under HR.
173. Suicidsamordnare borde ligga under SLF. Psykiatrisamordnare bra i stab.
174. Hade varit naturligare att koppla utveckling/ekonomi/kommunikation till stab i stället för fastighet och säkerhet, hade gett ökad samsyn.
175. Kommunikation ej ligga i FLG, bör tillhöra stab direkt. Onödigt chefstätt.
176. Uppdraget för staben är oklart totalt sett. Vilka uppdrag finns som nu är i verksamheten. När det är tydligt behöver uppdragen resurs sättas och sedan organiseras.
177. Förslaget med staben upplevs omodernt och behöver arbetas igenom mer.
178. Blir mer grupperingar utifrån olika områden vi jobbar med. Kan bli glapp mellan första och andra linjen; behöver vara vaksam för det
179. Det finns behov av administrativa resurser även på HVB, utöver teamledare.
180. 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.
181. Vi jobbar redan med råd- och stödkoordinatorer, vad är det som säger att vi kommer lyckas bättre med slussning i nya organisationen?
182. Teamledare behöver ha bred kompetens, det kan vara svårt att hitta personer med denna breda kompetens.
183. 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.
184. 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.
185. Det behövs administrativa resurser både i första linjen/insats och service. Stödet som finns idag och som man är i behov av
186. försvinner i nya förslaget

187. Krim-teamets placering kan behöva ses över. Man jobbar mycket mot insatssidan likväl som mot myndigheten och det finns risk att tappa insatssidan.
188. Många rutor och rörigt i stab och stödfunktioner.
189. Administrativt stöd behövs på Boende, ex vad gäller Medvind och tillsättande av vikarier.
190. 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.
191. 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.
192. Familjehem, familjebehandling och utredning kan komma att hamna långt ifrån varandra i den nya organisationen. Det är en utmaning redan idag.
193. 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
194. Risk att den nya organisationen skapar nya stuprör.
195. 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.
196. 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.
197. 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.
198. 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.
199. Lönesättande chef (EC) kommer för långt från medarbetaren.
200. Risk med 5+2-bildande av team, både utifrån kompetens i teamet och hos TL.
201. 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.

202. Sårbart i att ha fem barnhandläggare och bara två vuxenhandläggare i vardera team – vad händer när de två vuxenhandläggarna är sjuka eller på semester?
203. 1 chef och 1 teamledare på mottagningen, krim-teamet och socialjouren verkar lite eftersom det är hårt belastade team allihop.
204. 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.
205. 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.
206. Vuxenhandläggarna blir ensamma i sin profession.
207. 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.
208. Barn/unga jobbar inte med frivillighet på samma sätt som vuxenheten, kan bli fel inför klienter.
209. Går för fort med det nya organisationsförslaget, för stort projekt för att kunna planera inför att den ska träda i kraft.
210. 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.
211. Arbetsrättsligt problematiskt utifrån att man idag är anställd som socialsekreterare på barn och familj.
212. 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?
213. Risk att man tappar kontinuitetsprincipen i Krimteamet då teamet inte kan hållas lika litet och tätt som idag.
214. 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.
215. Familjebehandling kommer längre ifrån myndighetssidan
216. Ojämn fördelning under chefer
217. Svårare att få flöde i sin arbetsbelastning om vi ska ha 0-100 år.
218. Risk att nuvarande chefer inte stannar kvar.

219. Längre väg till beslut samt risk att beslutsfattare saknar kännedom om ärendena.
220. Osäkert när enhetschef ska ha personalansvar och lönesättning när den inte är nära medarbetare i arbetet.
221. Chefstätt uppe i stab, särskilt på säkerhet, fastighet och kommunikation.
222. 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
223. 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.
224. 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.
225. Varför har man inte satsat på kärnverksamheterna om det viktigaste i den nya omorganiseringen baseras på tidigt stöd och fler biståndslösa insatser?
226. Biståndslöst – är godtyckligt och löper på för länge vilket medför risk om lägre kvalitet, rättssäkerheten och ingen koll på att det vi gör 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.
227. Varför har man inte satsat på kärnverksamheterna om det viktigaste i den nya omorganiseringen baseras på tidigt stöd och fler biståndslösa insatser?
228. Biståndslöst – är godtyckligt och löper på för länge vilket medför risk om lägre kvalitet, 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.
229. Vi vet inte hur våra team ska se ut och vilken ledning vi kommer att ha.
230. Varför ingår Familjefrid inte med oss?
231. 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.

232. 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.
233. Tillgängligheten av chefer och teamledare på familjebehandlingen blir sämre
234. Svårt att få till en givande handledning med blandade grupper.
235. Läggs mycket tid och resurser på omorganiseringen att annat riskerar att falla bort, t ex. arbeta med kulturen.
236. Känsla av att våra åsikter inte påverkar
237. Det kommer ta tid och energi att jobba ihop nya grupper, behov av teambuilding och hållande av chefer för att hitta en gemensam grund att stå på
238. Svårt att se att en teamledare kommer kunna vara närvarande, dels utifrån antalet medarbetare men även utifrån det geografiska avståndet mellan ex. Bredgatan och familjecentralerna.
239. Ingen som bevakar att familjebehandlingens intresse, genom ständigt chefsbyte. Behövs någon som brinner för just familjebehandlingen, någon som driver familjebehandlingen framåt.
240. Medarbetare får inte jobba med de som de önskar, omotivation leder till att medarbetare slutar
241. Om man jämför antalet medarbetare per teamledare som finns bland annat på utredningsdelen så är det mycket skevt fördelat
242. Teamledarens roll på behandlingsdelen kommer utifrån den nya hopslagningen är tvärprofessionella innebär att EN teamledare behöver ha en mycket stor kompetens som kan sträcka sig över samtliga områden.
243. Blanda alla behandlare med alla olika kunskaper i team, vem sätter ihop dem utifrån vilka kriterier
244. Grundförslaget skulle varit lite mer genomtänkt utifrån vad olika verksamheter har för belastning och behov och vad som saknas idag
245. För få som har erfarenhet av kärnverksamheten i dagsläget är med och delar med sig av sina kunskaper
246. Mycket chefstätt i stab och stöd i jämförelse med nere i kärnverksamheten, det blir inte begripligt när man ska satsa på kärnverksamhet.

247. 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.
248. 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".
249. 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.
250. EC jobbar inte så nära medarbetare men är den som ska sätta lön och ha medarbetarsamtal. Det krävs ett mycket nära samarbete med teamledaren.
251. Mycket personal i stab och stödfunktioner. Viktigt att tydliggöra vad som är stab och vad som är stöd.
252. 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.
253. 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.
254. 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.
255. 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 avhjälper inte detta. Den avhjälper inte heller de stuprör som finns idag mellan UU och Familjehem, där barn flyttas fram och tillbaka.
256. 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/Familjefrid 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.

257. Små arbetsgrupper och många chefer uppe i stab. Stora arbetsgrupper på färre chefer ute i verksamheten – snedfördelning av chefsresurser.
258. 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.
259. Stor organisation – hur jobbar vi ihop oss och hur jobbar vi tillsammans?
260. 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.
261. 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.
262. 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.
263. Mottagning och socialjour har mer beröringspunkter än Krimteamet.
264. 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.
265. 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).