



Sammanställning av SWOT - Styrkor

Feedback från verksamheterna inför organisationsförändring.



1. Samla myndighetsdelen
2. Tar bort ålder
3. Lättare väg in för invånarna
4. En väg in (myndighet)
5. Låg tröskel (fler valmöjligheter)
6. Större tillgänglighet för invånare
7. Direktkontakt med chef (mobila)
8. Teamledare skapar mer ett dagligt stöd
9. Möjlighet för större samverkan boendena sinsemellan
10. Åldersindelningen tas bort
11. Kompetensutbyte inom teamen, kollegialt lärande
12. Teamledare är ett "mer nära stöd" som kan stötta i vardagen och "slipper" ansvaret för personal/ekonomi etc.
13. Det blir färre chefer som vi kan stödja, dessa chefer blir antagligen mer specialister, får mer utrymme för strategiska frågor inom personal och ekonomi
14. Hjälp från ett och samma ställe, underlättar för dem vi finns till för
15. En större tydlighet inom arbetsgrupperna
16. Förbättrat samarbete mellan verksamhetsområdena
17. Effektivare arbetssätt och kortare handläggningstider pga tillgängligheten och man arbetar över gränserna mellan våra verksamheter.
18. Förvaltningen blir mer flexibel – inget ska falla mellan stolarna
19. Bättre samarbete i förvaltningen för att det inte ska bli så avgränsat
20. Bättre koncentration i varje linje/verksamhet då det blir fokus på det man arbetar med
21. Mer tydligt för stödfunktioner. Tex ekonomiavdelningen blir renodlad ekonomi.
22. Vi har en stabil grupp, bra samarbete och lojala. Vi får behålla vår organisation som fungerar.
23. Blir en samlad stödfunktion. Omorganisationen är bra för förvaltningens förmåga att i framtiden ställa om till socialtjänster
24. Tidiga insatser blir synliga och invånaren kan lätta välja
25. En familj kan få hjälp oavsett ålder

26. Det är en styrka att Dynamis finns kvar som verksamhet. Med ett gott rykte, inarbetat namn, central lokalisering med välkomnande miljö, som idag. En lågtröskelverksamhet som ger tillgänglighet och generellt stöd till alla enskilda föräldrar och föräldrapar i Helsingborgs kommun. Helt i linje med den nya socialtjänstlagen.
27. En styrka är också om Dynamis tillhör samma teamledare som familjehuset då det är lättare att utöka vårt samarbete. Exempelvis genom att öka stödet till föräldrar vars barn går i stödgrupp eller står i kö. Att alla då erbjuds att ta kontakt med oss för att bättre kunna stötta sina barn.
28. Positivt att vuxen & BUF slås samman.
29. Bra med närmare arbetsledning för utredning
30. Kan leda till förbättrat samarbete mellan familjecentralerna och utredning
31. Kan underlätta samarbete med tex boende
32. Bättre kvalitet med funktionsinriktade insatser.
33. Synergieffekter för tidiga insatser med tex familjefrid.
34. Mer arbetsledning och bättre stöd för handläggarna på UU
35. Bättre tillgängligt stöd med teamledare
36. Samma chef för utredningschef för familjeteamet och familjepunkten
37. Bättre service/helhetsgrepp när man arbetar i ålder 0 - 100 år.
38. Ökad rättssäkerhet/jämn kvalitet med en teamledare
39. Att kunna vara kunskapsbärare
40. Utökade insatser med familjeperspektiv
41. Små utredningsteam, nära arbetsledning
42. Att vi använder oss av allt de förarbete vi gjort inom förvaltningen
43. Större möjlighet att ha ett helhetsperspektiv.
44. Minska risken att information faller mellan stolarna
45. Lättare att följa upp åldersgruppen unga vuxna
46. Större tillgång till arbetsledning vilket leder till bättre arbetsmiljö
47. Mindre kontakter för familjer när alla jobbar tillsammans
48. Snabbare hjälp för familjen när vuxen och barn jobbar i samma team
49. Bra att det finns både vuxen- och barnhandläggare i samma team, inte att alla handläggare jobbar mot alla.
50. Team kring familjen

51. Bra med mer förebyggande arbete, behöver en satsning i förvaltningen. Mer tydlighet och mindre risk att kommuninvånare hamnar i kläm, personer och familjer skickas inte runt till olika områden.
52. Man lär av varandra, utvecklingsmöjlighet
53. Att man jobbar med hela familjen direkt
54. Tydligare uppdrag
55. BUF och VUX ingen sekretess inom myndigheten
56. Kompetenshöjning/delning av kompetens
57. Bra överblick över boendena utifrån matchning och klientens resa
58. Rätt insats snabbare, effektivisering
59. Kontinuitet och kvalitet
60. Mindre team, lättare att va kollegial/stötta
61. Resursteamet - snabba insatser, vräkningsförebyggande
62. Positivt att man blandar kompetenser i myndighetsutövningen
63. Bättre tillgång till arbetsledning och får arbetsledning av samma roll. Och att teamledarna tex får ansvar över färre medarbetare och kan istället lägga tid på nya medarbetare och fokus på klientarbetet
64. Positivt med organisatorisk tillhörighet för Placeringsgruppen i Strategi/utredning/kvalitet, då det blir tydligt att projektet handlar om ökad kvalitet på en övergripande nivå i förvaltningen
65. En fördel att invånaren får ett mer holistiskt bemötande med generalister
66. Bra att invånarna slipper hamna i "soc rullor"
67. En styrka att vi tar bort målgruppsindelningen
68. Bra att samla alla boenden i samma verksamhetsområde, blir renodlat
69. Bra med mixade team på UU, en ökad helhet på familjesituationen
70. Det blir ett mer systemteoretiskt tänk i ärendeflödena
71. Man jobbar med hela familjen
72. Kollegialt lärande
73. Uppdraget blir tydligare utifrån de nya verksamhetsområdena
74. Det blir mycket lättare att fånga upp bekymmer i hela familjen
75. Sekretess inom familjen blir enklare? - behöver tydliggöras
76. Positivt med biståndslös familjebehandling! Ger snabbare tillgång till stöd för de som är motiverade och inte behöver

utredas. Idag saknas biståndslösa insatser riktade till familjen som helhet och större utbud för ungdomar.

77. Positivt med närmare tillgång till arbetsledning genom teamledare (på Andra linjen/UU).
78. Verksamhetsgrenen "Uppsökande insatser" kan leda till större möjligheter att gemensamt sprida information om socialtjänstens stödinsatser.
79. Att mottagningen är placerad i Andra linjen kan leda till bättre samverkan i hela "myndighetsledet". Det kan också bidra till större tydlighet mellan den förebyggande verksamheten och "myndighetslinjen".
80. Tätare samarbete mellan vuxen- och barnhandläggare.
81. Att någon får i uppdrag att ha kontakt med de frivilliga organisationerna.
82. Att Sörengruppen blir knuten till boendena, många vinster.
83. Vi har tillit till att det blir bra när omorganisationen är på plats.
84. Bra att vi får vara delaktiga i ett tidigt skede. Viktigt att vi får löpande info.
85. Bra att administratörerna blir fler, de har det tufft idag.
86. Det medför hållbarhet för medborgaren
87. Vi som jobbar på boende blir inte så berörda den här gången.
88. Fler administratörer kan förhoppningsvis frigöra mer tid från chefer så att snabba beslut kan fattas vid behov. Brister i verksamheten kan upptäckas tidigare om chefen är mer närvarande.
89. Det möjliggör ett närmre ledarskap med fler administrativa resurser
90. Tillgängligheten ökar för medborgarna
91. Fler kommer att söka stöd om de slipper utredas.
92. Mer möjlighet att vara närvarande ledare
93. Tydligare roller
94. Bra för medborgarna att det blir mixade team på myndigheten
95. Bra att administratörerna ska öka i antal på boende
96. Enklare att få stöd om insatserna blir biståndslösa
97. Det blir ett större fokus på boendefrågor
98. Stöd kommer att bli mer lättillgängligt, steget blir kortare att söka hjälp
99. Färre kommer att trilla mellan stolarna när vi tar bort målgruppsindelningen

100. Stora samverkansvinster
101. Kompetensutbyte när vi tar bort målgruppsindelning
102. Kollegialt lärande
103. Starkare genomslagskraft i förändringar för att det blir närmre till VC
104. Öppnar upp nuvarande stuprör
105. Tydligare fokus på funktion
106. Tydligare ledarskap
107. Ledarskapet blir närmre, beslutsvägarna kortare
108. Att arbeta med hela familjen förenklas av organiseringen.
109. Mer förebyggande kan förhindra att invånarna hamnar hos oss på Fenix
110. Teamledarna kommer att kunna avlasta både chefer och medarbetare
111. Öppnar upp nuvarande stuprör
112. Tydligare fokus på funktion
113. Tydligare ledarskap
114. Boendefrågorna får större plats i FLG
115. Att Sörengruppen hamnar i Boende där de utför sina uppdrag
116. Att metodstödjarna ligger kvar på Boende.
117. Boendefrågorna får större plats i FLG
118. Att Sörengruppen hamnar i Boende där de utför sina uppdrag
119. Att metodstödjarna ligger kvar på Boende.
120. Att Bostad Först inte hamnar i samma enhet som övriga bosociala lägenheter. Mer lättillgängligt för invånarna
121. Förenklar samarbetet för familjer
122. Tillgänglig socialtjänst för invånarna, mindre risk att "trilla mellan stolarna"
123. Lägre tröskel för att söka hjälp pga biståndslösa tidiga insatser
124. Mindre slitning för personalen pga färre konflikter gällande fördelning av klienter
125. Mer kompetens i teamen.
126. Positivt med teamledare för Familjefrid.
127. Utredare som tillkommer inom staben ger en ökad möjlighet för bättre resursanvändning, ger möjlighet till översikt och kan utvärdera interventioner osv.
128. Positivt för invånarna om Familjefrid och Barnahus ligger tillsammans – sammanhållen rättsprocess.

- 129. Ett genomtänkt och väl förankrat förslag på ny organisation.
- 130. Ser verksamhetsområdena som en styrka, att man pratar om familjen som helhet. Ett team tar hela familjens problematik.
- 131. Teamledare bra för ett nära ledarskap.
- 132. Att man arbetar i team kring familjen, inte bollar runt.
- 133. Vägen in – triage görs.
- 134. Mottagningschef sitter tillsammans med utredningschefer.
- 135. Flexibla team, teamledarna blir mycket viktiga, samverkan, tänka tillsammans i ärenden.
- 136. Att man har samlat uppsökandeverksamheten under ett tak.
- 137. Ger en tydlighet och kan ge ett bättre flöde
- 138. Går mot sociala tjänster
- 139. Tydlighet i organisationen
- 140. Möter klienten tidigare
- 141. Nätverksarbetet kan öka
- 142. Klienten tappas inte mellan stolarna
- 143. Familjen i focus och inte barn-vuxen
- 144. Tydligt vem som gör vad
- 145. Klienter och medborgare får snabbare hjälp
- 146. Kostnadseffektivare att slippa myndigheten i mycket
- 147. Det biståndsfria arbetssättet och tanken, ÄNTLIGEN
- 148. Tydlighet i chefskapet och att alla bostäder/lägenheter är i samma organisation
- 149. Tydlighet med att 1 linjen hamnar under samma tak.
- 150. Organisationen bra och tydlig för anställda och för medborgarna det biståndsfria arbetssättet och tanken
- 151. Tydlig organisation.
- 152. Ansvarig teamledare på plats i huset.
- 153. Biståndslöst gör att invånaren får snabbare stöd
- 154. Mindre utredningar och dokumentation gör att det blir mer fokus på det sociala arbetet.
- 155. Lära av varandra, vuxen och barn
- 156. Blir en helhet, familjen i centrum
- 157. Samarbete och samverkan stärks
- 158. Går mot service och möter individerna
- 159. Teamledare är bra, finns nära medarbetarna och det är bra för bla arbetsmiljön.

160. Förslaget för kärnverksamheten är väl genomarbetat via formeringsresan. Blir en bra organisation som vi tror på.
161. Saknar idag processägare. Men fler resurser från verksamheten får vi bättre kompetens i systemgruppen/kvalitetsarbetet
162. Positivt att ta bort åldersindelningen.
163. Styrka att alla boenden ligger under samma enhet eftersom intressena är samma.
164. Sakkunniga hör bra hemma i stab.
165. Boende – bra att ha allt under samma tak eftersom man har många beröringspunkter, samma behov och problematik.
166. Man behöver göra förändringar i organisationen, därför är detta bra.
167. Det kommer bli mer lättillgängligt för invånarna
168. Renodlat myndighetsarbete – vi ska göra det vi är bra på
169. Mycket bra förslag – tydliga roller, logiskt, tar bort mycket sårbarhet och dubbelarbete
170. Positivt att blanda åldersgrupper på detta sätt
171. Positivt att boenden hamnar på samma VO – har varit svårt och rörigt tidigare.
172. Bra att man kan få mer biståndslösa insatser
173. Team 5 har testat att ha en "teamledare" och ställer sig mycket positivt till det. Styrka i det nya förslaget.
174. Organisationer ger större tydlighet och struktur i verksamheten som också kan bidra till en känsla av kontroll och överblick för invånarna.
175. Slussningen från myndighet direkt till öppna insatser är mycket positivt. Man ser redan det behovet idag där familjer hade kunnat slippa ställas inför myndighetsbeslut över huvudet taget.
176. Styrka att lyfta budgetansvar från den operativa ledaren.
177. Bra att dela upp i myndighet och insats då det blir tydligare och mer fokuserat på de olika uppdragen.
178. Positivt med lättillgängliga insatser
179. Styrka att fokus ligger på kärnverksamheten och att man inte svävar ut för mycket i innovation.
180. Styrka att man på myndigheten från större tillgång till stöd från fler teamledare
181. Stuprör med vuxen försvinner

182. Större delaktighet på ärendefördelning, där det kan föras diskussion kring ärendet, vad som behövs samt vems som känner sig mest lämpad till att ta det/störst intresse/specialisering kring ärendets behov.
183. Att vi alla arbetar tillsammans kring ärendena oavsett verksamhetsområde.
184. Lättare att starta olika typer av grupper tillsammans med t ex. familjehuset. T ex. barngrupper, föräldragrupper.
185. Enklare för medborgarna att få rätt stöd.
186. Första linjen: vi antar att behandlarna får delegation att påbörja och att avsluta frivilliga insatser.
187. Bra att det inte är någon sekretess mellan yrkesgrupperna
188. Första och andra linjen: Johan har gått ut med att ni ska satsa på kärnverksamheten. Då förutsätter vi att vi satsar på hur vi ska organisera oss och sitta i lokalerna. Exempelvis att besöksrummen med ljudisolering och ventilation rustas upp.
189. Vi breddar vår egna professionella kompetens och får lära oss av varandra
190. familjerna kommer till ett ställe
191. jobbar som team runt familjerna
192. lättare med samarbeten/samverkan
193. Positivt att samla myndigheten och jobba tillsammans barn och vuxen specifikt i övergången till vuxenlivet.
194. Familjehem – där är det mycket positivt att barn och vuxna jobbar tajt. Man är i stort behov av det.
195. Positivt att ha stödfunktioner övergripande för att inte bli låsta i stödet man kan ge vilket ibland är fallet idag när man är tydligt knuten till en enhet.
196. Bra att hålla ihop boende under samma verksamhet. Det kommer att öka möjligheterna för gruppen unga vuxna som i nuvarande situation ofta faller mellan stolarna i övergången mellan barn och vuxen.
197. Positivt är att familjebehandling och Dynamis slås ihop
198. Styrka att blanda Vuxen och BUF på myndigheten. Som det ser ut idag saknas ofta barnperspektivet på Vuxen och missbrukskompetens på BUF.
199. Plattare organisation, färre verksamhetsorganisationer, blanda professioner/ kompetenser skapar färre stuprör och gör det tydligare för invånaren.
200. En tydligare organisation där uppdraget är tydligt till varje enhet bidrar till en trygghet och klarhet för invånaren som i sin tur bidrar till en effektivare process.