

# Förslag uppbyggnad av organisation vid socialförvaltningen

## Innehållsförteckning

Förslag uppbyggnad av organisation vid socialförvaltningen .....	1
1. Bakgrund .....	3
1.1 Mål med organisationsförändringen .....	3
2. Upplägg organisationsförändring inom socialförvaltningen .....	4
3. Nuvarande organisationsstruktur .....	4
3.1 Övergripande organisationsstruktur .....	4
3.2 Verksamhetsområde Gemensamma resurser.....	5
3.3 Verksamhetsområde Barn, unga och familj.....	5
3.4 Verksamhetsområde Vuxen .....	6
4. Formeringsresan .....	6
4.1 Inriktningarna .....	7
4.2 Grafisk modell.....	8
5. Organisationsförslag på arbetsplatsträffar (APT).....	9
5.1 Övergripande organisationsstruktur .....	10
5.2 Verksamhetsområde Första linjen/insatser och service.....	10
5.3 Verksamhetsområde Andra linjen/myndighet.....	11
5.4 Verksamhetsområde boende.....	11
5.5 Stab och stödfunktioner .....	12
6. Arbete med organisationsförslaget.....	12
6.1 Analys av SWOTar .....	13
6.2 Medskicken .....	14
6.3 Möjlighetsbedömning .....	14
6.4 Reviderat organisationsförslag .....	15
6.5 Engagemang genom socialförvaltningens medarbetare .....	15
7. Beslut om verksamhetsområden.....	15
8. Reviderat organisationsförslag .....	15
8.1 Övergripande organisationsstruktur .....	16

8.2	Stab.....	16
8.3	Ekonomienheten .....	17
8.4	HR-enheten.....	17
8.5	Kommunikationsenheten .....	18
8.6	Verksamhetsområde första linjen/insatser och service .....	18
8.7	Verksamhetsområde Andra linjen/myndighet.....	19
8.8	Verksamhetsområde boende.....	20
9.	Kommunikation och delaktighet .....	20
10.	Risk- och konsekvensanalys ur ett verksamhetsperspektiv .....	20
10.1	Riskmatris .....	21
10.2	Identifierade risker .....	22
10.3	Risk- och konsekvensanalys på förvaltningsledningsgruppen .....	22
11.	Riskbedömning av arbetsmiljön .....	22
11.1	Förberedelse riskbedömning av arbetsmiljön.....	23
11.2	Riskmatris .....	23
11.3	Identifierade risker .....	24
11.4	Riskbedömning av arbetsmiljön.....	24
12.	Samverkan och förhandling .....	25
	2024-01-16.....	25
	2024-01-30.....	25
	2024-02-13.....	25
	2024-02-20.....	25
	2024-02-27 .....	26
	2024-03-12.....	27
	2024-03-19.....	27
13.	Barnkonsekvensanalys .....	27
14.	Förslag till beslut .....	29
14.1	Beslut fastställa uppbyggnaden av organisationen inom socialförvaltningen .....	29
14.2	Beslut gå vidare i processen.....	29

## 1. Bakgrund

Syftet med organisationsförändringen är att möta behovet utifrån ny lagstiftning<sup>1</sup> inom socialtjänstområdet. Vilket har kanaliserats genom formeringsresan där målet har varit att gå från socialtjänst till sociala tjänster. Det innebär i korthet att arbetet ska ske mer proaktivt och förebyggande samt involvera den som är i behov av sociala tjänster mer och att den ska känna ägandeskap för sin förändringsprocess. Formeringsresan resulterade i två inriktningar, första linjens socialtjänst och flexibla team, samt en grafisk modell.

Första linjens socialtjänst innebär att generalister som arbetar med förebyggande insatser och flexibelt stöd. Att invånare enkelt ska kunna söka information och råd till självhjälp samt samverka med nätverk och partners för att etablera ett brett stöd.

Flexibla team innebär att teamets sammansättning ska utgå ifrån invånarnas behov. Teamet består av olika specialistkompetenser med fokus att dra nytta av varandres kompetenser och ha varandra nära tillhands för problemlösning och effektiv hantering. Detta ska främja lärande, kunskapsspridning och bygga relationer. Sammansättningen utgår från invånarens behov.

### 1.1 Mål med organisationsförändringen

Målet med organisationsförändringen är att erbjuda invånarna personligt anpassade sociala tjänster, var de vill och när de vill (socialförvaltningens målbild för 2025). Genom organisationsförändringen ska en struktur skapas och implementeras som stödjer kärnverksamheten och samtidigt fortsätter utveckla förvaltningen mot första linjens socialtjänst. Detta görs genom att

1. Skapa en stabilitet i organisationen
2. Rekrytera chefer
3. Skapa tydlighet och struktur i organisationen

---

<sup>1</sup> <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/09/regeringen-banar-vag-for-ny-socialtjanstlag/> samt <https://skr.se/skr/tjanster/pressrum/nyheter/nyhetsarkiv/viktigastegmotnysocialtjanstlag.75158.html>

4. Skapa balans mellan en stabil och utvecklande organisation

## **2. Upplägg organisationsförändring inom socialförvaltningen**

Organisationsförändringen inom socialförvaltningen är uppbyggd i flera olika delar, där den första är uppbyggnad av organisationen. Upplägget för organisationsförändringen<sup>2</sup> var uppe i samverkan 2024-01-16.

Uppbyggnaden av organisationen är punkt 1, där organisationsträdet skapas och fastställs. För att därefter kunna gå vidare och klargöra vilka befattningar som ska finnas inom organisationen som är punkt 2 av organisationsförändringen.

## **3. Nuvarande organisationsstruktur**

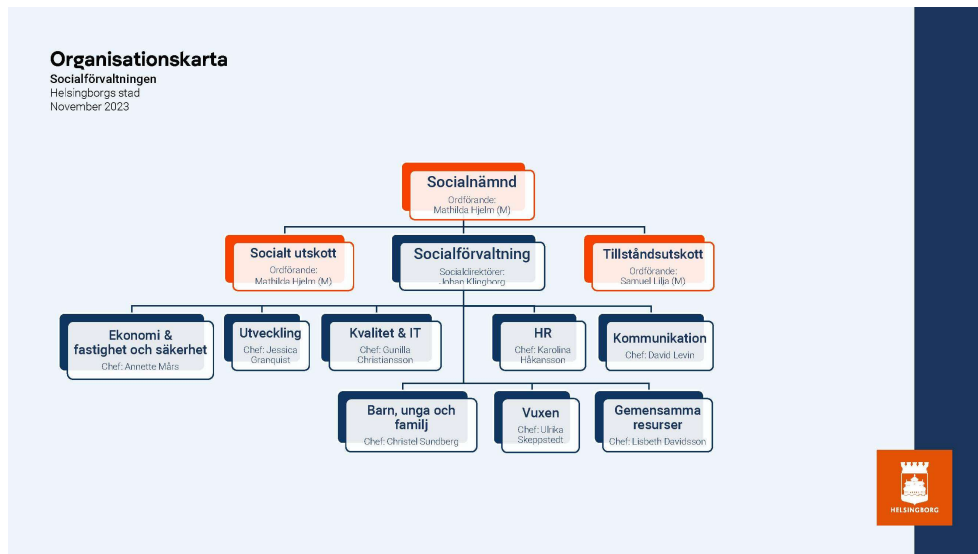
Nuvarande organisationsstruktur inom socialförvaltningen ser ut på följande sätt.

### **3.1 Övergripande organisationsstruktur**

Den övergripande organisationsstrukturen ser ut som nedan i dagsläget. Den övergripande organisationsstrukturen beskriver organisationen under Socialdirektören. Cheferna på respektive gren är inte uppdaterad.

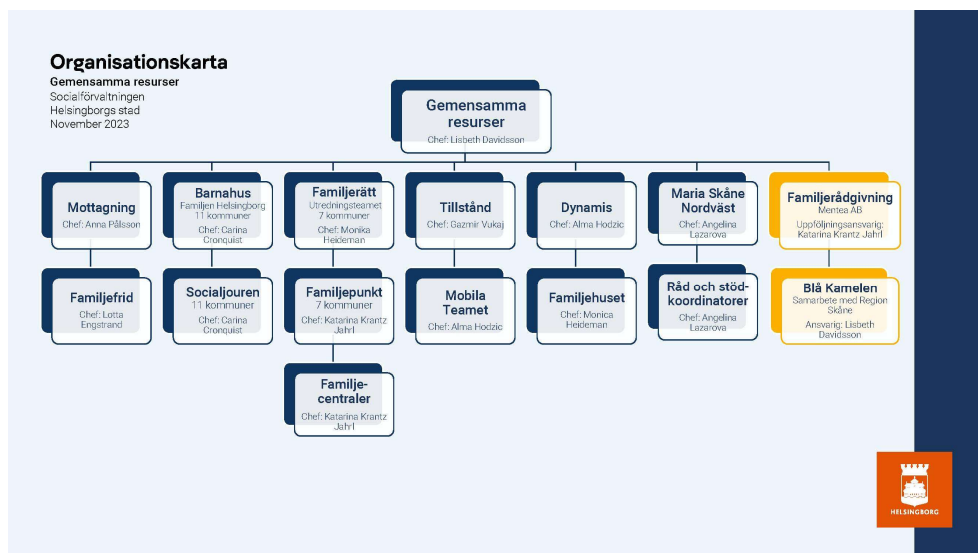
---

<sup>2</sup> Förslag upplägg organisations-förändring inom socialförvaltningen



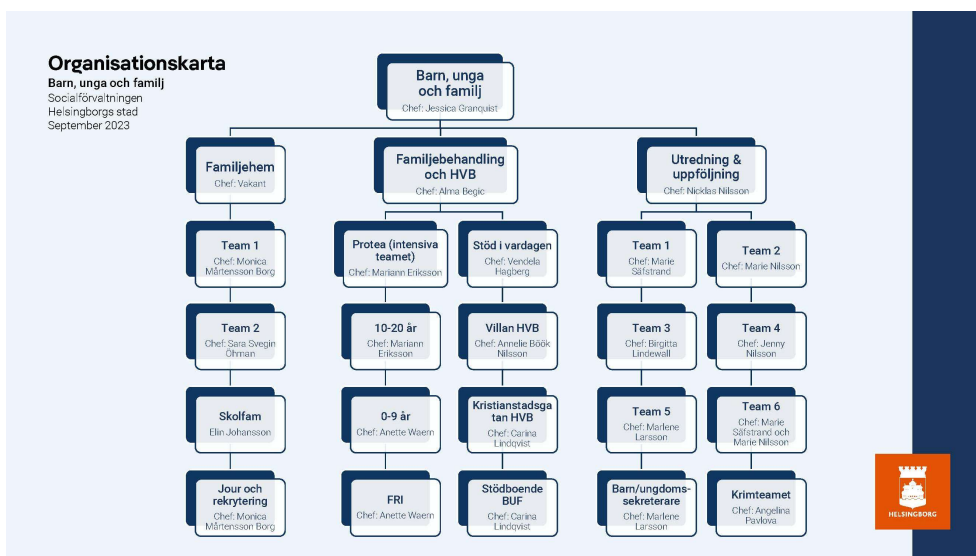
### 3.2 Verksamhetsområde Gemensamma resurser

Gemensamma resurser är ett verksamhetsområde som innefattar bland annat familjefrid, tillstånd, mobila teamet, familjerätten och socialjouren.



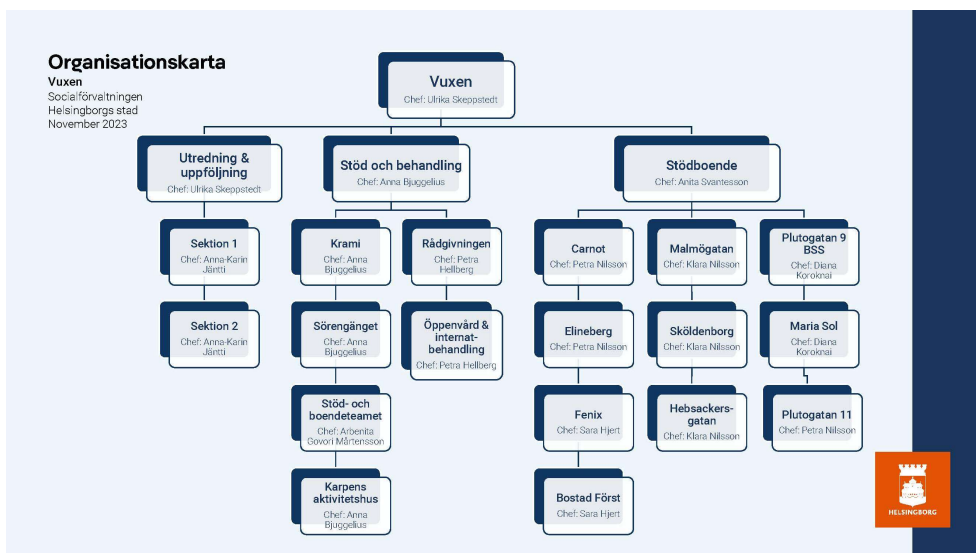
### 3.3 Verksamhetsområde Barn, unga och familj

Barn, unga och familj är ett verksamhetsområde som innefattar bland annat familjehem, familjebehandling, HVB och utredning och uppföljning. Fokus är på de i åldersgruppen upp till 20 år.



### 3.4 Verksamhetsområde Vuxen

Vuxen är ett verksamhetsområde som innefattar bland annat, utredning och uppföljning, stöd och behandling samt boende. Fokus är på de i åldersgruppen från 20 år och uppåt.



## 4. Formeringsresan

Formeringsresan<sup>3</sup> genomfördes under över ett års tid och landade i ett förslag i mitten av 2023 om framtidens socialtjänst. Tillsammans

<sup>3</sup> [Formeringsresan | Öppnasoc \(helsingborg.se\)](https://www.helsingborg.se/om-helsingborg/forbattning-och-utveckling/formeringsresan)

med medarbetare, helsingborgare och personer från andra myndigheter tog vi reda på hur socialförvaltningen kan skapa och ge lättillgängliga sociala tjänster för stadens invånare. Målet är att bli en mer invånarvänlig socialtjänst där vi vill bli bättre på att verka för dem vi finns till för.

Arbetet ledde fram till ett förslag om den nya organisationen på socialförvaltningen som vuxit fram under våren. Förslaget har tagits fram utifrån materialet från den tredje workshopen, och har bearbetats i olika forum, exempelvis med kärngruppen och ledningsgrupper. Förslaget består av två delar som kompletterar varandra, dels i form av en beskrivning av två inriktningar och dels en grafisk modell som visar den nya strukturen.

#### **4.1 Inriktningarna**

De två inriktningarna beskriver hur vi vill att socialtjänsten ska utvecklas under de kommande åren för att möta helsingborgarnas behov och erbjuda lättillgängliga sociala tjänster.

Förslaget om första linjens socialtjänst beskriver hur vi vill möta invånarnas behov på ett bättre sätt än idag. Socialtjänstens medarbetare ska i större utsträckning arbeta som generalister för att bättre kunna erbjuda tidigt och flexibelt stöd. Här har vi som målsättning att den medarbetare som invånaren möter ska följa ärendets gång för att skapa trygghet och kontinuitet. Vi betonar också vikten av att vi nyttjar stöd och rådgivning som finns i staden, där socialtjänsten har en viktig roll i individens nätverk. Invånaren ska även enkelt kunna söka information och råd till självhjälp.

Vi ser också behov av att arbeta på nya sätt tillsammans i organisationen. När vi har fler generalister som följer invånaren genom sin förändringsprocess behöver vi ha flexibla team med olika kompetens som arbetar effektivt tillsammans. Flexibla team kan dra nytta av varandras kompetenser och har varandra nära till hands för problemlösning och effektiv hantering. Detta arbetssätt främjar lärande, kunskapsspridning och relationsbyggandet både i organisationen och med andra aktörer. För att arbetet ska fungera väl i flexibla team utifrån invånarens behov behöver organisationen i stort (exempelvis ledarskap, ekonomi, HR) utgå från och stötta teamens behov.



### Första linjens socialtjänst

Generalister som arbetar med förebyggande insatser och flexibelt stöd.  
Invånaren ska enkelt kunna söka information och råd till självhjälp.  
Samverkan med nätverk och partners för att etablera brett stöd.



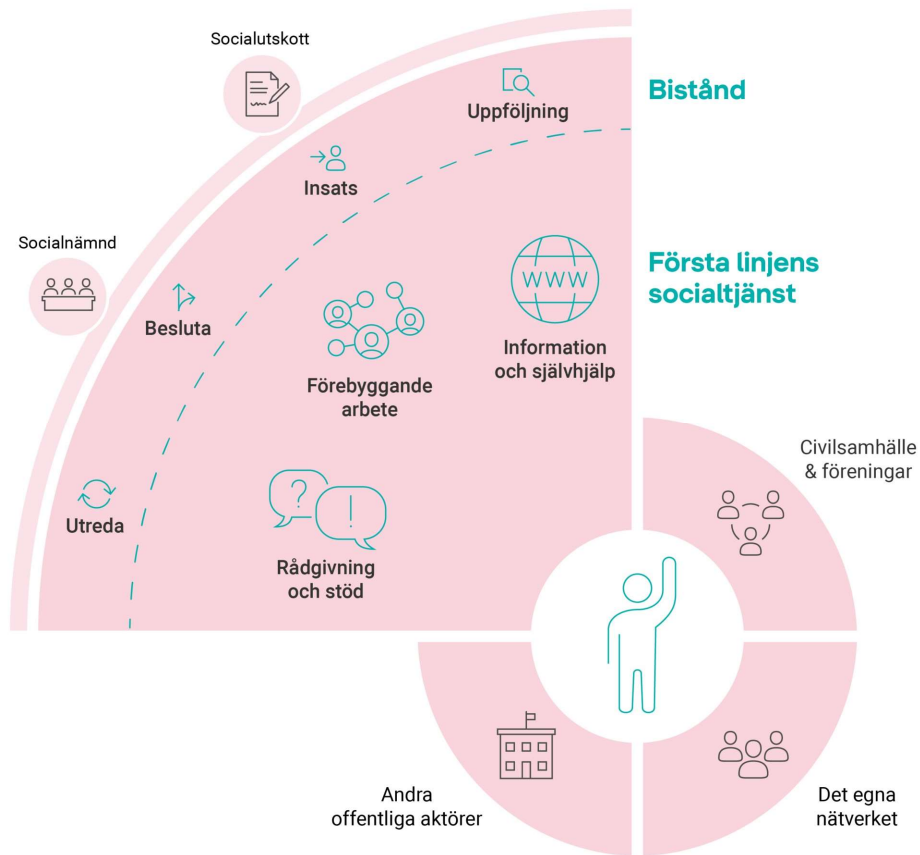
### Flexibla team

Teamets sammansättning ska utgå ifrån invånarens behov.  
Främja lärande, kunskapsspridning och att bygga relationer.  
Organisationen utformas utifrån teamets behov.

## 4.2 Grafisk modell

För att beskriva det framtida sociala arbetet har en grafisk modell vuxit fram. Syftet med modellen är att på ett enkelt sätt beskriva vad socialförvaltningen gör och hur sammanhanget kring invånaren ser ut, där socialtjänsten verkar i den framtida organiseringen. Det är vår vision för förvaltningen där invånaren är i centrum och socialtjänsten är en del av det sociala stödet kring invånaren. Vi vill i modellen vara tydliga med att vi är beroende av alla delar eller aktörer för att kunna göra ett bra förändringsarbete med invånaren.





## 5. Organisationsförslag på arbetsplatsträffar (APT)

Under januari månad 2024 var verksamhetscheferna ute på APT i verksamheterna och presenterade förslaget till ny organisation<sup>4</sup> och samtidigt genomförde SWOT-analyserna. Organisationsförslaget bygger på det som framkommit i formeringsresan och arbetet att gå mot första linjens socialtjänst och mer förebyggande arbete. Förslaget innehöll tre nya verksamhetsområden för att renodla de olika delarna i organisationen. Fokus ska bli på familjen och åldersindelningen ska tas bort. Organisationsförslaget såg då ut på följande sätt.

---

<sup>4</sup> Presentation av förslaget till ny organisation

## 5.1 Övergripande organisationsstruktur

Den övergripande organisationsstrukturen beskriver organisationen under Socialdirektören. I organisationsförslaget så presenterades nya enheter samt funktioner. Enheten Stab presenterades och funktionerna direktörskoordinator samt biträdande förvaltningschef tillkom i förslaget till ny organisation.

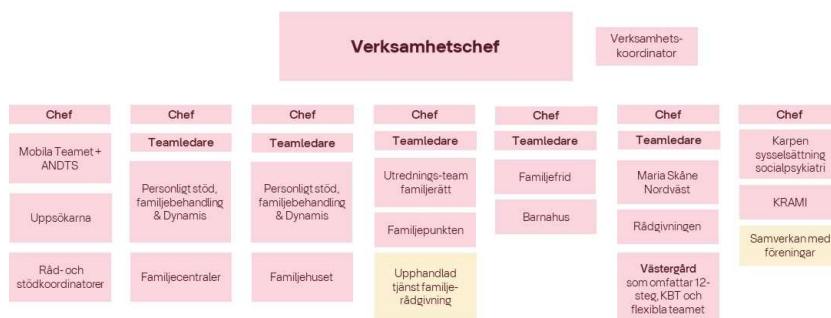
### Organisationsöverblick



## 5.2 Verksamhetsområde Första linjen/insatser och service

Första linjen/insatser och service är det verksamhetsområde där de biståndslösa insatserna finns främst. Samt ska vara ingången för stadens invånare där de kan få förebyggande hjälp genom sociala tjänster. Inom verksamhetsområdet finns bland annat mobila teamet, familjecentralerna, familjefrid, familjerätten med mera.

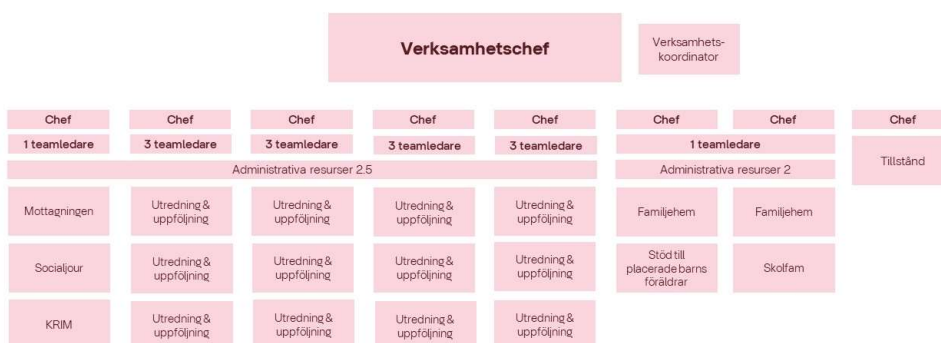
### Första linjen/insatser och service



## 5.3 Verksamhetsområde Andra linjen/myndighet

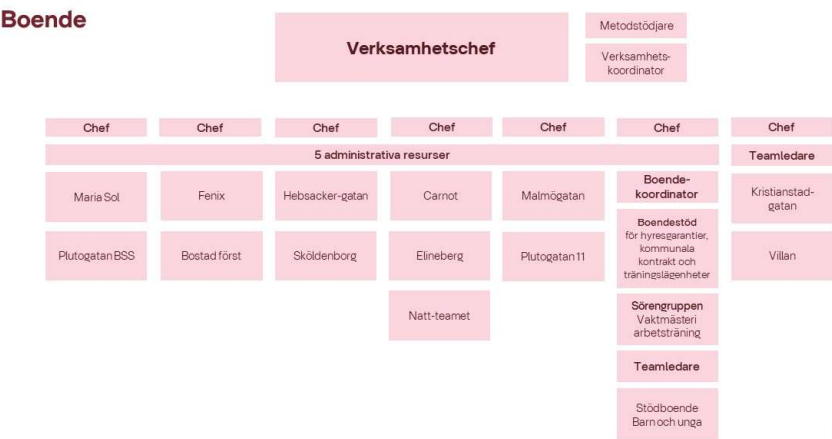
Andra linjen/myndighet är det verksamhetsområde som arbetar främst med myndighetsutövning och insatser som kräver ett biståndsbeslut. Inom verksamhetsområdet finns de flexibla teamen som identifierats i formeringsresan, familjehem, mottagning, socialjour samt KRIM-teamet. Likaså tillstånd för alkohol och tobak.

### Andra linjen/myndighet



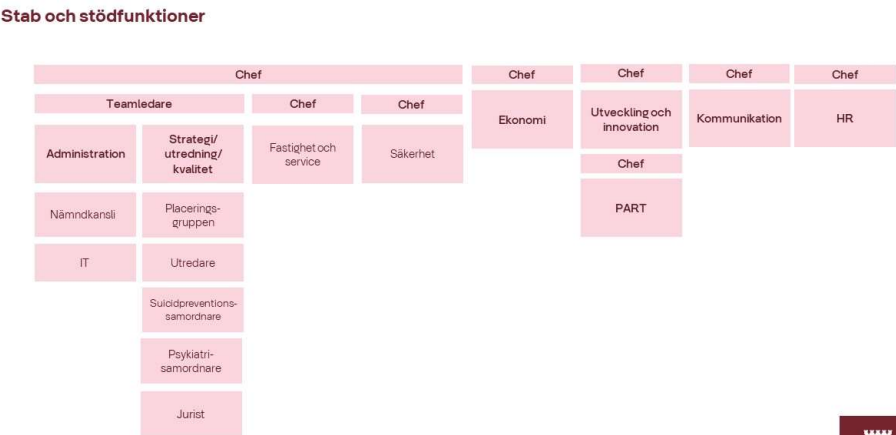
## 5.4 Verksamhetsområde boende

Boende är det verksamhetsområde där socialförvaltningens olika boenden samlas. Likaså olika funktioner kring boendefrågor som boendekoordinator, boendestöd och stödboende.



## 5.5 Stab och stödfunktioner

Stab och stödfunktioner är det samlingsnamn där befintliga stödfunktioner samlas och förslaget med inrättande av en stabsfunktion.



## 6. Arbete med organisationsförslaget

Socialförvaltningen har sedan slutet av 2023 arbetat med ett förslag hur organisationen ska vara uppbyggd. Ett första utkast presenterades i december månad för chefer<sup>5</sup> och medarbetare<sup>6</sup>.

Därefter har verksamhetscheferna varit ute i verksamheterna och träffat socialförvaltningens medarbetare, bland annat på APT för att presentera förslaget på ny organisation. Vid dessa tillfällen har även en SWOT-analys<sup>7</sup> gjorts. Syftet med SWOT-analysen har varit att hämta in styrkor, svagheter, möjligheter och hot avseende organisationsförändringen. Det har även kommit in ett stort antal medskick i organisationsförändringen. Detta arbete var avslutat i månadsskiftet januari/februari 2024. Då hade det kommit in när dubbletterna var borttagna

- 172 styrkor<sup>8</sup>
- 242 svagheter<sup>9</sup>
- 185 möjligheter<sup>10</sup>
- 219 hot<sup>11</sup>
- 40 medskick<sup>12</sup>

Totalt var det 858 olika inkomna tankar/idéer/synpunkter.

## 6.1 Analys av SWOTar

SWOTarna med de inkomna tankar/idéer/synpunkter har bearbetats och skapats teman som det har arbetats vidare med. Syftet var att gruppera och klustra områdena där frågeställningarna hörde samman.

De teman som identifierades var åtta till antalet.

---

<sup>5</sup> Ledarforum 2023-12-14

<sup>6</sup> [Ta del av det nya organisationsförslaget | \(helsingborg.se\)](#)

<sup>7</sup> [SWOT-analys – Wikipedia](#)

<sup>8</sup> Sammanställning av SWOT - Hot

<sup>9</sup> Sammanställning av SWOT - Svagheter

<sup>10</sup> Sammanställning av SWOT – Möjligheter

<sup>11</sup> Sammanställning av SWOT - Hot

<sup>12</sup> Sammanställning SWOT – medskick från verksamheterna

- Invånarperspektivet
- Kompetens/personalrörlighet
- Rutiner och arbetssätt
- Styrkor/svagheter/möjligheter/hot med förslaget
- Samverkan, internt
- Samverkan, externt
- Struktur och genomförande
- Styrning

De som har avsett svagheter och hot har analyserats och återkoppling har skett på punkterna på det inskickade materialet. Återkopplingen har varit på olika nivå, exempelvis att det inte har med organisationsstrukturen att göra (trots det är tanken/idéen/synpunkten viktig), att frågan tas vidare för hantering utanför organisationsförändringen, att vid analys så ska den föreslagna förändring inte göras i organisationsstrukturen, att tanken/idéen/synpunkten hanteras i en annan del av organisationsförändringen men inte i själva organisationsstrukturen eller att förändring skett genom den inskickade tanken/idéen/synpunkten i ett reviderat förslag av organisationsförändringen.

## 6.2 Medskicken

Medskicken som skickades in utöver SWOTarna har beaktats. Vissa av medskicken har valt att lämnas utan åtgärd, medan andra har inneburit att det skett förändring i ett reviderat förslag av organisationsförändringen.

## 6.3 Möjlighetsbedömning

Styrkorna och möjligheterna i SWOTarna har sammanställts i en möjlighetsbedömning av organisationsförändringen<sup>13</sup>. I

---

<sup>13</sup> Bilaga Möjlighetsbedömning av organisationsförändringen

möjlighetsbedömningen framträder följande kategorier som positiva effekter av organisationsförändringen.

Förbättrad koncentration och fokus, samlad stödfunktion, bättre service och helhetsgrepp, kontinuitet och kvalitet, kostnadseffektivitet, tydlighet och struktur, förbättrad samverkan och samarbete, bättre tillgänglighet och väg in för stadens invånare, kompetensutbyte och lärande, effektivare arbetsprocesser och kortare handläggningstider, minskad risk för informationsförlust, ökad samarbetspotential, effektiviseringsvinster genom resursfördelning, kompetensutveckling och lärande, bättre stöd och tjänster samt möjlighet att minska konflikter och öka kvaliteten på utredningar.

#### **6.4 Reviderat organisationsförslag**

Sammantaget har detta resulterat i ett reviderat organisationsförslag.

#### **6.5 Engagemang genom socialförvaltningens medarbetare**

Genom det engagemang som alla medarbetare har visat genom arbetet med SWOTarna har det gjort att organisationsförslaget har kunnat reviderats och förbättras. Detta visar på att tillsammans kan vi utveckla idéer och tankar, förfina och delarna blir en helhet.

### **7. Beslut om verksamhetsområden**

Beslut om de tre verksamhetsområdena (ramarna) beslutades 2024-02-20. Detta för att kunna gå vidare i processen med rekrytering av verksamhetscheferna.

De tre verksamhetsområdena som beslutades var:

- Första linjen / insatser och service
- Andra linjen / myndighet
- Boende

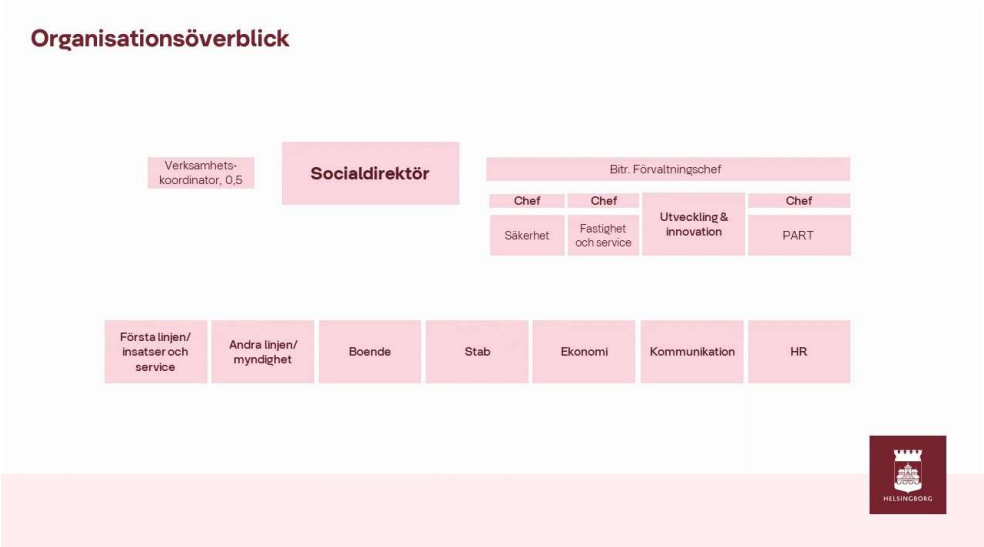
### **8. Reviderat organisationsförslag**

Efter arbetat med analysen av SWOTarna samt medskicken för verksamheterna har det arbetats fram ett reviderat organisationsförslag enligt nedan. Detta arbete har pågått i förvaltningsledningsgruppen under februari samt början av mars

månad. Det är på detta förslag som risk- och konsekvensanalysen ur ett verksamhetsperspektiv samt riskbedömning av arbetsmiljön gjorts. De tre verksamhetsområdena beslutades om på samverkan 2024-02-20.

### 8.1 Övergripande organisationsstruktur

Den övergripande organisationsstrukturen beskriver organisationen under Socialdirektören. Socialdirektören är chef över bitr. förvaltningschef, verksamhetschef Första linjen/insatser och service, verksamhetschef Andra linjen/myndighet, verksamhetschef Boende, Stabschef, Ekonomichef, Kommunikationschef samt HR-chef.



### 8.2 Stab

Syftet med stabsfunktionen är att säkra och stödja förvaltningens lednings-, styrning- och nämndprocesser, samt förvaltningens administrativa ärendehantering. Staben arbetar med processledning, strategisk planering, utredning, analys, uppföljning, digital utveckling samt rättssäkerhet och kvalitet. Utöver det har staben stadsövergripande uppdrag för förvaltningen.



Staben är länken mellan politik och förvaltning.



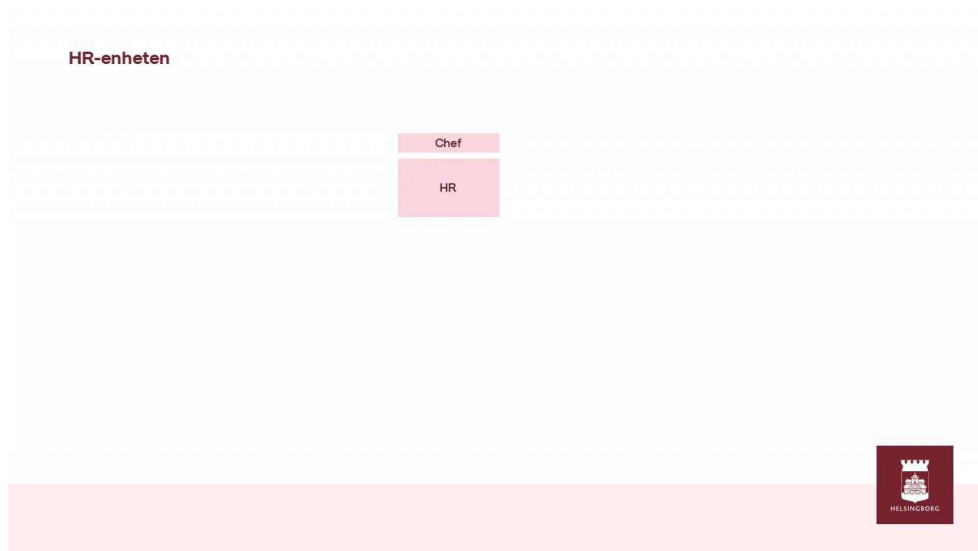
### 8.3 Ekonomienheten

Ekonomienheten består av områdena ekonomi, inköp samt upphandling.



### 8.4 HR-enheten

HR-enheten består av det administrativa och konsultativa HR-stödet.



## 8.5 Kommunikationsenheten

Kommunikationsenheten består av det administrativa och konsultativa kommunikationsstödet.

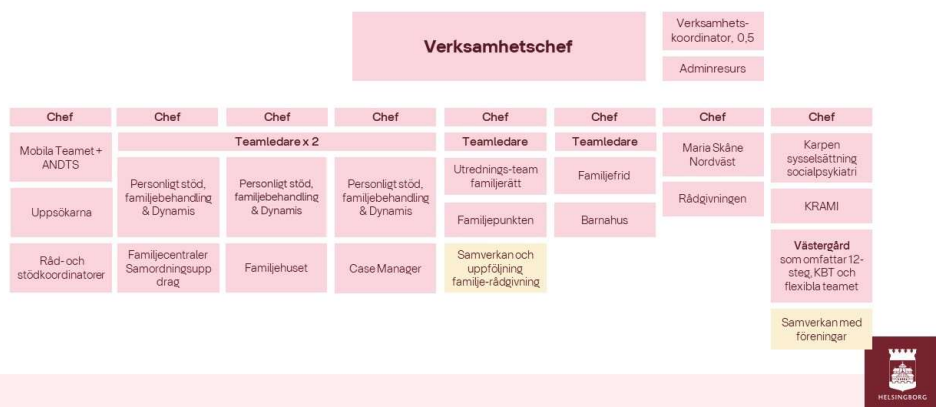


## 8.6 Verksamhetsområde första linjen/insatser och service

Syftet med Första linjen/insatser och service är huvudsak att här samlar vi biståndslösa insatser med förebyggande och behandlande karaktär. Samt ska vara ingången för stadens invånare där de kan få förebyggande hjälp genom sociala tjänster. Inom

verksamhetsområdet finns bland annat mobila teamet, familjecentralerna, familjefrid, familjerätten med mera.

#### Första linjen/insatser och service – förslag mars 2024



### 8.7 Verksamhetsområde Andra linjen/myndighet

Syftet med Andra linjen/myndighet är huvudsak att här samlat vi myndighetsutövning, där lag, förordningar och praxis styr vårt arbete. Där rättigheter, skyldigheter och skydd är grundläggande delar av vårt arbete. Inom verksamhetsområdet finns de flexibla teamen som identifierats i formeringsresan, familjehem, mottagning, socialjour samt KRIM-teamet.



## 8.8 Verksamhetsområde boende

Syftet med Boende är att samla våra boenden som är inriktad mot olika målgrupper under ett tak och därmed skapa synergieffekter. Här finns även olika funktioner kring boendefrågor som boendekoordinator, boendestöd och stödboende.



## 9. Kommunikation och delaktighet

Löpande under processen har medarbetare gjorts delaktiga i processen. Detta genom arbetet med SWOTarna på APT, möjlighet att göra inskick och dialog på APT.

Organisationsförändringen har och kommer fortlöpande kommuniceras ut på intranätet. Det har gjorts med filmer från socialdirektören och löpande information vart vi är i processen. Exempelvis vad som händer i samverkan, frågor och svar, tidslinje att följa vart vi är i processen med mera.

## 10. Risk- och konsekvensanalys ur ett verksamhetsperspektiv

Efter analysen av SWOTarna så har det setts över om det finns risker och därmed konsekvenser som behöver hanteras ur ett

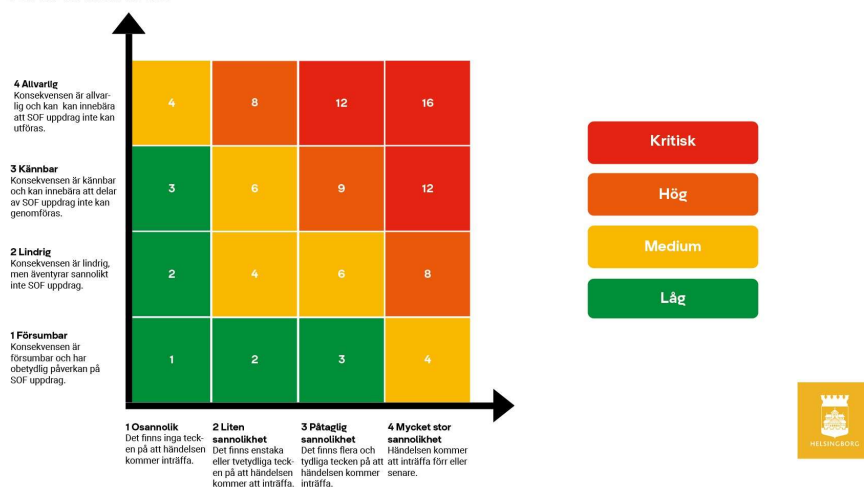
verksamhetsperspektiv<sup>14</sup>. Dessa kan även dyka upp på riskbedömningen av arbetsmiljön. Risk- och konsekvensanalysen har fokuserat bland annat på följande frågeställningar:

- Är det något i organisationsförslaget som behöver hanteras för att möta nya socialtjänstlagen?
- Behöver arbetssätt förtydligas, exempelvis samarbete mellan olika delar i verksamheten?
- Är det något i organisationsförslaget som gör att det finns risk att arbetsuppgifter hamnar mellan stolarna?

## 10.1 Riskmatris

Riskmatrisen som använts har varit nedanstående. Riskmatrisen är framtagen för att hantera organisationsförändring ur ett verksamhetsperspektiv.

### Riskmatris



	Sannolikhet	Konsekvens
4	Mycket stor sannolikhet – Händelsen kommer inträffa för eller senare	Allvarlig – Konsekvensen är allvarlig och kan innebära att SOF uppdrag inte kan utföras

<sup>14</sup> Risk- och konsekvensanalys för verksamheten

3	<i>Påtaglig sannolikhet</i> – Det finns flera och tydliga tecken på att händelsen kommer inträffa	<i>Kännbar</i> – Konsekvensen är kännbar och kan innebära att delar av SOF uppdrag inte kan genomföras
2	<i>Liten sannolikhet</i> – Det finns enstaka och tvetydliga tecken på att händelsen kommer inträffa	<i>Lindrig</i> – Konsekvensen är lindrig, men äventyrar sannolikt inte SOF uppdrag
1	<i>Osannolik</i> – Det finns inga tecken på att händelsen kommer inträffa	<i>Försumbar</i> – Konsekvensen är försumbar och har obetydlig påverkan på SOF uppdrag

## 10.2 Identifierade risker

Det identifierades 22 risker ur ett verksamhetsperspektiv. Dessa klassificerades efter sannolikhet och konsekvens för att få fram produkten som sätts in i riskmatrisen. Då framträder det en prioritetsordning av riskerna enligt nedan.

Klassificering	
Kritisk	1 st
Hög	3 st
Medium	9 st
Låg	9 st

## 10.3 Risk- och konsekvensanalys på förvaltningsledningsgruppen

Risk- och konsekvensanalysen hanterades på förvaltningsledningsgruppen 2024-03-11 enligt punkt 1.4.1 i Förslag upplägg organisationsförändring inom socialförvaltningen. Risk- och konsekvensanalysen togs upp på samverkan 2024-03-12.

## 11. Riskbedömning av arbetsmiljön

Arbete med riskbedömning av arbetsmiljön har skett enligt vad som framgår av punkt 1.4 – 1.5 i *Förslag upplägg organisationsförändring inom socialförvaltningen*.

### **11.1 Förberedelse riskbedömning av arbetsmiljön**

Efter analysen av SWOTarna så har det skett en förberedelse av riskbedömningen av arbetsmiljön. Den bygger på innehållet i SWOTarna samt perspektiv som ofta är förekommande vid organisationsförändringar.

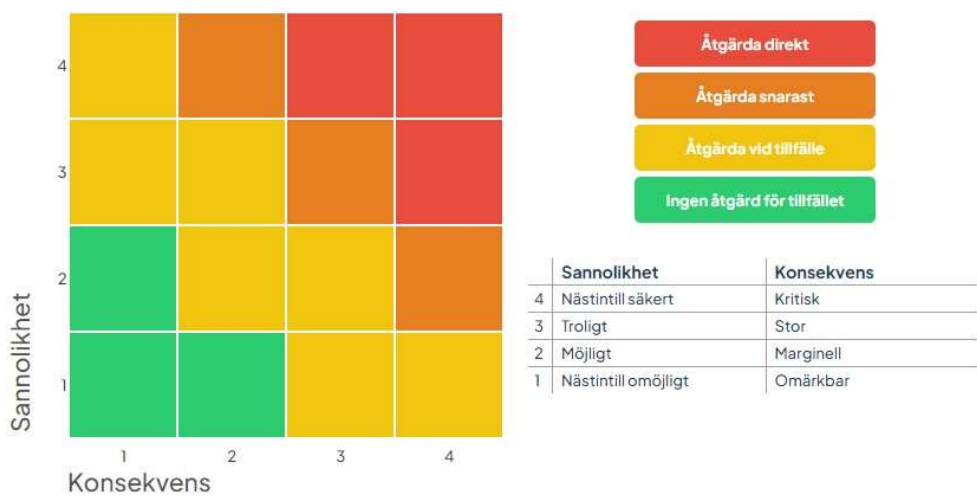
Följande punkter har beaktats i den förberedande riskbedömningen av arbetsmiljön.

1. Undersöka de uppkomna riskerna för arbetsmiljön som kan leda till ohälsa eller skada i arbetet med förslaget till organisationsförändring.
2. Bedöma de uppkomna riskerna och sannolikheten för att det ska uppstå risk för ohälsa eller skada.
3. Planera in åtgärder för att minimera risken för att ohälsa eller skada inte ska uppstå
4. Planera in uppföljning för att kontrollera så de planerade åtgärderna har fått avsedd effekt.

Helsingborgs stad gick över till Stratsys för att hantera riskbedömningarna i arbetsmiljön. Riskmatrisen som använts har varit nedanstående som är hämtad från Stratsys.

### **11.2 Riskmatris**

Riskmatrisen som använts har varit nedanstående som är hämtad från Stratsys där riskbedömningar ska göras framåt i Helsingborgs stad.



### 11.3 Identifierade risker

I förberedelsen av riskbedömningen av arbetsmiljön identifierades det 23 risker. Dessa klassificerades efter sannolikhet och konsekvens för att få fram produkten som sätts in i riskmatrisen. Då framträder det en prioritetsordning av riskerna. Fördelningen av riskerna blev nedanstående efter den förberedande riskbedömningen av arbetsmiljön.

Klassificering	
Åtgärda direkt	2 st
Åtgärda snarast	5 st
Åtgärda vid tillfälle	15 st
Ingen åtgärd för tillfället	1 st

### 11.4 Riskbedömning av arbetsmiljön

Riskbedömning av arbetsmiljön har skett genom arbete med SWOTarna på samverkan 2024-03-12 och 2024-03-19<sup>15</sup>. Arbetsmiljöarbetet är pågående hela tiden i förvaltningen och många av de risker som tas upp finns i nuvarande organisation. Dessa tas med för att även arbeta med framåt i den nya organisationen där målet är att riskerna ska minimeras.

<sup>15</sup> Riskbedömning av arbetsmiljön 2024-03-19



## **12.Samverkan och förhandling**

Samverkan och förhandling har skett med de fackliga organisationerna (nedan kallat samverkan) i denna organisationsförändring.

### **2024-01-16**

Samverkansmöte i socialförvaltningen. På samverkansmötet fanns fackförbunden Akademikerförbundet SSR, Kommunal och Vision representerade. Det skedde dialog om förslaget till processen för organisationsförändring, där vi kom fram till att det var en process vi kunde arbeta efter.

### **2024-01-30**

Samverkansmöte i socialförvaltningen. På samverkansmötet fanns fackförbunden Akademikerförbundet SSR, Kommunal och Vision representerade. På samverkansmötet redovisades SWOTarna som hade kommit in.

### **2024-02-13**

Samverkansmöte i socialförvaltningen. På samverkansmötet fanns fackförbunden Akademikerförbundet SSR, Kommunal och Vision representerade. På samverkansmötet redovisades arbetet med SWOTarna och temaområdena som framträtt.

### **2024-02-20**

Samverkansmöte i socialförvaltningen. På samverkansmötet fanns fackförbunden Akademikerförbundet SSR, Kommunal och Vision representerade. På agendan stod beslut om de nya verksamhetsområdena i organisationsförändringen samt att gå vidare i rekryteringsprocessen av verksamhetscheferna.

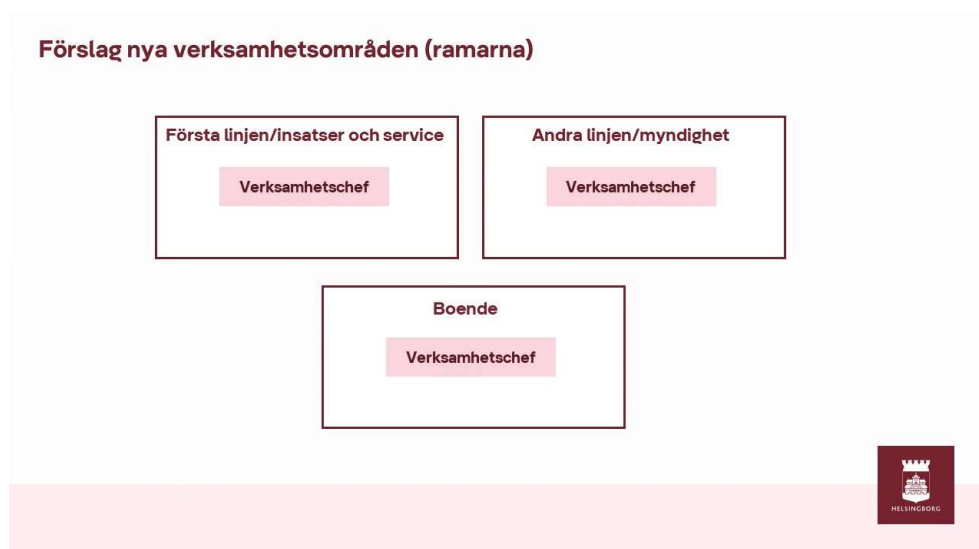
Som det går att läsa från samverkansmötet från den 13:e februari så hade det kommit in 858 olika tankar/idéer/synpunkter, vilket är drygt 350 fler än under formeringsresan. Det gjorde att tidsplanen för att kunna samverka uppbyggnaden av organisationen behövdes flyttas fram till mars månad (punkt 1.4 – 1.6 i upplägget för organisationsförändringen). Att behöva flytta tidsplanen i detta läge är positivt då det är viktigt att omhänderta det som kommit in och det engagemang som ligger bakom. Och se vad som behöver arbetas med i organisationsförändringen och vad som behöver tas om hand om när organisationsförändringen är genomförd.

Det innebar också att verksamhetsområdena (ramarna) behövdes brytas ut till ett separat beslut till dagens samverkansmöte för att kunna gå vidare med rekrytering av verksamhetscheferna. Något som är ett avsteg från den samverkade processen.

Vid genomförandet av APT där SWOTarna togs fram samt efterföljande analys så har det inte framkommit motsättningar av indelningen i de tre verksamhetsområdena samt är även en del av formeringsresan.

I dialogen med de fackliga organisationerna så belyste de vikten av riskbedömning av arbetsmiljön och att den inte gjord vilket var en del av den samverkade processen. Samtliga steg i processen kommer genomföras när det finns ett justerat organisationsförslag att utgå från. Alltså risk- och konsekvensanalys ur ett verksamhetsperspektiv, möjlighetsbedömning samt riskbedömning av arbetsmiljön innan det går upp i samverkan för beslut.

Beslutet som fattades i enighet på samverkan var indelningen i nedanstående verksamhetsområden.



Det fattades även beslut i enighet att gå vidare i processen med rekrytering av verksamhetschefer till dessa tre verksamhetsområden.

## 2024-02-27

Samverkansmöte i socialförvaltningen. På samverkansmötet fanns fackförbunden Akademikerförbundet SSR, Kommunal och Vision

representerade. Stora delar av samverkan rörde inte organisationsförändringen utan andra frågor. Det informerades om att rekryteringen av verksamhetschefer pågår. Arbetet med organisationsförändringen pågår fortfarande och analysen av SWOTarna. Det flesta delarna från hot och svagheter för de tre verksamhetsområdena är belysta och justeringar har gjorts. Arbetet fortlöper med att utforma uppdraget för staben. När dessa är belysta kommer arbetet påbörjas med riskanalys ur ett verksamhetsperspektiv samt riskbedömning av arbetsmiljön.

### **2024-03-12**

Samverkansmöte i socialförvaltningen. På samverkansmötet fanns fackförbunden Akademikerförbundet SSR och Vision representerade. På agendan stod det dialog om det reviderade förslaget på organisationsstrukturen samt riskbedömning av arbetsmiljön på organisationsuppbyggnaden. Det reviderade förslaget på organisationen presenterades<sup>16</sup> och bygger på vad som kommit in från alla medarbetare inom socialförvaltningen. Både genom formeringsresan, och nu senast genom arbetet med SWOTarna, input från verksamheterna samt från förvaltningsledningsgruppen.

Varje svaghet<sup>17</sup> och hot<sup>18</sup> har gått genom, analyserats och besvarats. Här hittar du svaret hur respektive punkt har hanterats i det reviderade organisationsförslaget.

Arbetet påbörjades med riskbedömningen av arbetsmiljön med utgångspunkt i SWOTarna.

### **2024-03-19**

Det fortsatta arbetet med riskbedömningen av arbetsmiljön fortsatte och färdigställdes. Likaså om det var några frågor kring Risk- och konsekvensanalys ur ett verksamhetsperspektiv. Beslutades att ta upp punkt 1 Uppbyggnaden av organisationen den 26:e mars för samverkan till beslut.

## **13. Barnkonsekvensanalys**

---

<sup>16</sup> Presentation FSG 2024-03-12

<sup>17</sup> Svar på inkomna svagheter från SWOT

<sup>18</sup> Svar på inkomna hot från SWOT

Barnkonsekvensanalys har gjorts av socialförvaltningen<sup>19</sup> genom dess barnrättsstrategier. Barnkonsekvensanalysen var klar 2024-03-

19. Barnkonsekvensanalysen analyserade tre risker

1. Hur säkerställs att såväl teamledare som medarbetare har tillräcklig kompetens och erfarenhet för sitt uppdrag i och med upplägget med flexibla team?
2. Hur säkerställs kontinuitetsprincipen så långt som möjligt i och med att organisationsförändringen kan väntas innebära att många barn kommer behöva byta handläggare och/eller utförare?
3. Hur säkerställs samverkan och övergången mellan den verkställande första linjen och den myndighetsutövande andra linjen så att barn inte faller mellan stolarna?

Därtill har eventuella följdfrågor identifierats, exempelvis nedsatt produktionsförmåga.

Dessa och liknande risker har identifierats i andra delar av arbetet med organisationsförändringen och belysts, exempelvis i risk- och konsekvensanalys ur ett verksamhetsperspektiv, riskbedömning av arbetsmiljön och i det reviderade organisationsförslaget.

Barnkonsekvensanalysen har resulterat i fyra förslag på kompensatoriska åtgärder, vilka är

- Utbildningsinsatser för berörda medarbetare och teamledare efter behov i och med övergången till flexibla team.
- Att vid behov av omfördelning av ärenden så långt det är möjligt låta samma handläggare/utförare vara kvar i ärenden gällande barn för att upprätthålla kontinuiteten för barnet.
- Upprätta tydliga rutiner och ta fram former för samverkan mellan den verkställande och förebyggande första linjen och den myndighetsutövande andra linjen.

---

<sup>19</sup> Barnkonsekvensanalys av Socialförvaltningens organisationsförändring 2024

- Barnrättsstrategerna föreslår att uppföljning och utvärdering av organisationsförändringens effekter även görs utifrån ett barnrättsperspektiv.

Vissa av dessa har redan identifierats i andra delar i organisationsförändringen i arbetet med SWOTarna och återfinns i risk- och konsekvensanalys ur ett verksamhetsperspektiv, riskbedömning av arbetsmiljön och svaren på SWOTarna. De kompensatoriska åtgärderna tas med in i organisationsförändringen.

## **14.Förslag till beslut**

### **14.1 Beslut fastställa uppbyggnaden av organisationen inom socialförvaltningen**

Arbetsgivaren föreslår att *Uppbyggnaden av organisationen* (punkt 1 i dokumentet Förslag upplägg organisationsförändring inom socialförvaltningen) beslutas enligt strukturen som redogörs under punkt 8 i detta underlag.

### **14.2 Beslut gå vidare i processen**

Arbetsgivaren föreslår att denna kan gå vidare i processen med punkt 2 i organisationsförändringen (dokumentet Förslag upplägg organisationsförändring inom socialförvaltningen).