



Sammanställning SWOT – medskick från verksamheterna

STYRKOR

SVAGHETER

MÖJLIGHETER

HOT

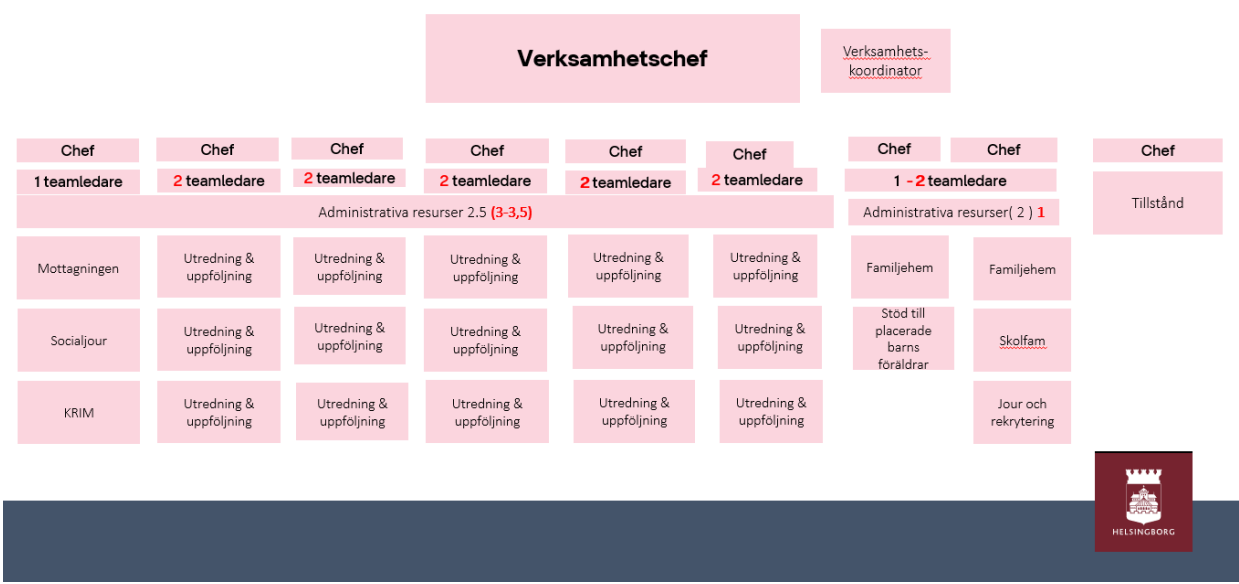
1. Varför inga administratörer i första linjen? Ska Teamledarna sköta de administrativa arbetsuppgifterna i första linjen?
2. Rädsla att vuxens klienters behov försvinner, om det blir övervägande BUF chefer på myndighet och Första linjen.
3. SP klienterna, finns stor risk att deras behov inte tillgodoses, om blir många BUF chefer på UU och Första linjen.
4. Oro för hur delegationsordningen kommer att se ut, med tanke på Boendebeslut, behandlingsbeslut för internat. Idag är det 1 sektionschef som tar alla beslut på vuxen.
5. En risk som jag ser det är nuvarande sektionschefer som ev. blir teamledare. Att de rent informellt fortsätter att vara chefer fast de inte har personalansvaret längre.
6. Vi har ett uppbyggt system kring skyddsärende, brottsoffer och kriminella avhoppare. Så som nya organisationen är tänkt vet vi inte var vårt uppdrag ska ligga rent organisatoriskt. Vi har nära kontakt med KRIM-teamet som arbetar med ungdomar inom samma område så hade kanske varit lämpligast att ligga under KRIM-teamet och deras chef Angelina Pavlova, om vi inte kan fortsätta arbeta som vi gör nu.
7. Vi ser en risk att kompetens och kontinuitet påverkas om uppdraget inte tas tillvara på då det är speciella ärenden och speciella kontakter inom andra myndigheter
8. Uppdraget behöver både chef och teamledare med kompetens för att hantera skyddsärende och samverka med andra myndigheter. Som förslaget är nu kommer en teamledare inte kunna ha kompetens för både vuxen, barn, kriminella avhoppare, skydd och brottsoffer.
9. Fråga: Vad innebär metodstödare på boendena? Vad ska de göra?
10. Reflektion: På Myndigheten och Insats och service har man en ingång i tex råd och stödcoordinatorer, hur ser det ut på boendedelen?
11. Fråga: Vad är tillståndsenhetens uppdrag, vem riktar sig uppdraget till/för? Beröringspunkter med resten på myndigheten?
12. Om erfarna endast jobbar med nyexade kan det utarma styrkorna som finns idag och göra det tungt för vissa. Viktigt att tänka på när man gör nya team.
13. Fasta arbetsplatser är viktigt för socialsekreterare utifrån arbetet.
14. Många frågor kring hur:et – man vill veta hur det ska bli och hur vi ska göra detta.
15. Frågor kommer om var sakkunniga ligger

16. Medskick: Viktigt är att innan sommaren känna till vilka chefer som är på plats och vilka enheter som finns.
17. Medskick: Viktigt att behålla sakkunniga.
18. Idag jagar man många familjer som kanske inte går att få tag i eftersom de tex flyttat utomlands. Detta är resurskrävande, vi behöver ha med detta in i utformningen av verksamhetsområdet och enheterna.
19. Fråga dyker upp kring om vi ska behålla områdesuppdelningen i ärenden eller om det kommer förändras.
20. Fråga om vad man tar med sig från tidigare organisationsförändringar och hur man tänker kring det här förslaget utifrån det.
21. Fråga om hur många medarbetare som ligger på varje block av familjebehandling. Tillägger att det blir ca dubbelt så många som det är idag.
22. Fråga dyker upp om hur man tänker sig förändra kulturen i organisationen.
23. Fråga om ifall vi ska sitta kvar i huset eller om vi ska ut i området.
Svar: inte mer än att vi ska flytta om i huset och komma närmare varandra. Fastighet jobbar med att se över detta.
24. Medskick: Familjecentraler borde vara i ett eget led med egen arbetsledning. De är utspridda rent geografiskt och är ett mycket krävande arbete.
25. Fråga om omvärldsbevakning utifrån det nya förslaget i relation till erfarenheter från andra kommuner.
26. Redogörelse för hur fördelningen av resurser ser ut på enheten idag:
Myndighet – 15,5
Familjehemshandläggare – 8,5
Jour och rekrytering - 5
Skolfam - 4 (Stöd från Elin Johansson, sakkunnig)
Stöd till föräldrar - 2
27. Fråga dyker upp om kostnader och det som kommunicerats tidigare kring det ekonomiska läget, utbildningsstopp etc. Svar om att det inte finns sparkrav i omorganiseringen.
28. Fråga om teamledarens respektive chefens ansvar kopplat till delegation.
29. Medskick: vi har pratat mycket om att vi har stuprör mellan vuxen och barn men det finns många stuprör som vi inte pratat så mycket om i detta förslag och där är kulturförflyttningar jätteviktigt för HUR vi jobbar och samverkar.
30. Sakkunnig på familjehem reagerar på stödet på familjehem vad gäller chefer, teamledare och antalet personal i teamen. Alldeles

för stor belastning, för lite stöd, för många medarbetare + många tunga ärenden.

31. Fråga om administratören på familjerätten, ligger denne nu på UU eller har den tjänsten plockats bort?
32. Generellt hot kring omorganiseringen - Att cheferna kommer längre från verksamheterna och får minskad förståelse/känsla för arbetet som görs och för personalen. Svårt med medarbetarsamtal och lönesamtal och lönesättning. Viktigt att cheferna är regelbundet närvarande på verksamhetsmötena.
33. Antigen att vi har samordnare kvar eller att det blir en egen Teamledare för Familjehuset
34. Var finns receptionen? Varför inte i första linjen? Varför inte placeringsgruppen i Boende? Varför inget administrativt stöd i "första linjen" – 4,5 åa i andra linjen, 5 åa i boende, 0 åa i första linjen. Ordet stödfunktion är problematiskt – verksamheten förväntar sig genomförande/utförande snarare än expert-råd. Varför är vissa "stab" men andra "stöd"? Kan vi tänka ut någon annan benämning som är mer korrekt? Varför "chef på chef" inom Part och Säkerhet/fastighet? Hur ser planen för tillgänglighet gentemot Helsingborgarna ut framöver? Framför allt i första linjen. Öppettider 8–17 känns omodernt. Tanken om 1177 – var tog den vägen.
35. Hur kommer organisationsförändringen att se ut utåt? Kommer det att vara tydligare samt underlätta för medborgarna att söka/få det stöd de behöver?
36. •Antalet socialsekreterare kommer att öka från april p g a ny lagstiftning. 4 enheter för UU blir då stora utifrån chefsansvaret (28–30 socialsekreterare/chef)
37. •5 enheter innebär istället ca 20 medarbetare/chef men i gengäld behövs endast 2 teamledare/enhet
38. •Administratör FH, finns 2 idag, men den ena tjänstgör i huvudsak mot UU. Så 1 admin FH och ev. en utökning av admin UU. Behöver se över de administrativa uppgifterna för att identifiera behovet i den nya UU vht
39. •FH innehåller också jour och rekrytering och ger uttryck för att det behövs 2 teamchefer

Andra linjen/myndighet, alt 1



Andra linjen/myndighet, alt 2

