



## Svar på hot från inkomna SWOT

Skriv texten här

STYRKOR

SVAGHETER

MÖJLIGHETER

**HOT**

## **1. Struktur och genomförandet måste planeras**

- Det finns en plan som är publicerad på intranätet. Den revideras kontinuerligt i processen.

## **2. Tappa specialkompetens**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

## **3. Personal slutar**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

## **4. Val av teamledare**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

## **5. Att andra organisationer ska förstå förändringen**

- Har tagits med i risk- och konsekvensanalysen för verksamheten.

## **6. Teoretiskt ser det bra ut, är det hanterbart? (Mobila teamet)**

- Ja, enligt vår plan. Bedömningen är att det är rimligt antal medarbetare.

## **7. För många kockar i ett ärende i de "flexibla teamen"**

- I teamledarens uppdrag ingår bland annat att fördela ärenden inom teamen.

## **8. Kan riskera personal som säger upp sig/splittras**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

## **9. Tillitsbaserad styrning minskar – beroende på vilken teamledare det är**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

## **10. Otydligt inflöde utifrån - vem ansvarar och hur?**

- En fråga som inte rör organisationsstrukturen, och som tas med för vidare arbete utanför organisationsförändringen. Ingångsvärdet är att möta stadens invånare förebyggande med biståndslösa insatser.

#### **11. Risk att förlora barnperspektivet i “sammanslagningen” av boendena**

- De olika behoven från våra invånare styr vår verksamhet där olika perspektiv kommer till tals. Uppdragen för boendena förändras inte i organisationsförändringen.

#### **12. Ekonomiska förutsättningar - hur får vi till optimal balans mellan “stabil organisation” och utveckling?**

- Är inte en fråga för själva organisationsstrukturen, men tas med i beräkningar för organisationen och budgetarbete.

#### **13. Hur optimerar vi förebyggande satsningar och samtidigt upprätthåller den lagstadgade verksamheten?**

- Det har vi gjort i förslaget med organisationen. Det är en process och vi behöver först säkerställa myndighetsutövningen. Vi satsar framåt på de stadsbidragen som kommer i samband med omställning, det kommer satsas på förebyggande och de tillgängliga delarna.

#### **14. Den ekonomiska uppföljningen kommer att bli oerhört svår och komplicerad under den närmsta perioden**

- En fråga som inte rör organisationsstrukturen, och som tas med för vidare arbete utanför organisationsförändringen. Dialog har och sker med ekonomienheten.

#### **15. Risk med att nyckelpersoner lämnar under processen. Vad händer om tex förvaltningsdirektören byter tjänst?**

- Det är en hypotetisk fråga. Organisationsförändringen kommer pågå oaktat om ex. socialdirektören kommer sluta.

#### **16. Personal slutar**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

#### **17. Vad menas med hot?**

- Hot är ett av områdena i en SWOT. Här finns mer info om SWOT <https://sv.wikipedia.org/wiki/SWOT-analys>.

**18. Receptionens uppdrag borde ses över då det är vårt ansikte utåt och det första man möter när man kommer till Bredgatan. Receptionen är VIKTIG. Utsatta för mycket hot, våldsamma personer.**

- Eventuell justering av receptionens uppdrag kommer ses över längre fram utanför denna organisationsförändring.

**19. Det är inte gjort någon effekthemtagning på denna organisationsförändring.**

- Vi kommer ha en utvärdering och uppföljning som påbörjas senare i höst. Det har även gjorts ekonomiska beräkningar av förändringen.

**20. Fastighet och säkerhetsfrågor inte prioriteras eller sätts in i de sammanhang i verksamheterna**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget. Uppdraget för dessa verksamheter är både strategiskt och operativt.

**21. Känner sig osedda och underskattade. Oroliga medarbetare i huset**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**22. Familjehuset "försvinner" i den stora gruppen om det bara ska vara en teamledare.**

- Det har gjorts justeringar kring detta i det reviderade organisationsförslaget.

**23. Samordnartjänsterna försvinner? Inga stödgruppleadare utifrån**

- Familjehusets uppdrag är inte förändrat. Därför kommer inte detta beröras.

**24. Hotet för oss skulle vara om vi inte får sitta kvar i våra lokaler och får fortsätta vara en egen och unik verksamhet. Det är det vi bygger nedanstående på.**

- att dynamis, med sin verksamhet och goda rykte kommer att försvinna i en stor grupp av familjebehandling och personligt stöd.

- att vi kommer längre i från familjehuset där vi annars skulle kunna utöka vårt samarbete.

- Utvärdering kommer ske under punkt 9 i organisationsförändringen.

**25. Otydlig ledningsstruktur, kan riskera långdragna processer med styrgrupperna pga att teamledare ej har mandat att fatta beslut**

- Delegationsordning ses över i organisationsförändringen. Teamledarens mandat kommer klargöras i processen.

**26. Viktigt med tydliga rutiner tex samverkan för att inte "bygga nya stuprör"**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika stuprör.

**27. Den tillitsbaserade styrningen kan minska**

- Denna fråga hanteras inte i organisationsstrukturen. Det är en hypotetisk fråga.

**28. Minskad flexibilitet i arbetet – hur vill teamledare /ny chef leda?**

- Verksamhetscheferna kommer arbeta med rutiner och arbetssätt för att skapa en likvärdig ledningskultur.

**29. Teamledaren kan bli överhopad/få en pressad arbetssituation**

- Kravprofil kommer tas fram under punkt 2 i organisationsförändringen där det framgår vad teamledaren ska göra.

**30. Risk att personal slutar pga missnöje med omorganisationen eller vill arbeta med tex barn.**

- Tas med i riskbedömningen av arbetsmiljön.

**31. Finns en risk att "öka stuprör" utifrån segmenteringen i nya block**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika stuprör.

**32. Oror för framtida teamledare. Kontakt med region, alla kommuner etc.**

- Gjort justeringar i det reviderade organisationsförslaget.

**33. Arbetsledare på MSNV finansieras på 50% av region skåne.**

- Gjort justeringar i det reviderade organisationsförslaget.

**34. Alla team jobbar med innovation och utveckling, är det dåligt att lägga de separat? Bättre insyn i hur våra verksamheter ser ut idag och vilka behov som finns.**

- Det är olika uppdrag som finns i dessa funktioner. Utveckling och innovation arbetar med verksamhetsutveckling och är ett stöd till kärnverksamheten.

**35. Förändras ungdomarnas syn på MSNV? Påverkar det villigheten att besöka oss?**

- Uppdraget för MSNV förändras inte med organisationsförändringen.

**36. Samhörigheten med övriga SKÅNE i form av Maria mottagningar riskerar att försvinna? Att kunna jämföra och ha större perspektiv mot klientgruppen riskerar att söndras**

- Nuvarande uppdrag förändras inte.

**37. Vi är inte ensamma som en integrerad verksamhet. Barnhuset är en sak, Skolfam och ev. andra. Hur ser man till att den autonomi som behövs kommer att fortsätta i den nya organisationen?**

- Det är svårt att förstå frågan. Utvärdering kommer ske under punkt 9 i organisationsförändringen.

**38. Att MSNV uppfattas som enbart "missbruksverksamhet" om vi ska tillhöra samma blocka som Rådgivningen och Västergård.**

- MSNV arbetar med riskbruk och beroende

**39. Att fördelningen mellan region och kommun rubbas i omorganisation. Att tillhöra och styras av region som kommun är en styrka och förespråkas i samsjuklighetsutredningen.**

- Uppdraget är oförändrat.

**40. Risk att vuxenärendena nedprioriteras utifrån budget samt tid /prioritering hos teamledare.**

- Vårt uppdrag är att möta våra invånare och att säkerställa att målgrupper inte ställs mot varandra. Fördelning av ärenden är en del av teamledarens roll.

**41. Kan vara negativt att blanda unga/vuxna i insatser och boende utifrån smittoeffekt.**

- Boendena kommer ha samma målgrupp som i dagsläget.

**42. Krävs nära samarbete mellan teamledare och EC utifrån att EC har arbetsmiljöansvar och personalansvar, detta samarbete kan ta tid från det operativa arbetet.**

- Dialogen och upplägget mellan enhetschef och teamledare hanteras av dessa för att säkerställa respektives uppdrag och det behov som finns i verksamheten.

**43. Arbetsgrupper som gör en egen tolkning på vad som är en väg in. Behövs en gemensam och begriplig tolkning på vad som gäller**

- Det ligger på verksamhetscheferna att arbeta med bland annat denna process. Den primära ingången är genom första linjen, vilket kan förändras i det enskilda ärendet beroende på invånarens behov.

**44. Enhetschef kommer för lång från medarbetarna och den dagliga driften.**

- Enhetschefens uppdrag är att jobba strategiskt inom de verksamhetsområden där det finns teamledare. Har ett uppdrag med ansvar för verksamhet, personal och ekonomi där det ligger på respektive chef att vara delaktig i verksamheten efter det behov som finns.

**45. För stort område med vägen in, blir för många medarbetare under en enhetschef.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**46. Olika uppdrag, socialjouren servar totalt 11 kommuner, samverkan tar tid.**

- Det har gjorts justeringar i det reviderade organisationsförslaget. Uppdraget för socialjouren är oförändrat.

**47. Barnhuset kommer att prioriteras ner av mer akuta ärende på familjefridsgruppen**

- Barnhusets uppdrag förändras inte i denna organisationsförändring.

**48. Vägen in, mottagning och Krim-team kommer att nyttja socialjourens resurser i ärende och socialjourens uppdrag fredas inte.**

- Detta är en hypotetisk fråga som är svår att besvara. Uppdragen förändras inte i denna organisationsförändring.

**49. För lite med en teamledare på vägen in, behövs fler.**

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**50. Att olika kulturer blandas och kan skapa grupperingar inom de olika teamen**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta. Det ligger på verksamhetscheferna att säkerställa att det finns rutiner och arbetssätt inom verksamhetsområdena.

**51. Fortsatta uppsägningar innan den nya organisationen har satt sig.**

- Tas med i riskbedömningen av arbetsmiljön.

**52. Räcker teamledare till för familjecentralerna? Risk för att fokus hamnar mer på familjebehandling utifrån deras uppdrag.**

- Justering har skett i det reviderande organisationsförslaget.

**53. Vuxen har haft utmaningar i dialogen mellan myndighet och verkställighet. Risk att samma utmaningar består och förstärks i ny organisation. behöver tänka till noga hur en person oberoende struktur/kultur bör byggas för att minimera oklara roller/uppdrag/klienter faller mellan stolarna mellan nya verksamhetsområden.**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta. Det ligger på verksamhetscheferna att säkerställa att det finns rutiner och arbetssätt inom verksamhetsområdena.

**54. Fokus på vuxna och SP-klienter kan tappas bort när barnären den prioriterar sig själv. Behöver säkerställa att dessa grupper får sina rättigheter/behov tillgodosedda.**

- Vårt uppdrag är att möta våra invånare och att säkerställa att målgrupper inte ställs mot varandra.

**55. Mixade team; den inre sekretessen blir svår att upprätthålla, vilket innebär risker för den enskildes integritet. Behöver säkerställa att obehöriga inom förvaltningen inte får ta del av uppgifter.**

- Frågan tas med till risk- och konsekvensanalys av verksamheterna samt riskbedömning av arbetsmiljön.



**56. Det är svårt att upprätthålla den inre sekretessen genom behörighetsstyrning i verksamhetssystemet när vi får mixade team. Åtkomst till uppgifter i systemet behöver hanteras korrekt, kontroll av loggar behöver öka.**

- Har tagits med i Risk- och konsekvensanalysen ur ett verksamhetsperspektiv, samt riskbedömning av arbetsmiljön.

**57. Risk att stabsarbetet tappar fokus på kvalitet i verksamheten och i för hög utsträckning riktar sina tjänster "uppåt".**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben. Stab och stödfunktioner är till för att stödja kärnverksamheten.

**58. Förslaget med staben/stödfunktioner centralt är inte tillräckligt genomarbetat (jämför kärnverksamheten) och behöver processas mer för att säkerställa rätt stöd för ledning och verksamhet.**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben.

**59. Försämrade arbetsmiljö med stora grupper: mindre grupper behöver finnas för att få effektiva APT och god arbetsmiljö.**

- APT kan exempelvis delas upp om behov finns. Utvärdering sker under punkt 9 i organisationsförändringen.

**60. För lite stöd fr medarbetare på familjehem, ska det inte vara två teamledare?**

- Justering har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**61. Risk för medarbetare att inte kunna fördjupa sin expertis pga blandning av perspektiv/målgrupper**

- Inom varje team finns det specialister, och teamen arbetar som generalister för att kunna omhänderta hela familjen.

**62. Att man inte tar invånares behov i beaktning när man förutbestämmer att teamen ska ha X antal BUF utredare och X antal vuxen utredare. Det borde istället vara ett vuxenteam och två barnteam under varje enhetschef. Det syns inte i förslaget att teamen ska kunna vara flexibla och att man bygger teamen på invånarnas behov.**

- Tas med vidare till verksamhetscheferna att arbeta med. Hanteras i punkt 8 under organisationsförändringen.

**63. Det är otydligt vem och hur som ska arbeta med det förebyggande arbetet på en generell nivå.**

- Denna fråga hanteras inte i organisationsstrukturen. För socialförvaltningen ligger det förebyggande arbetet på samtliga medarbetare i vår organisation.

**64. Risk att föreståndare på stödboenden för barn och unga inte är inriktad och har kompetens i vad det innebär att arbeta med den målgruppen**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**65. Att stödfunktionerna har för många chefer. Tex en chef som har en medarbetare. Å andra sidan för många medarbetare under stabschefen. Otydligt vad teamledare för staben ska göra? Borde vara en enhetschef istället utifrån att det är för många medarbetare.**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben.

**66. Strategier som ligger under administrationen? Här behövs tydlighet i vad som gäller.**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben.

**67. Att det inte blir någon mer förändring än att vi flyttar runt tjänster/avd i organisationen och alla fortsätter som förut, d v s vuxen handlägger vuxen etc**

- Vi förväntar oss andra arbetssätt, metoder och modeller (flexibla team). Vilket ska ge en förflyttning från myndighet till sociala tjänster och mer förebyggande arbete.

**68. Förebyggande arbete och tidiga insatser är inte samma sak och det finns oroväckande lite av rent förebyggande arbete i förslaget. Det har inte avsatts särskilda resurser eller särskilt ansvar för att ta fram ett brett förebyggande arbete. Det förebyggande arbetet samorganiseras inte med andra förvaltningar som AMF, VOF, SFF och SLF. Hög risk att det bara**

**blir tidiga insatser som idag och att vi inte förebygger att invånare behöver dessa insatser.**

- Det förebyggande arbetet ingår i allas uppdrag, men kommer att behöva utvecklas tillsammans med externa samarbetspartners.

**69. Obegripligt att familjerättens utredningsgrupp ligger i första linjen. Argumentet att skala upp förebyggande insatser på familjepunkten håller inte. Det kommer alltid behövas myndighetsutövning inom familjerätt. Barn och familjer kommer ikläm mellan familjerättsliga utredningar och barnavårdsutredningar och det hade varit bättre om familjerättens utredningsgrupp hade legat inom Myndighet så att de olika rättsutredningarna kan utvecklas och synkas bättre för barnens bästa.**

- Om man ska flytta myndighetsutövningen på familjerätten bör man flytta både. Dock kommer myndighetsutövningen bli för stor. Flytta både familjerätt och familjefrid till myndighet. Det viktigaste är att vi arbetar flexibelt inom hela förvaltningen, så att rätt resurser kommer till individernas behov. Vår intention är att fortsätta minska myndighetsutövning till förmån för förebyggande och tidiga insatser. Därför är vårt fortsatta förslag en sammanhållen familjerätt.

**70. Risk att vuxenkompetensen hos chefer och teamledare på UU tappas**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**71. Processen från UU till verkställighet boende behöver bli tydlig innan vi sätter igång.**

- Det ligger på verksamhetscheferna att arbeta med bland annat denna process.

**72. Risk att vuxenärendena blir nedprioriterade.**

- Vårt uppdrag är att möta våra invånare och att säkerställa att målgrupper inte ställs mot varandra. Fördelning av ärenden är en del av teamledarens roll.

**73. EC och teamledare bör ha både vuxen- och barnkompetens i respektive enhet**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

#### **74. Risk att socialpsykiatri prioriteras ned och att kompetensen saknas på UU**

- Uppdraget kvarstår. Vårt uppdrag är att möta våra invånare och att säkerställa att målgrupper inte ställs mot varandra.

#### **75. Risk att vi bygger nya stuprör som skapar nya samarbetssvårigheter**

- Det ligger i våra allas uppdrag att samverka med varandra i organisationen och är en kulturförändring som måste till där alla är viktiga i detta arbete. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

#### **76. Att chefer säger upp sig under processen.**

- Tas med i riskbedömningen av arbetsmiljön.

#### **77. Är det verkligen rimligt med 100 medarbetare i stab- och stödfunktionerna?**

- Det är olika uppdrag som finns i dessa funktioner, exempelvis säkerhet och fastighet och inte enbart administrativ personal. Syftet med stab och stödfunktioner är att frigöra resurser för kärnverksamheten och stödja dessa i sitt arbete.

#### **78. Nuvarande EC får ett förändrat uppdrag, vad gör det med löneutvecklingen?**

- Löneöversyn sker enligt stadens riktlinjer vilket finns på intranätet.

#### **79. Skillnader mellan teamledare, administratör, förstesekreterare?**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

#### **80. Risk att målgrupperna ställs mot varandra och att vuxna inte prioriteras**

- Vårt uppdrag är att möta våra invånare och att säkerställa att målgrupper inte ställs mot varandra. Fördelning av ärenden är en del av teamledarens roll.

**81. Risk att skillnader mellan vuxna-ungdomar kan upplevas som orättvisa**

- Detta är en hypotetisk fråga som är svår att besvara. Uppdragen förändras inte i denna organisationsförändring.

**82. Risk att Bostad Först försvinner i den stora massan av boende.**

- Vi har redan fokus på bostad först, vilket kommer fortsätta. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

**83. Risk att ansvaret läggs över på individen att ta del av de biståndslösa insatserna**

- Syftet med Första linjens socialtjänst är att stadens invånare ska bli mer delaktiga i det förebyggande arbetet. Det innebär även att invånaren ska ha möjlighet till självhjälp och ha möjlighet att ta eget ansvar.

**84. Svårighet att nå ut med info till medborgarna om vilka insatser vi erbjuder**

- Har inte med organisationsstrukturen att göra.

**85. Olika kulturer och olika generösa med beslut på myndigheten**

- Det ligger på verksamhetscheferna att arbeta med bland annat denna process.

**86. Vi får inte skapa nya stuprör, viktigt att man inte hamnar i olika team om man blir ett ärende på nytt**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta. Det ligger på verksamhetscheferna att säkerställa att det finns rutiner och arbetssätt inom verksamhetsområdena.

**87. Processen från beslut till verkställighet inklusive kölista och prioritering behöver tas fram innan vi kör igång**

- Det ligger på verksamhetscheferna att arbeta med bland annat denna process.

**88. Risk att vi tappar kompetens under processens gång, en oro innan allt är på plats**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**89. Risk att vi tappar värdefull kompetens**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**90. Risk att vi inte får behålla vår chef och att det förändringsarbete vi påbörjat stannar av.**

- Alla medarbetare behövs i socialförvaltningen. Personalomsättning har tagits med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**91. Risk att de unga hänvisas till Fenix, ej lämpligt för unga**

- Uppdraget för Fenix ändras inte i organisationsförändringen.

**92. Risk för otydligt ledarskap genom oklara roller som chef resp. teamledare**

- Dialogen och upplägget mellan enhetschef och teamledare hanteras av dessa för att säkerställa respektives uppdrag och det behov som finns i verksamheten.

**93. Risk för att chefen blir mindre tillgänglig och inte har nödvändig detaljkunskap i verksamheten**

- Enhetschefens uppdrag är att jobba strategiskt inom de verksamhetsområden där det finns teamledare. Har ett uppdrag med ansvar för verksamhet, personal och ekonomi där det ligger på respektive chef att vara delaktig i verksamheten efter det behov som finns.

**94. Risk för att chefen blir mindre tillgänglig och inte har nödvändig detaljkunskap i verksamheten**

- Detta har tagits hänsyn till i det reviderade organisationsförslaget. Teamledare är exempelvis operativa ledare och stödjer i det operativa arbetet.

**95. Oro eftersom vi inte vet om vi får behålla vår chef.**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**96. Oro att vi inte vet om vi får behålla chefen. Vem bestämmer det? Hur ska processen gå till? Vi vill inte byta chefer!**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**97. En risk att chefen får mer av nuvarande EC-uppgifter**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

**98. Risk att man inte har någon info om de invånare i insatser/service**

- Den information som du behöver ha för att utföra ditt uppdrag ska du ha tillgång till.

**99. Risk att vi behöver byta chef (igen)**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

**100. Risk att vårt täta samarbete med myndigheten idag försvagas**

- Organisationsförändringen ska inte påverka ert samarbete.

**101. Risk att klienterna behöver byta handläggare.**

- Om behovet finns kommer de berörda handläggarna ha en överlämning.

**102. Nya stuprör.**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta. Det ligger på verksamhetscheferna att säkerställa att det finns rutiner och arbetssätt inom verksamhetsområdena.

**103. Risk att den som matchar med en ledig boendeplats inte har kunskap om skillnader på boendena = att det blir mindre lyckade placeringar**

- Verksamheten behöver ha rutiner och arbetssätt som säkerställer placeringarna.

**104. Risk att målgruppen "drogfria" urholkas om Plutog.11 organiseras med Malmö-gatan**

- Uppdragen för de olika boendena ändras inte i organisationsförändringen.

**105. Risk att chefsbyten leder till sämre kvalitet, både generellt, men för vår del om chefen inte har kunskap om nyktra boende**

- Tas upp i riskbedömningen av arbetsmiljön.

**106. Risk att unga nynyktra placeras på Plutogatan 11, vilket skulle kunna leda till ökad risk för hot och våld.**

- Uppdraget för Plutogatan 11 ändras inte i organisationsförändringen.

**107. Risk att det blir ett nytt stuprör mellan boende och myndighet**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta. Det ligger på verksamhetscheferna att säkerställa att det finns rutiner och arbetssätt inom verksamhetsområdena.

**108. Teamet splittras i olika verksamheter; Boende och Första linjen**

- Organisationsförändringen kommer innebära att vissa medarbetare får nya närmsta kollegor

**109. Ökad arbetsbelastning, fler remisser/ärenden från BUF, utan att vi får mer resurser/personal.**

- Med förflyttningen till sociala tjänster och förebyggande arbete behöver det på sikt ses över fördelningen av resurser inom socialförvaltningen.

**110. Svårt att hinna med akuta ärenden pga mindre team.**

- Detta är en fråga som får utvärderas. I teamledarens uppdrag ingår det att fördela ärenden inom teamet. Utvärdering ingår under punkt 9 i organisationsförändringen.

**111. Att myndigheten inte har tillräckligt med kunskap/erfarenhet av vuxen målgrupp och det fattas fel beslut ang boende, missbruk och socialpsykiatri.**

- Uppdraget kvarstår i den nya organisationen och teamledaren kommer vara behjälplig i ärendehantering.

**112. Resursteamet faller mellan stolarna i omorganiseringen.**

- Vad frågeställningen syftar till går inte att klargöra. Inga förändringar är planerade utifrån dagens uppdrag. *Alla resurser*



*kommer tas tillvara på i den nya organisationen, ingen funktion kommer hamna mellan stolarna.*

**113. Sjukskrivningar, belastande med stor förändring.**

- Tas med i riskbedömningen av arbetsmiljön.

**114. Uppsägningar, vi tappar kompetens.**

- Tas med i riskbedömningen av arbetsmiljön.

**115. Att chefer på nya myndigheten inte har kompetens om vuxens målgrupp(socialpsykiatri, missbruk, samsjuklighet, boenden) utifrån att troligen blir många chefer från BUF på myndigheten.**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**116. Att få en chef från BUF som inte kan vuxenfrågor och missbruksfrågor**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**117. Viktigt att ha en chef eller teamleader som kan vuxenbehandling/missbruk**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**118. Många BUF myndighetschefer/första sekreterare på nya myndigheten, vem beviljar vuxenbeslut gällande internatplatserna (delegationen som idag är hos en chef)?**

- Delegationsordningen ses över i organisationsförändringen.

**119. Administratör? Dygnsverksamhet med lägenheter viktigt!!! Mkt medarbetare nästan 200 st, varför bara Boende?**

- I organisationsförslaget finns det administrativa resurser i alla verksamhetsben, inklusive boende.

**120. Teamledare i 1 linjen, ska de göra det administrationen gör på boende och myndigheten**

- Kravprofil kommer tas fram under punkt 2 i organisationsförändringen där det framgår vad teamledaren ska göra.

**121. CM i staben, hur ska det fungera praktiskt när det arbetet idag är att utbilda, handleda i de olika teamen (1a linjen, myndigheten)**

- Kravprofil kommer tas fram under punkt 2 i organisationsförändringen där det framgår vad teamledaren ska göra.

**122. Hur kommer löneutvecklingen att se ut när tjänsten får ett annat innehåll än idag.**

- Löneöversyn sker enligt stadens principer, vilket finns beskrivet på intranätet.

**123. Arbetsbeskrivningar är viktig vid val av tjänsterna**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

**124. Inga vuxenchefer på myndigheten idag.**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

**125. Spetskompetensen kan försvinna vid blandandet av barn/vuxen.**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**126. Delegationsordningen med många olika chefer**

- Delegationsordningen ses över i organisationsförändringen.

**127. Teamledaren kan inte ha verksamhetsansvar**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

**128. Ska Teamledaren göra adm uppgifterna i Insats, då kommer det uppdraget att se annorlunda ut för dessa Teamledare.**

- I det reviderade organisationsförslaget har administrativs resurser omfördelats. Befattningarna hanteras under steg 2 i organisationsförändringen.

**129. Verksamhetsnära stöd centreras i nya organisationen**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben. Stab och stödfunktioner är till för att stödja kärnverksamheten.

**130. Hur vet verksamheterna vad det finns för kompetens/resurser i staben**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben.

**131. Spetskompetens vuxen försvinner**

- Tas med i riskbedömningen av arbetsmiljön.

**132. Ny chef som inte kan verksamheten**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**133. Ny myndighet med nya chefer från BUF som inte kan verksamheten många fler biståndsfria ärende, då de kanske inte vet "tyngd"**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**134. Ny myndighet med nya chefer från BUF som inte kan verksamheten många fler biståndsfria ärende, då de kanske inte vet "tyngd"**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

**135. Ska vi bli en mottagning o ta emot orosanmälningar?**

- Uppdragen ändras inte i organisationsförändringen.

### **136. Ska vi flytta från våra bra lokaler?**

- Det finns ett pågående arbete att se över lokalerna på Bredgatan och för socialförvaltningen i stort.

### **137. Att det inte blir en chef och ledarskap som kan missbruk, beroende problematiken**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

### **138. Sörengruppen/ samverkan med vaktmästarna med nya organisationen?**

- Sörengruppen är en arbetsmarknadsåtgärd, vilket inte ska förväxlas med den arbetsuppgifter som utförs av fastighet och vaktmästarna där.

### **139. Inte samma närhet till chefen**

- Vad som innebär närhet för den enskilda medarbetaren behöver tas i dialog med sin chef. Exempelvis är det fysisk närvaro, tillgänglig på telefon, teams, mail etc.

### **140. Chef från BUF som inte kan vuxenfrågor och missbruksfrågor-**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

### **141. En ny chef som inte kan verksamheten.**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

### **142. Verksamhetens utveckling, bromsas upp**

- Tas upp i risk- och konsekvensanalys av verksamheten.

### **143. Kollegier som inte har "vanlig anställning", hur går det med deras processen.**

- Inga förändringar i deras uppdrag.

### **144. Karpens verksamhet och deltagare "försvinner" i dialogen**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**145. Omställningen överskuggar utvecklingsarbetet av Karpen. Verksamheter har slagits ihop till en mindre kostym för att vi därefter skall bygga upp och expandera. (förklaring från-Jessica Nordenvall).**

- Uppdraget förändras inte i och med denna organisationsförändring, förutom det övergripande syftet att arbeta mot första linjens socialtjänst och sociala tjänster.

**146. Risk att avstånd mellan familjebehandling och utredning ökar, hur öka kvalité och omfattning på samarbete mellan UU och Behandling?**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta. Det ligger på verksamhetscheferna att säkerställa att det finns rutiner och arbetssätt inom verksamhetsområdena.

**147. Finns en risk för personalflykt utifrån den ökade belastning/förändringar en omorganiserings-process medför.**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**148. Hur familjebehandlingen organiseras kommer att påverka hur man kan möta både "biståndslösa behov" och "biståndsbedömda behov". Arbetsbelastning kan påverkas negativt i synnerhet om det saknas en tydlighet i prioritering. I förlängningen kan detta leda till personalflykt och kompetensförlust. Hur tillgodose behov av avancerat stöd för de biståndsbedömda uppdragen?**

- Man har teamledare och enhetschef som stöttar och coachar och säkerställer verksamheten tillsammans med medarbetarna.

**149. Åldersspann 0-100 (på Andra linjen/UU) ställer mycket höga krav på kompetens inom teamet/teamledare**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**150. Vägen in, svårt att få ihop enheten, för stor.**

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**151. Familjefridscentrum under första linjen, blir ensamt kring myndighetsutövningen, sårbart. Ser detta som ett stort hot som**

**behöver åtgärdas. Familjefrid bör ligga under myndighet så att det blir konsekvent och så att arbetet blir rättssäkert.**  
**Enhetschef får tillse att det förebyggande arbetet görs parallellt**

- Om man ska flytta myndighetsutövningen på familjerätten bör man flytta både. Dock kommer myndighetsutövningen bli för stor. Flytta både familjerätt och familjefrid till myndighet.  
Det viktigaste är att vi arbetar flexibelt inom hela förvaltningen, så att rätt resurser kommer till individernas behov. Vår intention är att fortsätta minska myndighetsutövning till förmån för förebyggande och tidiga insatser. Därför är vårt fortsatta förslag en sammanhållen familjerätt.

**152. Måste vara tydliga gränsdragningar och delegation och mandat.**

- I organisationsförändringen ingår det att se över delegationsordning och arbetsinstruktion.

**153. För lite resurser på vägen in, viktigt att ha med att samverka för t ex socialjouren tar mycket tid.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**154. Enhetschef kommer för långt ifrån den dagliga driften.**

- Enhetschefens uppdrag är att jobba strategiskt inom de verksamhetsområden där det finns teamledare. Har ett uppdrag med ansvar för verksamhet, personal och ekonomi där det ligger på respektive chef att vara delaktig i verksamheten efter det behov som finns.

**155. Att sektionscheferna behöver konkurrera mot varandra gällande tjänsterna.**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**156. Personal slutar vid en stor förändring.**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**157. Vi måste ha en rimlig tidsplanering, inte rimligt att sätta igång en så här stor process innan sommaren.**

- Tidplanen är justerad och uppdateras löpande på intranätet på sidan Organisationsförändring.

**158. Att det blir en påverkan på mottagningschef från utredningschefer när ärendebelastningen är hög.**

- Justeringar har gjorts i organisationsförslaget.

**159. Vägen in – Krimteamet helt annorlunda uppdrag, endast förhandsbedömningar gemensamt. Krimteam eget område liknande familjefridscentrum, båda i myndighet.**

- Förhandsbedömningar och ingången är gemensam för mottagning, socialjour och krimteamet.

**160. För få teamledare i Vägen in, borde vara tre teamledare istället för en (sett till hur man resonerar kring utredningsteamen). Mer akutstyrd verksamhet som behöver nära arbetsledning.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**161. Maria Skåne NV – en integrerad verksamhet som kräver en chef som arbetar strategiskt och långsiktigt gentemot kommuner i NVSkåne & Regionen. Även ingår i ledningsgrupp Maria Skånemottagningar med 4 chefer i resp. Maria mottagning. Chefsroll är 50% på Socialförvaltningen och 50% Region samt 7 kommuner till. Samverkansuppdrag omfattande, kräver 100% enhetschef.**

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**162. Hänsyn behöver tas och överväga på det specifika uppdraget i integrerad verksamhet som MSNV. Chef MSNV ansvarar, enligt avtal, även för medarbetarna från Regionen- läkare, sjuksköterska, kurator, medicinsk sekr. Yttersta ansvaret ligger på chefsrollen. Utöver dagligt operativt arbete är prioritet – samverkan, 3 olika ledningsgrupper och flera uppdragsgivare. Risker finns/hot att det inte kommer att finnas utrymme för samverkan med kommuner och utskott som chefen ingår i.**

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**163. Större grupp för både teamledare och chef**

- Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

**164. Chefer söker sig till andra chefstjänster då teamledarrollen inte verkar så attraktiv, vare sig för nuv. chefer eller medarbetare**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet.

**165. Skapar en myndighetstung verksamhet som riskerar att äta upp resurserna för förebyggande arbete**

- vi måste säkerställa myndighetsutövningen för att kunna utöka de biståndslösa insatserna med tiden.

**166. Teamledare som får mycket ansvar, men inga mandat/befogenheter**

- Teamledarens ansvar kommer bland annat beskrivas i delegationsordningen som kommer ses över som en del i organisationsförändringen.

**167. Långt avstånd mellan ledning och verksamhet, både symboliskt genom samling på 5:e våningen och i den formella strukturen**

- Det ingår i allas uppdrag att samverka med varandra och att undvika att stuprör bildas.

**168. Fokus ska ligga på kärnverksamheten men trots det är det mer chefstätt på stabs- och stödfunktionsnivå än i verksamheten. Risk för snedfördelning av resurser**

- Det är olika uppdrag som finns i dessa funktioner, exempelvis säkerhet och fastighet och inte enbart administrativ personal. Syftet med stab och stödfunktioner är att frigöra resurser för kärnverksamheten och stödja dessa i sitt arbete.

**169. Risk att man missar vad varje målgrupp behöver när man tar bort åldersindelningen och när alla boenden ligger under samma enhet. Ex ifrågasättande av samordnarrollen som behövs på barn men inte på vuxen**

- Uppdraget kvarstår. Vårt uppdrag är att möta våra invånare och att säkerställa att målgrupper inte ställs mot varandra.

**170. HVB - Om man ska ha chefen och teamledaren på plats på varsitt boende kan det bli snedfördelat vad gäller tid på boendet. EC kan ha svårt att vara på plats lika mycket som teamledare. Man behöver då se över vilka förväntningar som finns från ledningen på ex möten på Bredgatan. Man vill gärna ha en teamledare per boende för att undvika detta**

- Detta är justerat i det reviderade förslaget till organisation.

**171. Risk att ha familjecentralerna under familjebehandling/personligt stöd – stort och tungt arbete (kan**



**motsvara 50%-tjänst för en chef). Förslag: en styrgrupp per familjecentral.**

- Det har gjorts justeringar i det reviderade organisationsförslaget.

**172. Personligt stöd/familjebehandling/Dynamis - det blir många medarbetare. Tungt för 1 teamledare och 1 chef. En teamledare per block istället för 1 på två block.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**173. Det finns risker med att tänka att teamledare ska kunna täcka upp för det arbete sakkunniga tidigare gjort. De som jobbat som operativa ledare länge har svårt att hitta lösningar för alla ärenden. Där är sakkunniga viktiga och det kan vara svårt för teamledare att klara av detta stora uppdrag utan sakkunniga**

- Teamledare kommer vara operativa ledare som inte har egna ärenden. De ska arbeta som ett stöd för teamet och hantera det som sakkunniga hanterar i dagsläget inom teamledarrollen.

**174. Förslaget är inte på alla sätt till gagn för kärnverksamheten. Resurserna ska ligga i kärnverksamheten, inte i stab och stödfunktioner.**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben. Stab och stödfunktioner är till för att stödja kärnverksamheten.

**175. Mottagningen, socialjouren och Krim har för lite resurser. Mottagningen bör ha 1 teamledare för sig. Sociala jouren och Krim-teamet har dessutom väldigt specifikt uppdrag och man behöver ha specifik kunskap som få inom förvaltningen har.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**176. Omöjligt uppdrag för teamledaren på familjehem, man behöver vara fler. Det är ett för stort arbete för 1 teamledare. Man får inte heller glömma Skolfam som ligger på en sakkunnig idag och som är en stor pusselbit**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**177. Förslaget ser ut som en sträng hierarkisk ordning som inte är förankrad i verksamhetens behov nere på golvet.**

- Organisationsförändringen kommer utvärderas under punkt 9. Organisationsförändringen utgår från formeringsresan och verksamhetens behov.

**178. Boende – man måste säkerställa barnperspektivet när vuxendelen är så övervägande. Risk att barnperspektivet förbises.**

- Det ligger på verksamhetscheferna att arbeta med bland annat denna process så att inte grupper ställs mot varandra. Fördelning av ärenden inom teamen sker av teamledare.

**179. Redan idag känns stödfunktionerna väldigt långt borta och när allt stöd flyttas upp blir kommunikationsvägarna långa. Man vet inte var man ska vända sig först. Man behöver stöd nära och tillgängligt. Det blir ingen avlastning utan ett motstånd att vända sig till stödet.**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben. Stab och stödfunktioner är till för att stödja kärnverksamheten.

**180. Viktigt att se över om föreståndarfunktionen på HVB ligger på teamledare eller chef. Det är en risk att bara ha en teamledare och en chef. Man behöver ha två teamledare för att kunna täcka upp och vara närvarande på boenden.- detta också för att kunna säkerställa kvalitet, ex vad gäller genomförandeplaner.**

- Förändring har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**181. Risk att inte ha placeringsgruppen och jour och rekrytering i samma enhet, de jobbar på väldigt lika sätt. Det finns risk att det blir rörigt och att vi dubbelarbetar.**

- Vi har övervägt det noga och tycker fördelarna överväger i nuläget. Planeringsgruppen ska jobba med kvalitén på avtalen över hela förvaltningen och inte på individnivå. Arbetet är ett projekt och ska utvärderas inom projektiden, två år.

**182. Idag har man olika journalsystem i de olika verksamhetsområdena - behandlingssystem och journalsystem. Viktigt att säkerställa att man jobbar på samma sätt och inte tappar något.**

- En fråga som inte rör organisationsstrukturen, och som tas med för vidare arbete utanför organisationsförändringen.

**183. Krimteamet är en integrerad verksamhet med specialisttjänster som kräver en chef som arbetar strategiskt och långsiktigt. Det kommer inte att finnas utrymme för samverkan om man lägger teamet tillsammans med andra enheter. Ett omfattande uppdrag som kräver samverkan lokalt, regionalt och nationellt. Risken är att inte kunna utföra uppdrag fullt ut med kvalitet.**

- Samverkan är en del av uppdraget. Utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

**184. Vägen in till insatser och service via råd- och stödcoordinatorerna kan göra att redan inarbetade kommunikationsvägar läggs åt sidan och att vägarna blir längre och krångligare.**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta. Det ligger på verksamhetscheferna att säkerställa att det finns rutiner och arbetssätt inom verksamhetsområdena.

**185. Risk för massflykt av erfarna socialsekreterare**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**186. Risk att man utarmar styrkor som byggts upp i teamen där man jobbat ihop sig**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**187. Risk att vi blir för generaliserade när man blandar åldrar och får ärenden av större variation än idag.**

- Inom teamen finns specialister och teamen agerar som specialister som kan ta hand om hela familjen.

**188. Besvärligt med gemenast väntrum, ska småbarnsföräldrar och drogpåverkade sitta i samma väntrum? Är idag åtskilda av en anledning.**

- Det finns ett pågående arbete att se över lokalerna på Bredgatan.

**189. Råd- och stödcoordinatorerna får inte bli en bromskloss, viktigt med tydlig rutin ring detta**

- Det ligger på verksamhetscheferna att säkerställa att det finns rutiner och arbetssätt inom verksamhetsområdena.

**190. Sitter inte handläggare, TL och EC gemensamt ihop är det svårt att få teamkänsla och arbeta ihop**

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta.

**191. Risk när man jobbar med blandade åldrar och blandade team att de föräldrar som har placerade barn inte vill ha kontakt med vuxenhandläggare från samma team som placerat.**

- Det ligger på verksamhetscheferna att arbeta med bland annat denna process så att inte grupper ställs mot varandra. Fördelning av ärenden inom teamen sker av teamledare där det är viktigt att teamet arbetar med att skapa trygghet hos våra invånare.

**192. Risk att vi hamnar i en period i övergången till ny organisation där SC inte är kvar men är de som har god kännedom kring ärenden och är stort stöd för handläggare. Man behöver se över hur vi jobbar under den perioden så att inte kvaliteten i ärendena tappas.**

- Frågan tas med i riskbedömningen av arbetsmiljön.

**193. Familjehem – bara en teamledare blir sårbart eftersom det är ett stort område och många svåra ärenden, mycket tid går till ex juridik och förvaltningsrätt. Vi behöver också vara konkurrenskraftiga mot konsulentstödda familjehem.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**194. Utifrån att verksamhetsområdet barn/vuxen slås samman riskerar socialsekreterare att bli generalister i stället för specialister. Dvs ska veta lite om mycket.**

- Teamen kommer vara generalister, men inom respektive team finns handläggare med specialistkompetens.

**195. Medarbetarna ser en risk med att grundidén till förslaget som ska ge dem bättre arbetsledning inte överensstämmer med verkligheten då teamledaren ska arbetsleda både barn och vuxenärenden och att specialistkompetens tappas**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

**196. Ansvarsområdet att utreda barn-unga 0-20 är brett och komplext redan som det är. Vi behöver behålla fokus på frågorna inom vårt verksamhetsområde.**

- Organisationsförändringen bygger på formeringsresan och att gå mot den nya socialtjänsten. Det kommer finnas medarbetare som är specialiserade mot olika målgrupper, men teamen kommer kunna möta invånaren och dennes familj.

**197. Vi är idag en stor kommun och ett stort verksamhetsområde inom BUF. Borde hitta styrkan i att vi är en stor kommun i stället för att organisera oss som fem småkommuner, med risken för nya stuprör inom det.**

- Det ligger i våra allas uppdrag att samverka med varandra i organisationen och är en kulturförändring som måste till där alla är viktiga i detta arbete. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

**198. 1 teamledare på vägen in (mottagningen, socialjouren och krimteamet) är för lite i relation till arbetsbelastningen**

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**199. Risk att teamledaren har mer kompetens inom ett särskilt område, vuxen eller barn, och att det blir en snedfördelning i kunskap och erfarenhet. Man riskerar att sakna vägledning i vissa ärenden.**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

**200. Sårbart med få vuxenhandläggare utifrån kompetens samt att barnärenden prioriterar sig själv**

- Organisationsförändringen kommer utvärderas under punkt 9. Uppdraget kvarstår. Vårt uppdrag är att möta våra invånare och att säkerställa att målgrupper inte ställs mot varandra.

**201. Att sakkunniga "försvinner" alt inte är lika tillgängliga.**

- Teamledare kommer arbeta som operativa ledare och stötta i de komplexa ärendena.

**202. Svårt att behålla folk när nuvarande team "splittas".**

- Tas upp i riskbedömningen av arbetsmiljön.

**203. Ju högre upp man kommer i organisationen, desto fler chefer finns det i relation till personal. Finns risk att man inte får tillräckligt med arbetsledning i kärnverksamheten.**

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget. Genom organisationsförändringen tillförs det fler ledare till kärnverksamheten för att kunna ha ett nära ledarskap.

**204. Har haft mycket problem med att vi jobbar i stuprör. Samma människor ska arbeta i samma organisation, samma kultur och samma mentalitet kan finnas kvar i den nya organisationen. Det räcker inte med att bara omorganisera man måste jobba med kultur minst lika mycket.**

- Det ligger i våra allas uppdrag att samverka med varandra i organisationen och är en kulturförändring som måste till där alla är viktiga i detta arbete. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

**205. I förflyttningen mot sociala tjänster finns en risk att de med starkast röst först och främst får hjälp när initiativet läggs på individen att ta kontakt och söka fritt stöd på egen hand.**

- Vårt uppdrag är att ge likvärdigt stöd till stadens invånare.

**206. Risk att det blir ett större föräldraperspektiv än barnperspektiv när man tar bort åldersindelningen. Föräldrarna är ofta de som hörs och syns mest. Samma sak har man sett på vuxen vad gäller missbruk respektive socialpsykiatri där den förstnämnda gruppen hörs mer. Viktigt att tänka igenom när vi slår ihop ålderindelningen.**

- Vårt uppdrag är att ge likvärdigt stöd till stadens invånare.

**207. Mycket ansvar på varje person att bygga en nya kultur. Man måste ha tid och utrymme att jobba med det tillsammans. Det finns ett hot i att det blir stora arbetsgrupper och tunga ärenden som man måste prioritera. Man har för många ärenden och hinner inte jobba med kultur och förändringar som också är viktigt.**

- Det ligger i våra allas uppdrag att samverka med varandra i organisationen och är en kulturförändring som måste till där alla är viktiga i detta arbete. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

**208. Hot att insats och service kommer längre ifrån familjehem vilket försvårar samarbetet. Familjehem jobbar också med behandling och man behöver ha ett utbyte sinsemellan. Det ser skräligt ut på familjehem vad gäller stöd till föräldrar som har sina barn placerade i familjehem, Tommy är den enda som ligger där idag.**

- Det ligger i våra allas uppdrag att samverka med varandra i organisationen och är en kulturförändring som måste till där alla är viktiga i detta arbete. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

**209. Man är i behov av fler teamledare på insatssidan då ärenden är komplexa och man jobbar i hela familjer. Teamledaren behöver också ha multikompetens.**

- Justering har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**210. Hot att insats och service kommer längre ifrån familjehem vilket försvårar samarbetet. Familjehem jobbar också med behandling och man behöver ha ett utbyte sinsemellan. Det se skralt ut på familjehem vad gäller stöd till föräldrar som har sina barn placerade i familjehem, Tommy är den enda som ligger där idag.**

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**211. Man är i behov av fler teamledare på insatssidan då ärenden är komplexa och man jobbar i hela familjer. Teamledaren behöver också ha multikompetens.**

- Justering har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**212. Kollegor blir för utspridda, mindre tillgänglighet om det inte är bestämda multiteam som gör att det kan kännas otryggt om en tex. Medbehandlare inte är tillgänglig för hembesök och det är ett komplext ärende som kräver att man tänker på riskerna som ärendet medför.**

- Verksamhetscheferna kommer arbeta vidare med processerna, rutiner samt arbetssätt tillsammans med enhetscheferna.

**213. Många komplexa ärende som göra att det behöver ske en prioritering om "värst" ärende, vilket gör att de med mindre svårigheter inte får all den hjälp de behöver.**

- Det ligger i teamledarens uppdrag att fördela ärenden inom teamet samt hantera eventuell prioriteringsordning.

**214. Svårt att få ihop kalendrar ju fler som är inblandade, vilket skadar den kontinuitetbehandlingsarbetet kräver för att kunna leda till en hållbar förändringsresa.**

- Verksamhetscheferna kommer arbeta vidare med processerna, rutiner samt arbetssätt tillsammans med enhetscheferna.



**215. Inga tillgängliga chefer/teamledare för att de har för många medarbetare att finnas till för. Idag är det svårt för våra chefer att finnas där och ge ledning med 1/3 del av medarbetare i varje team och med den nya omorganisationen förväntas de ha ett ansvar för än fler.**

- Tanken är att så mycket som möjligt ska ske utan bistånd där teamen och medarbetarna tillsammans ska organisera arbetet på ett bättre sätt för att möta individens behov. Därför ser vi inte att det kommer finnas ett behov att tillsätta fler teamledare. Genom nya arbetssätt och metoder ska medarbetarna bli mer självständiga.

**216. Första linjen: Det är för få teamledare sett till antal medarbetare och behov av kompetens. Teamledningen kommer att bli totalt överbelastad.**

- Förändring har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**217. Första linjen: Om inflödet ökar är vi för få behandlare.**

- Stadsbidrag kommer säkerställa resurser till första linjen. Utvärdering kommer även ska av organisationsförändringen under steg 9.

**218. Sekretessen mellan olika yrkesgrupper riskerar att röjas**

- Tas upp i risk- och konsekvensanalys av verksamheten.

**219. Första linjen: det krävs otrolig bredd och kompetens för en teamledare som ska vara teamledare för 0-200 år.**

- Kravprofil kommer tas fram under punkt 2 i organisationsförändringen där det framgår vad teamledaren ska göra.

**220. Första linjen: Det har fungerat bra att arbeta utifrån de team som familjebehandlingen har nu. Det är ett hot att förstöra eller splittra något som fungerar väl. Vi är öppna för samverkan med andra, men ett hot att splittra team som arbetar väl tillsammans.**

- Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

**221. Hot att enhetschefen – ens närmsta chef ska sätta vår lön, när de inte kommer att ha insyn i våra arbetsuppgifter och hur vi har utfört vårt arbete**

- De processer vi har för medarbetarsamtal, lönesamtal etc. kommer följas för att ha dialog om hur uppdrag följs och utvecklas.



**222. Specialistkunskapen riskerar att falla bort.**

- Tas med i riskbedömning av arbetsmiljön.

**223. Att småbarnen riskerar att försvinna när teamen är blandas.**

- Vårt uppdrag är att möta våra invånare och att säkerställa att målgrupper inte ställs mot varandra.

**224. Teamledare och chef behöver väldigt bred kompetens. Finns ingen som har den stora kompetensen.**

- För de vakanta tjänsterna kommer det hanteras genom intresseanmälan och matchning mot de vakanta tjänsterna, se punkt 6.3.2 och 6.3.3. Detta för att matcha rätt kompetens mot behovet. Kompetensutveckling kommer även ske.

**225. Utifrån denna nya organisationen verkar inte finnas förståelse för vilka resurser som behövs för dom olika delarna i vår förvaltning, endast utredningsdelen verkar mer genomtänkt och rimligt. Vår upplevelse blir att man inte tagit reda på vad de olika tjänsterna i kärnverksamheten gör, hur många är dom, vad ingår, hur många chefer och teamledare behövs – just nu ser det ut som att vi blir 35 behandlare per teamledare. Idag har vi två sektionschefer på ca lika många medarbetare, dock upplever vi att detta är brist på arbetsledning och tillgängliga chefer**

- Tanken är att så mycket som möjligt ska ske utan bistånd där teamen och medarbetarna tillsammans ska organisera arbetet på ett bättre sätt för att möta individens behov. Därför ser vi inte att det kommer finnas ett behov att tillsätta fler teamledare. Genom nya arbetssätt och metoder ska medarbetarna bli mer självständiga.

**226. Det pratas om den förändring som socialförvaltningen ska gå igenom, mot en mer tillgänglig socialtjänst med större fokus på dels ansökningar och biståndsfria insatser. Vi har svårt att se hur denna nya organisation visar på att det satsas mer på första linjen, där vi som behandlare ingår. Vi som behandlare behöver förutsättningar för att kunna göra ett gott arbete för våra invånare då behöver vi en tillgänglig arbetsledare.**

- Det har skett förändring i det reviderade organisationsförslaget.

**227. Genom att blanda grupperna, vuxenbehandlare och familjebehandlare på BUF kan också innebära att vi går miste om det kollegiala stödet vi idag har av varandra som arbetar med samma typ av klientel**

- Det ingår i allas uppdrag att samverka med varandra. Stödet finns i organisationen då det går exempelvis att samverka över teamgränser.

**228. Vad händer med Dynamis tjänster när man inte tillsätter, mindre tjänster till verksamheten. Dynamis är redan ett etablerat namn i olika områden, tex skolor.**

- Uppdraget är oförändrat.

**229. 1 enhetschef på 60 medarbetare där det ska sättas löner, ansvar för all personal sjukskrivningar, uppföljande samtal, anställningsintervjuer, alla ärenden som medarbetarna har**

- Det finns ingen enhetschef i organisationen som har 60 medarbetare.

**230. alla grupper mötes i väntrummen, de små barnen och missbrukare**

- Det finns ett pågående arbete att se över lokalerna på Bredgatan.

**231. balansen mellan biståndsfritt och bistånd, blir fullt av det ena eller det andra då allt ska blandas**

- Organisationsförändringen bygger på formeringsresan och den nya socialtjänstlagen, vilket innebär att förflyttning ska ske mot förebyggande insatser som är biståndsfria.

**232. 1 teamledare på 30 medarbetar ärendegenomgång kontinuerligt i alla ärenden som alla medarbetarna har, samarbete med chefen, möte, djup kompetens i många olika områden när alla slås ihop, anställningsintervjuer**

- Teamledare ska endast vara operativa ledare.

**233. Mindre tid för ärendegenomgång och stöttning i det dagliga arbetet**

- Teamledaren kommer stötta och coacha i det dagliga arbetet.

**234. Ungdomsboendena som villan och Kristianstadsgatan hamnar under vuxen**

- Syftet med Boende är att samla våra boenden som är inriktad mot olika målgrupper under ett tak och därmed skapa synergieffekter.

**235. Viktigt att hålla en enhetlighet på myndigheten så att det inte blir olika för våra familjer som kommer in, alla ska ha samma möjlighet till stöd. Vi behöver därför skapa tydlighet och**

**enhetlighet så det inte blir olika struktur för handläggning och bedömning i de olika teamen.**

- Teamledaren kommer stötta och coacha i det dagliga arbetet. Teamledaren kommer inte ha egna ärenden utan har fokus på teamet. Verksamhetschef tillsammans med enhetschefer och teamledare kommer kontinuerligt arbeta med hur vi arbetar likvärdigt.

**236. Här finns ingen tydlig brygga mellan stab (kvalitetsarbetet) och kärnverksamheten för att säkerställa uppföljning och kvalitet i verksamheten**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben. Stab och stödfunktioner är till för att stödja kärnverksamheten.

**237. Stora arbetsgrupper och hög belastning på EC och allt som kommer från kärnverksamheten och uppifrån stab. Svårt att mäktat med och fånga upp allt.**

- Det har gjorts justeringar i organisationsförslaget. Samt det har klargjorts syftet med staben. Stab och stödfunktioner är till för att stödja kärnverksamheten.

**238. För få teamledare både på familjehem och mottag/socialjour och krim. Att ha så få ledare på 200 placerade barn, med den tyngd som dessa ärende innebär, och så många medarbetare är orimligt och rättsosäkert. Vi har ett stort ansvar för barn som är placerade utanför hemmet och det är i dessa ärende som vår tyngsta myndighetsutövning sker (LVU, umgängesbegränsningar etc.) Även familjehemshandläggare och handläggare i jour- och rekrytering är i behov av nära arbetsledning då deras arbete är lagstyrt och de ofta står inför komplexa frågor samt utifrån dagens stora utmaning att rekrytera och behålla familjehem. Samtliga medarbetare behöver därmed nära stöd från arbetsledare. Teamen på familjehem är i förslaget lika stora som idag (ca 15 medarbetare/team) vilket skiljer sig från övriga grupper på myndigheten som arbetar med myndighetsutövning. Förslaget, med en teamledare och lika stora arbetsgrupper, skulle inte innebära ökat stöd och bättre förutsättningar för kärnverksamheten och rättssäkerheten. Som förslaget ser ut idag riskerar stödet till medarbetare i stället att minska.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**239. Vi anser att JoR behöver mycket mer tillgång till arbetsledare eftersom detta är en kostsam gren där det finns pengar att spara.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**240. få ledare på familjebehandlingen (teamledaren skulle ha ca 30 personer, vilket är ett omöjligt uppdrag). När det saknas chefsstöd i denna enheten så vet vi att av erfarenhet att detta spiller över på utredning/uppföljning samt familjehem främst genom att familjebehandlarna "jagar" utredaren kring frågor som de skulle behöva ta med arbetsledare.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**241. 1 teamledare på familjehem kommer inte räcka. 3 st är mer rimligt. Familjehemsärenden är mycket komplexa och arbetet kräver stor reflektionsförmåga, kunskaper, kreativitet och flexibilitet. Vi har dessutom en organisation med många oerfarna handläggare som behöver stort stöd för att säkerställa rättssäkerheten. Detta skapar ytterligare utmaningar i det redan mycket komplexa arbetet.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**242. Risk att familjebehandling och familjehem ligger i olika verksamhetsområden. Familjehem behöver jobba närmare familjebehandling än man gör idag och nya förslaget kan bidra till att man kommer ännu längre ifrån varandra.**

- Det ligger i våra allas uppdrag att samverka med varandra i organisationen och är en kulturförändring som måste till där alla är viktiga i detta arbete. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

**243. Jour och rekrytering och placeringsgruppen - Det finns risk för dubbelarbete eller att man, som idag, ibland underminerar varandras arbete när man ligger på olika enheter. Jour och rekrytering behöver vara knutet till familjehem men och ha ett samarbete med placeringsgruppen. Det finns risker med att fortsätta ha placeringsgruppen i stab.**

- Frågan har tagits beaktning och den organisering som finns i det reviderade organisationsförslaget är framtaget med det bästa för organisationen i åtanke. Organisationsförändringen kommer utvärderas under steg 9.

- Det ligger i våra allas uppdrag att samverka med varandra i organisationen och är en kulturförändring som måste till där alla är viktiga i detta arbete. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen. Placeringsgruppen är kvalitetssäkringsarbete och behöver ligga i staben. Men behöver såklart ha samarbete med övriga delar av organisationen.

**244. En stor utmaning i familjehemsvården är att många olika aktörer ingår i vården, arbetet är komplext och 1 teamledare är inte på något sätt möjligt för att säkra familjehemsvården och minska sammanbrotten.**

- Justering har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

**245. Sjukskrivningar, uppsägningar och sammanbrott som följd av för hög arbetsbelastning och för lite stöd i ärenden.**

- Tas med i riskbedömningen av arbetsmiljön och det fortlöpande arbetsmiljöarbetet.

**246. Sakkunnig försvinner från verksamhetsområdet. Det är i dagsläget en mycket stor tillgång och man ser det som ett stort hot att bli av med den kompetensen.**

- Teamledare kommer vara operativa ledare som inte har egna ärenden. De ska arbeta som ett stöd för teamet och hantera det som sakkunniga hanterar i dagsläget inom teamledarrollen.

**247. Man behöver vara tre enheter av familjehem eftersom det är stora personalgrupper samt många och tunga ärenden.**

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**248. Krimteamet uppfattas redan idag som enbart en mottagningsfunktion vilket inte är fallet. Det finns risk att teamets arbetsuppgifter begränsas om det ligger tillsammans med mottagningen och socialjouren. Kan innebära begränsat utrymme för ex det konsultativa stöd man jobbar med.**

- Vi uppfattar inte att krimteamet enbart är en mottagningsfunktion. Men det är inte socialjouren och mottagningen heller. De arbetar konsultativt med att slussa till biståndslös insatser