



Sammanställning av SWOT - Hot

Feedback från verksamheterna inför organisationsförändring.

STYRKOR

SVAGHETER

MÖJLIGHETER

HOT

1. Struktur och genomförandet måste planeras
2. Tappa specialkompetens
3. Personal slutar
4. Val av teamledare
5. Att andra organisationer ska förstå förändringen
6. Teoretiskt ser det bra ut, är det hanterbart? (Mobila teamet)
7. För många kockar i ett ärende i de "flexibla teamen"
8. Kan riskera personal som säger upp sig/splittras
9. Tillitsbaserad styrning minskar – beroende på vilken teamledare det är
10. Otydligt inflöde utifrån - vem ansvarar och hur?
11. Risk att förlora barnperspektivet i "sammanslagningen" av boendena
12. Ekonomiska förutsättningar - hur får vi till optimal balans mellan "stabil organisation" och utveckling?
13. Hur optimerar vi förebyggande satsningar och samtidigt upprätthåller den lagstadgade verksamheten?
14. Den ekonomiska uppföljningen kommer att bli oerhört svår och komplicerad under den närmsta perioden
15. Risk med att nyckelpersoner lämnar under processen. Vad händer om tex förvaltningsdirektören byter tjänst?
16. Personal slutar
17. Vad menas med hot?
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.
19. Det är inte gjort någon effekthemtagning på denna organisationsförändring.
20. Fastighet och säkerhetsfrågor inte prioriteras eller sätts in i de sammanhang i verksamheterna

21. Känner sig osedda och underskattade. Oroliga medarbetare i huset.
22. Familjehuset "försvinner" i den stora gruppen om det bara ska vara en teamledare.
23. Samordnartjänsterna försvinner? Inga stödgruppleddare utifrån.
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.
25. Otydlig ledningsstruktur, kan riskera långdragna processer med styrgrupperna pga. att teamledare ej har mandat att fatta beslut.
26. Viktigt med tydliga rutiner tex samverkan för att inte "bygga nya stuprör"
27. Den tillitsbaserade styrningen kan minska
28. Minskad flexibilitet i arbetet – hur vill teamledare /ny chef leda?
29. Teamledaren kan bli överhopad/få en pressad arbetssituation
30. Risk att personal slutar pga missnöje med omorganisationen eller vill arbeta med tex barn.
31. Finns en risk att "öka stuprör" utifrån segmenteringen i nya block
32. Oror för framtida teamledare. Kontakt med region, alla kommuner etc.
33. Arbetsledare på MSNV finansieras på 50% av region skåne.
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.
35. Förändras ungdomarnas syn på MSNV? Påverkar det villigheten att besöka oss?
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.
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?
38. Att MSNV uppfattas som enbart "missbruksverksamhet" om vi ska tillhöra samma blocka som Rådgivningen och Västergård.

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.
40. Risk att vuxenärendena nedprioriteras utifrån budget samt tid /prioritering hos teamledare.
41. Kan vara negativt att blanda unga/vuxna i insatser och boende utifrån smittoeffekt.
42. Krävs nära samarbete mellan teamledare och EC utifrån att EC har arbetsmiljöansvar och personalansvar, detta samarbete kan ta tid från det operativa arbetet.
43. Arbetsgrupper som gör en egen tolkning på vad som är en väg in. Behövs en gemensam och begriplig tolkning på vad som gäller
44. Enhetschef kommer för lång från medarbetarna.
45. För stort område med vägen in, blir för många medarbetare under en enhetschef.
46. Olika uppdrag, socialjouren servar totalt 11 kommuner, samverkan tar tid.
47. Barnhuset kommer att prioriteras ner av mer akuta ärende på familjefridsgruppen
48. Vägen in, mottagning och Krim-team kommer att nyttja socialjourens resurser i ärende och socialjourens uppdrag fredas inte.
49. För lite med en teamledare på vägen in, behövs fler.
50. Att olika kulturer blandas och kan skapa grupperingar inom de olika teamen
51. Fortsatta uppsägningar innan den nya organisationen har satt sig.
52. Räcker teamledare till för familjecentralerna? Risk för att fokus hamnar mer på familjebehandling utifrån deras uppdrag.
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.
54. Fokus på vuxna och SP-klienter kan tappas bort när barnärenden prioriterar sig själv. Behöver säkerställa att dessa grupper får sina rättigheter/behov tillgodosedda.
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.

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.
57. Risk att stabsarbetet tappar fokus på kvalitet i verksamheten och i för hög utsträckning riktar sina tjänster "uppåt".
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.
59. Försämrade arbetsmiljö med stora grupper: mindre grupper behöver finnas för att få effektiva APT och god arbetsmiljö.
60. För lite stöd fr medarbetare på familjehem, ska det inte vara två teamledare?
61. Risk för medarbetare att inte kunna fördjupa sin expertis pga blandning av perspektiv/målgrupper
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.
63. Det är otydligt vem och hur som ska arbeta med det förebyggande arbetet på en generell nivå.
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.
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.
66. Strategier som ligger under administrationen? Här behövs tydlighet i vad som gäller.
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
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 förvaltningsorgan 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.

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.
70. Risk att vuxenkompetensen hos chefer och teamledare på UU tappas
71. Processen från UU till verkställighet boende behöver bli tydlig innan vi sätter i gång.
72. Risk att vuxenärendena blir nedprioriterade.
73. EC och teamledare bör ha både vuxen- och barnkompetens i respektive enhet
74. Risk att socialpsykiatrin prioriteras ned och att kompetensen saknas på UU
75. Risk att vi bygger nya stuprör som skapar nya samarbetssvårigheter
76. Att chefer säger upp sig under processen.
77. Är det verkligen rimligt med 100 medarbetare i stab- och stödfunktionerna?
78. Nuvarande EC får ett förändrat uppdrag, vad gör det med löneutvecklingen?
79. Skillnader mellan teamledare, administratör, förstesekreterare?
80. Risk att målgrupperna ställs mot varandra och att vuxna inte prioriteras
81. Risk att skillnader mellan vuxna-ungdomar kan upplevas som orättvisa
82. Risk att Bostad Först försvinner i den stora massan av boende
83. Risk att ansvaret läggs över på individen att ta del av de biståndslösa insatserna
84. Svårighet att nå ut med info till medborgarna om vilka insatser vi erbjuder
85. Olika kulturer och olika generösa med beslut på myndigheten
86. Vi får inte skapa nya stuprör, viktigt att man inte hamnar i olika team om man blir ett ärende på nytt
87. Processen från beslut till verkställighet inklusive kölista och prioritering behöver tas fram innan vi kör igång
88. Risk att vi tappar kompetens under processens gång, en oro innan allt är på plats

89. Risk att vi tappar värdefull kompetens
90. Risk att vi inte får behålla vår chef och att det förändringsarbete vi påbörjat stannar av.
91. Risk att de unga hänvisas till Fenix, ej lämpligt för unga
92. Risk för otydligt ledarskap genom oklara roller som chef resp. teamledare
93. Risk för att chefen blir mindre tillgänglig och inte har nödvändig detaljkunskap i verksamheten
94. Risk för kommunikationsmissar mellan medarbetare och chef då det blir ett mellansteg med teamledare
95. Oro eftersom vi inte vet om vi får behålla vår chef.
96. Oro att vi inte vet om vi får behålla chefen. Vem bestämmer det? Hur ska processen gå till? Vi vill inte byta chefer!
97. En risk att chefen får mer av nuvarande EC-uppgifter
98. Risk att man inte har någon info om de invånare i insatser/service
99. Risk att vi behöver byta chef (igen)
100. Risk att vårt täta samarbete med myndigheten idag försvagas
101. Risk att klienterna behöver byta handläggare.
102. Nya stuprör.
103. Risk att den som matchar med en ledig boendeplats inte har kunskap om skillnader på boendena = att det blir mindre lyckade placeringar
104. Risk att målgruppen "drogfria" urholkas om Plutog.11 organiseras med Malmö-gatan
105. Risk att chefsbyten leder till sämre kvalitet, både generellt, men för vår del om chefen inte har kunskap om nyktra boende
106. Risk att unga nynyktra placeras på Plutogatan 11, vilket skulle kunna leda till ökad risk för hot och våld.
107. Risk att det blir ett nytt stuprör mellan boende och myndighet
108. Teamet splittras i olika verksamheter; Boende och Första linjen
109. Ökad arbetsbelastning, fler remisser/ärenden från BUF, utan att vi får mer resurser/personal.
110. Svårt att hinna med akuta ärenden pga mindre team.
111. Att myndigheten inte har tillräckligt med kunskap/erfarenhet av vuxen målgrupp och det fattas fel beslut ang boende, missbruk och socialpsykiatri.
112. Resursteamet faller mellan stolarna i omorganiseringen.

- 113. Sjukskrivningar, belastande med stor förändring.
- 114. Uppsägningar, vi tappar kompetens.
- 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.
- 116. Att få en chef från BUF som inte kan vuxenfrågor och missbruksfrågor.
- 117. Viktigt att ha en chef eller teamleader som kan vuxenbehandling/missbruk
- 118. Många BUF myndighetschefer/första sekreterare på nya myndigheten, vem beviljar vuxenbeslut gällande internatplatserna (delegationen som idag är hos en chef)?
- 119. Administratör? Dygnsverksamhet med lägenheter viktigt!!! Mkt medarbetare nästan 200 st, varför bara Boende?
- 120. Teamledare i 1 linjen, ska de göra det administrationen gör på boende och myndigheten
- 121. CM i staben, hur ska det fungera praktiskt när det arbetet idag är att utbilda, handleda i de olika teamen (1a linjen, myndigheten)
- 122. Hur kommer löneutvecklingen att se ut när tjänsten får ett annat innehåll än idag.
- 123. Arbetsbeskrivningar är viktig vid val av tjänsterna
- 124. Inga vuxenchefer på myndigheten idag.
- 125. Spetskompetensen kan försvinna vid blandandet av barn/vuxen.
- 126. Delegationsordningen med många olika chefer
- 127. Teamledaren kan inte ha verksamhetsansvar
- 128. Ska Teamledaren göra adm uppgifterna i Insats, då kommer det uppdraget att se annorlunda ut för dessa Teamledare.
- 129. Verksamhetsnära stöd centreras i nya organisationen
- 130. Hur vet verksamheterna vad det finns för kompetens/resurser i staben
- 131. Spetskompetens vuxen försvinner
- 132. Ny chef som inte kan verksamheten
- 133. Ny myndighet med nya chefer från BUF som inte kan verksamheten, många fler biståndsärende
- 134. Ny myndighet med nya chefer från BUF som inte kan verksamheten många fler biståndsfria ärende, då de kanske inte vet "tyngd"
- 135. Ska vi bli en mottagning o ta emot orosanmälningar?

136. Ska vi flytta från våra bra lokaler?
137. Att det inte blir en chef och ledarskap som kan missbruk, beroende problematiken
138. Sörengruppen/ samverkan medvaktmästarna med nya organisationen?
139. Inte samma närhet till chefen
140. Chef från BUF som inte kan vuxenfrågor och missbruksfrågor-
141. En ny chef som inte kan verksamheten.
142. Verksamhetens utveckling, bromsas upp.
143. Kollegier som inte har "vanlig anställning", hur går det med deras processen.
144. Karpens verksamhet och deltagare "försvinner" i dialogen.
145. Omställningen överskuggar utvecklingsarbetet av Karpens. Verksamheter har slagits ihop till en mindre kostym för att vi därefter skall bygga upp och expandera. (förklaring från-Jessica Nordenvall).
146. Risk att avstånd mellan familjebehandling och utredning ökar, hur öka kvalité och omfattning på samarbete mellan UU och Behandling?
147. Finns en risk för personalflykt utifrån den ökade belastning/förändringar en omorganisering-process medför.
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?
149. Åldersspann 0-100 (på Andra linjen/UU) ställer mycket höga krav på kompetens inom teamet/teamledare.
150. Vägen in, svårt att få ihop enheten, för stor.
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.
152. Måste vara tydliga gränsdragningar och delegation och mandat.
153. För lite resurser på vägen in, viktigt att ha med att samverkan för t ex socialjouren tar mycket tid.
154. Enhetschef kommer för långt ifrån den dagliga driften.

155. Att sektionscheferna behöver konkurrera mot varandra gällande tjänsterna.
156. Personal slutar vid en stor förändring.
157. Vi måste ha en rimlig tidsplanering, inte rimligt att sätta igång en så här stor process innan sommaren.
158. Att det blir en påverkan på mottagningschef från utredningschefer när ärendebelastningen är hög.
159. Vägen in – Krimteamet helt annorlunda uppdrag, endast förhandsbedömningar gemensamt. Krimteam eget område liknande familjefridscentrum, båda i myndighet.
160. För få teamledare i Vägen in, borde vara tre teamledare istället för en (sett till hur man resonerar kring utredningsteamet). Mer akutstyrd verksamhet som behöver nära arbetsledning.
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.
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. Risken finns/hot att det inte kommer att finnas utrymme för samverkan med kommuner och utskott som chefen ingår i.
163. Större grupp för både teamledare och chef
164. Chefer söker sig till andra chefstjänster då teamledarrollen inte verkar så attraktiv, vare sig för nuv. chefer eller medarbetare
165. Skapar en myndighetstung verksamhet som riskerar att äta upp resurserna för förebyggande arbete
166. Teamledare som får mycket ansvar, men inga mandat/befogenheter
167. Långt avstånd mellan ledning och verksamhet, både symboliskt genom samling på 5:e våningen och i den formella strukturen
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

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.
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.
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.
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.
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.
174. Förslaget är inte på alla sätt till gagn för kärnverksamheten. Resurserna ska ligga i kärnverksamheten, inte i stab och stödfunktioner.
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.
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.
177. Förslaget ser ut som en sträng hierarkisk ordning som inte är förankrad i verksamhetens behov nere på golvet.
178. Boende – man måste säkerställa barnperspektivet när vuxendelen är så övervägande. Risk att barnperspektivet förbises.
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.
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.

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.
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.
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.
184. Vägen in till insatser och service via råd- och stödkoordinatorerna kan göra att redan inarbetade kommunikationsvägar läggs åt sidan och att vägarna blir längre och krångligare.
185. Risk för massflykt av erfarna socialsekreterare.
186. Risk att man utarmar styrkor som byggts upp i teamen där man jobbat ihop sig.
187. Risk att vi blir för generaliserade när man blandar åldrar och får ärenden av större variation än idag.
188. Besvärligt med gemenast väntrum, ska småbarnsföräldrar och drogpåverkade sitta i samma väntrum? Är idag åtskilda av en anledning.
189. Råd- och stöd koordinatorerna får inte bli en bromskloss, viktigt med tydlig rutin ring detta.
190. Sitter inte handläggare, TL och EC gemensamt ihop är det svårt att få teamkänsla och arbeta ihop.
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.
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.
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.

194. Utifrån att verksamhetsområdet barn/vuxen slås samman riskerar socialsekreterare att bli generalister i stället för specialister. Dvs ska veta lite om mycket.
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.
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.
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.
198. 1 teamledare på vägen in (mottagningen, socialjouren och krimteamet) är för lite i relation till arbetsbelastningen
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.
200. Sårbart med få vuxenhandläggare utifrån kompetens samt att barnärenden prioriterar sig själv.
201. Att sakkunniga "försvinner" allt inte är lika tillgängliga.
202. Svårt att behålla folk när nuvarande team "splittras".
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.
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.
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.
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.

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.
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 se skvalt ut på familjehem vad gäller stöd till föräldrar som har sina barn placerade i familjehem, Tommy är den enda som ligger där idag.
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.
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 skvalt ut på familjehem vad gäller stöd till föräldrar som har sina barn placerade i familjehem, Tommy är den enda som ligger där idag.
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.
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.
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.
214. Svårt att få ihop kalendrar ju fler som är inblandade, vilket skadar den kontinuitet behandlingsarbetet kräver för att kunna leda till en hållbar förändringsresa.
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.
216. Första linjen: Det är för få teamledare sett till antal medarbetare och behov av kompetens. Teamledningen kommer att bli totalt överbelastad.
217. Första linjen: Om inflödet ökar är vi för få behandlare.
218. Sekretessen mellan olika yrkesgrupper riskerar att röjas

219. Första linjen: det krävs otrolig bredd och kompetens för en teamledare som ska vara teamledare för 0-200 år.
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.
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.
222. Specialistkunskapen riskerar att falla bort.
223. Att småbarnen riskerar att försvinna när teamen är blandas.
224. Teamledare och chef behöver väldigt bred kompetens. Finns ingen som har den stora kompetensen.
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.
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.
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
228. Vad händer med Dynamis tjänster när man inte tillsätter, mindre tjänster till verksamheten. Dynmamis är redan ett etablerat namn i olika områden, tex skolor.
229. 1 enhetschef på 60 medarbetare där det ska sättas löner, ansvar för all personal sjukskrivningar, uppföljande samtal, anställningsintervjuer, alla ärenden som medarbetarna har
230. alla grupper mötes i väntrummen, de små barnen och missbrukare
231. balansen mellan biståndsfritt och bistånd, blir fullt av det ena eller det andra då allt ska blandas

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
233. Mindre tid för ärendegenomgång och stöttning i det dagliga
arbetet
234. Ungdomsboendena som villan och Kristianstadsgatan hamnar
under vuxen
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.
236. Här finns ingen tydlig brygga mellan stab (kvalitetsarbetet) och
kärnverksamheten för att säkerställa uppföljning och kvalitet i
verksamheten.
237. Stora arbetsgrupper och hög belastning på EC och allt som
kommer från kärnverksamheten och uppifrån stab. Svårt att
mäkta med och fånga upp allt.
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
innebär ökat stöd och bättre förutsättningar för
kärnverksamheten och rättssäkerheten. Som förslaget ser ut
idag riskerar stödet till medarbetare i stället att minska.
239. Vi anser att JoR behöver mycket mer tillgång till arbetsledare
eftersom detta är en kostsam gren där det finns pengar att
spara.
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.

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.
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.
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.
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.
245. Sjukskrivningar, uppsägningar och sammanbrott som följd av för hög arbetsbelastning och för lite stöd i ärenden.
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.
247. Man behöver vara tre enheter av familjehem eftersom det är stora personalgrupper samt många och tunga ärenden.
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.