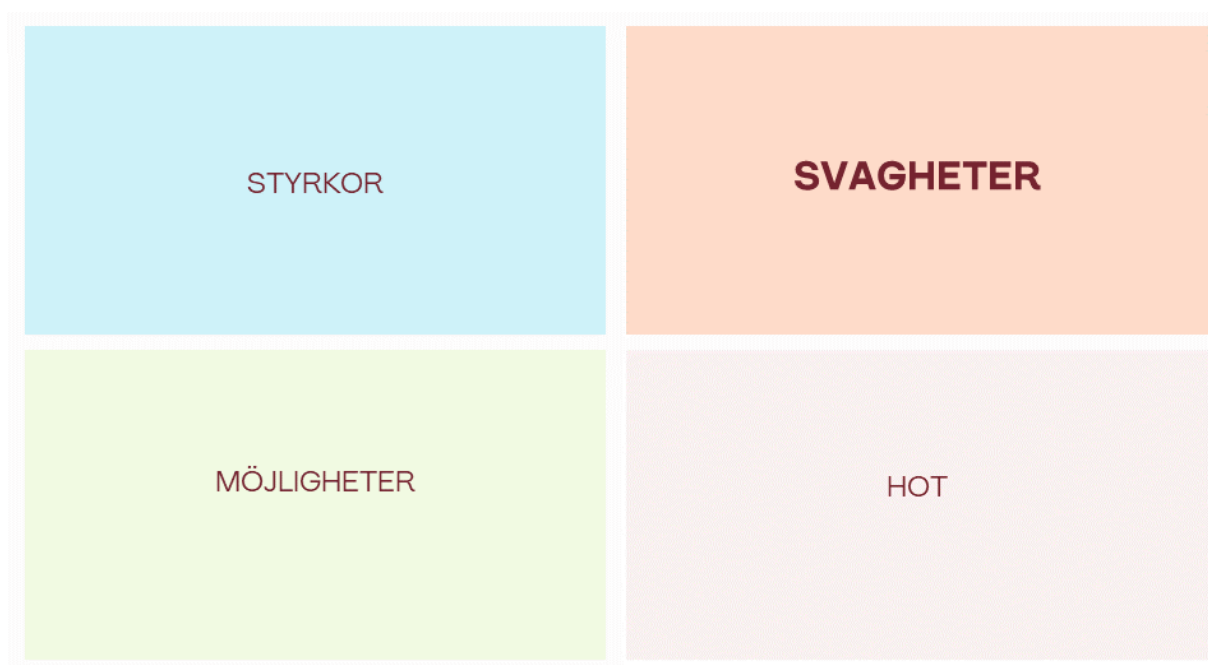




Svar på svagheter från inkomna SWOT



1. Rörigt i början

- Detta har Förvaltningsledningsgruppen tagit med i beräkningarna. Tas även upp i risk och konsekvensanalys av verksamheten.

2. I början minskad effektivitet

- Detta har Förvaltningsledningsgruppen tagit med i beräkningarna. Tas även upp i risk och konsekvensanalys av verksamheten.

3. Små team kan bli sårbart

- Det ingår i allas arbetsuppgifter att samverka med varandra, till exempel över teamgränserna. Den dialog som har varit om teamens storlek bygger på möjligheten för teamledare att kunna vara operativa och närvarande ledare.

4. Chef och teamledare saknar bred kompetens

- 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. Direktkontakt med chefer, brister pga flera medarbetare och verksamheter (mobila)

- Kontakten med chef kommer fortlöpa. Det är viktigt att lyfta dialogen exempelvis på APT om förväntningar på varandra.

6. Längre ifrån ledning (stuprör)

- Vi minskar med ett chefsled och kommer fortsätta arbeta med kulturen. Det ligger i alla våras uppdrag att samverka.

7. Saknas administrativt stöd i första linjen.

- Förslaget har reviderats utifrån denna punkt.

8. Otydligt vilka funktioner som finns i stab respektive stöd.

- Det har pågått ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Syftet för staben finns nu att läsa på intranätet. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

9. Svårt för verksamheten att veta vad de kan förvänta sig och varför indelningen är som den är

- Indelningen utgår dels från formeringsresans resultat/slutanalys samtidigt som indelningen går i linje med den nya socialtjänstlag som kommer.

10. Stabschefen får driva många blandade frågor i FLG, tex fastighetsfrågor och säkerhetsfrågor

- Det har skett ändringar i det reviderade organisationsförslaget. Förvaltningsledningsgruppen tar in den kompetens som behövs i olika frågor för att kunna hantera och fatta väl avvägda beslut för socialförvaltningens och Helsingborgs stads bästa.

11. Inga administrativa tjänster på insats och service. Vad är det som ska göras på boende och myndighet, men inte på insats och service? Detta tänker vi att det blir tydligt när rollbeskrivning görs? Tydliggöra rollerna mellan administration och stödfunktioner

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

12. Gränsdragningen mellan teamledarens coachande ledarskap och verksamhetsansvar samt chefens personalansvar vid tex lätt misskötsamhet.

- Det är enhetschef som kommer ha personalansvaret och då även hantera frågor kring lätt misskötsamhet. Teamledarens roll blir bl.a. att handleda i ärenden.

13. Blir stabsfunktionen ett nytt SLF? Hur säkerställer vi att staben har en nära kontakt med verksamheten?

- Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

14. Hur får vi 190 pers att arbeta på liknande sätt inom myndigheten?

- Verksamhetschefernas uppdrag är att säkerställa rutiner och arbetssätt inom sitt verksamhetsområde.

15. Byggnaden och hur vi fysiskt sitter påverkar samarbetsmöjligheten

- Fastighet håller på att se över lokalbehoven. Både på kort och lång sikt.

16. Vart finns receptionen? I första linjen?

- I det reviderade förslaget har Receptionen, tillsammans med resterande del av säkerhetsenheten samt fastighet och service flyttats till att ligga under biträdande förvaltningschef. I dessa enheter finns strategiska bitar som behöver komma närmre FLG och politiken.

17. Ska fastighet ligga under boende, då det mesta arbetet utförs där?

- Frågan hanteras av arbetsgruppen stab.

18. Det är många chefer under stab, risk att partiskt inom stab då det blir närmare ledningen? Tex att inte göra vissa till teamledare under stab?

- Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

19. Det känns som att vissa delar ska växa under stab, och att vi behöver se över det?

- Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

20. Risk att utveckling ligger under stab, att det inte ligger under vardera verksamhetsområde.

- Det är viktigt att centralisera för att stärka funktionen. Processägande i stab, men uppdrag från verksamheten för att stötta vårt huvuduppdrag.

21. Bara för att vi flyttar om boxarna, kommer vi att få ett annat resultat? Mycket ser liknande nu, men vi behöver vara tydliga med de nya rollbeskrivningarna

- 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.

22. Att vi delat upp ekonomi och styrning, det behöver vara en processägare. Vi behöver ha en verksamhetscontroller

- Socialdirektören är processägare och är ansvarig för att processerna hålls samman. Därefter äger kvalitetschefen och ekonomichefen sina processer och får sina uppdrag utav socialdirektören. Verksamhetscontroller är en detaljfråga som vi kommer se över i ett senare skede.

23. Risk för att stuprören flyttas och det istället blir stuprör mellan myndighet och insatser

- Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

24. Insatser och service saknar admin stöd, kan finnas en risk för att vissa saker faller mellan stolarna

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

25. Uppsägning pga rädslor om vart min plats i förvaltningen vara, främst bland våra chefer.

- Alla har en plats i den nya organisationen.

26. En teamledare under mottagning, krim och jour - förläggningen av arbetstid kan bli knivig.

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

27. En teamledare under stab, behövs denna "person" här och vilken kunskap ska krävas, det är ett stort och varierat område.

- det får visa sig vilka behov som eventuellt behövs. Senare process, utifrån vilket behov som finns.

- 28. Receptionen har ingen given plats.

- I det reviderade förslaget har Receptionen, tillsammans med resterande del av säkerhetsenheten flyttats till att ligga under biträdande förvaltningschef. I dessa enheter finns strategiska bitar som behöver komma närmre FLG och politiken.

29. Vi ska vara mer flexibla och mer tillgängliga för invånarna under dygnet vilket ställer krav på arbetstiden, hur arbetar vi vidare utifrån de tankarna?

- Detta är inte en fråga för organisationsstrukturen. Tas med i vidare arbete för verksamhetscheferna.

30. Administratörer- otydlighet i organisationen vem som gör vad, väldigt spretiga och olika uppdrag och kompetens. I många fall skapar vi dubbel administration. Administratörer ska kanske vara mer samlade? Det finns ett behov att ta fram uppdragsbeskrivningar för dessa.

- 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.

31. Framgår inte av organisationsförslaget gällande stab och stödfunktioner var Lifecare, reception, inköp o upphandling ligger. Stab är väldigt specificerat men det är inte övriga enheter i stödfunktionerna. Stab och stödfunktioner kommer att se nästan likadana ut – fungerar den bra idag?

- Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

32. Avgiftshanteringen är spretig inom förvaltningen

- Avgiftshanteringen är inte en del av organisationsstrukturen. Tas med i vidare arbete för verksamhetscheferna.

33. Verksamhet boende – ang Sören-gruppen står det vaktmästeri och arbetsträning - Sören-gruppen, som har ett väldigt konstigt namn, är INGET vaktmästeri. Förvaltningens vaktmästeri ligger under fastighet och service.

- Sörengruppen kommer fortsätta att arbeta med sitt nuvarande uppdrag. Förtydligande har skett i det reviderade organisationsförslaget.

34. Receptionens uppdrag borde ses över då de är vårt ansikte utåt och det första man möter när man kommer till Bredgatan. Receptionen är VIKTIG.

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

35. Gällande fastighet- och service och säkerhet, vad vill man uppnå med att det ska ingå i staben? Blir det rätt? Ska det kanske ligga under biträdande förvaltningschef direkt istället kanske?

- Justering har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

36. Verksamheterna har blivit av med 8 chefer och det blir ingen minskning av chefer på stab och stödfunktionerna, snarare en ökning med en- vilka signaler skickar detta ut i övriga verksamheter?

- Det blir enligt organisationsförslaget fler ledare. Antalet chefer och var i organisationen beror på att uppdragen ser olika ut.

37. Skapar vi nya stuprör med våra nya verksamhetsområden?

- Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

38. Teamledare kan inte ha samma verksamhetsansvar som enhetschefer.

- Ansvar som ligger inom teamledarens uppdrag kan skilja sig beroende på vilken del av organisationen teamledaren verkar. Verksamhetsansvaret går i chefsledet, men arbetsuppgifter kan chef

delegera till en teamledare.

39. Namnet stödfunktion och stab r inget bra namn, stödfunktion kan upplevas väldigt olika för olika personer – specialistfunktion istället?

- Namnet är ett samlingsnamn för olika funktioner. I slutändan är det primära att alla delar i organisationen vet vilket uppdrag de har.

40. Fortsatt slimmad säkerhet och fastighetsorganisation, känslighet vid sjukdom/semester. Stabschef kommer att ha en stor organisation att hantera, med många skilda uppdrag. Vi kommer fortfarande långt från beslutsprocessen framförallt dom strategiska frågorna. Kan bli en koncentration mot admin/stab.

- Förvaltningsledningsgruppen arbetar med ett reviderat organisationsförslag. Hur många medarbetare som finns i varje del av organisationen kommer under punkt 3 i organisationsförändringen.

41. Blir alla generalister?

- Nej, enskild medarbetare kommer fortsatt vara specialist inom sitt område. Teamen kommer bli generalister som kan ta hand om hela familjens behov.

42. Tappar spetskompetens

- Tas upp i riskbedömningen av arbetsmiljön.

43. Alldeles för få teamledare i första linjen

- Antalet teamledare beror på uppdraget som ligger bakom. Bedömningen är att efter de justeringar som gjorts i det reviderade organisationsförslaget att bemanningen är rätt. Men organisationsförändringen kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

44. Chefen kommer långt ifrån medarbetarna

- 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. När utredningen, som ligger i andra linjens socialtjänst, beviljar insats till familjebehandlingen i första linjens socialtjänst, kan det kanske bli svårare med ett tätt och nära samarbete med familjens bästa i fokus. Detta eftersom det kommer längre ifrån varandra verksamhetsmässigt.

- Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

46. En teamledare för socialjouren, mottagningen samt krim, räcker det?

- Förvaltningsledningsgruppen har justerat förslaget utifrån denna fråga. I det reviderade organisationsförslaget är det nu två teamleders på denna del.

47. EC kommer långt ifrån sina medarbetare, tex svårt att genomföra M-samtal, lönesamtal mm

- Enhetschef kommer vara närvarande i sina team och kommer även att vara med på ex. APT. Både chef och medarbetare/Teamledare har ett ansvar i att kommunicera och lyfta de frågor som behövs.

48. Teamledarrollen kan bli utmanande i självständiga team.

- Tas med vidare i arbetet under temaområdet Kompetens/personalrörlighet.

49. Teamledarrollen är otydlig

- Rollen som teamledare kommer förtydligas när kravprofilen är klar.

50. Olika verksamhetsområden/VC kan göra det svårare att samarbeta

- Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

51. Det kräver att man från början skapar plattformar för samverkan.

- Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

52. Större synergieffekter om MSNV finns med mobila teamet. Ökad samarbetsyta. Mer preventivt utifrån klientgruppen.

- I uppdraget ligger samverkan. Av den orsaken kommer ingen justering göras. Utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

53. Att inte alla ungdomar erbjuds samma vård/utbud beroende på kommuntillhörighet (exempel västergård för HBG)

- Frågan har inte med organisationsstrukturen att göra.

54. Samverkan kräver tid. Teamledare/chef för MSNV får för stort ansvar/område.

- Justeringar i organisationsförslaget har gjorts för att hantera detta.

55. Behövs det fler teamledare för att möta behoven? För få teamledare.

- Antalet teamledare beror på uppdraget som ligger bakom. Bedömningen är att efter de justeringar som gjorts i det reviderade organisationsförslaget att bemanningen är rätt. Men organisationsförändringen kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

56. Behövs det två enhetschefer till och med för vårt område?

- Revidering har skett av organisationsförslaget.
- Antalet chefer beror på uppdraget som ligger bakom. Bedömningen är att efter de justeringar som gjorts i det reviderade organisationsförslaget att bemanningen är rätt. Men organisationsförändringen kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

57. Vilket mandat behöver man på MSNV för att samverka etc. Ta beslut. Stämmer nödvändigtvis inte överens med övriga teamledare inom HBG

- Det pågår ett arbete med delegationsordningen. I det reviderade organisationsförslaget har Förvaltningsledningsgruppen plockat bort en teamledare från MSNV och har endast en enhetschef.

58. För få teamledare i "vägen in"

- Förvaltningsledningsgruppen har justerat förslaget utifrån denna fråga. Nu är förslaget att ha fler teamleders detta verksamhetsområde i det reviderade organisationsförslaget.

59. Behov av kompetens inom såväl barn som vuxen hos teamledare och EC.

- 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.

60. Många teamledare- svårt med samsyn

- Alla har ett ansvar att samverka och kommunicera för en ökad samsyn kring arbetssätt och rutiner.

61. Risk för känsla av att ej a samsyn med övriga teammedlemmar (ex vuxen (socialpsykiatri/missbruk) /barn).

- Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

62. Behöver tydlig roll- /mandatfördelning mellan teamledare/EC

- Kommer förtydligas med kravprofiler och delegationsordning. Punkt 2 och 4 i organisationsförändringen.

63. Lokalen- kan vår nuvarande lokal möta omorganisationen?

- Fastighetsenheten har fått i uppdrag att se över det strategiska arbetet med långsiktig lösning av lokalfrågan.

64. Oro kring vilken delegation första respektive andra linjen kommer ha- viktigt att även första linjen kan ta emot ansökningar.

- Det pågår ett arbete med att se över delegationsordningen.

65. Att det biståndslösa insatserna inte ökas i dagsläget utan att det är en förändring som kommer göras under tid.

- Det är detta som den nya socialtjänstlagen och formeringsresan utgår från.

66. Tydlighet i delegationen så att ärenden hanteras där de ska. Medarbetare känner inte till och väljer en enklare väg.

- Det pågår ett arbete med att se över och uppdatera delegationsordningen. Punkt 4 i organisationsförändringen.

67. Teamledare, en roll med mer modernt namn med ett uppdrag som inte har något personalansvar

- Teamledare kommer i huvudsak att handleda medarbetare i ärenden.

68. Enhetschef kommer mer i periferin och är den som har arbetsmiljöansvaret.

- Enhetschef kommer vara närvarande i sina team och kommer även att vara med på ex. APT. Både chef och medarbetare/Teamledare har ett ansvar i att kommunicera och lyfta de frågor som är aktuella.

69. Olika chefer för Barnhuset och socialjouren kan leda till energiläckage, upparbetat samarbete.

- Upparbetat samarbete utifrån uppdrag kommer fortsätta i den nya organisationen.

71. Tröga beslutsprocesser genom en traditionell hierarki

- Målet är att det blir lättare beslutsprocesser då vi tar bort ett chefsled, samt arbetar med arbetsinstruktion och delegationsordningen.

72. Litet fokus på delaktighet och utveckling

- Under Processens gång har samtliga medarbetare fått vara delaktiga genom formeringsresan och arbetet med SWOTarna på APT.

73. Kompetenstapp pga att man flyttar 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.

74. Olika arbetssätt, kulturkrock, vilket kan leda till att det lättare blir missförstånd

- Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

75. Samsjuklighet, missbruk, socialpsykiatri kan eftersättas utifrån att barnperspektivet prioriteras, framförallt på myndigheten

-Frågan kommer att tas upp och arbetas med utanför organisationsförändringen. Detta hör mer i arbetet med rutiner och arbetssätt inom socialförvaltningen.

76. Mindre team för personligt stöd med 2 olika chefer, risk för olika arbetssätt och syn

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget. Det ligger i allas uppdrag att samverka mellan varandra och för de som har samma uppdrag att se till att uppdraget genomförs på ett likvärdigt sätt.

77. Boende – risk att teamet blir för litet, sårbart.

- Utvärdering kommer ske i steg 9 av organisationsförändringen. Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

78. Svårare tillgänglighet till bilar, cyklar

- Frågan har inte med organisationsstrukturen att göra.

79. Resursteamet bara 2 medarbetare idag

- Vad frågeställningen syftar till går inte att klargöra.

80. Ingen geografisk uppdelning av teamen. Vi har inte tänkt in det i organiseringen trots att det finns behov och önskemål från våra invånare och samarbetspartners

- Frågan ingår inte i själva organisationsstrukturen. Det ligger inom verksamhetschefens arbete framåt gällande fördelning och det operativa arbetet.

81. Att familjehuset och familjecentralerna inte ligger närmare varandra så att de kan öka sitt samarbete

- Den geografiska placeringen av våra verksamheter är som de ser ut i dagsläget. Det pågår ett arbete med att se över lokalförsörjningen på längre sikt.

82. Att man inte satsar på extra resurser på första linjen för att kunna få till en förflyttning från myndighet till första linjen. I detta förslag har man bara flyttat runt de olika delarna som de är. Varför inte flytta resurser från myndighet till första linjen för att visa att det är den förflyttningen man vill göra

- Extra satsningar sker exempelvis genom stadsbidrag. Resurser flyttas i takt med att förflyttningen sker till sociala tjänster.

83. Att stödfunktionen inte kommer närmare varandra. Man skulle tex kunna ha en stabchef över alla stödfunktionerna och att stödfunktionernas chefer blir enhetschef under stabchefen. Kvalitet behöver få en tydligare koppling till ekonomi. Tex att vi behöver funktioner som utför controller-arbete kopplat till ekonomistyrningen. Därför ser vi det som en fördel att ekonomi och kvalitet ingår i samma verksamhetsområde.

- Socialdirektören är processägare och är ansvarig för att processerna hålls samman. Därefter äger kvalitetschefen och ekonomichefen sina processer och får sina uppdrag utav socialdirektören. Verksamhetscontroller är en detaljfråga som vi kommer se över i ett senare skede.

84. Att fastighet och service ligger i staben, skulle kunna ligga inom boende för att få bästa synergieffekt. Alternativt att det ligger kvar under ekonomi då det är mycket större koppling till ekonomi än till stabsfunktion

- Det strategiska fastighet och säkerhetsarbetet behöver ligga i staben. Enligt reviderat organisationsförslag kommer säkerhet och fastighet att ligga under biträdande förvaltningschef.

85. Att det saknas en plan för hur flytta resurser från myndighetsutövning och biståndskrävande insatser till det generella och förebyggande arbetet

- Detta är ett arbete som pågår genom formeringsresan och sociala tjänster. I och med att vi alla arbetar förebyggande kommer en naturlig del att succesivt flyttas till det förebyggande arbetet då sociala tjänster kommer öka.

86. Att missbruk läggs i ett eget stuprör fortsätter försvåra en helhetssyn på beroendeproblematik. I det stupröret saknas ett förebyggande arbete

- I det reviderade organisationsförslaget finns det förebyggande arbetet.

87. Att det breda förebyggande arbetet inför nya SoL inte hanterats och planerats gemensamt mellan SOF, AMF, SFF.

- Denna fråga berörs inte utav organisationsförändringen

88. För många verksamhetskoordinatorer. Kan verksamheterna, stödfunktionerna och direktören dela på två så kan de också

hålla ihop arbetet för att minska stuprör. Man blir inte heller så ensam i det uppdraget utan har en kollega nära.

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

89. Hur ska vi nå ut till medborgarna? Vi måste finnas ute i områdena, nära invånarna.

- Den geografiska placeringen av våra verksamheter är som de ser ut i dagsläget. Det sker ett arbete med att se över lokalförsörjningen på längre sikt.

90. Hur kommunicerar boende med myndigheten även när det gäller behov av andra insatser (ex VOF)

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta. Finns det behov av rutiner som inte redan finns behöver detta belysas till chef för att rutin och arbetssätt kan tas fram.

91. Delegationsordningen är oklar i nuläget.

-Det pågår ett arbete med att se över delegationsförordningen.

92. Olika kulturer och olika mallar, arbetssätt på BUF och Vuxen.

Olika dokumentationssystem BUF/Vux.

- Det ingår i våra arbetsuppgifter att samverka med varandra. Utbildning i våra system sker kontinuerligt.

93. För mycket tolkningsutrymme av organisationskartan

- Justeringar har skett i det reviderade förslaget till organisationsförändring.

94. Brist om vi inte ska göra riskanalyser av arbetsmiljön. Det är för tidigt att identifiera risker.

- Ett underlag för riskbedömning av arbetsmiljön är framtaget och kommer tas upp på samverkan.

95. Behandlingsenheten blir för stor och spretig samt geografiskt utspridd. Istället Karpen+Rådgivningen+Maria NV, Västergård+Krami.

- Justeringar har skett i det reviderade förslaget till organisationsförändring.

96. Admin saknas på Insatser och service, ska teamledare bemanna och göra schema? Oklara arbetsbeskrivningar.

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

97. En tidslinje för processen saknas

- Denna finns publicerad på intranätet på sidan Organisationsförändring 2024.

98. Lönebildning och löneutveckling – idag skillnader mellan BUF och Vuxen samt mellan EC och SC. Vad händer med lönen om man blir teamledare respektive EC?

- Detta är svarat på under sidan "Organisationsförändring 2024" på Intranätet.

99. Hur påverkas samverkan av de som inte har teamledare när EC står längre ifrån det dagliga arbetet? Hur ser man till att respektive arbetsgrupp finns representerade i olika forum inom förvaltningen? Om man exempelvis tänker att det skall finnas forum för teamledare att dela kunskap och samverka i, så får man inte glömma de som inte har teamledare. Alternativt viktigt att hitta forum för kunskapsutbyte och samverkan inom SOF som inte endast bygger på teamledarrollen eller EC.

- Samverkan med varandra ligger i vår allas uppdrag. Det ligger inom respektive verksamhetschefs område att se till att bygga de strukturerna tillsammans med ledare och chefer för att kunna uppmuntra kunskapsutbyte.

100. ROS är inte beroende av en teamledare/arbetsledning i det dagliga arbetet. Dock behövs en ledare som kan ärendehandla vid behov, som är förtrogen med uppdraget

och kan leda processen/ange riktning i arbetet. Kommer en EC kunna göra detta?

- Ja, bedömningen är att enhetschef ska kunna göra detta.

101. Är det rimligt fördelning mellan chefspositioner? Finns det ett större behov av "chefs-täthet" på Andra linjen kontra Stab och stödfunktioner?

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

102. Plutog. 11 och Elineberg borde ha samma chef eftersom det skulle innebära synergieffekter

- Detta ligger i det operativa arbetet framåt för verksamhetschefen att ta ställning till.

103. Risk att cheferna inte får mer möjlighet att vara närvarande på boendena

- Enhetschef kommer vara närvarande i sina team och kommer även att vara med på ex. APT. Både chef och medarbetare/Teamledare har ett ansvar i att kommunicera och lyfta de frågor som är aktuella.

104. Vi saknar en tidslinje för processen.

- Denna finns publicerad på intranätet på sidan Organisationsförändring 2024.

105. Risk att man tappar de invånare som inte utreds

- Denna fråga rör inte organisationsstrukturen. Tas med till verksamhetscheferna för att arbeta vidare med.

106. Vi på boende får inte närmre tillgång till chef än idag

- Enhetschef kommer vara närvarande i sina team och kommer även att vara med på ex. APT. Både chef och medarbetare/Teamledare har ett ansvar i att kommunicera och lyfta de frågor som är aktuella. Ansvariga chefer på boende har bedömt det som rimligt att kunna vara närvarande på sina boende i detta upplägg.

107. Risk att chefen är uppbunden på möten, tar lång tid att få besked.

- Enhetschef kommer vara närvarande i sina team och kommer även att vara med på ex. APT. Både chef och medarbetare/Teamledare har ett ansvar i att kommunicera och lyfta de frågor som är aktuella.

108. Eventuellt blir vi själviska –nya stuprör

- Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

109. Risk att nytt stuprör mellan myndighet och boende uppstår

- Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

110. Risk av vi skapar en instängningseffekt när vi kan följa genom livet oavsett ålder

- Frågan berör inte organisationsstrukturen. Formeringsresan bygger på att vårt arbete ska bli mer förebyggande och vi ska arbeta med sociala tjänster

111. Det är för tidigt i processen att identifiera arbetsmiljörisker. Vi borde även få möjlighet längre fram innan beslut tas.

- Uppdaterat och genomarbetat förslag, utifrån inkomna SWOTar kommer att riskbedömas både utifrån verksamhet men även utifrån arbetsmiljö.

112. Blir samverkan med civilsamhället en naturlig del av första linjen?

- Vi har alla ett ansvar för att öka samverkan mellan externa parter.

113. Tröga beslutsprocesser genom en traditionell hierarki

- Målet är att det blir lättare beslutsprocesser då vi tar bort ett chefsled.

114. Litet fokus på delaktighet och utveckling

- Under Processens gång har samtliga medarbetare fått vara delaktiga genom formeringsresan och arbetet med SWOTarna på APT.

115. Stor omsättning på soc.sekr. Stort byte för klienterna som behöver berätta sin historia ytterligare gånger.

- Formeringsresan och organisationsförändringen mot sociala tjänster är en del i ledet för att göra oss attraktivare som arbetsgivare och i sin tur minska personalomsättningen.

116. Sårbarhet i teamen på 2:a linjen utredning då de inte är så många i varje team (t.ex. tre barnhandläggare och tre vuxen – kan man vara två och två i varje ärende då?). Snedfördelning pga VAB/sjukdom etc.

- Teamen kommer arbeta över teamgränserna. Utvärdering kommer ske under punkt 9 i organisationsförändringen.

117. Risk för låg teamkänsla om man jobbar med olika saker i samma team.

- Teamkänslan skapas genom oss som arbetar i respektive team och kollegor mellan teamen. Arbetsmiljön är ett kontinuerligt arbete för oss alla, vi är varandras arbetsmiljö.

118. Familjefrid: Våld som problemområde kommer ligga på både Linje 1 & 2, utifrån den nya lagstiftningen angående barn i skyddat boende. Återigen risk för splittring och bollande av klienter med detta. Förslag för att minska risken för detta är att dessa soc.sekr. ligger under Familjefrid och tar barnets ärende från start till slut.

- Barnutredningarna hålls samman. Samverkan mellan olika delar av organisationen är en naturlig del av vårt arbete.

119. Sårbart med bara en EC för Krimteamet, Mottagning och Socjour. Om det bara ska vara en EC behövs åtminstone flera teamledare.

- Justering har gjorts i det reviderade förslaget till organisationsförändring.

120. Funderingar kring hur Familje Frid och Barnhus kommer hållas ihop i en grupp då arbetsuppgifterna skiljer sig åt.

- Förvaltningsledningsgruppen har kommit fram till att dessa verksamheter ligger rätt i detta organisationsförslag.

121. Mycket resurser i staben/ledning, skulle behövas fler operativa stödfunktioner. Får hela tiden fler stödfunktioner ändå landa det mer uppgifter hos chefen.

- Justering har gjorts i det reviderade förslaget till organisationsförändring för tillgången till administrativt stöd.

122. Byter endast titel ingen större förändring. Bättre med fler verksamhetsnära chefer och mindre enheter.

- I förslaget till ny organisation har antalet ledare ökat i organisationen.

123. Familjecentralerna riskerar att hamna i skymundan.

- Familjecentralernas uppdrag är oförändrat. Det har skett justeringar i det reviderade organisationsförslaget.

124. Tillståndsenheten har få beröringspunkter med övriga i verksamhetsområdet, i stället ligga under stab.

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

125. Skulle behöva gå igenom ledningsfunktionerna igen och göra det mycket mera tydligt. Sektionschefer i verksamheterna upplevs som flyttbara brickor medan stödfunktionerna står orörda.

- Frågeställningen kommer förtydligas när kravprofiler och uppdragsbeskrivningen är klar. Det görs under punkt 2 i organisationsförändringen.

126. Att man har samma teamledare när man har olika uppdragsgivare, t ex Maria Skåne Nordväst och

tolvstegsprogrammet. Maria Skåne Nordväst vara en egen enhet, kvaliteten kan riskeras.

- Förvaltningsledningsgruppen håller på att se över hur man kan justera förslaget utifrån denna fråga. I nytt förslag har man tagit bort en teamledare från Maria skåne NV.

127. Man har inte beaktat tid för samverkan. Gäller alla områden där vi har olika samverkan med andra kommuner, regionen m.fl.

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget för dessa roller.

128. Att man tappat det som man har byggt upp och som fungerar på ett bra sätt, ex fungerande ledningsgrupp.

-Allas ansvar satt skapa förutsättningar till att bygga upp ex. en ny ledningsgrupp som fungerar bra.

129. Behövs mer stöd teamledare/administrativ stöd till uppsökandeverksamheten. Många olika verksamheter som ska hållas ihop.

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

130. Ingen större förändring i stabsfunktionerna, analys behöver göras för mer effektivitet

- I resan mot den nya organisationen har fokus legat på att förenkla och förbättra för kärnverksamheten, i och med detta har därför prioritet inte legat på att utveckla stöd och stab. Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd.

131. Beställar- och utförarverksamhet, handlar om risk i överlämning mellan utredning och insats.

- Denna fråga har inte med organisationsstrukturen att göra. Fortsatt arbete för verksamhetscheferna att se över rutiner och arbetssätt så att vårt arbete flyter på tillsammans med berörda.

132. Chef på MSNV arbetsleder all personal såväl Soc.tjänst som Regionens dagligen och ingår i operativ ledningsgrupp med VUP och BUP. För att behålla kvalitet och sammanhang är det en risk att dela upp den rollen och ansvaret. Viktigt med helhetstänk i integrerad verksamhet.

- Justeringar har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

133. Inkonsekvent att lägga Familjefrid och Krimteam i olika verksamheter, båda har akut verksamhet och tydlig myndighetsutövning.

- I dagsläget görs inga förändringar. Organisationen kommer utvärderas och justeringar kan komma att göras framgent.

134. Äts upp av annan verksamhet som är större

- Varje verksamhet är viktigt.

135. Förlorar spetskompetens, vuxen missbruk

- Tas upp i riskbedömningen av arbetsmiljön.

136. Om chef och teamleder har samma "bakgrund"/från samma verksamhet

- 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.

137. Bristfälliga utredningar, nya handläggare

- I rollen som teamledare kommer det att ingå ett uppdrag i att ta emot och introducera nya medarbetare i arbetet. Det är även ett ansvar vi har som kollegor till varandra att introducera till sitt nya arbete.

138. Många nya som ska lära rutiner tex infosamtal etc.

- Frågan berörs inte av organisationsstrukturen. Det ligger på oss alla att samverka och introducera nya kollegor.

139. Behandlingar, metoder och juridikskillnad när det gäller barn/vuxna

- Frågan berörs inte av organisationsstrukturen. Frågan tas med till verksamhetscheferna kring kompetensutveckling.

140. Maria Skåne Nordväst är en verksamhet som är "fast", utifrån sin samverkan

- Förvaltningsledningsgruppen har justerat förslaget utifrån denna fråga i det reviderade organisationsförslaget.

141. Många chefer från BUF på myndigheten

- Det pågår ett arbete med kravprofiler. Dessa är sedan utgångspunkten vid matchningen till de vakanta tjänsterna.

142. Inte många chefer på förvaltningen som kan vår problematik

- 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.

144. Viktigt att det är chef från BUF o Vuxen

- 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.

145. Få en chef som inte kan vuxen behandling

- 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.

146. Att vuxenfrågorna försvinner i barnfrågorna och socialpsykiatri

- Alla stadens invånare är viktiga och ska få ett likvärdigt stöd.

147. Ska teamledaren sköta adm uppgifter, då blir det inte mkt arbete ute i verksamheterna

- Det pågår ett arbete med kravprofiler och uppdragsbeskrivningar som kommer förtydliga rollbeskrivningarna framåt och för att säkerställa att rätt befattning gör rätt arbetsuppgifter, samt för att skapa förutsättningar för att se över de kompetenser som varje arbetslag behöver utifrån sitt uppdrag. Alla har ett ansvar att skapa förutsättningar för en god kultur i de nya arbetslagen.

148. Om Krami hamnar på "felställe" kan samverkan försvåras

- Samverkan ligger i allas våra uppdrag. Tankegången är att Krami ligger rätt i det reviderade organisationsförslaget. Organisationen kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

149. Om Sören hamnar fel kan samverkan försvåras

- Sörengruppens placering har setts över i det reviderade organisationsförslaget.

150. En chef som inte kan verksamheterna kan stoppa utvecklingen som rullar på just nu

- 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.

151. Ny chef... Igen, egen löneutveckling

- Enhetschef kommer vara närvarande i sina team och kommer även att vara med på ex. APT. Både chef och medarbetare/Teamledare har ett ansvar i att kommunicera och lyfta de frågor som behövs.

152. Ännu ett chefsbyte, ny chef "varje år".

- Formeringsresan och organisationsförändringen är ett led att möta stadens invånares behov. Och att skapa en stabil organisation framåt som kan möta den nya socialtjänstlagstiftningen.

153. 100 personer i staben, kan det bli effektivt? Hade varit bättre med fler ute "på golvet", omfördelning?

- Den tilltänkta staben kommer inte bestå av 100 personer. Men samlat finns det drygt 100 olika funktioner som stödjer kärnverksamheten, som säkerhet, vaktmästare, ekonomi, HR, kommunikation samt för att bemanna de funktioner som behövs för att omfördela och avlasta kärnverksamheten. Detta så att fokus kan riktas till stadens invånare.

154. Oro bland personal innan "allt är på plats" = påverkar klienter/invånare.

- Denna fråga kommer tas med som punkt till riskbedömning.

155. Hur ska nya metoder implementeras i nya organisationen Insats och service. Metodstödjare, varför bara på Boende

- Att det endast finns Metodstödjare inom verksamhetsområdet Boende handlar om att det är lagstadgat. Vid implementering av nya metoder på övriga verksamhetsområden kommer detta ses över.

156. Många chefer i Stab och stödfunktion, varför inte teamledare som på andra ställen. Här har man chef på chef

- Antalet chefer beror på uppdraget som ligger bakom. Bedömningen är att efter de justeringar som gjorts i det reviderade organisationsförslaget att bemanningen är rätt. Men organisationsförändringen kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

157. Stab och stödfunktion är en mkt stor enhet

- Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

158. Hur ska sakkunnig arbeta i nya org. Idag är de ute i verksamheterna

- I organisationsförslaget kommer utredare samlas i staben för att sedan stötta kärnverksamheten.

159. Vilka tjänster ska utannonsera?

- Det är verksamhetschefstjänsterna som har utannonserats. Övriga tjänster kommer man få lämna in intresseanmälan för, och sedan sker matchning mot kravprofilerna.

160. Obalans med många BUF chefer framför allt UU

- 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.

161. Staben, får inte sitta för långt borta från verksamheterna

- i samband med den nya organisationen har fastighetsenheten fått i uppdrag att se över Bredgatans lokaler och hur vi ska sitta för att bäst möta den nya verksamheten. Fastighet har även fått ett långsiktigt uppdrag i att se över Bredgatan som helhet och hur vi kan formera oss i framtiden.

162.Handledningen och utbildning hotas om den ligger ifrån verksamheten

- Det är viktigt att ha ett tydligt fokus i handledningen. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

163. Kommer vuxen och SP problematiken att försvinna när det blir många barnhandläggare

- Det ligger i allas vårt uppdrag att samverka med varandra.

164. Pedagogiskt, praktiskt och socialstöd benämns i nya organisationen som Individ och familj (1a linjen), kan vara missvisande. Benämningen Boendestöd (Boende) borde heta något annat. Vad är ett Boendestöd benämning på egentligen. Viktigt att det benämns rätt.

- Namnet är inget som ändras i denna organisationsförändring.

165. Mina Planer som är ett obligatoriskt system som ska användas, var ska det ligga (OBS inte IT fråga)??

- Frågan rör inte organisationsstrukturen, utan är en verksamhetsfråga. Denna kommer hanteras utanför organisationsstrukturen i en separat process.

166. Teamledares kompetens behöver vara bred, kompetensutveckling behövs.

- 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.

167. Specialistkompetens hos handläggare 2:a linjen behöver värnas om. Särskilda tankar behövs kring utbildningar så att kunskapen fortsätter utvecklas.

- I steg 8 av processen kommer det arbetas med teamsammansättningen i andra linjen / myndighet. Kompetensutveckling är en naturlig del av verksamheten och en dialog medarbetare har tillsammans med sin chef i medarbetarsamtalet.

168. Vaksamhet behövs kring kompetens hos chef/teamledare när det gäller LVM så att dessa inte ökar på grund av bristande kunskap. (tidigare erfarenhet finns av detta)

- 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.

169. Staben är oproportionerligt stor jämfört med andra stödfunktioner, risk att tappa kvalitet i arbetet med så många olika uppdrag samlade. Fastighets- och säkerhetsfrågorna är ex stora, innebär mycket operativt arbete. Övriga stödfunktioner oproportionerligt små men mycket chefstäta.

- Under punkt 3 i organisationsförändringen kommer det fastställas hur många tjänster som finns under respektive del av organisationen.

Förvaltningsledningsgruppen arbetar med uppdraget för stab och stödfunktioner.

170. Rubriker för staben eller dess indelning inte korrekt, behöver arbetas om.

- Förvaltningsledningsgruppen arbetar med att se över organisationsförslaget.

171. Systemförvaltning centraliseras mer, behöver resurssättas, ej tillräckligt idag om system från kärnverksamheten ska tas över. (arbetet med systemen ute i verksamheten fungerar ej tillräckligt idag.) Fastighet ingen självklar stabsfunktion, ständiga frågor kopplat till ekonomi. Ett strategiskt arbete med fastigheter kan ske även kopplat till ekonomi, det ingår i alla uppdrag. Förslag att inte flytta det till staben.

- Organisationsförslaget är reviderat. Frågan om hanteringen av IT-system har inte med organisationsstrukturen direkt att göra, men kommer arbetas vidare med vid ett senare tillfälle utanför själva organisationsförändringen.

172. Säkerhet bör fokusera på personsäkerhet mer, arbetsmiljöfråga, sortera under HR.

- *Frågan har lyfts i Förvaltningsledningsgruppen och man ser mer synergieffekter av att ha säkerhet under biträdande förvaltningschef. Framåt kommer det att finnas ett tätt samarbete mellan HR och Säkerhet utifrån arbetsmiljö, krigsplaceringar och trygghet och säkerhetsrutiner.*

173. Suicidsamordnare borde ligga under SLF. Psykiatrisamordnare bra i stab.

- Det nuvarande uppdraget är att dessa funktioner ligger på socialförvaltningen för stadens räkning.

174. Hade varit naturligare att koppla utveckling/ekonomi/kommunikation till stab istället för fastighet och säkerhet, hade gett ökad samsyn.

- Justering har skett i det reviderade organisationsförslaget.

**175. Kommunikation ej ligga i FLG, bör tillhöra stab direkt.
Onödigt chefstätt.**

- Kommunikation är en separat funktion. Beroende på uppdrag så varierar det med antalet ledare i förhållande till antalet medarbetare i vår organisation, vilket är en naturlig del.

176. Uppdraget för staben är oklart totalt sett. Vilka uppdrag finns som nu är i verksamheten. När det är tydligt behöver uppdragen resurssättas och sedan organiseras.

- Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

177. Förslaget med staben upplevs omodernt och behöver arbetas igenom mer.

- Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

**178. Blir mer grupperingar utifrån olika områden vi jobbar med.
Kan bli glapp mellan första och andra linjen; behöver vara
vaksam för det**

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

**179. Det finns behov av administrativa resurser även på HVB,
utöver teamledare.**

- Frågan har behandlats utav Förvaltningsledningsgruppen och där har man kommit fram till att behovet av administratör utöver teamleder inte finns.

180. I dagsläget täcker HVB och stödboende upp för varandra och har ett nära samarbete. I nya förslaget ska HVB ligga på en egen gren och stödboende tillsammans med andra vuxenboenden.

- Det finns inget hinder i att fortsätta samarbete, trots att verksamheterna ligger på olika organisationsgrenar. Detta är ett steg mot den socialförvaltning som vi tillsammans arbetar mot.

181. Vi jobbar redan med råd- och stödkoordinatorer, vad är det som säger att vi kommer lyckas bättre med slussning i nya organisationen?

- Denna fråga har inte med organisationsstrukturen att göra. Frågan tas med till verksamhetscheferna att arbeta vidare med framåt.

182. Teamledare behöver ha bred kompetens, det kan vara svårt att hitta personer med denna breda kompetens.

- Kommer att arbetas med under punkt 2 i organisationsförändringen och sedan matchningen i längre fram i organisationsförändringen. Utöver det behöver vi kontinuerligt arbeta med kompetensutveckling.

183. Viktigt att vara vaksam på vad som händer när man lyfter resurser från verksamheten upp i stab. Detta har man gjort tidigare och det har varit kämpigt. Det kommer inte kärnverksamheten till godo när det flyttas upp i stab.

- Att vissa resurser i förslaget flyttas upp till stab och stöd handlar om strategi och det strategiska arbetet framåt. Den interna samverkan kommer behöva utvecklas framåt i processen, när man kommer till det stadie där man kartlägger och tar fram förbättringsområde kring samverkan/arbetssätt/rutiner.

184. Snedfördelning av chefsresurser – tex få medarbetare på tillstånd och kommunikation medan andra har jättemånga anställda under sig. Särskilt chefstätt i stab och stödfunktioner. Kommunikation bör inte vara en egen enhet med tanke på antalet anställda.

- Beroende på uppdrag så varierar det med antalet ledare i förhållande till antalet medarbetare i vår organisation, vilket är en naturlig del.

185. Det behövs administrativa resurser både i första linjen/insats och service. Stödet som finns idag och som man är i behov av försvinner i nya förslaget

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

186. Har inte funnits en fråga på tidigare dokument.

187. Krim-teamets placering kan behöva ses över. Man jobbar mycket mot insatssidan likväl som mot myndigheten och det finns risk att tappa insatssidan.

- I dagsläget görs inga förändringar. Organisationen kommer utvärderas och justeringar kan komma att göras framgent.

188. Många rutor och rörigt i stab och stödfunktioner.

- Det har pågått ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Det nya förslaget hittar ni på intranätet. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

189. Administrativt stöd behövs på Boende, ex vad gäller Medvind och tillsättande av vikarier.

- Enligt organisationsförslaget har boende administrativt stöd.

190. Man har inte sett över hur många medarbetare som finns på insats och service samt boende – man vill att det ska vara tydligt eftersom man sett över detta på myndighet men inte på de andra. Detta för att kunna fördela resurser på ett vettigt sätt.

- I arbetet med att ta fram de nya verksamhetsområdena har man kartlagt hur många medarbetare som finns inom varje enhet.

191. Det ser märkligt ut att man på många sätt låtit stab och stöd se relativt likt ut mot hur det ser ut idag men att man gör om väldigt mycket i andra delar.

- I resan mot den nya organisationen har fokus legat på att förenkla och förbättra för kärnverksamheten, i och med detta har därför prioriteten inte legat på att utveckla stöd och stab. Just nu pågår ett arbete i FLG där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Utifrån denna kartläggning kan FLG i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget.

192. Familjehem, familjebehandling och utredning kan komma att hamna långt ifrån varandra i den nya organisationen. Det är en utmaning redan idag.

- I dagsläget görs inga förändringar. Organisationen kommer utvärderas och justeringar kan komma att göras framgent.

193. Det finns risk för skendemokrati – man känner inte att det man säger och tycker tas tillvara. Man vill ha förklaringar till beslut, särskilt kring stab och stöd eftersom det finns oklarheter och det sägs att strukturen är lagd och beslutad

- I resan mot den nya organisationen har fokus legat på att förenkla och förbättra för kärnverksamheten, i och med detta har därför prioriteten inte legat på att utveckla stöd och stab. Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd.

194. Risk att den nya organisationen skapar nya stuprör.

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

195. Förväntning på chef på HVB - förväntas den sitta på Bredgatan eller ute på boendena? Behöver förtydligas och det i sin tur kan påverka chefens tillgänglighet för medarbetarna.

- Denna fråga hanteras inte i organisationsstrukturen. Kommer tas vidare till verksamhetscheferna för att skapa ett arbetssätt för att säkerställa att behoven tillgodoses.

196. Risk att teamledaren blir rapportör till chefen både gällande info om medarbetare generellt och inför lönesättning och inför inskrivning på HVB om det är chefen som är föreståndaren och gör inskrivningsbesluten.

- Denna fråga hanteras inte i organisationsstrukturen. Kommer tas vidare till verksamhetscheferna för att skapa ett arbetssätt för att säkerställa att behoven tillgodoses.

197. Man kan få samma sak i en annan kommun, nya kollegor och nya uppdrag. Varför ska man vara kvar här? Det man valt att stanna för – chefer och kollegor – kan komma att försvinna/ändras och då finns det risk att många väljer att gå.

- Genom organisationsförändringen tänker vi att vi kommer bli en attraktivare arbetsgivare vilket resulterar i att fler kommer söka sig till socialförvaltningen i Helsingborgs stad.

198. Det finns en oro kring att inte veta hur det kommer bli. Det finns risk att man inte orkar vänta i ovissheten. Man önskar mer information om hur det ska bli och hur man ska genomföra förändringarna, framförallt inom teamen.

- Organisationsförändringssidan på intranätet uppdateras ständigt med ny information. Detta kommer tas upp på riskbedömning.

199. Lönesättande chef (EC) kommer för långt från medarbetaren.

-Enhetschef kommer vara närvarande i sina team och kommer även att vara med på ex. APT. Både chef och medarbetare/Teamledare har ett ansvar i att kommunicera och lyfta de frågor som är aktuella.

200. Risk med 5+2-bildande av team, både utifrån kompetens i teamet och hos TL

- 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. I steg 8 av processen kommer det arbetas med teamsammansättningen i andra linjen / myndighet. Kompetensutveckling är en naturlig del av verksamheten och en dialog medarbetare har tillsammans med sin chef i medarbetarsamtalet.

201. Idag förs mycket av kompetensen vidare från van medarbetare till ny medarbetare, kan bli för belastande för de vana. Blir vi 5+2 kommer det direkt att påverkas.

- Kompetensutveckling är en naturlig del av verksamheten och en dialog medarbetare har tillsammans med sin chef i medarbetarsamtalet. Samverkan mellan kollegor är även en naturlig del där kollegor och teamledare stöttar varandra.

202. Sårbart i att ha fem barnhandläggare och bara två vuxenhandläggare i vardera team – vad händer när de två vuxenhandläggarna är sjuka eller på semester?

- Respektive verksamhet behöver planera för semester och övrig frånvaro. Det ingår i alla våras uppdrag att samverka med varandra.

203. 1 chef och 1 teamledare på mottagningen, krim-teamet och socialjouren verkar lite eftersom det är hårt belastade team allihop.

- Justering har gjorts i det reviderade organisationsförslaget.

204. Idag öppnas det många utredningar som inte hade behövts, hur ska vi jobba för att fler ska gå till insats och service och inte öppna utredningar på allt när det ligger under myndighet. Finns risk att det öppnas onödigt många utredningar.

- Frågan har inte med organisationsstrukturen. Kommer tas vidare med till verksamhetscheferna att arbeta med.

205. När vi blir färre än 10 personer får vi ett kompetensbortfall. Teamet ser risker med att blanda teamen, både utredare från barn/familj och vuxen i samma. Detta då det finns vinster med att en hel arbetsgrupp jobbar med samma frågor och har ett utbyte av erfarenhet inom teamet för att stötta varandra och fylla

på med kunskap. Blir vi färre som jobbar med samma frågor inom teamet kommer vi tappa perspektiv och kunskap.

- Vi har alla ett ansvar för att öka samverkan mellan olika delar utav organisationen.

206. Vuxenhandläggarna blir ensamma i sin profession

- Det finns flera medarbetare i organisationen med samma uppdrag. Samverkan med varandra är en naturlig del av vår vardag.

207. Klienterna kan prata med vuxenhandläggare på ett annat sätt, kan komma att hämmas p.g.a. oro för att vi ska placera deras barn. Risk att de inte får rätt hjälp.

- Vi behöver arbeta för att skapa den tryggheten hos stadens invånare och att vi i de fall det behövs stöttar dem.

208. Barn/unga jobbar inte med frivillighet på samma sätt som vuxenheten, kan bli fel inför klienter.

- Är inte en fråga för organisationsstrukturen. Rutiner och arbetssätt samt kompetensutveckling tas hand om i verksamheten.

209. Går för fort med det nya organisationsförslaget, för stort projekt för att kunna planera inför att den ska träda i kraft.

- Vi kommer att i största möjliga mån följa den process som är framtagen för omorganisationen.

210. Blir sårbart för den enskilde när medarbetare säger upp sig i ett team och man blir färre, svårt att se hur arbetsbelastningen kommer att förändras till det bättre.

- Vi har alla ett uppdrag i att hjälpas åt och då även hjälpas åt över gränserna mellan våra olika funktioner.

211. Arbetsrättsligt problematiskt utifrån att man idag är anställd som socialsekreterare på barn och familj.

- Det uppdrag man i huvudsak är anställd för att utföra i dagens organisation kommer fortsatt att vara kvar i den nya organisationen.

212. Kontinuitetsprincipen – vad händer när folk går över i andra team som man har ärenden med? Teamet kommer splittras i två, kommer vi att jobba teamöverskridande?

- Det ligger i allas uppdrag att samverka med varandra. Hur rutiner och arbetssätt kommer vara på detaljnivå kommer det arbetas med i respektive verksamhet.

213. Risk att man tappar kontinuitetsprincipen i Krimteamet då teamet inte kan hållas lika litet och tätt som idag.

- Uppdraget för Krimteamet är oförändrat.

214. Krimteamet ligger å ena sidan bra tillsammans med mottagningen men det är viktigt att ha med sig att man jobbar väldigt olika, Krimteamet avslutar tex inte ärenden.

- Justering har gjorts i det reviderade organisationsförslaget, genom förändring av antalet ledare.

215. Familjebehandling kommer längre ifrån myndighetssidan

- Förvaltningsledningsgruppen, tillsammans med nya verksamhetschefer kommer att se över rutiner och förhållningssätt utifrån den interna samverkan, med invånarfokus

216. Ojämn fördelning under chefer

- Det är olika uppdrag, därav finns det olik organisering i verksamheterna.

217. Svårare att få flöde i sin arbetsbelastning om vi ska ha 0-100 år.

- I den nya organisationen kommer vi att ha generell kompetens inom teamen, men den enskilde medarbetaren kommer fortsatt att arbeta som specialist inom sitt område.

218. Risk att nuvarande chefer inte stannar kvar.

- Tas upp i riskbedömning av arbetsmiljön.

219. Längre väg till beslut samt risk att beslutsfattare saknar kännedom om ärendena.

- Det blir närmare till beslutsfattare i nuvarande förslag, detta bland annat med operativa ledare.

220. Osäkert när enhetschef ska ha personalansvar och lönesättning när den inte är nära medarbetare i arbetet.

- Enhetschef kommer vara närvarande i sina team och kommer även att vara med på ex. APT. Både chef och medarbetare/Teamledare har ett ansvar i att kommunicera och lyfta de frågor som är aktuella.

221. Chefstätt uppe i stab, särskilt på säkerhet, fastighet och kommunikation

- 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.

222. Man är beroende av samarbete mellan utredare och behandlare – finns risk att man kommer längre ifrån varandra när man delar upp VO i insats resp. myndighet

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

223. Att jobba mot alla helsingborgare kan göra att man tvingas jobba med något som man inte har kompetens kring men måste om det inte finns ärenden inom den kategori som just jag kan. Tex om jag kan småbarnärenden men det finns inga sådana ärenden, då kanske jag måste ta vuxenärenden. Det blir inte bra för invånaren.

- Uppdraget i de olika teamen kommer att se likadant ut som i nuvarande organisation och den kompetens man besitter.

224. Det finns mycket kompetens men vi tar inte tillvara på den – kan bero på att den inte fångas upp eller att det inte finns motivation.

- All kompetens hos våra medarbetare omhändertas. Det är bland annat därför vi arbetar i denna organisationsförändring med kravprofiler och matchning.

225. Varför har man inte satsat på kärnverksamheterna om det viktigaste i den nya omorganiseringen baseras på tidigt stöd och fler biståndslösa insatser?

- Syftet med omorganisationen är bland annat att gå mot sociala tjänster och utöka det förebyggande arbetet.

226. Biståndslöst – är godtyckligt och löper på för länge vilket medför risk om lägre kvalitet, rättssäkerheten och ingen koll på att det vi gör skillnad. Större tydlighet kring vad som gäller och hur det följs upp. Nuvarande svårighet är även att det inte snabbt kommer till en handläggare när vi i det tidiga stadiet ser att familjen behöver mer omfattande stöd (insats på uppdrag) som inte löses vid 5 biståndsfria boostersamtal. Lång handläggning som kanske inte behövs då behoven redan är uttalade.

- Frågan rör inte organisationsstrukturen. Tas med till verksamhetscheferna att arbeta vidare med.

227. Dubblett av fråga

228. Dubblett av fråga

229. Vi vet inte hur våra team ska se ut och vilken ledning vi kommer att ha.

- Information om förändringar kommer att uppdateras på intranätet - så snart den inre organisationen är fastställd kommer det finnas information om detta.

230. Varför ingår Familjefrid inte med oss?

- I allas uppdrag ingår det att samverka med varandra, vi behöver därför samverka med enheter inom andra verksamhetsområden.

231. Stab och stödfunktioner: Ingen kommun har så många anställda som inte arbetar i kärnverksamheten, vilket är mycket kostsamt. Varför har kommunikation en chef? Varför har man inte teamledare? Har man sett över detta? Det är få anställda per chef.

- Just nu pågår ett arbete i förvaltningsledningsgruppen där uppdraget är att kartlägga de processer som behöver tillhöra stab och stöd. Utifrån denna kartläggning kan förvaltningsledningsgruppen i ett senare stadie se hur många funktioner som behövs för att utföra uppdraget. Punkt 2 och 3 i organisationsförändringen.

232. Hur ska vi ha handledning och att det blir handledning med rätt fokus? Då behöver vi handledare med kompetens 0-200 år. Hur ska vi planera för höstens handledning? Detta kommer att innebära att vi inte kommer att ha någon handledning första terminen.

- Det är viktigt att ha ett tydligt fokus i handledningen. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

233. Tillgängligheten av chefer och teamledare på familjebehandlingen blir sämre

- Förvaltningsledningsgruppen har gjort justeringar av detta i det reviderade organisationsförslaget.

234. Svårt att få till en givande handledning med blandade grupper

- Det är viktigt att ha ett tydligt fokus i handledningen. Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

235. Läggs mycket tid och resurser på omorganiseringen att annat riskerar att falla bort, t ex. arbeta med kulturen.

- I detta läge arbetar Förvaltningsledningsgruppen med att sätta strukturen i den nya organisationen. Därefter kommer Förvaltningsledningsgruppen tillsammans med de nya verksamhetscheferna att arbeta för att ta revidera och säkerställa att

de arbetssätt och rutiner är rättssäkra och anpassade till respektive verksamhet.

236. Känsla av att våra åsikter inte påverkar

- Alla åsikter/synpunkter och tankar som har inkommit via SWOT och på APT har Förvaltningsledningsgruppen som underlag i det fortsatta arbetet med att säkerställa den nya organisationen. Flertalet förändringar har skett utifrån inkomna synpunkter., vilket ni ser i det nya förslaget på intranätet.

237. Det kommer ta tid och energi att jobba ihop nya grupper, behov av teambuildning och hållande av chefer för att hitta en gemensam grund att stå på

- Det kommer vara ett uppdrag för de nya verksamhetscheferna och enhetscheferna.

238. Svårt att se att en teamledare kommer kunna vara närvarande, dels utifrån antalet medarbetare men även utifrån det geografisk avståndet mellan ex. Bredgatan och familjecentralerna.

- Det har gjorts justeringar i det reviderade organisationsförslaget.

239. Ingen som bevakar att familjebehandlingens intresse, genom ständigt chefsbyte. Behövs någon som brinner för just familjebehandlingen, någon som driver familjebehandlingen framåt.

- Det pågår ett arbete med kravprofiler och uppdragsbeskrivning under punkt 2 i organisationsförändringen.
Förvaltningsledningsgruppen kommer även att se över kompetensbehovet när man i ett senare skede matchar tjänsterna.

240. Medarbetare får inte jobba med de som de önskar, omotivation leder till att medarbetare slutar

- Vårt fokus är stadens invånare. Samtliga medarbetare behövs i vår organisation. Vi arbetar kompetensbaserat med matchning mot de vakanta tjänsterna.

241. Om man jämför antalet medarbetare per teamledare som

finns bland annat på utredningsdelen så är det mycket skevt fördelat

- Det har gjorts en omfördelning och justerat första linjens chefstäthet. Det är även olika arbetsuppgifter inom de olika verksamhetsområdena vilket kräver olik organisering efter behovet.

242. Teamledarens roll på behandlingsdelen kommer utifrån den nya hopslagning är tvärprofessionella innebär att EN teamledare behöver ha en mycket stor kompetens som kan sträcka sig över samtliga områden.

- Kommer att arbetas med under punkt 2 i organisationsförändringen och sedan matchningen i processen.

243. Blanda alla behandlare med alla olika kunskaper i team, vem sätter ihop dem utifrån vilka kriterier

- Eventuella justeringar och uppbyggnad av teamen sker under punkt 8 i organisationsförändringen. Det arbetet led av enhetscheferna tillsammans med medarbetare i aktuell verksamhet för att kunna möta stadens invånares behov.

244. Grundförslaget skulle varit lite mer genomtänkt utifrån vad olika verksamheter har för belastning och behov och vad som saknas idag

- Kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

245. För få som har erfarenhet av kärnverksamheten i dagsläget är med och delar med sig av sina kunskaper

- Alla vi har ett ansvar kring att dela med sig utav sina kunskaper.

246. Mycket chefstätt i stab och stöd i jämförelse med nere i kärnverksamheten, det blir inte begripligt när man ska satsa på kärnverksamhet.

- Antalet chefer beror på uppdraget som ligger bakom. Bedömningen är att efter de justeringar som gjorts i det reviderade organisationsförslaget att bemanningen är rätt. Men

organisationsförändringen kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

247. Risk för långa kommunikationsvägar från verksamhet till stöd och stab. Man önskar tätare stöd knutet till kärnverksamheten för att undvika att tappa saker på vägen.

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag för att undvika detta. Syftet med stab har även tagits fram i organisationsförändringen.

248. Det finns risk att administratörerna på myndigheten blir bortglömda ifall EC är deras närmsta chef. Detta eftersom EC har stora personalgrupper. Viktigt att det finns tydliga arbetsbeskrivningar så att man inte blir en "slasktratt"

- Befattningsbeskrivningar kommer tas fram, punkt 2 i organisationsförändringen. Administratörerna kommer förslagsvis läggas under en chef.

249. Familjefrid – mycket myndighetsutövande och det är oklart varför det skulle ligga på insats och service och inte myndighet. Krävs ett tätt samarbete och även om det inte ska vara stuprör så finns det risk att det blir det. Just här är det viktigt att vuxen och barn jobbar tillsammans och utifrån hela familjen.

- Det ligger på alla att samverka med varandra.

250. EC jobbar inte så nära medarbetare men är den som ska sätta lön och ha medarbetarsamtal. Det krävs ett mycket nära samarbete med teamledaren.

-Enhetschef kommer vara närvarande i sina team och kommer även att vara med på ex. APT. Både chef och medarbetare/Teamledare har ett ansvar i att kommunicera och lyfta de frågor som är aktuella.

251. Mycket personal i stab och stödfunktioner. Viktigt att tydliggöra vad som är stab och vad som är stöd.

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

252. Utmaning att bara vara 2 vuxenhandläggare i teamen på myndigheten, ensam som vuxenhandläggare. Risk att man inte har så många ärenden gemensamt och att vuxenperspektivet hamnar i skuggan. Om en eller båda slutar/blir sjukskrivna saknas kompetens i teamet att hantera dessa ärenden. Vuxenenheten har inte resurser att sköta alla sina ärenden OCH samtidigt gå in i barnärenden. Risk för rättsosäkerhet, sårbara team och svårt för teamledare att besitta kompetens från åldern 0-100 år. Samtidigt som det är viktigt att vi har ett familjeperspektiv måste också både barn och vuxna få sina behov tillgodosedda utifrån individuella behov.

- Ingen klientgrupp kommer hamna i skuggan i den nya organisationen. Vi har ett uppdrag och dessa kommer vi fortsätta arbeta efter. Vi behöver säkerställa att arbetssätt och rutiner kring de olika målgrupperna fungerar ur ett invånarperspektiv.

253. Fortfarande en risk med stuprör. I nuvarande organisation uppfattas familjehemsenheten ofta som en isolerad del och samverkan vid överlämning av ärende mellan UU och FHE är inte alltid förenad med barnets/familjens bästa, trots att man ligger under samma verksamhetschef.

- Vi har alla ett ansvar för att öka samverkan mellan olika delar utav organisationen. De nya verksamhetscheferna kommer tillsammans att se över och utveckla/förbättra befintliga rutiner.

254. Vi uppfattar det som en möjlighet att öka förutsättningar för ett gott samarbete mellan vuxen och barn på myndighet under samma verksamhetschef men det kommer inte per automatik säkerställa att det gynnar familjerna, då samverkan kan vara svår även inom den egna verksamheten.

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

255. Det är vanligare förekommande på FHE, än på UU, att det finns en etablerad kontakt med barnets föräldrar hos vuxen och samarbetet mellan dessa enheter är viktig. Den nya organisationen avhjälper inte detta. Den avhjälper inte heller de stuprör som finns idag mellan UU och Familjehem, där barn flyttas fram och tillbaka.

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

256. Organisationsförslaget fokuserar mer på att överbrygga avstånd mellan vuxen och barn (där det handlar ett fåtal ärende där samarbetet har strulat, främst i åldern 17-21 år) En svaghet är att förslaget inte skapar bättre förutsättningar för samverkan mellan Familjerätt/Familjebehandling/Familjefrid och UU/FH (= risk för stuprör) vilka ofta arbetar i samma ärende och där man behöver samverka mest för att de ska gynna brukaren. Familjebehandling har tidigare funnits i samma verksamhetsområde som UU vilket förenklat samarbete, nu ligger de i ett annat verksamhetsområde.

- Arbetet med att säkerställa och ta fram hållbara arbetssätt och rutiner hanteras utanför organisationsförändringen. Det ingår i allas våra uppdrag att samverka med varandra.

257. Små arbetsgrupper och många chefer uppe i stab. Stora arbetsgrupper på färre chefer ute i verksamheten – snedfördelning av chefsresurser.

- Antalet chefer beror på uppdraget som ligger bakom. Bedömningen är att efter de justeringar som gjorts i det reviderade organisationsförslaget att bemanningen är rätt. Men organisationsförändringen kommer utvärderas under punkt 9 i organisationsförändringen.

258. I förslaget är Familjehem är ihopsatt som en enhet som alla jobbar med myndighetsutövning. Familjehem innefattar i själva verket en rad olika professioner. Man måste förtydliga hur många som jobbar med vad för att förstå behoven på enheten och fördela resurser utifrån hur verkligheten ser ut. Se anteckningar för redogörelse av fördelning på Familjehem.

- Under punkt 3 i organisationsförändringen kommer det fastställas hur många medarbetare med vilken befattning som behövs i varje del av organisationen.

259. Stor organisation – hur jobbar vi ihop oss och hur jobbar vi tillsammans?

- Att samverka inom organisationen ingår i allas uppdrag.

260. Verksamhetsplanen beskriver ett läge där vi måste stärka upp familjehemsvården för att minska sammanbrotten, öka kvaliteten och upprätthålla en budget i balans. Den strävan syns inte i nya organisationsförslaget.

- Detta är inte en del av organisationsförändringen. Frågan tas med till vidare arbete utanför organisationsförändringen.

261. Idag hinner man inte med och man brister i kvalitet i ärenden, man måste se över hur många medarbetare vi är i relation till ärenden och familjer i behov av stöd från familjehemsenheten så att belastningen blir rimlig och så att uppdraget kan genomföras. Det ser ut som den överblicken saknas i detta förslag.

- Utvärdering sker under punkt 9 i organisationsförändringen. De flesta medarbetare får utökad tillgång till ledare.

262. Det finns risk att Krimteamet behöver ta fler av mottagningens och socialjourens ärenden och att man då inte hinner med sitt eget uppdrag och tappar i kvalitet.

- Uppdraget för Krimteamet är oförändrat.

263. Mottagning och socialjour har mer beröringspunkter än Krimteamet.

- Placeringen i det reviderande organisationsförslaget anses vara den bästa placeringen. Organisationsförändringen kommer utvärderas under steg 9 i processen.

264. Krimteamet - Beroende på fysisk placering kan samverkan påverkas negativt. Idag sitter vi på våningsplan tillsammans med utredare (både inom polisen och socialförvaltningen) och har genom det ett nära samarbete med kollegorna. Skulle vi förflyttas finns det en risk att samverkan påverkas negativt.

- Inga förändringar av detta är planerade i organisationsförändringen.

265. Risk att vi tappar platsen på polishuset samt samverkan med polis (ungdomsutredarna, Brott i nära, grova brott, handräckningar, områdespoliserna), Kriminalvård, frivården, häktet, passexpeditionen, brottsoffer och personsäkerhetsverksamheten (BOPS).

- Externa samarbeten och lokaler kommer inte påverkas utav omorganisationen.