

SWOT-analys

Omorganisation arbetsmarknadsförvaltningen 2025



Din delaktighet

- För att omorganisationen ska ge effekt behövs du!
- Du har möjlighet att påverka genom denna SWOT-analys och dina medskick.
- Som medarbetare har du värdefulla insikter och ett perspektiv som är viktigt för att oss få en del av för att kunna få en heltäckande bild.
- Vad som framkommer ska skickas in digitalt, utse därför någon som ska föra anteckningar.



HELSINGBORG

Vad är en SWOT-analys?



SWOT-analys är ett verktyg som används för att identifiera och analysera faktorer som påverkar en organisation eller projekt, i detta fall omorganisationen av arbetsmarknadsförvaltningen.

- **Styrkor** – faktorer som kan ge fördelar med omorganisationen.
- **Svagheter** – faktorer som kan ge nackdelar med omorganisationen.
- **Möjligheter** – faktorer som kan möjliggöras med omorganisationen.
- **Hot** – faktorer som kan hota omorganisationen.

Vad är syftet med SWOT-analys?

Varför genomför vi en SWOT-analys?

En SWOT-analys hjälper oss att identifiera den nya organisationens styrkor, svagheter, möjligheter och hot.

Styrkor: Genom att identifiera styrkorna i den nya organisationen kan vi fortsätta bygga på det som fungerar bra.

Svagheter: Genom att belysa svagheter i omorganisationen kan vi utveckla strategier för att förbättra i dessa områdena.

Möjligheter: Dessa tillsammans med styrkorna används för att bland annat arbeta med det salutogena perspektivet i organisationsförändringen.

Hot: Genom att identifiera potentiella hot mot den nya organisationen kan vi utveckla strategier för att minimera dess påverkan.

Det som framkommer i SWOT-analysen kommer sedan användas som grund i riskbedömningen av arbetsmiljön. Medskicken används för att arbeta med att undvika att risker för ohälsa och olycksfall inträffar i arbetet.



HELSINGBORG

Exempel



- **Styrkor** – Kompetens personal vars expertis bidrar till verksamhetens mål. Processer..(personal kompetens, processer och system, resurser, samarbeten med mera)
- **Svagheter** – Oklar ansvarsfördelning i. Teknologiska begränsningar vilket. Resurser..(Resursbegränsningar, kommunikation och samordning, teknologi, flexibilitet med mera)
- **Möjligheter** – Ser till invånarnas möjligheter från olika perspektiv.. Fler som är i heltidsaktivitet.. Fler självförsörjande.. Fler hamnar inte mellan stolarna. Bidra till mindre arbetslöshet i kommunen. (samarbete, samhällsnytta, kompetensutveckling med mera)
- **Hot** – Flödet funkar inte som tänkt och invånare blir inte självförsörjande. Nya lagar och regler som kan påverka. Ingen aktivitetsplikt i framtiden (Ekonomiska faktorer, politiska förändringar, sociala och demografiska förändringar, samverkan med andra myndigheter med mera).

Vad händer med resultaten?

Resultaten från SWOT-analysen hjälper oss att skapa en sammanhängande strategi som tar hänsyn till både helheten och de specifika verksamhetsområdena. Detta säkerställer att vi navigerar omorganisationen på ett effektivt och framgångsrikt sätt.

Efter att SWOT-analyserna genomförts kommer er input att ligga som grund för att identifiera arbetsmiljörisker. Arbetsmiljöriskerna kommer sedan att riskbedömas tillsammans med de fackliga organisationerna och skyddsombuden med HR som stöd i processen.



HELSINGBORG

Tillvägagångssätt

Då omorganisationen omfattar förändringar i olika områden kommer ni få göra en två-delad SWOT-analys. Dessa görs **parallellt** där ni klassificerar in om det berör helheten alternativt bara ert verksamhetsområde.

SWOT på helheten

Denna kan ge oss en övergripande bild av organisationens styrkor, svagheter, möjligheter och hot. Detta kan ge oss en bättre förståelse för den totala påverkan av omorganisationen och hjälpa oss att utveckla strategier som gynnar hela organisationen.

SWOT på verksamhetsområde

Genom en SWOT-analys för specifikt verksamhetsområde kan vi få mer detaljerade insikter och se hur ändringar kan påverka specifika arbetsområden.

- Här genomförs sedan en SWOT för ditt verksamhetsområde. Detta för att ge oss mer specifika insikter.

SWOT

Vad är vårt syfte med omformeringen?

- M

- Målsuppföljelsen och regel efterlevnaden i arbetet behöver förbättras med invånaren i fokus
- Omsårad**
- Nationella förändringar – Nya socialtjänstlagen som betonar vikten av tidiga och aktiva insatser. Förslag om aktivtjänstplikt som lagstiftning från juli 2026
 - Politiken i Helsingborg vill se implementering av aktivtjänstplikt i januari 2026

identifierade utmaningar

- Ansvarsfördelningen mellan arbetsmarknadssekreterare och socialsekreterare behöver ses över. Förtydligandet att invånare ska kunna få ta del av helhetsaktiviteter kräver att rollerna förtydligas och arbetssätten förenklas och ses över.

- I handläggningen stärka förflyttningen till självständiga och kunniga socialsekreterare och arbetsmarknadssekreterare.

- Arbets sätt som idag inte stödjer att alla förskolebarns resurser användas aktivt i det invånarna arbetet. Alla yrkesroller behöver knytas till att stötta invånarna till egen försörjning.



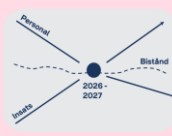
Strategi – heltidsaktivering för alla

Individ	• Detta i arbetet utifrån individens behov inom hälsoaktiviteter • Eget ansvar för progression med jobb- och/eller studiemål
Medarbetare	• Ta på individens förmåga (härskareffekten) • Samverkan skild utifrån behov • Tvåfunktionella team • Utforskande arbetssätt i utförandet av initiativ
Verksamhet (helseperspektiv)	• Säkerställa flödet genom hälsoaktiviteter • Korta ledtider och minska mellanrum i förvaltningens olika delar • Resultatfokuserat • Resultatutlopp mot nämndens mål och inriktning

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Stärkande och inkluderande insatser • Övergång till arbetsmarknad & studier | <ul style="list-style-type: none"> • Insatser mot arbete och/eller studier • Aktivitet går före önskemål |
|--|--|

Heltidsaktivering för alla

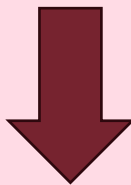
Insatser till invånare	840 årsplatser
Uppskatta reguljära utbildningsinsatser	100
Framstegsjobb + OSA	300
Upphandlade insatser	240
Arbetssträning: Textilen, Cykel, Återbruk, Möllebacken, Lokalvård, Tvätteri, IOP	200



Förslag ny organisation arbetsmarknad



Förslag ny organisation ekonomiskt bistånd



STYRKOR

- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

MÖJLIGHETER

- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX

SVAGHETER

- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

HOT

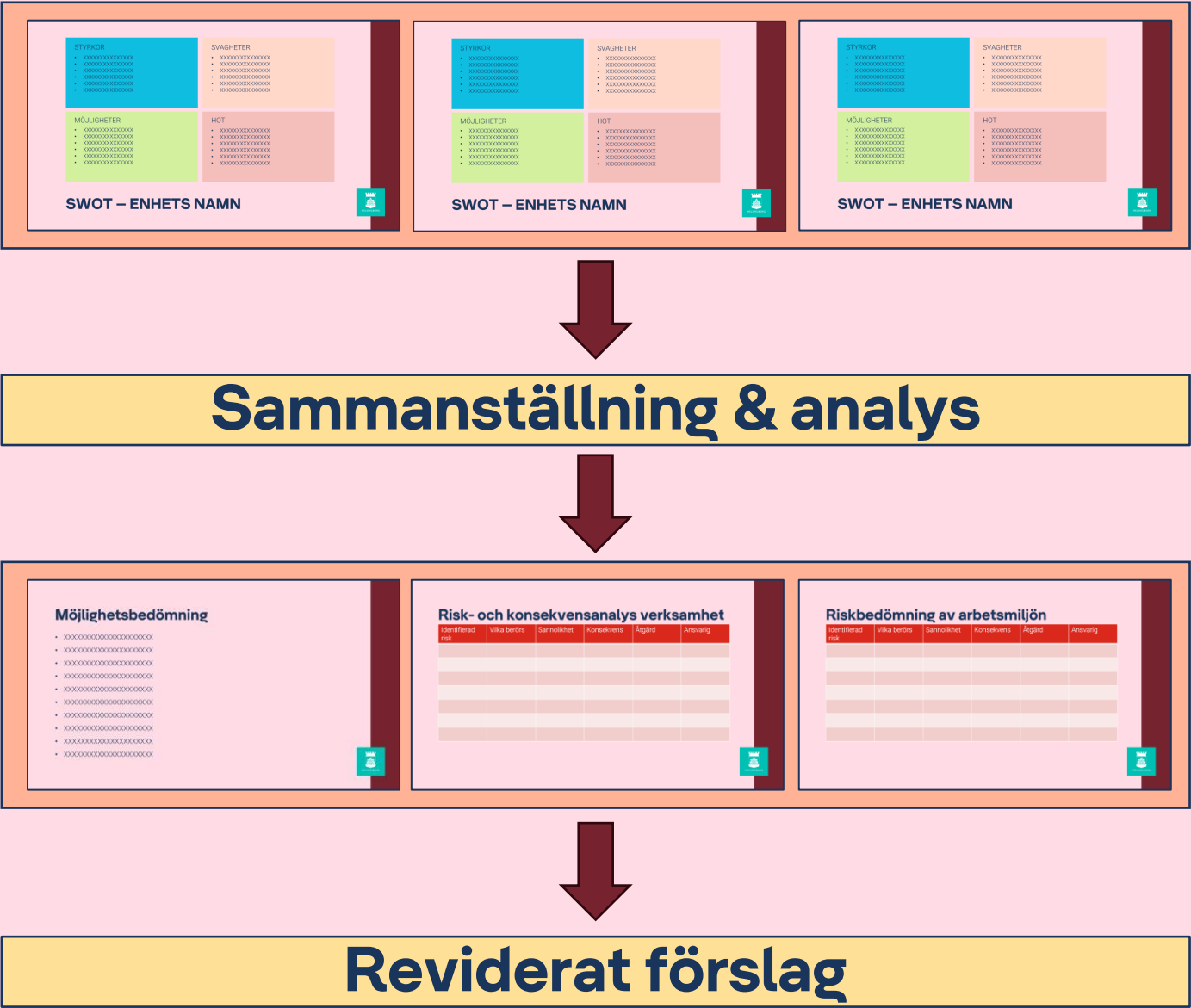
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXX

SWOT – ENHETS NAMN



HELSINGBORG

SWOT



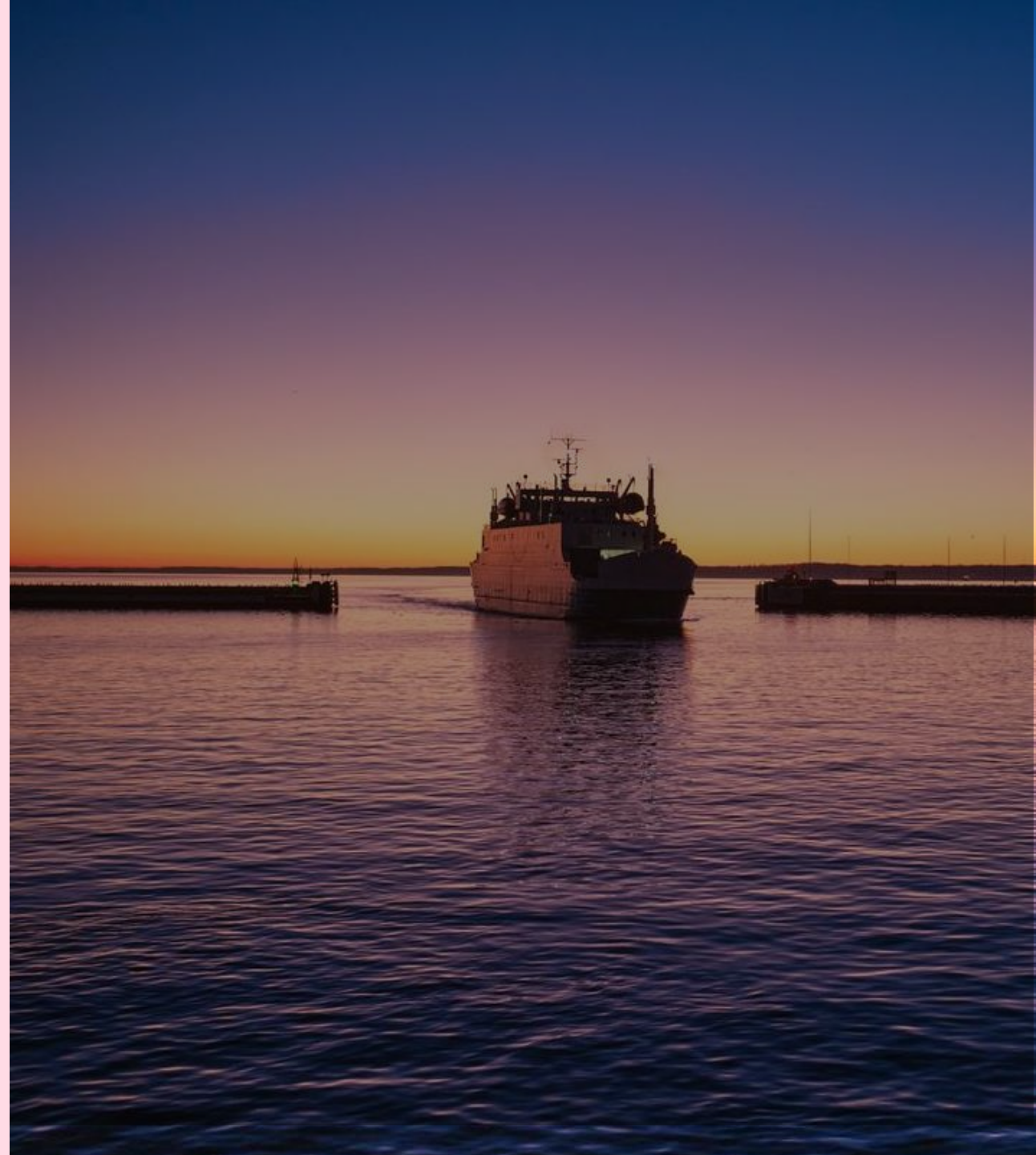
Omvärldsbevakning

Nya socialtjänstlag från 1 juli 2025

- Syftet är att socialtjänsten ska jobba mer förebyggande, tillgänglig och kunskapsbaserad för att möjliggöra flexibla arbetssätt och möta de utmaningar som socialtjänsten står inför

Aktivitetskrav (1 juli 2026)

- Tidigt bryta passivitet hos den som uppbär försörjningsstöd
- Stärka rättssäkerhet och likformighet
- Motverka att försörjningsstödet blir en permanent försörjningskälla
- Ta tillvara potentiell arbetskraft



Vad är vårt syfte med omorganisationen?

Syfte

- Det övergripande syftet är att måluppfyllelsen och regelefterlevnaden i arbetet behöver förbättras för att mer ändamålsenligt stötta de invånare som behöver stöd från förvaltningen.

Omvärld

- Nationella förändringar – Nya socialtjänstlagen som betonar vikten av tidiga och aktiva insatser. Förslag om aktivitetsplikt som lagstiftning från juli 2026.
- Politiken lokalt i Helsingborg vill se implementering av aktivitetsplikt i januari 2026.



HELSINGBORG

Vad är vårt syfte med omorganisationen?

Identifierade utmaningar

- Ansvarsfördelningen mellan arbetsmarknadssekreterare och socialsekreterare behöver ses över. Förflyttningen att invånare ska kunna få ta del av heltidsaktiviteter kräver att rollerna förtydligas och att arbetssätten förenklas.
- I handläggningen stärka förflyttningen till självständiga socialsekreterare och arbetsmarknadssekreterare som litar till den egna kompetensen inom ramarna för faktiskt handlingsutrymme.
- Arbetssätt som idag inte stödjer att alla förvaltningens resurser användas aktivt i det invånarnära arbetet. Rätt yrkesroller behöver knytas till att stötta invånaren till egen försörjning.
- Invånarperspektivet, rättssäker hantering och tydlighet för invånaren.
- Rättssäker förvaltning, rätt bistånd till rätt person i rätt tid.
- Handläggningen behöver renodlas då det finns risker med att flera resurser är kopplade till varje ärende så som vi är organiserade idag.



HELSINGBORG

Arbetsmarknad

Planering

Beslut och
bedömning

**Ekonomiskt
bistånd**

**Gemensam
ingång och
kartläggning**

**Invånare med
hinder**
stöd av social-
sekreterare

Stärkande och inkluderande

Hälso-
stödjande
insatser,
hantering av
utmaningar

Socialt
stödjande
insatser,
hantering av
utmaningar

Språk-
stödjande
insatser,
hantering av
utmaningar

Arbetsmarknad och studier

Kompetensarena

Inriktning mot arbete och studier - anställningsbarhet.

Arbetsträning
Kompetens-
höjande, och
utredande av
förmåga

Matchning
Mot arbetsgivare,
praktik och lediga
tjänster

Framstegsjobb
Arbetslik insats,
arbete och
matchning till
nästa steg

Ungdomar
Enhet med fokus
ungdomar,
inriktning arbete
och studier

**Arbets- och
studie-
förberedande**
insatser,
hantering av
utmaningar

Jobbspår
och andra
utbildnings-
insatser

Vad ger bäst effekt för
invånaren?

**Själv-
försörjning**
genom arbete,
studier
eller annan
ersättning

Vuxenutbildning

**Icke reguljär
utbildning**
Kompetens-
höjande,
förberedande för
utbildning

Yrkesutbildning
och
kurser för vidare
studier

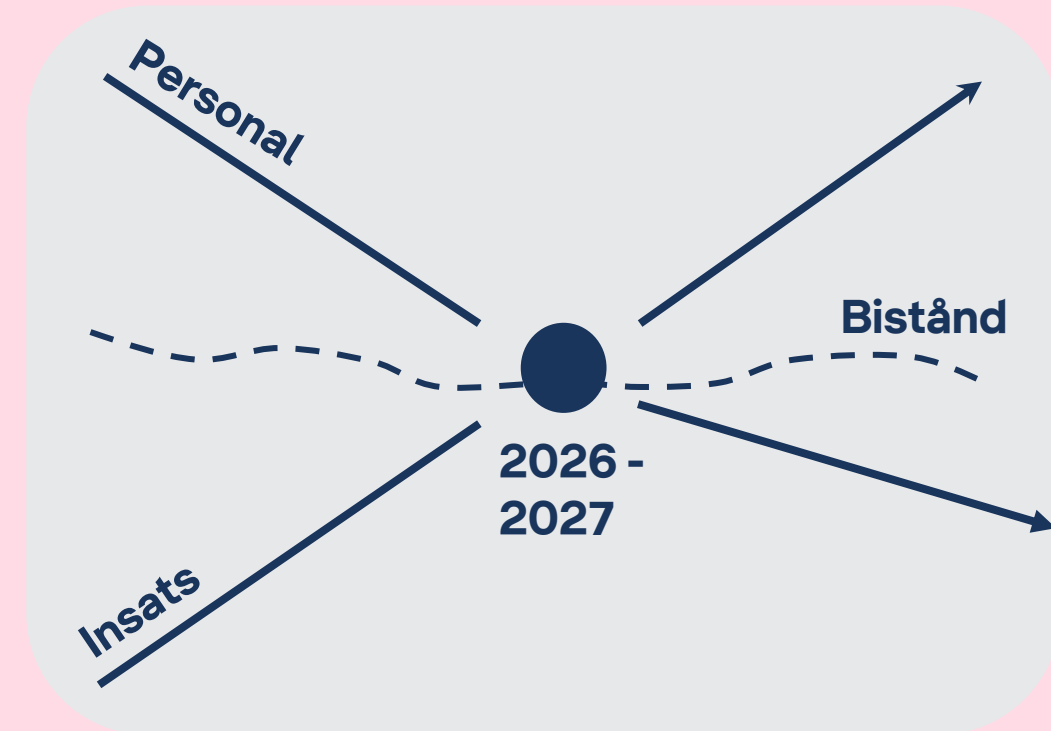
Strategi – heltidsaktivering för alla

Individ	• Delta i aktiviteter utifrån individens behov inom heltidsaktivering • Eget ansvar för progression med jobb- och/eller studiemål
Medarbetare	• Tro på individens förmåga (handläggareffekten) • Sammanhållet stöd utan uppehåll • Tvärfunktionella team • Utforskande arbetssätt i utformning av insatser
Verksamhet (helhetsperspektiv)	• Säkerställa flödet genom heltidsaktivering • Korta ledtider och minska mellanrum i förvaltningens olika delar • Resurseffektivitet • Resultatfokus mot nämndens mål och inriktning

Fokus: stärkande & inkluderande	→	Fokus: arbetsmarknad & studier
• Stärkande och inkluderande insatser • Övergång till arbetsmarknad & studier		• Insatser mot arbete och/eller studier • Aktivitet går före önskemål

Heltidsaktivering för alla

Insatser till invånare	840 årsplatser
Icke reguljära utbildningsinsatser	100
Framstegsjobb+ OSA	300
Upphandlade insatser	240
Arbets träning: Textilen, Cykel, Återbruk, Möllebacken, Lokalvård, Tvätteri, IOP, Monpac	200



Förslag ny organisation ekonomiskt bistånd

Verksamhetsområde ekonomiskt bistånd verksamhetschef

Gemensam ingång
enhetschef
sektionschef
1:e soc.sekr

Löpande 1
enhetschef
sektionschef
1:e soc.sekr

Löpande 2
enhetschef
sektionschef
1:e soc.sekr

socialsekreterare
admin-reception
dödsbo
boende
utredare

socialsekreterare
admin
Boende
Vaktmästeriet

socialsekreterare
admin
boende
utredare



HELSINGBORG

Förslag ny organisation arbetsmarknad

Verksamhetsområde arbetsmarknad verksamhetschef

Arbetsmarknad och studier

Enhet stärkande och
inkluderande
enhetschef

Enhet
kompetensarena
enhetschef

Enhet
arbetsnära aktiviteter
enhetschef

Ungdoms-
enhet
enhets-
chef

Kompetens-
försörjning
(syssel-
sättnings-
inriktningen)
enhetschef

Sektion 1
sektionschef

Sektion 2
sektionschef

Plattformen arbetsträning
Jobbspår
rekrytering/matchning
sektionschef

Framstegsjobb
externt/internt
sektionschef

(Stadsdelar och Scala)

(Studiearena)

Chefsroller på AMF

Verksamhetschef

- Arbetsledning av verksamheten
- Säkerställa verksamhetens arbete och måluppfyllelse på helheten
- Utveckla verksamhetens arbete framåt och ansvara för det strategiska ledarskapet

Enhetschef

- Arbetsledning av enheten
- Säkerställa enhetens arbete och måluppfyllelse på helheten
- Utveckla enhetens arbete framåt och ansvara för det taktiska ledarskapet

Sektionschef

- Arbetsledning av sektionen
- Säkerställa genomförandet i det operativa arbetet och följa upp måluppfyllelsen
- Följa upp det operativa arbetet



HELSINGBORG

Chefsroller på AMF- Skillnaden

Enhetschef

- Taktiskt ledarskap innebär att fokus är på implementering av strategier och planer.
- Innebär att bryta ner långsiktiga mål till mer hanterbara och kortsiktiga aktiviteter.
Ansvarar för att säkerställa att resurser används effektivt och att teamet arbetar mot de uppsatta målen.

Sektionschef

- Operativt ledarskap innebär fokus på den dagliga driften och hanteringen av verksamheten. Utgår från en kort tidshorisont.
- Ansvarar för att hantera personal, lösa problem som uppstår i det dagliga arbetet och säkerställa att verksamheten fungerar smidigt.

Genom detta vill arbetsgivaren skapa en mer flexibel och närvarande ledningsstruktur. Med sektionschefer som ett nytt chefsled vill arbetsgivaren möjliggöra en ökad närvaro och ett operativt ledarskap som är närmare medarbetarna i de olika sektionerna. Vi ser att det även kan stärka det stöd som chefer kan erbjuda i personalfrågor och beslutsfattande, vilket ett ökat behov kommer finnas i takt med ett ökat antal invånare som har heltidsaktivering och fler framstegsjobbare.



HELINGBORG

Uppdrag social- samt arbetsmarknadssekreterare

Socialekreterare: En tydligare ansvarsfördelning mellan arbetsmarknadssekreterare och socialekreterare krävs, där socialekreteraren får ett tydligare ansvar för utredning, beräkning, bedömning och uppföljning.

Arbetsmarknadssekreterare: Arbetsmarknadssekreterarna kommer i den nya strukturen i huvudsak att arbeta i tvärfunktionella team tillsammans med andra professioner för att säkerställa ett nära stöd till invånaren, genom att träffa invånaren, placera i aktivitet och följa upp aktivitet.



HELSINGBORG

Sakkunniga → 1:e socialsekreterare

Rollen som 1:e socialsekreterare är en viktig och kvalificerad tjänst som ska kombinera operativt socialt arbete med utvecklingsarbete.

I rollen ingår kvalitetssäkring, stöd/handledning till socialsekreterarna och metodutveckling. Fokus på metod, kvalitet och kollegialt stöd

Syfte med rollen: Att säkerställa rättssäker, likvärdig och effektiv handläggning av ekonomiskt bistånd genom att stödja kollegor i det dagliga arbetet, driva utvecklingsarbete och kvalitetssäkra verksamheten.



HELSINGBORG

STYRKOR

SVAGHETER

MÖJLIGHETER

HOT

SWOT – ENHET



HELSINGBORG

Inlämning av SWOT

- Här lämnar du in enhetens SWOT-analys, <https://forms.office.com/e/U5x4T5Ygi2>
- Har ni suttit i olika grupper så kan varje grupp lämna in sin egen SWOT-analys



HELSINGBORG