

## Socialnämnden

### Ny organisation, socialtjänsten.

Under våren 2007 genomfördes en analys av socialtjänstens alla verksamheter. Underlag till analysen erhöles genom samtal/intervjuer med medarbetare, chefer inom socialförvaltningen, politiker samt i övrigt genom socialchefens kontakter i ordinarie arbete. Analysen gav entydiga uppgifter om utvecklings- och förändringsbehov och resulterade i beslut om följande insatsområden:

#### **Perspektiv/Systemförståelse**

Brukarperspektiv och politiskt perspektiv. Varför finns vi till, Hur ska våra uppdrag formuleras så vi får balans mellan de båda perspektiven?

#### **Konkretisering/Verksamhetsutveckling**

Utveckling av tjänsteslagen och arbetsprocesserna, vidare till detaljnivå, riktlinjer och rutiner.

#### **Förhållningssätt**

Medarbetarskapet. Värdegrunden. Vad ska vara utmärkande för en anställd i Hörbys socialtjänst?

#### **Organisation**

Hur ska socialtjänsten i Hörby organiseras för att vara effektiva och ge god kvalitet?

#### **Ledarskap**

Ledarens kompetens, roll och ansvar.

Utvecklingsarbetet startade med att ledstjärnor för socialtjänstens arbete samt en vision togs fram.

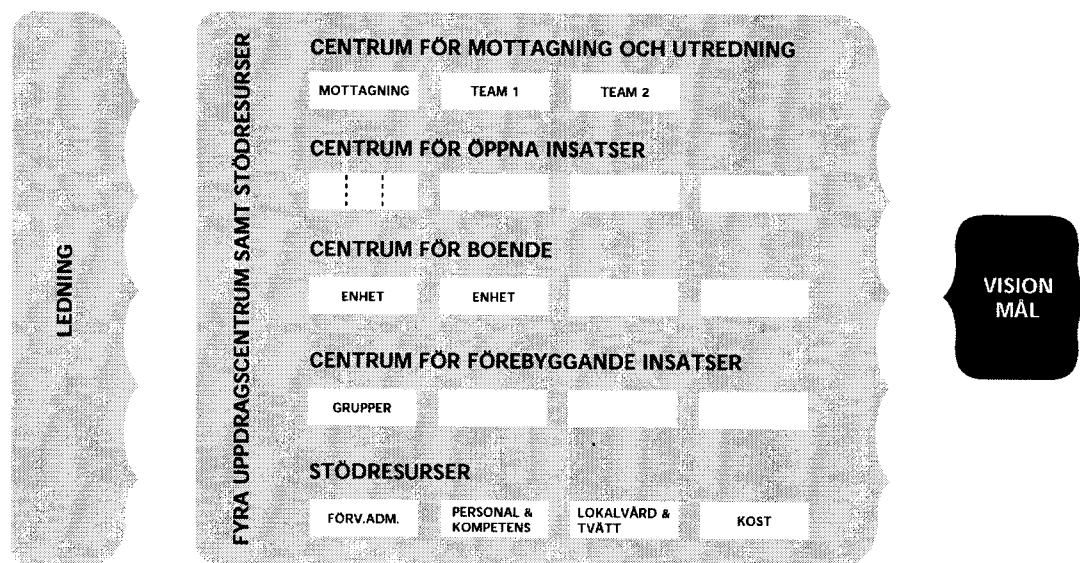
I särskilda seminarier/work-shops har utvecklingsbehoven ställts i förhållande till organisation, och man fann att den nuvarande organisationen inte svarar mot de utvecklingsbehov som finns. Kraven blev att en ny organisation ska främja:

- Kommunikation
- Utnyttjande av resurser över verksamhetsgränser
- Utnyttjande av kompetens över verksamhetsgränser
- Flexibla lösningar
- Medborgarperspektiv.

Efter att det gjorts en kartläggning av socialtjänstens huvud- respektive stödprocesser aktualiserades olika tänkbara organisationsmodeller. Valet blev en processorganisation och följande förslag lämnades till socialnämnden i juni 2007.:

### GEMENSAMT FÖR SOCIALTJÄNSTEN

Ge medborgarna i Hörby bästa möjliga stöd till rätt kvalitet och till rätt kostnad



Arbetet och organisationsförslaget godkändes av socialnämnden den 28 juni varvid förvaltningen fick uppdraget att arbeta vidare med detaljplanering av organisationen. Information om förslaget gavs i samverkansgruppen före nämndens sammanträde.

Organisationen består av fyra centrum baserade på huvudprocesserna myndighetsutövning, insatser i ordinärt boende, särskilt boende samt förebyggande insatser. Syfte, innehåll och övergripande mål för respektive centrum redovisades vid nämndens möte i juni samt i underlaget till budget 2008. Kommer också att redovisas vid sammanträdet.

**C1** är det minsta med drygt 20 medarbetare och utgör en enhet.

**C2** har ca 180 medarbetare samt varierat innehåll varför det delas upp i fyra (4) enheter. **Enhet 1** innehåller hemtjänst, **enhet 2** innehåller hemsjukvård, korttidsvård och hemrehab, **enhet 3** innehåller personlig assistans och **enhet 4** innehåller daglig verksamhet, korttidsstillsyn, korttidsvistelse, verksamheter inom socialpsykiatri, familjeresursen, Tvärgatan och utegruppen.

**C3** har ca 150 medarbetare och delas upp i tre (3) enheter. I **enhet 1** ingår Hagadal, Gullregnsgården och Bokegården. I **enhet 2** ingår Källhaga och Vallgården. **Enhet 3** innehåller Utgård 1, Utgård 48, Lundegården, Tingsgatan och Ystadvägen.

C4 har endast ett totalt medarbetare. Förebyggande verksamheter är inte så utvecklade utan behöver bli föremål för utforskning och planering. Här skapas arbetsgrupp i nuläget och plan för utvecklat arbete i detta centrum skall presenteras under augusti 2008.

Varje centrum har en centrumledare. Centrumledare för C1, C2 och C3 rekryterades inom gruppen områdeschefer och utsågs inom gruppen av gruppen själv. Valet av centrumledare har varit föremål för information i samverkansgruppen.

Ledare för C4 skall tillsättas under hösten 2008 efter det att planering är gjord och ledarprofil har presenterats. Från 17 september 2007 är en utvecklare anställd under ett år med uppdraget att utreda befintligt förebyggande arbete, finna förslag på andra insatser samt forma en plan för kommande arbete. Val av person till utredningsuppdraget gjordes av socialchefen efter bedömning att kompetens enligt profilbeskrivning ej finns i den egna organisationen. Samverkansgruppen informerades i samband med att efterforskning externt visade möjligheter att få in rätt person ur socialchefens nätverk. Från årsskiftet får utvecklaren också uppdraget att leda befintlig personal som kommer att bemanna centrum fyra.

Centrumledarna utgör, tillsammans med förvaltningschefen, **socialtjänstens ledning, Teamet**. Teamet har uppdraget att kollektivt leda socialtjänstens verksamheter och ha ständig koll på helheten. Centrumledarna ska ha sina kontor i kommunhuset så att närhet till varandra och övrig ledning underlättar uppdraget. Centrumledarna har totalt personal, arbetsmiljö- och budgetansvar och delegerar detsamma till enhetschefer.

Varje enhet har en enhetschef med delegerat personal-, arbetsmiljö- och budgetansvar. Enhetschefer rekryteras i första hand ur den egna organisationen. Inbjudan att lämna intresseanmälan har resulterat i 9 intresseanmälningar. Efter intervjuer och avstämning mot profil, som angavs i inbjudan till intresseanmälan, föreslås enhetschefer. Därefter sker, vid behov, en extern rekrytering av övriga tjänster.

Intresset att en chef ska ha högst 20 – 25 medarbetare kan inte tillgodoses i detta skede av såväl ekonomiska som planeringsmässiga skäl.

När ledningskollektivet bemannats åligger det varje ledare/chef att, tillsammans med sina medarbetare utforma de återstående delarna av organisationen. Hit hör lokalisering, arbetsformer mm.

Under arbetets gång har områdeschefen för Handikappomsorgen slutat. De centrumledare (för C2 och C3) som enligt plan skall ta hand om handikappomsorgens verksamheter har redan fått och tagit på sig ansvaret för dessa. Detta gäller från 2007-09-22. Detta har under hand behandlats i samverkansgruppen.

I organisationen planeras för närvarande en ny stödresurs, Personal och kompetens. Även enhetschef för denna resurs rekryteras internt i organisationen. Denna enhets uppgift är att svara för personalpool, vikarier etc. och bemanning av organisationen

som helhet. Enheten skall även bevaka kompetensbehov inom hela organisationen och, i samarbete med Teamet, fortlöpande ombesörja kompetensutveckling.

**Socialnämnden föreslås besluta:**

Att anta ny organisation enligt föreliggande förslag

Eva Carlström  
socialchef