



Socialnämnden

## **Risk och väsentlighetsanalys**

### **Inledning/bakgrund**

Förvaltningen avser göra en risk- och väsentlighetsanalys årligen med syfte att ringa in de viktigaste riskerna som påverkar förvaltningens möjligheter att nå bästa möjliga verksamhet för de målgrupper vi är till för. Genom en årlig risk- och väsentlighetsanalys skapas ett tydligt underlag inför framtagande av mål och kontrollpunkter vilket underlättar prioriteringar och målstyrning och att fokus hamnar på rätt områden.

Risk och väsentlighetsanalysen utgår ifrån en sammanställning av de interna och externa påverkansfaktorer som förvaltningen ser vilka sammanställs i en SWOT-analys. I en SWOT-analys kartläggs styrkor, svagheter, hot och möjligheter i den redan befintliga verksamheten. I detta tydliggörs även påverkan från organisationens omvärld och man kan identifiera möjligheter att hantera omvärldens ständiga förändringskrav. Det handlar om att optimera de positiva delarna av verksamheten och minimera de negativa.

Efter analysen görs en väsentlighetsbedömning genom att rangordna riskerna. Det är en bedömning av sannolikhet och konsekvens, det vill säga hur troligt det är att risken inträffar samt hur allvarligt det är eller blir om risken realiserar. Väsentlighet är komplext och omfattar såväl ekonomi som verksamhetens resultat och kvalitet.

Den gemensamma förvaltningsledningen för Bengtsfors/Mellerud har under september månad arbetat med årets risk- och väsentlighetsanalys. Risk- och väsentlighetsanalysen har presenterats på en gemensam verksamhetsdag i slutet av september, där chefer och nyckelpersoner inom de båda förvaltningarna deltog. Inspel och tankar kring risk- och väsentlighetsanalysen lyftes och den samlade bilden är det som redovisas nedan.

**Postadress**

Melleruds kommun  
Socialförvaltningen  
464 80 MELLERUD

**Besöksadress**

Storgatan 13

**E-post**

socialnamnd@mellerud.se

**Telefon**

0530-180 00

**Webb**

www.mellerud.se

**Bankgiro**

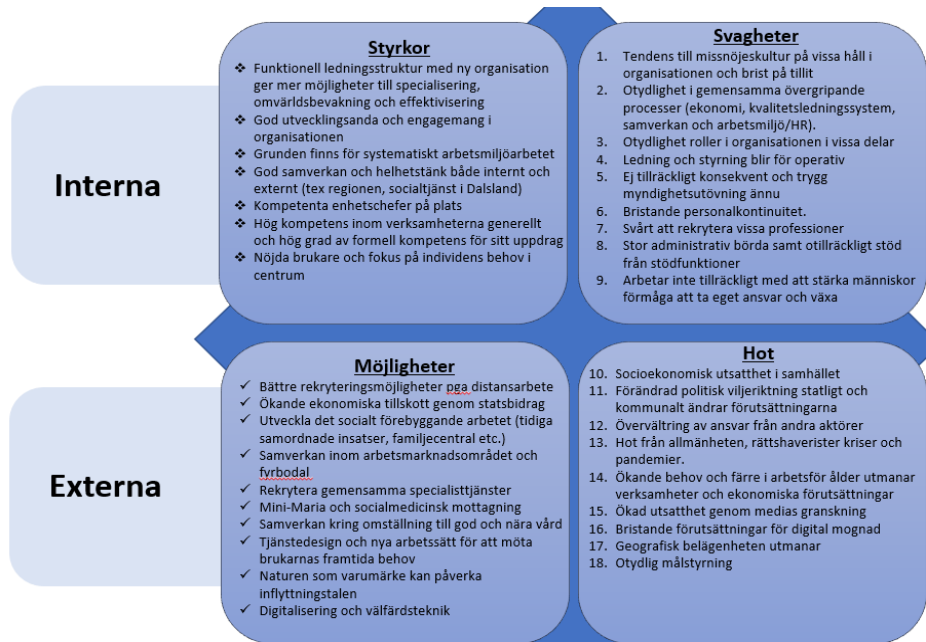
5502-2776

**Organisationsnummer**

212000-1488



## SWOT-analys 2021



### Styrkor

- ❖ Funktionell ledningsstruktur med ny organisation ger mer möjligheter till specialisering, omvärldsbevakning och effektivisering  
*Förvaltningen ser att den nya organisationen skapar större möjligheter till en mer strategisk ledning och styrning av verksamheten. Detta innebär även att fler tjänster kan riktas mot specifika utvecklingsområden.*
- ❖ God utvecklingsanda och engagemang i organisationen  
*Det finns överlag inom förvaltningen ett driv och en vilja att utveckla verksamheten till gagn för brukare och kommuninvånarna.*
- ❖ Grunden finns för systematiskt arbetsmiljöarbetet  
*Förvaltningen har kommit en bit på vägen och implementerat en grundstruktur för att kunna systematisera arbetsmiljöarbetet.*
- ❖ God samverkan och helhetstänk både internt och externt (tex regionen, socialtjänst i Dalsland)  
*Finns en lång erfarenhet av samverkan som i positiv bemärkelse har påverkat kulturen kring samverkan.*
- ❖ Kompetenta enhetschefer på plats  
*Rekryteringar under året har fallit väl ut och vi är nu i ett stabilt läge.*
- ❖ Hög kompetens inom verksamheterna generellt och hög grad av formell kompetens för sitt uppdrag  
*Förvaltningen har hittills i stor utsträckning lyckats väl med att rekrytera utbildad personal.*
- ❖ Nöjda brukare och fokus på individens behov i centrum  
*Nöjdheten i brukarundersökningarna ligger generellt på en hög nivå och personalen utgår från individens behov.*



### **Möjligheter**

- ✓ Bättre rekryteringsmöjligheter pga. distansarbete  
*Pågående pandemi har både drivit utvecklingen och ändrat synen kring digitala möten och arbete hemifrån. Ett unikt tillfälle att ta tillvara på denna möjlighet och på så sätt öka attraktionskraften som arbetsgivare.*
- ✓ Ökande ekonomiska tillskott genom statsbidrag  
*Positivt att kunna finansiera delar av kvalitetsarbetet genom bidrag från staten.*
- ✓ Utveckla det socialt förebyggande arbetet (tidiga samordnade insatser, familjecentral etc.)  
*Finns en förståelse för och en vilja att motverka den problematik som en hög socioekonomisk utsatthet medför.*
- ✓ Samverkan inom arbetsmarknadsområdet och fyrbodal  
*Förvaltningen ser fördelar att kunna vara än mer delaktig och drivande i arbetsmarknadsfrågor. Både utifrån rollen som kommunens största arbetsgivare men även utifrån målgruppen individer som uppstår försörjningsstöd.*
- ✓ Rekrytera gemensamma specialisttjänster  
*Inom vissa områden är uppdraget inte tillräckligt i omfattning för att kunna motivera en heltidstjänst. Att baka ihop flera uppdrag medför ofta en otydlighet och riskerar att hämma kunskap och kvalité. Det går oftast inte heller att rekrytera en tjänst som kräver viss kompetens på deltid.*
- ✓ Mini-Maria och socialmedicinsk mottagning  
*Genom att slå samman resurserna i en och samma verksamhet kan man få ett bättre och mer effektivt resursanvändande som genererar mer än parterna har möjlighet att åstadkomma på egen hand.*
- ✓ Samverkan kring omställning till god och nära vård  
*En möjlighet att gå samman flera kommuner och gemensamt driva utvecklingen av samverkan med regionen.*
- ✓ Tjänstedesign och nya arbetssätt för att möta brukarnas framtida behov  
*Finns genom bland annat SKR väl utarbetade modeller för att möta brukarnas framtida behov.*
- ✓ Naturen som varumärke kan påverka inflyttningstalen  
*Marknadsföra närheten till naturen i olika sammanhang i syfte att bli än mer attraktiv som arbetsgivare och kommun.*
- ✓ Digitalisering och välfärdsteknik  
*Både utifrån geografi och för att nytta personalen effektivt behöver vi ta tillvara på de möjligheter digitalisering och välfärdstekniken medför.*



### **Svagheter**

1. Tendens till missnöjeskultur på vissa håll i organisationen och brist på tillit  
*Finns inom förvaltningen en föreställning kring "vi och dem". Detta medför att man som medarbetare kanske inte är benägen att se sin roll och ansvar för helheten brister på sina håll*
2. Otydlighet i gemensamma övergripande processer (ekonomi, kvalitetsledningssystem, samverkan och arbetsmiljö/HR).  
*Flera delar kopplat till ledning och styrning har inte systematiserats och inte heller funnits tydligt beskrivna processer. Att skapa den struktur som förvaltningen anses behöva kommer att ta mycket tid i anspråk.*
3. Otydlighet roller i organisationen i vissa delar  
*Nya roller tillkommer och uppdragsbeskrivningar behöver ses över och tas fram.*
4. Ledning och styrning blir för operativ  
*Förvaltningen är och har varit i ett lägre där chefer under en längre period tvingats prioriterat den dagliga driften. Förebyggande arbete och verksamhetsutveckling riskerar då att få ett mindre utrymme, vilket i sin tur ger fler situationer som kräver akut hantering.*
5. Ej tillräckligt stabil myndighetsutövning ännu  
*Inom vissa verksamhetsområden som arbetar med myndighetsutövning är personalgruppen till stor del nyanställd. Det arbetas med att säkerställa rättssäkra rutiner och arbetssätt. Arbetet har kommit en bit på väg men en del kvarstår.*
6. Bristande personalkontinuitet.  
*Förvaltningen har under en längre tid haft en ganska stor personalrörlighet, inte minst på chefsidan. Verksamheten har därav tappat mycket erfarenhet och kunskap kring lokala förutsättningar och historik kring hur vissa frågor hanterats tidigare. Riskerar att inte ta lärdom av vad verksamheten tidigare gått igenom. Finns ett behov av stabilitet för att kunna arbeta med långsiktigt hållbara mål.*
7. Svårt att rekrytera vissa professioner  
*Förvaltningen ser att det är särskilt svårt att rekrytera legitimationsyrken. Vilket får konsekvenser i form av vakanser eller ökade kostnader i form av inhyrd personal.*
8. Stor administrativ börda samt otillräckligt stöd från stödfunktioner  
*Det administrativa stödet upplevs inte vara format utifrån verksamhetens behov.*
9. Arbetar inte tillräckligt med att stärka människor förmåga att ta eget ansvar och växa  
*Förvaltningen ser att detta medför att resurser inte alltid används optimalt utifrån individens behov.*



**Hot**

10. Socioekonomisk utsatthet i samhället  
*Individ- och familjeomsorgen kommer med stor sannolikhet tvingas hantera den ökade problematik som detta medför.*
11. Förändrad politisk viljeriktning statligt och kommunalt ändrar förutsättningarna  
*Kan medföra svårigheter att nå långsiktiga mål och ge otydlighet i förvaltningens visionsarbete.*
12. Övervältring av ansvar från andra aktörer  
*Kan ge ökade kostnader eller försämrade möjligheter att klara befintliga uppdrag.*
13. Hot från allmänheten, rättshaverister, kriser och pandemier.  
*Planering kring och hantering av säkerhetsarbete riskerar att kräva ett större utrymme.*
14. Ökande behov och färre i arbetsför ålder utmanar verksamheter och ekonomiska förutsättningar  
*Ger både svårigheter att rekrytera samtidigt som resursbehovet ökar.*
15. Ökad utsatthet genom medias granskning  
*Medför ökade krav på konflikthantering genom tydlighet och öppenhet från förvaltningen.*
16. Bristande förutsättningar för digital mognad  
*Handlar om både digital kunskap hos medarbetarna och att verksamhetssystem som klarar följa med den digitala utvecklingen finns på plats.*
17. Geografisk belägenheten utmanar  
*Tillgänglighet och sårbarhet är något förvaltningen brottas med.*
18. Otydlig målstyrning  
*Ger otydlig måluppföljning.*

