

Risk och väsentlighetsanalys 2023 Sociala Området Mellerud-Bengtsfors

Inledning/bakgrund

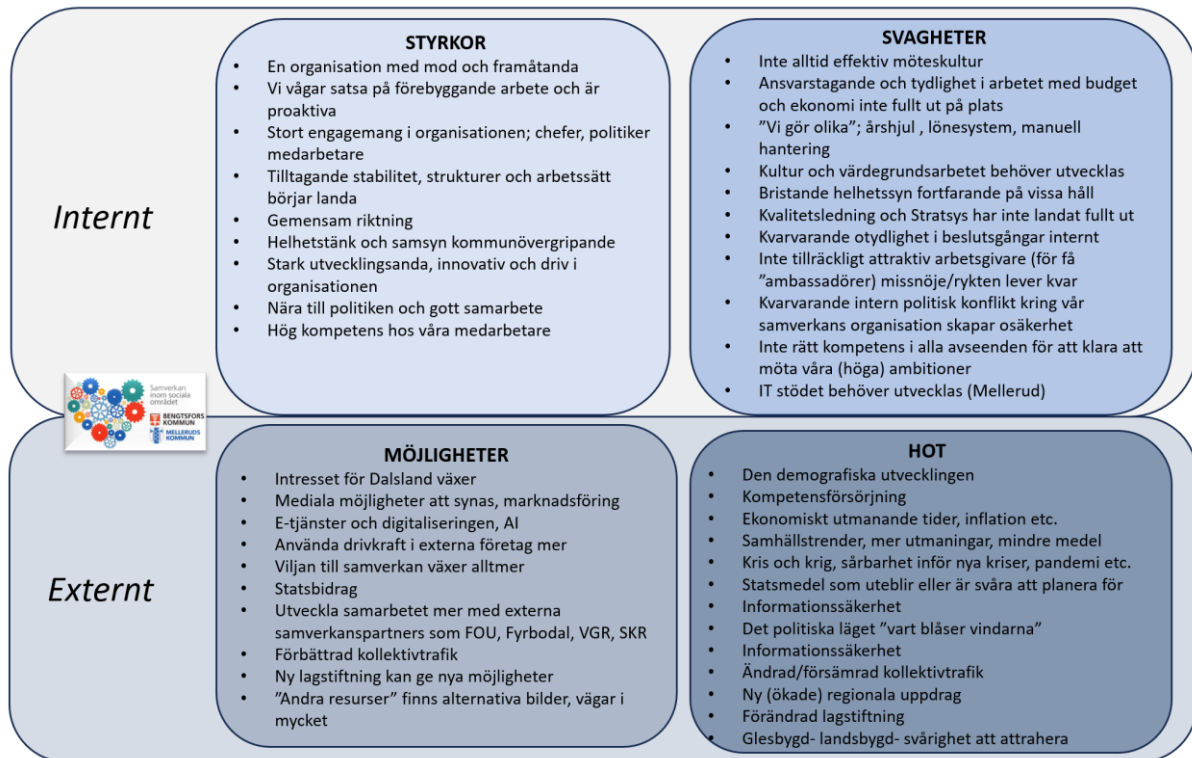
Förvaltningen gör årligen en risk- och väsentlighetsanalys i syfte att ringa in de viktigaste riskerna som påverkar förvaltningens möjligheter att nå bästa möjliga verksamhet för de målgrupper vi är till för. Genom en årlig risk- och väsentlighetsanalys skapas ett tydligt underlag inför framtagande av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

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 blir om risken realiserar. Analysen spänner över ett brett fält och omfattar såväl ekonomi som verksamhetens resultat och kvalitet.

Den gemensamma förvaltningsledningen för Bengtsfors/Mellerud har arbetat fram en SWOT analys för sociala området under augusti 2023. Förklarande text under varje punkt följer i kursiv text.

Utifrån den framtagna SWOT analysen har poliskt samråd för Mellerud och Bengtsfors gemensamt med förvaltningsledningsgruppen kompletterat och värderat de framtagna hot och svagheter och sorterat in dem i en riskmatrismall.



STYRKOR

- En organisation med mod och framåtanda

Det finns idag mycket mod i organisationen, vi vågar gå framåt satsa på nya lösningar och driva verksamheten framåt

- Vi värnar det förebyggande arbetet och är proaktiva

Det finns idag en tydligare prioritering på det förebyggande arbetet generellt och i mycket är vi idag proaktiva gällande nödvändig utveckling inom området snarare än reaktiva

- Stort engagemang i organisationen; chefer, politiker medarbetare

Det finns på alla nivåer ett stort engagemang och en vilja att utveckla, att skapa bra verksamheter för våra kommuninvånare

- Tilltagande stabilitet, strukturer och arbetssätt börjar landa

Efter en tid av förändring och en de personalomsättning börjar verksamheten bli allt mer stabil, tillsatta tjänster och arbetssätt som i större utsträckning landat och är tydliga

- Gemensam riktning

Det finns idag en tydlig gemensam riktning i organisationen med målarbetet, röd tråd och tydlighet kring prioriteringar och dylikt

- Helhetstänk och samsyn kommunövergripande

I båda kommunerna upplevs det idag finnas ett gott helhetstänk överlag

- Stark utvecklingsanda, innovativ och driv i organisationen
- Nära till politiken och gott samarbete

Beslutsvägarna i båda kommunerna är korta och samarbetet mellan politik och tjänstemän upplevs som välfungerande

- Hög kompetens hos våra medarbetare

Vi har bra medarbetare med hög kompetens på plats och ett bra HME index i båda kommunerna (hållbart medarbetarengagemang)

SVAGHETER

- Inte alltid effektiv möteskultur

Det finns kvarvarande otydligheter i vissa mötens syfte och frekvens

- Ansvarstagande och tydlighet i arbetet med budget och ekonomi inte fullt ut på plats

Vi har kommit en bit på väg i detta avseende men det finns fortsatt en del kvar att arbeta med

- "Vi gör olika"; årshjul , lönesystem, manuell hantering

Vi gör fortsatt olika i en del viktiga processer i båda kommunerna där det sannolikt skulle ha varit gynnsamt för kommunerna och för vår organisation att arbeta mer lika. Vi uppfinner fortsatt speciallösningar där det kanske inte hade behövts

- Kultur och värdegrundsarbetet behöver utvecklas

På en del håll i organisationen finns det en kultur och ett sätt att prata om sitt arbete som inte är positivt varken för de vi är till för eller medarbetare.

- Bristande helhetssyn fortfarande på vissa håll

Det förekommer fortsatt att man ser till den egna avdelningen eller enhetens bästa framför helhetsbilden- vad som blir bra för området som helhet och övergripande för kommuninvånarna som behöver våra insatser.

- Kvalitetsledning och Stratsys har inte landat fullt ut

Arbetsättet och processerna här kan bli tydligare i en del avseenden

- Kvarvarande otydlighet i beslutsgångar internt

Det finns kvarvarande otydligheter kring vem som "äger" vissa frågor och vem som ska fatta beslut om vad

- Inte tillräckligt attraktiv arbetsgivare (för få "ambassadörer) missnöje/rykten lever kvar

Detta hänger ihop med frågan om kultur/värdegrund. Vi har (enligt medarbetarundersökning) för få ambassadörer och för många som inte aktivt bidrar med sitt engagemang

- Kvarvarande intern politisk konflikt kring vår samverkansorganisation skapar osäkerhet

Iotsättningar kring vår gemensamma organisations varande eller icke varande på politisk nivå skapar osäkerhet och rädsla för att samarbetet ska brytas upp eller påverkas negativt vid ändrade politiska majoritetsförhållanden

- Inte rätt kompetens i alla avseenden för att klara att möta våra (höga) ambitioner

Det finns fortfarande en del specialisttjänster som är svåra att tillsätta och/eller får tillsättas med personer med kort/ingen erfarenhet eller annan utbildning än vad som krävs

- IT stödet behöver utvecklas (Mellerud)

Det finns otydligheter kring vem som gör vad och servicen är inte tillräcklig, tex. Gällande att få tillgång till inlogg osv vid nyanställningar

MÖJLIGHETER

- Intresset för Dalsland växer

Turismen växer och Dalsland uppmärksammas på många sätt nationellt vilket kan påverka inflytt och tex kompetensförsörjningen positivt.

- Mediala möjligheter att synas, marknadsföring

Vår organisation får en del uppmärksamhet vilket är positivt och kan göra att fler får upp ögonen för oss vilket gynnas kompetensförsörjningen

- E-tjänster och digitaliseringen, AI

Digitaliseringen ger många möjligheter att effektivisera i våra arbetssätt och processer och kan möjliggöra lösningar där vi kan använda våra medarbetare mer "rätt"

- Använda drivkraft i externa företag mer

Många företag både i och utanför Dalsland har nya lösningar och tankesätt som kan gynna vår utveckling och som kan utforskas mer

- Viljan till samverkan växer alltmer

Både i Dalsland, Fyrbodals och nationellt lyfts samverkan fram som en möjlighet för att skapa bättre lösningar än var för sig för att få ut bästa möjliga nytta av skattemedlen

- Statsbidrag

Nya statsbidrag kan ge möjligheter att utveckla områden vi inte på egna hand annars hade kunnat prioritera

- Utveckla samarbetet mer med externa samverkanspartners som FOU, Fyrbodals, VGR, SKR

- Förbättrad kollektivtrafik

Genom goda livet i Dalsland pågår satsningar för att få olika sätt utveckla kollektivtrafiken. Detta är en mycket viktig möjlighet för oss både avseende tillväxt och kompetensförsörjning

- Ny lagstiftning kan ge nya möjligheter

Tex ändringar i socialtjänstlagen, lättnader i sekretesslagstiftningen kan ge möjlighet till effektivare arbetsätt och nya lösningar

- "Andra resurser" det finns alternativa bilder, vägar i mycket

- Arbetsmiljöarbetet kan utvecklas ytterligare

Det systematiska arbetet har kommit en bit på väg men kan utvecklas ytterligare

HOT

- Den demografiska utvecklingen

Framtiden kommer utmana oss med allt fler äldre och färre i arbetsför ålder

- Kompetensförsörjning

Tillgången till arbetskraft kommer minska framåt

- Ekonomiskt utmanande tider, inflation etc.

Det ekonomiska läget i landet och världen utmanar oss då den kommunala ekonomin urholkas

- Samhällstrender, mer utmaningar, mindre medel

Samtidigt som ekonomin utmanar oss finns trender med ökande psykisk ohälsa och krav från olika håll på att "göra mer"

- Kris och krig, sårbarhet inför nya kriser, pandemi etc.

Säkerhetsläget i världen har försämrats/utmanats på nya sätt

- Statsmedel som uteblir eller är svåra att planera för

Kort framförhållning, väldigt riktade och kortsiktiga statsmedel försvårar en optimal användning av medlen i verksamheterna

- Informationssäkerhet

I den tid vi lever i med tilltagande digitalisering ökar sårbarheten kopplat till IT och informationshantering

- Det politiska läget "vart blåser vindarna"

Trender i samhället är mer lättflyktiga och svåra att tyda

- Ändrad/försämrad kollektivtrafik

- Ny (ökade) regionala uppdrag

Kan påverka nuvarande uppdrag och ställa nya krav

- Förändrad lagstiftning

Kan påverka nuvarande uppdrag och ställa nya krav

- Glesbygd- landsbygd- svårighet att attrahera

Tillgång till vård och kollektivtrafik och eventuella försämringar i detta påverkar möjligheterna till tillväxt i kommunen

Riskvärdering- årets risk och väsentlighetsanalys

Utifrån sammanställda hot och svagheter i SWOT analysen detta har politiskt samråd Mellerud-Bengtsfors och förvaltningsledningen bedömt riskerna enligt nedanstående matris. De risker som fått störst riskvärde är de som bedöms som både sannolikt att risken kommer inträffa/har inträffat och får stor eller ganska stor konsekvens om de inträffar.



De risker som sammanfattningsvis bedöms som störst i årets risk och väsentlighetsanalys är utmaningar kopplat till kompetensförsörjning och ekonomi. Dessa risker har fått högst värde i årets analys:

- Att vår ekonomiuppföljning inte är tillräcklig
- Att vi inte är en tillräckligt attraktiv arbetsgivare
- Att vi inte har rätt kompetens i alla avseenden för att möta våra höga ambitioner
- Att vi inte klarar kompetensförsörjningen
- Att vi inte är tillräckligt rustade för de ekonomiskt utmanande tiderna
- Att den kvarvarande politiska konflikten om vår organisation skapar osäkerhet och merarbete
- Att vi inte hanterar att möta den demografiska utvecklingen
- Att kultur och värdegrundsarbetet inte är tillräckligt utvecklat
- Att det systematiska arbetsmiljöarbetet inte fungerar tillräckligt väl
- Att vi inte samverkar tillräckligt väl med andra förvaltningar
- Att vi gör olika i de båda kommunerna skapar otydlighet och merarbete

Risk och väsentlighetsanalysen kommer ligga till grund för arbetet med mål/prioriterade fokusområden för nästkommande 2024.

De risker som fick ett lägre riskvärde men som ändå behöver omhändertas:

- Att IT stödet inte fungerar tillräckligt väl (Mellerud)
- Att vi saknar skyddsombud i allt för stor utsträckning



Tjänsteanteckning

Socialförvaltningen

Datum

2023-10-04

- Att arbetet med krishantering inte är tillräckligt
- Att vi inte har en tillräckligt bra hanteringen av statsmedel/statsmedel som uteblir
- Att vi får utökade uppdrag från regionen
- Att förutsättningarna för kollektivtrafik i vårt område försämras

Dessa risker kommer omhändertas i internkontroll, årshjul eller i individuellt uppdrag till chef.

Tanja Mattsson

Socialchef