



2024-10-25

Risk och väsentlighetsanalys 2024 Sociala Området Mellerud-Bengtsfors

Inledning/bakgrund

Förvaltningsledningen gör tillsammans med det politiska samrådet för Mellerud och Bengtsfors 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.

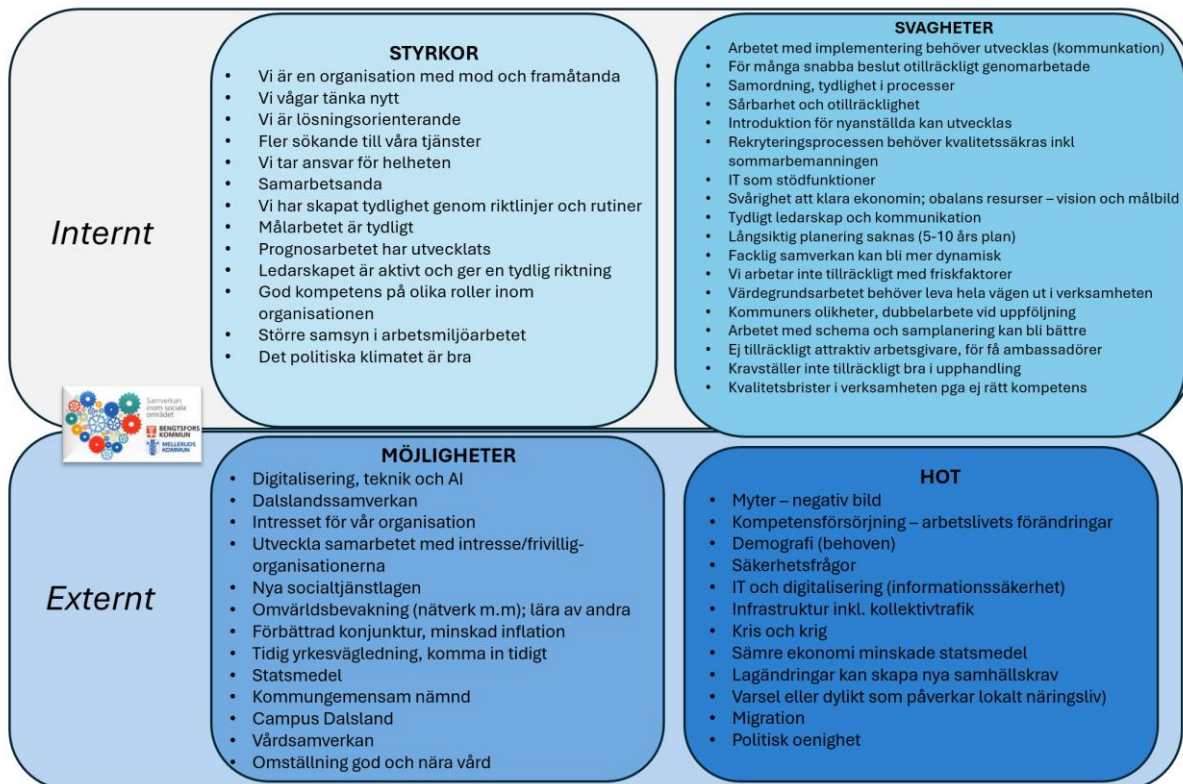
Risk och väsentlighetsanalysen utgår ifrån en sammanställning av de interna och externa påverkansfaktorer som förvaltningen ser vilka sammanställs i en SWOT-analys. I en SWOT-analys kartläggs styrkor, svagheter, hot och möjligheter i den redan befintliga verksamheten. I detta tydliggörs även påverkan 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 SWOT analysen görs en väsentlighetsbedömning genom att rangordna riskerna som framkommer av de listade hoten och svagheter. 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 2024. SWOT analysen har stämts av med chefer och nyckelpersoner samlat inom det sociala området med fackliga representanter i samverkan i båda kommunerna samt i politiskt samråd Mellerud- Bengtsfors.

Risk och väsentlighetsanalysen går till Socialnämnden i Mellerud och sociala utskottet i Bengtsfors under september månad och verksamhets mål för tas fram i grupparbete av politiken i oktober. Slutsammanställning av mål går till Socialnämnden i Mellerud och sociala utskottet i Bengtsfors i november.

SWOT analys 2024



Nedan syns respektive punkt (**fetmarkerat**) följt av en förklarande text under.

STYRKOR

- **Vi är en organisation med mod och framåtanda**

Organisationen präglas av mod och utvecklingsanda, vi vill framåt
- **Vi vågar tänka nytt**

Vi vågar se utanför boxen och tänka i nya banor
- **Vi är lösningsorienterande**

Vi vågar se och använda oss av nya lösningar
- **Fler sökande till våra tjänster**

Rekryteringsläget särskilt för chefer och specialister har förbättrats, folk söker sig till oss bland annat på gåing av vår samverkansorganisationen
- **Vi tar ansvar för helheten**

Organisationen ser helhet framför protektionism kring enskilda enheter eller verksamhetsområden

- **Samarbetsanda**

Det finns en god samarbetsanda generellt i organisationen som präglar arbetet

- **Vi har skapat tydlighet genom riktlinjer och rutiner**

Ett stort arbete har lagt på att ta fram rutiner och riktlinjer, mycket är idag på plats och det skapar en större tydlighet i arbetet

- **Målarbetet är tydligt**

Det finns ett utarbetat system, en process för målarbetet som skapar tydlighet kring vad som är viktigast just nu och står i fokus

- **Prognosarbetet har utvecklats**

Det finns tydliga strukturer och rutiner för ekonomiuppföljning

- **Ledarskapet är aktivt och ger en tydlig riktning**

Ledarskapet har utvecklats inom organisationen och ger en tydlighet

- **God kompetens på olika roller inom organisationen**

Med bättre mer kvalificerande sökanden har vi idag god kompetens på de flesta roller inom verksamheten

- **Större samsyn i arbetsmiljöarbetet**

Struktur och årshjul samt löpande arbete med arbetsmiljön har utvecklats och är idag tydligare. Flera större insatser har gjorts bland annat inom särskilt boende som utvecklats arbetsmiljön och skapat en större samsyn

- **Det politiska klimatet är bra**

Det finns ett gott samtalsklimat mellan politik och tjänstemannasidan i organisationen

SVAGHETER

- **Arbetet med implementering behöver utvecklas**

Det finns ett behov av att utveckla arbetet med implementering tex vid större projekt som genomförts för att säkerställa att alla delar har tänkts igenom, att kommunikationen nått hela vägen ut och rätt åtgärder vidtagits

- **För många snabba beslut otillräckligt genomarbetade**

Organisationen framförallt ledningen behöver bli bättre på att tänka till vid snabba beslut för att säkerställa bättre implementering överlag, att viktiga saker inte missas

- **Samordning, tydlighet i processer**

I en del utvecklingsprocesser inom området är olika verksamheter eller arbets sätt inte tillräckligt samordnade vilket kan skapa otydlighet

- **Sårbarhet och otillräcklighet**

Det finns fortfarande tjänster där väldigt få kan arbetsuppgifterna vilket kan leda till sårbarhet tex vid sjukdom. Nya, ökande krav kan skapa en känsla av otillräcklighet i organisationen på olika nivåer

- **Introduktion för nyanställda kan utvecklas**

En del arbete har lagt på att utveckla processen för introduktion av nyanställda men det finns ett arbete kvar att göra för att kvalitetssäkra introduktionen vilket är viktigt för kvalitet i verksamheten

- **Rekryteringsprocessen behöver kvalitetssäkras**

Processen för rekrytering behöver gås igenom för att om möjligt identifiera glapp och vidta åtgärder för att säkerställa att rätt personer rekryteras in

- **IT som stödfunktion**

Det finns en osäkerhet kring om det IT stöd som ges idag är tillräckligt på alla nivåer vilket medför risk att vi inte kommer framåt i arbetet med digitalisering

- **Svårigheter att klara ekonomin, det finns en obalans mellan resurser och vision och målbild**

- Det finns en obalans mellan vision och målbild i organisationen och tillgängliga ekonomiska resurser för att förverkliga visionen

- **Tydligt ledarskap och kommunikation**

Överlag finns en god tydlighet och ett tydligt arbete kring kommunikation men det finns också delar som kan behöva utvecklas

- **Långsiktig planering saknas (5-10 års plan)**

Det saknas en långsiktig bild av vart vi är på väg, övergripande planering för verksamheten på 5-10 års sikt

- **Facklig samverkan kan bli mer dynamisk**

Idag går en för stor andel av tiden i samverkan till information, med fackliga representanter mer aktiva tidigt i utvecklingsarbetet kan mer kraft frigöras

- **Vi arbetar inte tillräckligt med friskfaktorer**

I arbetsmiljöarbetet finns i vissa avseendet inte tillräcklig plats och tid för att arbeta med våra friskfaktorer

- **Värdegrundsarbetet behöver få större plats**

I arbetet med att dagligen möta människor är ett aktivt värdegrundsarbete mycket viktigt, här finns idag en påbörjad grund men arbetet behöver utvecklas och leva i hela organisationen

- **Kommuners olikheter, dubbelarbete vid uppföljning**

Mycket av arbetet synkroniseras idag mellan kommunerna men inte allt vilket skapar en del merarbete

- **Arbetet med schema och samplanering kan bli bättre**

Viktiga steg har tagits i arbetet men flera kvarstår. Nya lönesystemet i Mellerud innebär flera steg tillbaka i arbetet.

- Ej tillräckligt attraktiv arbetsgivare, för få ambassadörer

Det är inte tillräckligt många som rekommenderar andra att arbeta hos oss, vi behöver stärka arbetet med marknadsföring för att säkerställa att vi är en så attraktiv arbetsgivare som möjligt

- **Kravställer inte tillräckligt bra i upphandling**

Utmaningar med svårigheter pga kompetens och tid att kravställa rätt i upphandling

- **Kvalitetsbrister i verksamheten pga ej rätt kompetens**

Svårigheter kopplat till kompetensförsörjning i kärnverksamheter kan skapa kvalitetsbrister

HOT

- **Myter – negativ bild**

Det finns ett flertal osanningar om vår organisation som från tid till tid florerar i samhället vilket skapar en negativ bild av verksamheten

- **Kompetensförsörjning – arbetslivets förändringar**

Andelen äldre i samhället ökar och andelen i arbetsför ålder minskar vilket ger utmaningar med att ha rätt person på rätt plats, att besätta viktiga tjänster

- **Demografi**

Andelen äldre i samhället ökar och andelen i arbetsför ålder minskar vilket ställer stora krav på omställning inom sociala området

- **Säkerhetsfrågor**

I takt med digitalisering och globalisering uppstår hela tiden nya risker (IT säkerhet, pandemi, krigsberedskap etc.) vilket medför ökade krav på organisationen

- **IT och digitalisering**

Digitaliseringen medför stora möjlighet att möta den framtida kompetensförsörjningsutmaningen men medför också stora säkerhetsrisker

- **Infrastruktur, kollektivtrafik**

Vi är beroende av den infrastruktur som är idag vid ändringar hotas kompetensförsörjningen. I vissa delar saknas idag kollektivtrafik vilket försvårar.

- **Kris och krig**

Området påverkas av den ökande osäkerheten i världen

- **Ekonomi och inflation, statsmedel**

Försämras ekonomi i samhället och minskande statsmedel påverkar området negativt

- **Lagändringar kan skapa nya samhällskrav**

Lagändringar kan förändra kravbilden på verksamheten och kräva utökade resurser och/eller större omställning

- **Varsel och liknande omställning i lokalt näringsliv**

Stora varsel med höjd arbetslöshet som följd tex kan påverka verksamheten inom sociala området

- **Migration**

Högre strömmar av migranter ökar kraven på sociala området

- **Politisk oenighet**

Vid politisk oenighet blir det svårare att driva utvecklingsarbetet framåt i vissa avseenden och kan försvåra möjligheterna att fatta viktiga beslut

MÖJLIGHETER

- **Digitalisering, teknik och AI**

Digitaliseringen medför stora möjlighet att möta den framtida kompetensförsörjningsutmaningen

- **Dalslandssamverkan**

Mycket utvecklingsinitiativ behöver storskalighet idag, inte minst kopplat till digitaliseringen, här är samarbete viktigt, Dalsland blir allt tydligare en gemensam kraft vilket är positivt

- **Intresset för vår organisation**

Intresset för vår samverkan Mellerud Bengtsfors intresserar och lockar personer till oss vilket bland annat upplevs ha underlättat kompetensförsörjningen för chefer och specialister

- Utveckla samarbetet med intresse/frivillig-organisationerna

Här finns krafter som idag inte nyttjas fullt ut som kan bidra positivt till verksamheten framåt

- **Nya socialtjänstlagen**

Den nya lagen kan ge goda möjligheter att arbeta mer förebyggande framåt och att träffa mer rätt i våra insatser

- **Omvärldsbevakning (nätverk m.m); lära av andra**

Det finns idag fungerande nätverk på många olika nivåer vilket ger goda möjligheter att ta till sig nya lösningar utan att själva behöva "uppfinna hjulet"

- **Förbättrad konjunktur, minskad inflation**

Ekonomin ser ut att gå åt ett bättre håll vilket påverkar området positivt

- **Tidig yrkesvägledning, komma in tidigt**

Samarbetet med skolorna har utvecklats och här kan mer göras för att tidigt i åldrarna ge en positiv bild av våra yrken

- **Statsmedel**

Ökade medel ger bättre förutsättningar för att bedriva utvecklingsarbete

- **Kommungemensam nämnd**

En gemensam socialnämnd för Mellerud och Bengtsfors på sikt skulle kunna underlätta ytterligare en del dubbelarbete och skapa mer tid för gemensamt utvecklingsarbete

- **Campus Dalsland**

Campus underlättar kompetensförsörjningen och kan vara ett viktigt nav i utvecklingen framåt på flera olika nivåer

- **Vårdsamverkan**

- En förbättrad utvecklad samverkan på olika nivåer skapar möjligheter att bättre samordna våra och regionens resurser

- **Omställningen till en god och nära vård**

- Omställningen skapar incitament till mer förebyggande arbete och en bättre sammanhållen personcentrerad vård

Riskvärdering- årets risk och väsentlighetsanalys

Vid politiskt samråd Mellerud, Bengtsfors 240912 har svagheter och hot omformat till risker värderats utifrån nedanstående mall. I mallen syns insorterat de risker som bedömts som störst.

Risk och väsentlighetsanalys 2024 (inför 2025)



Nedan följer de risker som fått högst riskvärdering, risken finns inom parentes (X). En sammanställning av samtliga risker som framkommit utifrån identifierade svagheter och hot finns som bilaga.

1. Att vi brister i implementeringen vid nya förändringsprojekt (6)
4. Upplevelse av sårbarhet och otillräcklighet (6)
5. Introduktion av nyanställda behöver bli bättre (6)
6. Att vi inte gör tillräckligt bra rekryteringar (9)
7. Att vi inte klarar omhändertagda digitaliserings möjligheter (12)
8. Att vi får svårt att klara ekonomin; obalans resurser – vision och målbild (12)
10. Att vi saknar långsiktig planering (5-10 år) (6)
13. Att vi inte arbetar tillräckligt bra med värdegrundsfrågor (9)
16. Ej tillräckligt attraktiv arbetsgivare, få ambassadörer (9)
17. Att vi inte krävställer tillräckligt vid upphandling (9)
15. Att arbetet med schema/planering inte är tillräckligt bra (12)
18. Att vi får kvalitetsbrister i verksamheten pga ej rätt kompetens (12)
20. Att vi inte klarar möta demografins och kompetensförsörjningen utmaningar (12)
21. Att vi brister i att ge vård till rätt kvalitet till de vi är till för (6)

Bilaga 1- sammanställning samtliga risker med riskbedömning

1. Arbetet med implementering behöver utvecklas (kommunikation) (6)
2. För många snabba beslut otillräckligt genomarbetade (4)
3. Samordning, tydlighet i processer (4)
4. Sårbarhet och otillräcklighet (6)
5. Introduktion för nyanställda kan utvecklas (6)
6. Rekryteringsprocessen behöver kvalitetssäkras inkl sommarbemanningen (9)
7. IT som stödfunktion (12)
8. Svårighet att klara ekonomin; obalans resurser – vision och målbild (12)
9. Tydligt ledarskap och kommunikation (4)
10. Långsiktig planering saknas (5 års plan) (6)
11. Facklig samverkan kan bli mer dynamisk (6)
12. Vi arbetar inte tillräckligt med friskfaktorer (4)
13. Värdegrundsarbetet behöver leva hela vägen ut i verksamheten (9)
14. Kommuners olikheter, dubbelarbete vid uppföljning (4)
15. Arbetet med schema och samplanering kan bli bättre (9)
16. Ej tillräckligt attraktiv arbetsgivare, för få ambassadörer (6)
17. Kravställer inte tillräckligt bra i upphandling (6)
18. Kvalitetsbrister i verksamheten pga ej rätt kompetens (9)
19. Myter – negativ bild (6)
20. Kompetensförsörjning – arbetslivets förändringar (9)
21. Demografi (behoven) (12)
22. Säkerhetsfrågor (6)
23. IT och digitalisering (informationssäkerhet) (6)
24. Infrastruktur inkl. kollektivtrafik (6)
25. Kris och krig (4)
26. Sämre ekonomi minskade statsmedel (9)
27. Lagändringar kan skapa nya samhällskrav (6)
28. Varsel eller dylikt som påverkar lokalt näringsliv) (6)
29. Migration (4)

30. Politisk oenighet (4)