



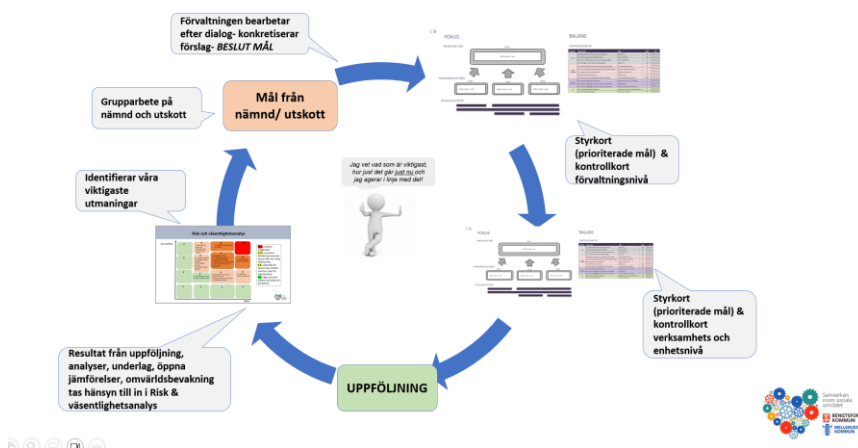
Socialnämnden

Risk och väsentlighetsanalys 2025 (inför 2026)

Bakgrund

Sociala området gör årligen en risk och väsentlighetsanalys som sammanfattar de viktigaste riskerna och utmaningarna inom området som ett underlag inför arbete med mål/prioriterade fokusområden och internkontroll. Efter detta förs dialog/grupparbete på socialnämnden för att ta fram mål för kommande år som svarar upp mot risker som måste omhändertas och som medför att vi rör oss i rätt riktning avseende Kommunfullmäktiges mål. Utifrån detta arbete och dialoger har förvaltningen arbetat fram förslag på mål.

Process för att ta fram mål Sociala området



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



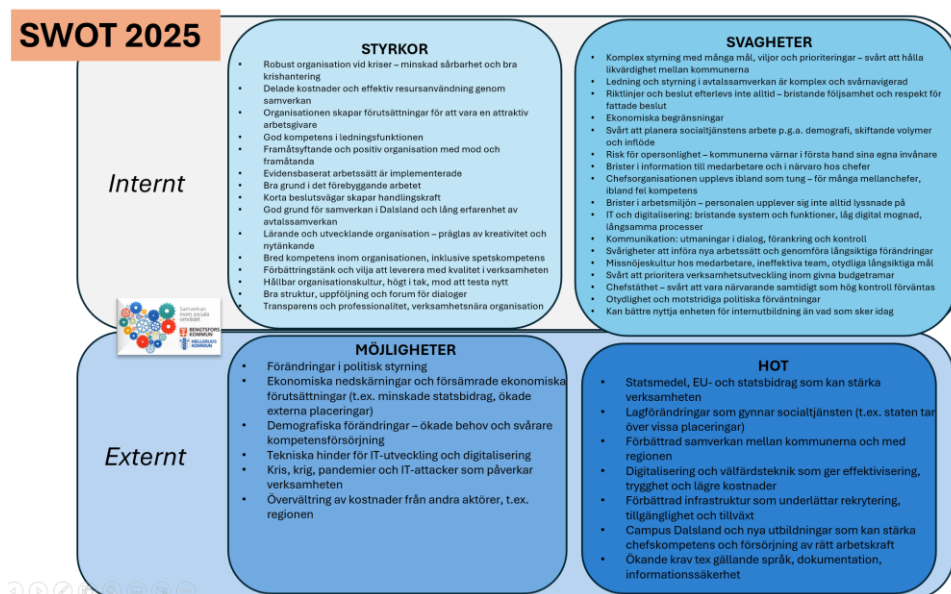
Målarbete inför 2026

V 35 (29/8)	SWOT på politiskt samråd
V 36 (3/9)	SWOT och RoV på FLG MAS, SAS, HR, ekonomi deltar
V 37 (9/9)	SWOT och RoV på frukostmöte
V 38	Färdigställ RoV
V 39	RoV till SN och KSSU dialog kring internkontroll- info om internkontroll + vilka punkter vill vi ha med
V 43 Oktober SN och KSSU	Grupparbete mål politiken
V 44-46	Ta fram förslag till mål, internkontroll, årshjul (förvaltning)
V 48 November SN och KSSU	Beslut mål, internkontroll, årshjul
V 49	Heldag arbete med mål förvaltning

Årets risk och väsentlighetsanalys (RoV)

I år har processen startat i politiskt samråd Mellerud-Bengtsfors som vid sammanträde 29 augusti listade de styrkor, svagheter, hot och möjligheter de såg i dagsläget för den gemensamma organisationen (se bilaga 2). Socialdemokraterna valde att inte närvara vid detta tillfälle.

Därefter fylldes på av förvaltningsledningsgruppen utökad med SAS, MAS, ekonom och HR som listade de styrkor, svagheter, hot och möjligheter de såg. Resultatet sammanställdes till en SWOT analys (se bilaga 1).



De hot och svagheter som framträdde i SWOT analysen har sedan översatts till risker för verksamheten, totalt 25 risker identifierades.

Vid sammanträde där chefer och nyckelpersoner för sociala området Mellerud-Bengtsfors träffades 9 september skickades efter genomgång av SWOT och risker en forms enkät ut där deltagare ombeds rösta på max



fem risker som de ansåg viktigast att jobba med under kommande år. Sex risker fick högst värden.

De risker som fick flest röster:

- Risk 5: **Ekonomiska utmaningar**. Risk för ekonomiska begränsningar och nedskärningar som utmanar verksamheten.
- Risk 18: **Missnöjeskultur** Risk för missnöjeskultur i verksamheten vilket kan påverka arbetsmiljön, minska engagemang och arbetsglädje.
- Risk 10: **Verksamhetsutveckling prioriteras ned**. Risk att verksamhetsutveckling prioriteras ned inom givet läget, ökade krav och ansträngd ekonomi
- Risk 20: **Bristande IT-system**. Risk att bristande IT-system, låg digital mognad och långsamma digitaliseringsprocesser försvårar verksamhetsutveckling.
- Risk 14 (**bristande information**) Risk för att vi brister i information till medarbetare & 16 (**hög arbetsbelastning**): Risk för osund arbetsbelastning om chefer förväntas både ha hög närvaro och kontroll samtidigt
- Risk 1 **Otydlig och komplex styrning** lyftes fram i politiskt samråd och som en åtgärd att arbeta vidare med i den utvärdering som gjorts om organisationen och är därför också med i matrisen

Sammanställt i en matris som visar riskvärde utifrån sannolikhet och konsekvens blir årets risk och väsentlighetsanalys som visas i bilden nedan. Risker med lägre värden har inte sorterats in i matrisen.



Identifierade risker med beskrivning:

Styrning och ledning

1. Risk för otydlig och komplex styrning med många mål och viljor, vilket kan skapa bristande likvärdighet mellan kommunerna.
2. Risk att ledning och styrning i avtalssamverkan blir svårnavigerad och leder till ineffektivitet.
3. Risk att politiska förväntningar är otydliga eller motstridiga och därmed försvårar styrning och prioriteringar.
4. Risk att riktlinjer och beslut inte följs, vilket kan undergräva styrning och förtroende för ledning.

Ekonomi och resurser

5. Risk för ekonomiska begränsningar och nedskärningar som minskar verksamhetens handlingsutrymme.
6. Risk för övervältring av kostnader från andra aktörer, exempelvis regionen.

Verksamhetsplanering och kvalitet

7. Risk att socialtjänstens arbete blir svårt att planera på grund av demografi, skiftande volymer och inflöde.
8. Risk att nya arbetssätt inte införs eller långsiktiga förändringar inte genomförs.
9. Risk att ineffektiva team och otydliga långsiktiga mål påverkar kvaliteten negativt.
10. Risk att verksamhetsutveckling prioriteras bort inom givna budgetramar.
11. Risk att enheten för internutbildning inte nyttjas fullt ut, vilket minskar kompetensutvecklingen.
12. -



Organisation och arbetsmiljö

13. Risk för opersonlighet i en gemensam organisation där varje kommun främst värnar sina egna invånare.
14. Risk för att vi brister i information till medarbetare
15. Risk för tung chefsorganisation, med för många mellanchefer och ibland fel kompetens.
16. Risk att chefer förväntas både ha hög närvaro och kontroll samtidigt, vilket skapar ohållbar arbetsbelastning.
17. Risk att arbetsmiljön brister genom att personal inte upplever sig lyssnade på eller respekterade.
18. Risk för missnöjeskultur hos medarbetare, vilket kan minska engagemang och arbetsglädje.
19. Risk att kompetensförsörjningen försämras till följd av demografiska förändringar och brist på utbildad personal.

Digitalisering och teknik

20. Risk att bristande IT-system, låg digital mognad och långsamma digitaliseringsprocesser försvårar verksamhetsutveckling.
21. Risk för tekniska hinder som begränsar möjligheten att använda digitalisering och välfärdsteknik effektivt.
22. Risk för IT-attacker som hotar informationssäkerhet och verksamhetens kontinuitet.

Omvärldsfaktorer

23. Risk för kriser, krig, pandemier eller andra globala händelser som påverkar verksamheten negativt.
24. Risk för försämrade ekonomiska förutsättningar genom minskade statsbidrag eller ökade externa placeringar.
25. Risk för politiska förändringar som ändrar förutsättningarna för verksamheten.



Bilaga 2

Sammanställd SWOT – Sociala området Mellerud & Bengtsfors

Styrkor (internt)

- Robust organisation vid kriser – minskad sårbarhet och bra krishantering
 - Delade kostnader och effektiv resursanvändning genom samverkan
 - Organisationen skapar förutsättningar för att vara en attraktiv arbetsgivare
 - God kompetens i ledningsfunktionen
 - Framåtsyftande och positiv organisation med mod och framåtanda
 - Evidensbaserat arbetssätt är implementerade
 - Korta beslutsvägar skapar handlingskraft
 - God grund för samverkan i Dalsland och lång erfarenhet av avtalssamverkan
 - Lärande och utvecklande organisation – präglas av kreativitet och nytänkande
 - Bred kompetens inom organisationen, inklusive spetskompetens
 - Förbättringstänk och vilja att leverera med kvalitet i verksamheten
 - Hållbar organisationskultur, högt i tak, mod att testa nytt
 - Bra struktur, uppföljning och forum för dialoger
 - Transparens och professionalitet, verksamhetsnära organisation
 - Bra grund i det förebyggande arbetet
-

Svagheter (internt)

- Komplex styrning med många mål, viljor och prioriteringar – svårt att hålla likvärdighet mellan kommunerna
- Ledning och styrning i avtalssamverkan är komplex och svårnavigerad
- Riktlinjer och beslut efterlevs inte alltid – bristande följsamhet och respekt för fattade beslut
- Ekonomiska begränsningar
- Svårt att planera socialtjänstens arbete p.g.a. demografi, skiftande volymer och inflöde
- Risk för opersonlighet – kommunerna värnar i första hand sina egna invånare
- Brister i information till medarbetare och i närvaro hos chefer
- Chefsorganisationen upplevs ibland som tung – för många mellanchefer, ibland fel kompetens
- Brister i arbetsmiljön – personalen upplever sig inte alltid lyssnade på
- IT och digitalisering: bristande system och funktioner, låg digital mognad, långsamma processer



- Kommunikation: utmaningar i dialog, förankring och kontroll
 - Svårigheter att införa nya arbetssätt och genomföra långsiktiga förändringar
 - Missnöjeskultur hos medarbetare, ineffektiva team, otydliga långsiktiga mål
 - Svårt att prioritera verksamhetsutveckling inom givna budgetramar
 - Chefstäthet – svårt att vara närvarande samtidigt som hög kontroll förväntas
 - Otydlighet och motstridiga politiska förväntningar
 - Kan bättre nyttja enheten för internutbildning än vad som sker idag
-

Hot (externt)

- Förändringar i politisk styrning
 - Ekonomiska nedskärningar och försämrade ekonomiska förutsättningar (t.ex. minskade statsbidrag, ökade externa placeringar)
 - Demografiska förändringar – ökade behov och svårare kompetensförsörjning
 - Tekniska hinder för IT-utveckling och digitalisering
 - Kris, krig, pandemier och IT-attacker som påverkar verksamheten
 - Övervältring av kostnader från andra aktörer, t.ex. regionen
 -
-

Möjligheter (externt)

- Statsmedel, EU- och statsbidrag som kan stärka verksamheten
- Lagförändringar som gynnar socialtjänsten (t.ex. staten tar över vissa placeringar)
- Förbättrad samverkan mellan kommunerna och med regionen
- Digitalisering och välfärdsteknik som ger effektivisering, trygghet och lägre kostnader
- Förbättrad infrastruktur som underlättar rekrytering, tillgänglighet och tillväxt
- Campus Dalsland och nya utbildningar som kan stärka chefskompetens och försörjning av rätt arbetskraft
- Ökande krav tex gällande språk, dokumentation, informationssäkerhet



**MELLERUDS
KOMMUN**

Tjänsteskrivelse

Socialförvaltningen

Datum

2025-09-13

Diarienummer

Sida

8 (13)



Bilaga 2

SWOT – Förtroendevalda

Förtroendevalda deltog i workshopen 2/9 och presenterade på post it lappar sin syn på Styrkor, Svagheter, Hot och Möjligheter i nuvarande organisation sociala området Mellerud-Bengtsfors.

Arbetet syftar till att skapa ett underlag för att forma verksamhetsmål inför 2026

Varje post it lapp har en egen rad, summering som genomfördes under mötet är markerad i **turkost**, formulering som lagts in i färdig SWOT är markerad i **gult** (förvaltningens tolkning i sittande möte).

Styrkor (Internt i organisationen)

- Gott samarbete (i det stora hela) både förvaltning och politik
- Robust organisation vid kriser
- Som mindre kommun kan vi erbjuda fler tjänster
- **Minskad sårbarhet och bra krishantering**
- **Vår organisation Mellerud-Bengtsfors ger minskad sårbarhet och personberoende**
- **Organisationen har skapat god grund för bra krishantering**

- Delade kostnader
- Effektiv resursanvändning
- Framåtflyttande organisation
- Samarbete mellan kommuner?
- **Samarbetet gör oss kostnadseffektiva**
- **Vi kan samarbeta om tjänster på ett sätt som gör oss kostnadseffektiva**

- Attraktiv arbetsgivare
- **Vår organisation gör oss till en mer attraktiv arbetsgivare**

- Kompetens i ledningsfunktionen
- Bra utbildningsnivå och kompetens i vår tjänstemannaledning
- **Ledarskap**
- **Kompetent ledarskap inom förvaltningen**

- Framåtflyttande organisation
- Positiv organisation
- **Framåtanda**
- **Organisationen präglas av mod och framåtanda**

- Evidensbaserat arbete

- Nämnd eller utskott?
- Facknämnd med kunskap



- Korta beslutsvägar
 - Korta beslutsvägar skapar handlingskraft
-
- Vi känner de andra kommunerna i Dalsland (och vet utmaningarna hos varandra)
- Erfarenhet av avtalssamverkan sedan många år
 - Vi har en god grund för samverkan
 - God grund för samverkan i Dalsland och för Mellerud Bengtsfors
-
- Lära av varandra, positivt, negativt
 - Grund för omvärldsbevakning
 - God grund för omvärldsbevakning

Svagheter (internt i organisationen)

- Komplex styrning, fler mål, viljor och prioriteringar
- Kräver med i avtal när vi arbetar i två kommuner
- Svårt att hålla det likvärdigt mellan kommunerna och för invånarna
- Roller, politik, förvaltning, arbetstagarorganisation
 - Ledning och styrning i en organisation byggd på avtalssamverkan är komplex och svårnavigerad
- Riktlinjer och rutiner efterföljs inte
- Bristande respekt för fattade beslut
 - Följsamhet till fattade beslut och riktlinjer saknas
-
- Ekonomi, saknas medel
- Personalförsörjning
- Få invånare att dela över
 - Demografin utmanar med ökande behov och svårare kompetensförsörjning (läggs som *hot*)
- Få kedjor inom vissa områden
-
- Svårt att planera socialtjänstarbete
- Demografi – Vi är dåliga profeter (förutspå framtiden, förespråka att stanna/flytta hit)
 - Svår förutsägbart
 - Skiftande volymer och inflöde gör det svårt att planera
- Opersonligt? Ansvar?



- Var och en kommun värnar om sin egna medborgare
→ Saknas fysisk närvaro på plats i och med gemensam organisation
- Information till våra medarbetare
→ Information till medarbetare är ibland otillräcklig
- Planerare sitter gömda och behöver komma ut och möta verkligheten
- Många chefer
- Chefs kompetens på enheterna "företagstänk"
- För många mellanchefer – Chefs kompetens
→ Saknas rätt kompetens hos chefer i organisationen
→ Ledarskapet hos förvaltningens chefer kan utvecklas
- Hänsyn/vårda medarbetare, bland annat lyssna och anpassa schema
- Lyhördhet? För personal
- Ta anmälningarna på allvar
- Personalen känner sig "jagade"
- Arbetsmiljö
→ Medarbetare upplever brister i arbetsmiljön

Hot (externt mot organisationen)

- Förändring i politisk styrning
- Ekonomiska nedskärningar
- Ekonomi
- Externa placeringar urholkar ekonomin, drabbar vård och omsorg.
Borde ligga på staten
- Staten drar in bidrag
- KF sänker anslag
→ De ekonomiska förutsättningarna utmanar
- Demografisk förändring
- Demografi tillgång, arbetskraft – ökade behov
- Demografin
→ Demografin utmanar med ökande behov och svårare kompetensförsörjning
- Tekniskt hinder för IT-utveckling
- Sämre IT
→ Sämre förutsättningar att tillvarata digitaliseringens möjligheter
- Kris, krig och pandemier



- Kris/krig, attack från främre makt
- Smittor
- IT-attack
- Kriser i omvärlden påverkar verksamheten

- Ändrade förutsägningar, Regionen förväntar sig att vi tar ökat medicinskt ansvar
- Risk för övervältring av kostnader från andra parter tex regionen
-
- Personal
- Minskad kvalité på utbildade personer (Tf. chef)
- "Bra" personal försvinner
- (läggs in under svagheter)

Möjligheter

- Statsmedel
- EU- och statsbidrag
- Ekonomiska medel att söka som kräver samverkan
- Externa statsmedel
- Förändring i lag – och vi slås samman med annan kommun
- Lagförändringar
- Ändring av 11 tim. bl.a. 36 tim.
- Staten tar över kommunernas "placeringar" – Lagändringar
- Lagändringar som gynnar vår verksamhet
- Förbättrad samverkan region – kommun
- Ökande samverkarbete mellan kommuner.
- Ökad/förbättrad samverkan kommunnivå och med regionen
- Digitalisering och välfärdsteknik
- Stabila mobiltelefoner, system/nät, 2-, 3-, 4- och 5G.
- Mer/fler tekniska applikationer/lösningar → Flexibilitet, trygghet och lägre kostnader
- Digitaliseringens möjligheter till effektivisering
- Bättre kommunikationer, lättare att rekrytera, IT, järnväg och vägar.
- Ökad livskvalité, tillgänglighet på landsbygd.
- Tågstopp Bäckefors
- Infrastruktur
- Förbättrad infrastruktur
- Tillväxt- att den nedåtgående befolkningsutvecklingen vänder
- Att Campus Dalsland skapar en utbildning så vi får duktiga chefer med företagstänk



➔ Nya utbildningar tex via campus Dalsland