

2015-12-02

# Kommunstyrelsen/ KLK SWOT-analys



### Interna faktorer

#### Styrkor:

Bred kompetens bland personalen

Bra delegation, ansvar och lojalitet

Bra rutiner och arbetssätt

Bra samarbete mellan politik och tjänstemän

God ekonomi

Samlade utvecklingsresurser, (under uppbyggnad)

Bra informationskanaler till medarbetare och allmänhet

Stor vilja till utveckling, samarbete inom och utom egna kommunen

### Interna faktorer

#### Svagheter:

Nyckelpersoner- beroende av

Spetskompetens saknas vid vissa tillfällen

Lätt att bara lägga till nya arbetsuppgifter – stor arbetsbelastning

Brister i bemötande (kultur?)

Ibland svårt att möta andras förväntningar

Tid till strategiskt utvecklingsarbete i ledningsgrupper

Gränsdragning mellan politik och tjänstemän kan vara svår.

Avsaknad av processkartor i viktiga större processer

### Omvärlds- faktorer

#### Möjligheter:

Förbättrat samarbete/samverkan mellan avdelningar och förvaltningar

Utnyttja kommunens samtliga olika kompetenser bättre, detta kräver inventering och styrning

Skapa kommunövergripande rutiner

Bättre samverkan och samsyn genom det pågående värdegrundsarbetet

Bra delaktighet genom arbetsplatsträffar och gemensamma aktiviteter

Bra ledarskapsprogram – ledarkraft.

En god kommunal ekonomi

Utvecklade budget, mål och resultatprocesser

Bra arbetsmarknad

### Omvärlds- faktorer

#### Hot:

Nya lagar och förändrade ansvar från stat och region

Snabba omvärldsförändringar

Snabbare media flöde och informationsflöde

Otydlighet om det kommunala ansvaret och uppdraget

Kommunikationsbrister kan leda till, tillitsproblematik och ökade kostnader

Hot i samhället mot trygghet, öppenhet och demokrati

Stora förväntningar/ krav från medborgare, näringsliv mfl.

Sårbarhet i teknik (beroendeställning)

Större arbetslöshet

2015-12-02

**Tekniska utskottet**

**SWOT-analys**



### Interna faktorer

#### Styrkor:

- Yrkesskicklighet
- Kompetens
- Engagemang
- Kritik på teknik – kvalité
- Närhet – till invånare och verksamhet
- Redskap att nå invånare - Felanmälan

### Interna faktorer

#### Svagheter:

- Brist på dokumentation, planer och beskrivning av processer
- Styrdokument
- Långa beslutsvägar
- Delaktighet – inte tillräckligt



### Omvärlds- faktorer

#### Möjligheter:

- Utveckling
- Goda ekonomiska förhållanden
- Delaktighet
- Samverkan våra bolag, andra kommuner.
- Kvalité – sprida information
- Attraktiv arbetsplats

### Omvärlds- faktorer

#### Hot:

- Fokuserar på ekonomi men inte kvalité
- Delaktighet – ingen hinner komma
- Mer specialisering
- Behålla medarbetare
- Fel kvalité

2015-12-02

## **Barn- och utbildningsnämnden**

### **SWOT-analys**



## Interna faktorer

### Styrkor:

- Hög andel personal med pedagogisk högskoleexamen i grundskola (92%) och gymnasium (81%)
- Goda kunskapsresultat i grundskolan
- Hög andel trygga elever i grundskolan jämfört med riket
- Vissa program når goda kunskapsresultat på gymnasiet
- Hög andel elever som är etablerade på arbetsmarknaden eller i studier 2 år efter gymnasiet
- Kartläggning av nyanlända elever fungerar bra
- God ekonomisk hushållning i förvaltningen som helhet

## Interna faktorer

### Svagheter:

- Rutiner och kompetens för att arbeta med elever i behov av särskilt stöd är inte tillräckligt stor på alla skolor
- Rutiner och kompetens för att ta emot nyanlända elever varierar mellan skolor
- Digital dokumentation fungerar ej
  
- Skillnaden i resultat mellan kommunens grundskolor är stor
- Skillnaden mellan flickors och pojkars resultat är stor
- Få gymnasieelever (65%) som klarar slutbetyg på 3 år
  
- Många fritidshem har stora grupper och för små eller inga egna lokaler
- Många 1-avdelningsförskolor (snitt 2,5 avd/förskoleenhet, riket har 3,9)
- Ökade vistelsetider bland förskolebarn skapar resursbrist som inte synliggörs i lärartäthetsiffror (heltidsbarn 2005=25% och 2014=41%)
  
- Svårt att hålla budget när elever i behov av stöd ökar
- IT-tätheten är för låg

## Omvärlds- faktorer

### Möjligheter:

- Att utveckla en modern IT-pedagogik genom kompetensutveckling och investeringar
- Att utveckla personalens kompetens att möta elever med särskilda behov
- Att utveckla personalens kompetens att möta elever med utländsk bakgrund
- Att utveckla möjligheterna för skolenheterna att ta emot den kartläggning som görs på nyanlända elever på enheten för flerspråkighet (EFF)
- Att bättre utnyttja kompetens mellan SFI, gymnasium och grundskola både vad gäller personal och elever
  
- Att vidareutveckla modellen för kvalitetsarbetet, som skapar delaktighet i hela organisationen
- Förskoleobservatörer som stöttar kvalitetsarbetet i förskolan
- Utvecklingslärare i fritidshem som stöttar kvalitetsarbetet i fritidshem
- Förstelärare som inspiratörer i grundskola, gymnasium och vuxenutbildning

## Omvärlds- faktorer

### Hot:

- Brist på behöriga och kompetenta medarbetare, svårt att rekrytera både ledare och pedagoger
- Stor omsättning på rektorer och förskolechefer
- Bristande IT-kompetens hos personalen
  
- Lokalbrist i både förskola och skola
- Utbyggnadsprocessen riskerar att fördröjas
- IT-infrastruktur som inte fungerar tillräckligt väl
  
- För små resurser för att ta emot ett ökat antal nyanlända i förskola, grundskola, gymnasium och SFI

2015-12-02

# Omsorgsnämnden SWOT-analys





## Interna faktorer

### Styrkor:

- Flera arbeten gjorda och är under pågående utveckling för mer struktur och systematiskt arbete. Loke och resursfördelningssystem är exempel.
- Välanpassade lokaler i stort. Finns några utvecklingsområden.
- Tillräckligt med boendeplatser men inte på rätt plats
- Valfrihet för kommuninvånaren (ex LOV)
- Personal den stora resursen.

**Interna  
faktorer****Svagheter:**

- Kompetensområdet. Specialistkompetens inom hälso- och sjukvård. Grundkompetens och specialiserad kompetens inom funktionshinderomsorgen.
- Mer avancerad sjukvård i hemmet än vid övertagandet av hemsjukvården. Finns inte tillräckligt bemannat för att utföra uppdragen och krävs som ovan nämnts annan kompetens.
- Personalrekrytering. Svårt att rekrytera sjuksköterskor, biståndshandläggare och sjukgymnast. Även undersköterskor börjar bli mer svårrekryterat?
- Äldre personer vill bo i tätorten Värnamo. Medför brist på lägenheter där. Men totalt finns tillräckligt med lägenheter.
- Snabba svängningar angående efterfrågan av insatser gör det svårare att prognostisera för bemanning och ekonomi

### Interna faktorer

#### Svagheter forts...

- Förvaltningar arbetar i stuprör
- Samverkan andra myndigheter (exempel psykiatri och missbruk)
- Personal upplever ökad stress
- Låg grundbemanning inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård.
- Kort framförhållning nationella beslut.
- Brist på långsiktighet rörande ekonomi

### Omvärlds- faktorer

#### Möjligheter:

- Välfärdsteknologi
- Nysvenskar kan tillföra kompetens som är svårrekryterad.
- God personalpolitik viktigt för att vara attraktiv arbetsgivare.
- Utveckla samverkan.
- Bemanningseenheten
- Ökad möjlighet bo kvar hemma och vara trygg.
- Brukaren och närstående som resurs.
- Välutbildad personal

Omvärlds-  
faktorer

## Hot:

- Personalbrist inom alla områden dock främst sjuksköterskor, biståndshandläggare och sjukgymnast. På sikt även undersköterskor
- Kompetensbrist. Andra kompetenskrav. Nödväntigt med utbildning inom kommunen för att behålla och rekrytera personal
- ”rätt löneläge”
- Ökat antal äldre och nya målgrupper. (demens i lägre åldrar, neuropsykiatri, människor med trauman från konfliktområden, liberal syn på narkotika i unga år får effekt i vuxen ålder)
- Boende framtid. Hur vill man bo när man åldras, men även som ung med funktionsnedsättning? (Socialtjänsten i relation till allmännyttan och bygga för alla målgrupper)

**Omvärlds-  
faktorer****Hot, forts...**

- Kommunen minskar mot alla odds i antal invånare. Hur finansieras äldreomsorgen och funktionshinderomsorg, hälso- och sjukvård
- Ökande krav och förväntningar från kommuninvånarna.
- Personal upplever ökad stress.
- It system som inte stödjer i tillräcklig utsträckning i verksamheten. Risk för att system styr verksamhet.
- Komplex och snabb ikt-utveckling

2015-12-02

**Medborgarnämnden**

**SWOT-analys**

**Maria Johansson**



Interna  
faktorer

## Styrkor

- Kompetens – medarbetarna viktigaste resursen
- Sjuttio förbättringsproj/processer => **Budget i Balans 2016; följes upp i Mbn**
- Målen revideras- **Brukarfokus; egen regi; omvärldsorientering ; ökad leverans till lägre kostnad och ökad kvalitet**
- Hemmaplanslösningar . Dyr extern vård/ behandling /Unga o Vuxna
- Utveckling av öppenvården
- Aktiva åtgärder för socialbidragstagare inom 7 dagar
- Arbete & Välfärd =ett gemensamt ansvar för **Ekonomiskt bistånd och arbetsmarknadsåtgärder**
- Halvering av externa HVB-plac – ungdomar o vuxna
- Fokus på Barnfamiljer - **tvärprocesser**
- Jobbcenter Unga och Vuxna – tidiga insatser
- Dialog om gemensamma tidiga insatser, **tex FiFA, socionomer på förskolan/skolan**



## Interna faktorer

### Svagheter:

- Kommunens yttersta ansvar enl SOL gör budgeten svårplanerad
- Stuprörstänkande kvar i vissa delar
- Rekrytering till socialsekreterare Barn o Unga starkt problematisk
- Socionomkonsulter BoU – kostar mer och medför sämre kontinuitet
- Fortbildningsbehov
- Ledarförsörjning – den nära arbetsledningen
- Utvecklingsresurser – liten resurs
- Uppföljningsresurser brister i en mycket komplex verksamhet – **digitala hjälpmedel/Instrument typ Ensolution saknas idag**
- Bostäder
- Från ord till handling !– **jobb/praktik för bidragstagare i förvaltningar**
- Förändringsbenägenheten har varierat
- Tradition/ attityder 😊

**Omvärlds-  
faktorer****Möjligheter:**

- Gemensamma processer/projekt med AF, FK, Regionen mfl för gemensamma målgrupper
- Finnvedens Samordningsförbund – 0-placerade. SE. KUR
- Hela Kedjan till företaget – personer långt från arbetsmarknaden
- Kommunen alltid vinnare på samverkan i välfärden, tex Familjecentral
- FiFA - kompetensutveckling med brukarfokus. Barn i familjer med missbruk/ FOURUM
- Sociala Jouren i GGVV, inkl polissamarbete
- Socialtjänsten i GGVV har 180 p Socialt högskoleprogram inom Campus/Högskolan i Väst. 2016 + Fortbildningskurser inom Campus.
- Sociala investeringar- prevention i samverkan; 1 satsad krona ger 8 till 80 ggr tillbaka
- Tex ett Socialt insatsteam för tonåringar/unga/ hemmaplanslösning ( MBN-BUN-Sjukvård) . MBN:s ansvar = en projektledare / teamledare
- Stödgrupper för föräldrar och deras barn – Familjens hus samverkan Region/GGVV

**Omvärlds-  
faktorer****Hot:**

- Stuprör i den samlade lokala välfärden- motverkar samverkan
  - Yttersta ansvaret enl Kommunlagen/SOL - i praktiken ofta ett MBN-ansvar i den lokala välfärden;
  - Hög Arbetslöshet/ kommunens ökande ansvar i arbetsmarknadspolitiken;
  - Sociala hälsan faller i barnfamiljer; fördubblat antal anmälningar
  - 2 barn i varje klass lever med föräldrar i missbruk/riskbruk
  - Depression/psykisk ohälsa hos föräldrar
  - Statliga verk/ AF, FK/ ansvar för gemensamma målgrupper och prioriteringar
  - Befolkningsökning ger bostadsbrist. Inflyttning + flykting
  - Housing First – svår att upprätthålla
  - Kraftigt ökande behov men begränsad ekonomisk resurs
  - Kompetensutvecklingsbehovet – Finansiering?
  - Sociala investeringar - Finansiering?
  - Sociala innovationsklimatet behöver stimulans 😊
- **Tack För Oss!**

2015-12-02

**Kulturnämnden**

**SWOT-analys**



**Interna  
faktorer****Styrkor:**

- Kompetent, ambitiös, lojal och engagerad personal.
- Stark ställning och stort förtroende hos allmänheten.
- Biblioteken som öppna mötesplatser.
- Vana vid samarbete internt och externt.
- Medvetenhet om förändringsbehoven.
- Gummifabriken är ett tydligt mål att jobba mot.
- Fungerande målarbete.
- Bred delaktighet i utvecklingsarbetet.
- Liten förvaltning underlättar delaktighet, information och korta beslutsvägar.
- Kulturfrågorna har en stark ställning i Värnamo kommun.
- Bred politisk enighet bakom Gummifabriken.
- Alltfler talar positivt om Gummifabriken.

**Interna  
faktorer****Svagheter:**

- Fördröjningen av och diskussionen kring Gummifabriken har tagit kraft.
- Konkret struktur och koncept för Gummifabrikens verksamhet saknas. Orsakar stress och hindrar utveckling av samarbeten.
- Mycket uppbunden tid i ordinarie verksamhet ger knappt om tid för utvecklingsarbete och kompetensutveckling.
- Behov av fortbildning i ny teknik.
- Behov av ökad kompetens för att fungera som högskolebibliotek.
- Liten förvaltning med stor verksamhet medför sårbarhet.
- Centrala uppdrag och möten tar proportionerligt sett mycket resurser.

Omvärlds-  
faktorer

## Möjligheter:

- Gummifabriken skapar en fantastisk infrastruktur för kultur!
- Vi får vara med att bygga upp verksamheten i Gummifabriken.
- Många bra idéer både internt och externt.
- Gummifabriken skapar goda förutsättningar för samverkan och synergier internt och externt.
- Med Gummifabriken blir kulturen än mer en naturlig del i tillväxtarbetet.
- Gummifabriken ger en chans att tänka nytt. Vi ser över processer och tjänsternas innehåll.
- Gummifabriken gör det möjligt att nå nya målgrupper, t ex studenter och företagare.
- Höghastighetsbanan kan ge oss en helt ny målgrupp och ökad publik.
- Renässansens förutspås för fysiska mötesplatser.
- En levande centralort är bra för hela kommunen.

Omvärlds-  
faktorer**Hot:**

- Budgeten för Gummifabrikens verksamhet är långt ifrån ambitionerna – risk för tomma lokaler.
- Liten och sårbar organisation för Gummifabriken.
- Risk att vi inte kan leva upp till förväntningarna. Gummifabriken saknar resurser att ta hand om alla goda idéer och önskemål om samarbete.
- Utökat uppdrag för förvaltningen med i princip samma resurser.
- Oro från ideella föreningar och biblioteksverksamheten att kommersiella intressen går före på scenerna.
- Frånvaro av konkreta strukturer och koncept fördröjer bokningar och programläggning.
- Missnöje på de mindre tätorterna för att allt satsas på centralorten.



2015-12-02

**Servicenämnden**

**SWOT-analys**



## Interna faktorer

### Styrkor:

- Ny förvaltning utan ryggsäck
- Stor inbyggd kompetens
- Inte nischade mot en specifik verksamhet
- Lyhördhet
- Jobbar för transparens
- Förändringsbenägenhet
- Jobbar aktivt för förbättringar
- Drivande
- Hög ambition
- Positivt klimat i nämnd och förvaltning
- Engagerat ledarskap
- Öppnar upp och bjuder in till samarbete mellan förvaltningarna
- Andra kommuner efterfrågar vår erfarenhet inom kostverksamheten och bemanningsenheten
- Införandeåret är snart slut och detta har genererat mycket kunskap

## Interna faktorer

### Svagheter:

- Begränsad erfarenhetsbas/ ingen historia
- Budget byggd på delvis okända faktorer
- Begränsade resurser för kommunövergripande uppdrag och forum
- Begränsade kunskaper om verksamheternas omfattning
- Bristfälliga förarbeten vid uppstart av ny verksamhet
- Beroende av andra nämnder i beslutsfattande frågor
- Är i beroendeställning
- Uppstartkostnader inte inräknade i första skedet

### Omvärlds- faktorer

#### Möjligheter:

- Ta tillvara på den kunskap som införskaffats under uppstartsåret och använda denna för att vidareutveckla verksamheterna
- Utveckla det interna samarbetet
- Möjlighet att använda hittills outnyttjad kompetens i förvaltningen
- Förfina verksamheternas processer för ökad kvalitet och kostnadseffektivitet
- Stärka förtroendet genom framförallt transparens i samtliga verksamheter
- Utveckla befintliga nätverk samt skapa nya
- Bättre rustade för nya verksamheter
- Bättre rustade för att klara befintliga uppdrag
- Fokusera mer på tjänster och service både internt och externt
- Bidra till övriga förvaltningars utveckling genom den spetskompetens som finns

## Omvärlds- faktorer

### Hot:

- Att inte få förståelse för servicenämndens ekonomiska utfall/resursbehov
- Kommunikationsmissar
- Stuprörstänk
- Olika förväntningar på levererade tjänster
- Olika tolkningar av uppdrag och överlämning
- Svårigheter att uppnå beslutade effektiviseringar
- IT-utvecklingen går så fort att resurser inte hinner anpassas
- Serviceförvaltningen har inte resurser eller ekonomi att möta kärnverksamheternas snabbt ökande behov av digitalisering

2015-12-02

## Miljö o Stadsbyggnadsnämnden

### SWOT-analys



### Interna faktorer

#### Styrkor:

Miljö o Stadsbyggnadskontoret:

- Kunnig personal
- Myndighetsnämnd som till stora delar är lagstyrd som anger mål /bestämmelse /riktlinjer för verksamheten
- Snabba handläggningstider av ärenden mot allmänheten
- Möjlighet till samordning av arbetsuppgifter/resurser för tillsyn m.m.
- Verksamheten inom miljöområdet styrs av lagreglerade tillsynsplaner
- Kontinuerliga förvaltningsmöten med personalen för att informera om verksamheten
- Många specialister – intresserade medarbetare som vill vidareutveckla sig
- Bra framförhållning inom planarbetet.

## Interna faktorer

### Styrkor:

#### Räddningstjänsten:

- Bra operativa resurser sett över hela kommunen
- Fastställd räddningsplan som ger trygghet för invånarna i hela kommunen
- Gjort genomgång av verksamheten i samband med samverkansutredning och identifierat ytterligare möjliga samarbeten/övertagande av verksamhet från annan förvaltning utöver vad som redan sker idag i form av ex.vis fixartjänst
- Ingår i Räddningssamverkan F som kan ge tillskott och möjlighet att ge resurser vid olyckor
- Specialistkompens som utnyttjas både regionalt , inom och utom landet och som ger tillskott till verksamheten
- Finns bra organisation, resurser och modern Räddningstjänst som kan utnyttjas inom kommunen.



### Interna faktorer

#### Svagheter:

Miljö o Stadsbyggnadskontoret:

- Stor konkurrens inom arbetsmarknaden på kunniga medarbetare ger möjlighet till anställning både inom offentlig och privat verksamhet och som därför tidvis kan skapa stor personalrörlighet
- Pensionsavgångar "i klump" periodvis
- Problem med periodiseringar av erhållna projektmedel kan ge felaktigt löpande resultat för förvaltningen
- Svårt att förutse löpande intäkter i form av ex.vis bygglov, alkoholtillstånd m.m
- Kan ibland vara problem med samordning i tiden av projekt mellan olika förvaltningar
- Är beroende av att det tagits strategiska beslut/ställningstagande i god tid för olika projekt som skall handläggas inom förvaltningen framför allt planavdelningen

### Interna faktorer

#### Svagheter:

##### Räddningstjänsten:

- Interna kommunikationen inom kommunen som ibland gör det svårt att fram vad Räddningstjänsten kan bistå med inom andra förvaltningar för att skapa trygghet/utnyttja kompetensen som finns.
- F.n svårt att upprätthålla kompetens pga. vakanser och osäkerhet om organisationen
- Svårt att planera verksamheten mht. beredskap m.m – ” vet inte när olycka inträffar som kräver insats”
- Personalintensiv verksamhet med bemanning 24/7 som leder till ryckighet med arbetsuppgifter pga. schemaläggning
- Periodvis svårt att rekrytera personal till deltidstyrkorna
- Ofta lång anställningstid som leder till hög kompetens och som är svår att ersätta direkt vid pensionsavgångar utan dubbelbemanning under en övergångsperiod

### Omvärlds- faktorer

#### Möjligheter:

Miljö o Stadsbyggnadskontoret

- Möjlighet att lägga ut arbetsuppgifter externt ex. vis framtagning av detaljplaner m.m
- Förändringar i lagstiftning kan ge förenklad handläggning av ex. vis bygglov.
- Bättre samordning av ekonomi/administration med andra förvaltningar/kommunledningskontoret.
- Samordning av funktioner med andra närliggande kommuner ex. vis alkoholhandläggning
- Samordning av arbetsuppgifter med andra närliggande kommuner ex. vis vid remissvar
- Inrättande av servicecenter som kan avlasta personal från rutinarbeten

### Omvärlds- faktorer

#### Möjligheter:

##### Räddningstjänsten:

- Möjlighet att utveckla samarbete typ Räddsam F även över länsgränser samt dynamisk utlarmning
- Samordna ekonomi/administration/förvaltningsledning inom kommunen
- Att utnyttja medarbetare inom kommunens övriga verksamheter i trygghetsarbetet
- Samordning av tillsynings- tillståndsverksamheten med övriga förvaltningar.

### Omvärlds- faktorer

#### Hot:

Miljö o Stadsbyggnadskontoret

- Förändrade regler/mer komplex lagstiftning i Plan o Bygglagen och Miljöbalken kan ge ökade arbetsinsatser samt förändringar på intäktssidan
- Förvaltningens resultat är till ca 30 % taxeberoende
- Svårighet att rekrytera kompetent personal.
- Att vi inte har framförhållning på markområden/detaljplaner vid en kraftig ökad inflyttning till kommunen
- Att investeringar i nya bostads/verksamhetsområden belastar investeringsbudgeten på ett felaktigt sätt.
- Utbud av mark för framtida exploatering blir begränsad.

### Omvärlds- faktorer

#### Hot:

##### Räddningstjänsten:

- Erhållna resurser för att upprätthålla kompetens och materialstatus begränsas
- Kraven på kompetens i tillståndsgivning m.m stegras ytterligare som leder till ökande insatser vad gäller ex.vis utbildning av personal
- Arbetsgivare/Företag är inte beredda att låta personal ingå i deltidbrandstyrka
- Förändringar i arbetstidslagstiftning och annan lagstiftning kan påverka kostnader/insatser för utbildning och ställa större krav på organisation vad gäller bl.a bemanning. Resultatet kan då påverkas negativt då förvaltningens kostnader till 70-75 % består av personalkostnader

2015-12-02

**Upphandlingsnämnden**

**SWOT-analys**



## Interna faktorer

### Styrkor:

Exempel: förbättrat arbetet kring uppföljning  
Tydliga mål att styra mot  
Personalens förändringsvilja  
Gemensamma styrprocesser  
Kommunicerar resultat till medarbetare  
Sprida goda exempel/inspiration  
Forum finns för att sprida idéer mellan enheter

- Egen förvaltning och nämnd
- Naturligt samband mellan enheterna inom förvaltningen
- Kompetens och erfarenhet inom respektive enhet
- Flexibel, smidig och tydlig organisation
- Strategiskt synsätt med kommunperspektiv



## Interna faktorer

### Svagheter:

Exempel: Negativ syn på kommunen som arbetsgivare  
Stuprör inom verksamheterna  
Behov av högre kompetens i resultatstyrning  
Medarbetare har inte forum att reflektera över resultat, och göra analys.  
Svag upplevd koppling kring vilken roll man som enskild medarbetare har i resultatet.

- Förvaltningens status gentemot andra förvaltningar
- Bristande insikt från den politiska ledningen
- Arbetsbelastningen ger minimalt utrymme för att jobba strategiskt
- Ifrågasatt beställningssystem (användare & systemadministration)
- Inga mätbara mål
- Bristen på direktiv avseende kommunala bolag

## Omvärlds- faktorer

### Möjligheter:

Exempel: Stödfunktioner kan användas gemensamt på mer optimalt sätt  
Utveckla samverkan med extern aktör  
Ha utbyte med annan liknande verksamhet/helt annan verksamhet

- Strategisk upphandling
- Kostnadseffektiva processer (upphandlingar)
- Gemensam servicefunktion för kommunen
- Inköpsanalys (Uppföljning)
- Ny beställarorganisation
- Utbildning/information

## Omvärlds- faktorer

### Hot:

Exempel: Otydlighet i vad brukare/kund kan förvänta sig  
Stuprör i organisationen, kommunikationsmissar  
Brister i omvärldsbevakning  
Otydligt/förändring i befogenhet/ansvar  
Ökande behov samtidigt som minskad ekonomisk resurs

- Sårbar organisation
- Kompetensförlust
- Informationsbrist hos politiker avseende upphandlingsansvar
- Ständigt ifrågasatt organisation
- Ökade krav på samverkan utan resursförstärkning

2015-12-02

**Överförmyndaren**

**SWOT-analys**



Interna  
faktorer

## Styrkor:

Exempel: förbättrat arbetet kring uppföljning  
Tydliga mål att styra mot  
Personalens förändringsvilja  
Gemensamma styrprocesser  
Kommunicerar resultat till medarbetare  
Sprida goda exempel/inspiration  
Forum finns för att sprida idéer mellan enheter

- GGVV –samverkan innebär att vi har flera kompetenta handläggare, som vid semester och sjukfrånvaro kan ersätta varandra
- Lojala och många duktiga ställföreträdare
- Erbjuder kontinuerligt utbildning av ställföreträdare
- Samtlig personal kompetensutvecklas årligen

Interna  
faktorer

## Svagheter:

Exempel: Negativ syn på kommunen som arbetsgivare  
Stuprör inom verksamheterna  
Behov av högre kompetens i resultatstyrning  
Medarbetare har inte forum att reflektera över resultat, och göra analys.  
Svag upplevd koppling kring vilken roll man som enskild medarbetare har i resultatet.

- Svårt att styra behov av gode män och förvaltare
- Svårt att hitta frivilliga till de särskilt komplicerade ärendena
- Ingen riktig back-up i vårt ÖFS-system
- Arbetsbelastningen är för närvarande mycket hög och därför svårt att bedriva förbättringsarbete

Omvärlds-  
faktorer

## Möjligheter:

Exempel: Stödfunktioner kan användas gemensamt på mer optimalt sätt  
Utveckla samverkan med extern aktör  
Ha utbyte med annan liknande verksamhet/helt annan verksamhet

- Utveckla verksamheten genom att utbilda några ställföreträdare till specialister inom t ex skuldsanering
- Utveckla verksamheten, göra den mer intressant för fler frivilliga, genom intensivare marknadsföring
- Att i ett projekt (EU?) utveckla ett stöd för de personer, som "nästan" kan klara sin ekonomi själva, en coach istället för god man eller förvaltare. Gärna i samverkan med medborgarförvaltningen

Omvärlds-  
faktorer

## Hot:

Exempel: Otydlighet i vad brukare/kund kan förvänta sig  
Stuprör i organisationen, kommunikationsmissar  
Brister i omvärldsbevakning  
Otydligt/förändring i befogenhet/ansvar  
Ökande behov samtidigt som minskad ekonomisk resurs

- \* I takt med att flyktingströmmen fortsätter och allt fler EKB, Ensamkommande barn, kommer, blir arbetsbelastningen allt tyngre
- \* Att våra medborgare blir allt mindre intresserade av att ta uppdrag som god man eller förvaltare