

2015-12-17

Gemensamma nämnaire i nämnders

SWOT-analyser



**Interna
faktorer**

Gemensamma styrkor för kommunen är:

- Kompetent, lojal och engagerad personal
- Medvetenhet om förändringsbehov finns i organisationen
- Vilja att samarbeta
- Vilja att utveckla

Interna
faktorer

Gemensamt för våra svagheter är:

- Nya arbetsuppgifter läggs till utan att vi förändrat/prioriterat ned det vi hade tidigare.
- För små resurser till att driva utvecklingsfrågor.
- För kort framförhållning i planering, som hänger ihop med att strategiska frågor för sällan diskuteras på olika nivåer.
- Medarbetare är ej delaktiga i alla led.
- Hög arbetsbelastning
- Svårt rekrytera specialister
- Stuprörstänkande
- Kultur, tradition och attityder
- Resursbrist

Omvärlds-
faktorer

Våra möjligheter är:

- Förbättra samarbete, samordning och samverkan för att skapa synergier, både internt och externt.
- Gemensamma aktiviteter, göra processkartläggningar för att hitta förenklingar, vem som gör vad, och synergier/samverkansmöjligheter (ex vad gäller administration, projektledning etc)
- Ta tillvara möjligheter i teknik och IT-lösningar.
- Nyttja befintlig kompetens hos personalen

Omvärlds-
faktorer

Hot utifrån omvärldsfaktorer är:

- Snabba förändringar i omvärlden, men vår organisations förmåga till att anpassa verksamhet är inte tillräckligt flexibel, ex på grund av organisering, beslutsvägar som minskar handlingskraft, stuprör mellan nämnders verksamheter.
- Teknik och specialisering gör verksamheten sårbar.
- Svårighet att rekrytera och behålla medarbetare (vissa kompetenser).
- Ständigt ökande förväntningar hos medborgare, i kombination med svårighet att samstämmt förmedla våra gemensamma förutsättningar (som kommunorg.), prioriteringar och hur kommunens uppdrag och ansvar ser ut.

Att reflektera över:

Hur utnyttjar vi våra styrkor?

Hur ska vi organisera vårt förändringsarbete så att kompetensen och engagemanget hos personalen kommer till sin rätt?

Hur åtgärdar vi våra svagheter?

Metoder för att ompröva våra arbetssätt utifrån förändrade behov hos verksamheternas målgrupp/-er. Vad är verksamhetens viktigaste resultat?

Hur kan vi i org tydligare samarbeta i utvecklingsfrågor, hur ska arbetet med att driva utvecklingsfrågor organiseras (på olika nivåer).

Vid vilka forum ska strategiska frågor finnas på dagordningen?

Hur kan vi stärka vår org förmåga att ta tillvara medarbetares goda ideér?

Att reflektera över (forts...)

Hur utnyttjar vi möjligheterna?

Hur säkerställer vi att vi prioriterar samarbete, samordning och samverkan för att skapa synergier, både internt och externt.

Hur neutraliserar vi omvärldsfaktorernas hot?

Kan vi minska vår sårbarhet för "teknikstrul" av olika slag, och vår sårbarhet utifrån den ökande specialiseringen?

Vilka gemensamma aktiviteter vill vi prioritera för att kunna rekrytera och behålla medarbetare (vissa kompetenser)?

Hur kan org samstämmt förmedla våra gemensamma förutsättningar (som kommunorg.), prioriteringar och hur kommunens uppdrag och ansvar ser ut?

Sammanfattning till budgetberedning:

- Kartläggning av respektive verksamhets målgrupp, vilka behov är viktigast hos målgruppen (återspeglas det i nämndsmålen?)
- Hur styra mot arbete med prioriteringar?
- Hur stimulera samverkan, organisering och metoder för utvecklingsarbete, strategi och planering?
- Hur stimulera och premiera samarbeten (internt såväl som externt)? Hur ska vår vilja att premiera samarbeten, påverka budgetarbetet och resursfördelning?
- Åtgärder för att vara/bli en ännu mer attraktiv arbetsgivare? Hur ska vår vilja att bli en attraktivare arb.givare, påverka budgetarbetet och resursfördelning?

