









Styrkor

Lojalitet till verksamhet och arbetsgivare Lunds kommun, vi är Ett Lund!
Arbeta med förtroende och stolthet som affärskoncept, leverera god kvalitet till kunden, verksamhetens och medborgarens bästa i fokus.
Tillsammans får vi en bredare kompetens och kan samarbeta och samverka på ett bättre sätt än vi gör idag. Möjligheter till att ta till vara på kompetenser som annars kanske inte hade synts och möjlighet till god kompetensutveckling.
Effektivitet i arbetssätt och närhet till verksamhet som underlättar engagemang och fokus på verksamhetens behov.
Mindre team, nära verksamhet, korta kommunikationsvägen.
Vi kan närma oss varandra och främja kompetensbärande relationer!
Resurseffektivitet och minska behovet av transporter.

Möjligheter

Effektivare arbetssätt och effektivare kommunikation.
Närmre relationer, bättre relationer till servicemedarbetarna.
Relationskapital och förtroende att falla tillbaka på när det kärvar.
Multikulturellt samhälle med bred livserfarenhet och bred kompetens som kan bidra till verksamhetens framgångar och där vi kan ta ett socialt ansvar och hjälpa personer in i samhället och arbetslivet på ett bra sätt och lära oss av varandra och skapa trygghet i arbetslivet.
Grundpaket - som lego som kan byggas ihop utifrån verksamhet, flexibla moduler i det standardiserade utbudet och leveranserna.
Grundtjänster, tilläggstjänster, avropstjänster.
Servicemedarbetarnas kompetenser och utvecklingsmöjligheter kompletterar varandra, verksamheten och behovet av servicetjänster.
Mätbarhet av leveranser och upplevelse, konsekvenser när det inte fungerar.

Svagheter

Begränsade möjligheter för verksamhet att styra personal när de inte är i egen regi.
Servicefunktionerna börjar betrakta sig som kärnverksamhet snarare än servicefunktion.
Subkultur med vi och dom - häxan surtant-syndromet
Kontaktytan mellan verksamhet och servicemedarbetaren, brister i rapportering och kommunikation och skapa ett dokumentationsmonster, långa vägar fastän målsättningen är kortare kommunikationsvägar.
Kontinuitet som inte fungerar i verkligheten, för många olika personer.
Lever man inte på sina kunder kan servicen också försämrats.

Hot

Gränsdragningslistan.
Lojalitet till den hand som föder en.
Risk för att bli hemmablind och avsaknad av utifrånperspektiv. Prioritering som riskerar att falla utan styrning eller bekvämlighet, eller för stor arbetsbelastning.
Verksamheterna är olika, samma koncept fungerar inte överallt.
Gå från stordriftsfördelar till att det blir tungrott, tappar flexibiliteten och blir svårhanterat.
Kultur och förhållningssätt - de som arbetar inom skolan omfattas av värdegrundsarbetet på den arbetsplatsen. Behöver säkerställa att fokus och värdegrund går i takt och inte motarbetar varandra.
One size fits no one.
Borttagen valfrihet riskerar att göra oss lata, försämrade leveranser.

Styrkor

Sparar tid för personalen
Effektivare
Mycket positivt för personalen

Svagheter

Organisatoriska förändringar, kan skapa oro med ny chef
Vi och dom-känsla, att inte vara en i gänget
Ekonomisk fråga, får inte bli för dyrt

Möjligheter

Kompetensutveckling för servicemedarbetare
Bemanning, vikariehantering, inte stå utan lokalvård
Mer tid till kärnverksamheten
Möjlighet att minska stress, bättre arbetsmiljö
Barnen kan uppleva att pedagogerna har mer tid för dem

Hot

Ekonomisk aspekt, blir det för dyrt går det inte att genomföra
Upplevelsen från medarbetare att det blir en omställning eller andra personer som utför arbetsuppgifter i verksamheten

Styrkor

Ökad kvalitet i verksamheten

Ökad frisknärvaro

Bättre arbetsmiljö

Mer tid till brukarna!

Attraktivare arbetsgivare - arbeta på toppen av sin kompetens

Servicemedarbetare med utbildning inom lokalvård och sitt uppdrag

Koll på kommunala styrdokument - Lundakem ex

Ingen bemanningsproblematik för servicetjänster

Svagheter

Risk för ökad oro bland brukare på grund av nya medarbetare

Krav på demensutbildning för servicemedarbetare

Möjligheter

Internt lärande och kompetensutveckling av usk daglig städning av ex toaletter vid olyckor osv

Utveckla arbetssätt för mer brukarfokus

Tid för att utföra dokumentation utan stress!

Sänkt sjukfrånvaron

Mer tid för att implementera nya arbetssätt, digitala hjälpmedel mm

Utökade aktiviteter för brukarna!

Hot

Ekonomisk aspekt - krävs ett helhetstänk inom kommunen. Försvara kostnader.

Om det inte blir en fortsättning efter projektet - svårt att återgå till tidigare (motivera omvårdnadspersonal att arbeta likt idag, bemanningsproblematik, ersättare osv)

Styrkor

Skapa mer tid för medborgaren, röra sig mer i lokalsamhället. Samverkansmöten med andra aktörer. Stå på torget och dela ut program, tipsrundor för barn, bygga kontakten med medborgarna.

Uppfattningen om biblioteket och tillgängligheten för besökarna

Arbetsmiljön, stressmoment som försvinner

Ergonomi gällande bokpåsarna

Bokpåsar som väntar på tid att kunna levereras orsakar stökiga skrivbord i väntan på utleverans

Svagheter

Risk för att det upplevs opersonligt med bokpåsarna

Risk för att personen som sköter en del uppgifter inte har biblioteksfokus

Planering av lokalvården i samråd med verksamhet för att undvika att kuddar inte saknas vid barngrupp, att diskmaskin inte körs när det kommer folk osv

Möjligheter

Skapa tid för biblioteksverksamhet och bibliotekslagen.

Underlättar för arbetslaget, kommunikationen.

Att inte täcka för varandra i vattning.

Minska ojämn arbetsbelastning

Någon som aldrig har tid för att gå med källsorteringen, minska risk för konflikt

Hygien och lokalvård, professionalism

Minskad stress

Hot

Medarbetare med kompetens som inte räknas som bibliotekariekompetens och då får uppgifter fråntagna sig. Stress och statusfråga för de som kanske har lagt med tid och fokus på den typen av uppgifter.

Relationer på stadsdelsbiblioteken annorlunda, det är lokalare och mer som ett andra hem, sköter allting själva

Relation med befintlig lokalvårdare, samma person som alltid kommer från externa företaget.