

Styrkor	Möjligheter
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nya idéer – övergripande arbete</li> <li>• Tätare nätverk i områdena</li> <li>• Lära sig av varandra utifrån erfarenhet</li> <li>• Två verksamheter bli en</li> <li>• Större arbetsgrupper + bredare kompetens</li> <li>• Se alla individer</li> <li>• Gemensamt förhållningssätt</li> <li>• Vi är vana vid flexibelt, behovsstyrt, öppet och välkommet förhållningssätt på Ung Fritid</li> <li>• Renodla mötesplatsuppdraget</li> <li>• Samverkan kring målgruppen</li> <li>• Kännedom och tydlighet</li> <li>• Yngre/äldre</li> <li>• Mer kontakt i området</li> <li>• Samarbeten</li> <li>• Öppenhet/synlighet</li> <li>• Generationsutbyten</li> <li>• När fler människor – tjejer, föräldrar</li> <li>• Lättare att jobba åldersövergripande</li> <li>• Kommunikation mellan MP- FG</li> <li>• Allt under samma tak</li> <li>• Bra sammanhållning av MP personal &amp; FG personal (vecko-träffar osv.)</li> <li>• Bättre förälder och vuxen kontakt</li> <li>• Ny verksamhet" - medför nya synsätt, nytänk och nya idéer.</li> <li>• Engagerad och motiverad arbetsgrupp/personal. (Stor styrka att de tre nyanställda har somaliska som modersmål)</li> <li>• Stort intresse och engagemang från besökare och boende i Fröslunda området att utveckla och liva upp stadsdelen. Gemensamma intresset av att göra Fröslunda bättre!</li> <li>• Aktiva föreningar/förbund</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tryggare områden</li> <li>• Bredare kompetenser i personalgruppen</li> <li>• När fler i målgrupp</li> <li>• Mer kontakt med hela familjen</li> <li>• Mer bredd i verksamheten</li> <li>• Mer gruppverksamhet</li> <li>• Åldersspannet vidgas – alla är med</li> <li>• Ökad föräldrakontakt</li> <li>• Att verksamhet med likande uppdrag samlas</li> <li>• Att verksamheter med liknade uppdrag samlas</li> <li>• Fånga upp de vi inte har kunna nå till innan, t ex föräldragrupper, människor med annan bakgrund</li> <li>• Mångfald och jämlikhet</li> <li>• Bredare verksamhet</li> <li>• Ökad trygghet</li> <li>• Mer information</li> <li>• Mer utbud</li> <li>• Ökat inflytande av vuxna i området</li> <li>• Se situationer ur förälders synvinkel</li> <li>• Fröslunda = Prioriterat område</li> <li>• Engagerad och involverad ords-befolkning.</li> <li>• Flera aktiva föreningar.</li> <li>• Att ha utgångspunkt i att erbjuda ett efterfrågat program / aktivitet.</li> <li>• Möjligheten att bara finnas/fylla funktion utifrån ett stort behov av mötesplats! - och där till.</li> </ul>
Svagheter	Hot/Risk
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ny personalsammansättning</li> <li>• Reglernas tydlighet</li> <li>• Större arbetsgrupp</li> <li>• Besökare ser ej skillnad på de olika verksamheterna</li> <li>• Mer besökare för en redan ansträngd arbetsgrupp</li> <li>• Öppettider kan krocka mellan verksamheterna</li> <li>• Mer utsatt som personal/offentlig person</li> <li>• Finns rätt kompetens?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möteplatserna blir "mini" fritidsgård – risk för att förlora äldre besökare</li> <li>• Gemensamt förhållningssätt</li> <li>• Tappar besökare</li> <li>• Missnöjda besökare</li> <li>• Krockar med "kulturer" i olika verksamheter</li> <li>• Är förändringen väl förankrad?</li> <li>• Styrning av/på Fröet från chefer som tvingar fram ett samarbete</li> <li>• Vi jobbar på olika sätt vilket kan leda till</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Skilja på MP mål och FG mål (ungdomar)</li><li>• Budget/ekonomi - en stor begränsning är det lilla budgeten Budget/ekonomi - en stor begränsning är den lilla budgeten mötesplatsen har!</li><li>• Lokalen - är även den en begränsning, väldigt liten lokal som både ska rymma mötesplats och bibliotek!</li><li>• Ny arbetsgrupp - inte något negativt, tvärt om! Men ny arbetsgrupp lämnar utrymme för svaghet då gruppen ej är sammansvetsad och rutiner inte finns!</li></ul>	<p>missförstånd och oklarhet för både personal och brukare</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Om inte rätt vägledning/utbildning finns</li><li>• Arbetstider – jobba andra delar av dygnet och mot andra målgrupper</li><li>• Ungdomars "rädsla" över bättre kontakt med vuxna och vårdnadshavare i deras liv</li><li>• För lite arbetsledning</li><li>• Två olika enheter med olika inriktningar (behöver nödvändigtvis inte innebära en risk).</li><li>• Utbränd/rädd personal - tänker på de tidigare anställdas berättelser och erfarenheter.</li><li>• Bråk/stök i lokalen, våld/hot mot besökare/personal.</li></ul>
--	---