

Mål och resursplan 2017

Överförmyndarnämnden Mitt

Fastställd av

Överförmyndarnämnden Mitt, 2016-12-16 § 114, dnr ÖN-2016-00011

Innehållsförteckning

1. Nämndens uppgift och ansvar	2
2. Nämndens mål inom prioriterade områden	3
2.2 En likvärdig skola, prioriterat område 2	4
2.3 Goda livsvillkor, prioriterat område 3	6
3. Nämndens mål	8
4. Nämndens ekonomi och disponering av sina resurser	9
5. Sundsvalls kommun som arbetsgivare	10
5.1 Personalsammansättning	10
5.2 Nämndens mål	10
6. Framtids- och utvecklingsanalys	10

1. Nämndens uppgift och ansvar

Överförmyndarnämndens uppdrag är att rekrytera, granska och utöva tillsyn över förmyndare, gode män och förvaltare samt att ge samtycke och tillstånd till olika rättshandlingar som dessa utför för sina respektive huvudmän. Huvudmännen är underåriga och vuxna personer som inte själva kan tillvarata sin rätt. Verksamheten står under tillsyn av länsstyrelsen och JO och myndighetsutövningen regleras i speciallagstiftning.

Överförmyndarnämndens arbete fyller en mycket viktig funktion i många människors liv, inte minst för människor i en utsatt situation. Nämndens uppgift är att förhindra att personer som inte kan tillvarata sin rätt drabbas av rättsförluster, till exempel förlorad bostad på grund av obetald hyra. De som är i behov av stöd och hjälp kan vara dels gamla människor, personer med någon form av sjukdom eller funktionsnedsättning, dels unga ensamkommande barn från krigshärdar som exempelvis Syrien. Det kan även handla om andra barn som behöver företrädas för att deras förmyndare inte kan eller inte längre får företräda sina barn. Nämnden medverkar till att en ställföreträdare tillsätts för att bevaka den enskildes intressen och utövar tillsyn av ställföreträdarna och beslutar om arvoden för ställföreträdare.

Det är en tilltagande ärendemängd för varje år och på grund av lagstiftningens krav finns väldigt få möjligheter att förändra handläggningen i ärendena. En faktor som har en avgörande betydelse för nämndens verksamhet är att antalet äldre blir fler och behovet av att det finns ställföreträdare för dessa ökar. Överförmyndarnämnden har en viktig roll att se till att den som har behov av ställföreträdare får sitt behov tillgodosett genom att bland annat ställföreträdare utses inom rimlig tid.

Den fortsatta samhällsutvecklingen mot ökad öppenvård istället för slutenvård, innebär också att antalet ärenden där huvudmannens komplexa problembild gör det svårare att hitta ställföreträdare blir fler än tidigare. I enstaka fall tvingas vi konstatera att det, trots att lagstiftningens krav är uppfyllda och många personer har tillfrågats, inte blir möjligt att anordna godmanskap eller förvalterskap då ingen är beredd att åta sig uppdraget. Den ökade medellivslängden innebär naturligt att ställföreträdarskapen pågår under längre tid.

Det finns tre huvudsakliga former av ställföreträdarskap.

God man

Att få en god man är frivilligt och man har alltid kvar sin bestämmanderätt. Om den enskilde, den så kallade huvudmannen, inte klarar av att ge sitt samtycke krävs ett läkarintyg.

Uppgifterna för den gode mannen kan variera. Det handlar oftast om att ta hand om den enskildes ekonomi, exempelvis att ombesörja att räkningar betalas, men också att den enskilde får rätt vård och boendeform och det stöd från samhället som denne är berättigad till.

Förvaltare

Förvaltarskapet är en tvångsåtgärd som kan genomföras mot den enskildes vilja. Det krävs alltid att en läkare intygar att den enskilde inte kan vårda sig eller sin egendom. En förvaltare har större befogenheter än en god man och förvaltarskapet är begränsat och anpassat till behovet i varje enskilt fall.

Förmyndare

Föräldrar är skyldiga att förvalta sina barns tillgångar på ett sätt som överensstämmer med föräldrabalken, vilket innebär att tillgångarna endast får användas för barnets nytta. Om barnets tillgångar överstiger åtta prisbasbelopp är föräldrarna skyldiga att anmäla detta till överförmyndarnämnden och varje år lämna in redovisning som visar hur de förvaltar barnets egendom.

Ensamkommande barn

Överförmyndarnämnden spelar även en central roll för de ensamkommande barnen, där man har till uppgift att tillsätta och utöva tillsyn över gode män.

2. Nämndens mål inom prioriterade områden

I Sundsvalls kommuns Mål och resursplan 2017–18, med plan för 2019–2020, finns mål formulerade inom tre prioriterade områden: "Jobb och näringsliv", "Likvärdig skola" samt "Goda livsvillkor". Överförmyndarnämnden Mitt har satt egna mål och tagit fram handlingsplaner utifrån de övergripande målen.

Överförmyndarnämnden Mitts fokus för att bidra till kommunfullmäktiges mål ska vara att i den utsträckning tillämplig lagstiftning tillåter och kräver, stötta ställföreträdarna i deras uppdrag att bevaka huvudmännens rättigheter. Detta sker i första hand genom rätt information och utbildning till dessa uppdragstagare. Således sammanfaller nämndens mål och aktiviteter inom samtliga prioriterade områden med varandra.

2.1 Jobb och näringsliv, prioriterat område 1

Kommunfullmäktiges mål från Mål och resursplan 2017–18, med plan för 2019–2020:

Mål för jobb och näringsliv: Sysselsättningen ska öka bland Sundsvallsborna och företagen ska bli fler och växa både i staden och på landsbygden.

Önskat resultat 2020: Sysselsättningen i Sundsvall är lika med eller högre än riksgenomsnittet i landet. En positiv trend av fler och växande företag både i stad och på landsbygd.

Nämndens mål för prioriterat område 1

Huvudmän som befinner sig i utanförskap kan med rätt stöd och hjälp introduceras i arbeten som är utformade för att skapa värde för den enskilde och för samhället. Nämndens specifika mål för att uppnå detta, är att erbjuda ställföreträdare adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov.

Mätning och uppföljning av nämndens mål för prioriterat område 1

Målet mäts och följs upp genom antal planerade respektive utförda utbildningstillfällen under året. Uppföljning görs vid T1, T2 och vid årets slut görs också en bedömning av måluppfyllelsen.

Indikatorer för att mäta målet

Indikator	Utfall 2016/ nuläge	Önskad nivå 2017	Önskad nivå på sikt (2018, 2020)	Jämförelse- tal
Antal genomförda utbildningstillfällen, ställföreträdare ensamkommande barn	–	5	–	–
Antal genomförda utbildningstillfällen, övriga ställföreträdare	–	5	–	–
Antal deltagande ställföreträdare	> 30 % (tidigare utbildningstillfällen)	50 %	–	–

Handlingsplan för att uppnå målet för jobb och näringsliv

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig roll/enhet
Framtagande av utbildningsmaterial, planering och genomförande av utbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret
Informera ställföreträdare om kommande utbildningstillfällen och uppmuntra dem till deltagande	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret

2.2 En likvärdig skola, prioriterat område 2

Kommunfullmäktiges mål från Mål och resursplan 2017–18, med plan för 2019–2020:

Mål och resursplan 2017

Mål: Alla Sundsvalls elever ska vara behöriga till något nationellt program på gymnasiet när de slutar grundskolan.

Önskat resultat 2018: En tydlig positiv trend ska kunna ses vad gäller utvecklingen för gymnasiebehörighet.

Önskat resultat 2020: Andelen som inte har gymnasiebehörighet ska ha halverats jämfört med 2016.

Mål: Alla Sundsvalls elever ska inom fyra år fullfölja gymnasiet med gymnasieexamen eller yrkesexamen.

Önskat resultat 2018: Andelen ungdomar med gymnasieexamen eller yrkesexamen efter 4 år ska ha ökat till 80 %.

Önskat resultat 2020: Andelen Sundsvallselever med gymnasieexamen eller yrkesexamen inom fyra år ska vara över riksgenomsnittet.

Mål: Andelen elever som inom ett år efter avslutad gymnasie- eller vuxenutbildning går vidare till jobb eller utbildning ska öka.

Önskat resultat 2018: En tydligt positiv trend kan utläsas.

Önskat resultat 2020: Andelen före detta elever som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 1 år efter fullföljd gymnasie- eller vuxenutbildning motsvarar minst riksgenomsnittet.

Nämndens mål

Överförmyndarnämnden Mitt utser och utöver tillsyn över gode män för ensamkommande barn. Skickliga gode män kan vara avgörande för att bevaka och tillvarata barnens rättigheter och möjligheter inom utbildningssystemet. Nämndens specifika mål för att uppnå stötta ställföreträdarna, är att erbjuda dem adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov.

Mätning och uppföljning av nämndens mål

Huvudmän som befinner sig i utanförskap kan med rätt stöd och hjälp introduceras i arbeten som är utformade för att skapa värde för den enskilde och för samhället. Nämndens specifika mål för att uppnå detta, är att erbjuda ställföreträdare adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov.

Mål och resursplan 2017

Indikatorer för att mäta målet

Indikator	Utfall 2016/ nuläge	Önskad nivå 2017	Önskad nivå på sikt (2018, 2020)	Jämförelse- tal
Antal genomförda utbildningstillfällen, ställföreträdare ensamkommande barn	–	5	–	–
Antal deltagande ställföreträdare	> 30 % (tidigare utbildningstillfällen)	50 %	–	–

Handlingsplan för att uppnå målet för en likvärdig skola

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig roll/enhet
Framtagande av utbildningsmaterial, planering och genomförande av utbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret
Informera ställföreträdare om kommande utbildningstillfällen och uppmuntra dem till deltagande	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret

2.3 Goda livsvillkor, prioriterat område 3

Kommunfullmäktiges mål från Mål och resursplan 2017–18, med plan för 2019–2020:

Mål för goda livsvillkor: I Sundsvall erbjuder kommunorganisationen en äldreomsorg av hög kvalitet.

Önskat resultat 2018: En positiv trend kan utläsas vad gäller brukarnöjdhet och relevanta kvalitetsindikatorer.

Önskat resultat 2020: Brukarnöjdhet och relevanta kvalitetsindikatorer visar att Sundsvalls kommun ligger på minst riksgenomsnittet.

Mål: I hela Sundsvall ska delaktigheten i samhället öka och fler Sundsvallsbor ska ha en aktiv fritid.

Mål och resursplan 2017

Önskat resultat 2018: De kommundelar med lägst aktivitet och delaktighet ska visa en positiv trend gällande aktiviteter och delaktighet.

Önskat resultat 2020: En positiv trend ska kunna utläsas i hela kommunen gällande aktiviteter och delaktighet.

Mål: Andelen unga som befinner sig i socialt utanförskap och missbruk ska minska.

Önskat resultat 2018: En högre upplevd trygghet bland barn och unga. Andelen barn och unga med hög frånvaro i skolan samt andelen unga med missbruksproblem ska ha minskat i jämförelse med 2016.

Önskat resultat 2020: Andelen med hög frånvaro i skolan och andelen unga med missbruksproblem ska högst motsvara riksgenomsnittet. En fortsatt positiv trend i upplevd trygghet ska kunna utläsas bland barn och unga.

Nämndens mål

Det kan vara avgörande för en huvudmans välbefinnande att ställföreträdaren bevakar behov av och medverkar till att skapa en aktiv fritid. Nämndens specifika mål för att främja detta, är att erbjuda ställföreträdare adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov ur detta perspektiv.

Mätning och uppföljning av nämndens mål för prioriterat område 1

Målet mäts och följs upp genom antal planerade respektive utförda utbildningstillfällen under året. Uppföljning görs vid T1, T2 och vid årets slut görs också en bedömning av måluppfyllelsen.

Indikatorer för att mäta målet

Indikator	Utfall 2016/ nuläge	Önskad nivå 2017	Önskad nivå på sikt (2018, 2020)	Jämförelse- tal
Antal genomförda utbildningstillfällen, ställföreträdare ensamkommande barn	–	5	–	–
Antal genomförda utbildningstillfällen, övriga ställföreträdare	–	5	–	–
Antal deltagande ställföreträdare	> 30 % (tidigare utbildningstillfällen)	50 %	–	–

Handlingsplan för att uppnå målet för goda livsvillkor

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig roll/enhet
Framtagande av utbildningsmaterial, planering och genomförande av utbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret
Informera ställföreträdare om kommande utbildningstillfällen och uppmuntra dem till deltagande	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret

3. Nämndens mål

Nämnden ska i sin Mål och resursplan beskriva hur den avser att arbeta för att uppnå Sundsvalls kommuns målbild RIKARE – en hållbar tillväxtstrategi till år 2021. Nämnden ska i sin ettåriga Mål och resursplan för 2017 särskilt beakta landsbygdsprogrammet.

Enligt RIKARE ska Sundsvalls kommun vara en effektiv kommun, vilket beskrivs på följande vis:

”Kommunen som organisation förvaltar stora delar av Sundsvallsbornas resurser. De ska användas för att säkerställa att service, tjänster, myndighetsutövning och utveckling kommer Sundsvallsborna till godo. Att vara en effektiv kommun betyder att Sundsvallsborna får ut så mycket nytta som möjligt utifrån de mål som lagts fast, och med de resurser som finns. Det innebär att fokus är på värdeskapande aktiviteter. Vad som är värdeskapande kommer fram i en ständigt pågående dialog och samsyn med Sundsvallsborna och andra intressenter.”

De mål, prioriteringar och verksamhetsförändringar som beskrivs nedan under avsnittet ”Framtids- och utvecklingsanalys” svarar mot målet ”Effektiv kommun” i den hållbara tillväxtstrategin. Det kan också noteras att nämndens konstruktion i sig bidrar till en levande landsbygd i regionen, då nämnden utöver värdkommunen även arbetar för Timrå, Ånge och Nordanstigs kommuner. Nämnden väljer därför att inte sätta ytterligare mål utifrån RIKARE för år 2017.

4. Nämndens ekonomi och disponering av sina resurser

Resultatbudget MRP 2017

	Utfall	Utfall	Utfall	Prognos	Utfall	MRP/budget
Verksamhetens resultat och nettokostnad, mnkr	2013	2014	2015	2016	2016	2017
Verksamhetens intäkter		5,8	8,3	16,3		3,8
Personalkostnad		-11,7	15,5	-25,9		-12,5
Verksamhetens övriga kostnader		-1,6	2,6	-4,9		-1,7
Avskrivningar		0	0	0		0
Internränta		0	0	0		0
Verksamhetens nettokostnad	0,0	-7,5	-9,8	-14,4	0,0	-10,4
Skattemedel		8,4	9,5	10,9		10,4
Finansiella intäkter						
Finansiella kostnader						
Resultat efter skattemedel	0,0	0,9	-0,3	-3,5	0,0	0,0

Nämndens ekonomi 2016 uppvisar ett underskott och det finns fortsatta osäkerhetsfaktorer inför budget 2017. De omfattande verksamhetsförändringar som planeras i förvaltningens huvudprocesser (se nedan under avsnittet "Framtids- och utvecklingsanalys") kan leda till förändringar i personalkostnader och i verksamhetens kostnader i övrigt. Till exempel kan omfattningen av arvoden till ställföreträdare påverkas av skärpta rutiner, medan utvecklingen mot mer rättssäkra och effektiva arbetssätt kan kräva bland annat kompetenshöjning och även synliggöra behov av andra investeringar, såsom förbättrade IT-stöd både för det förvaltningsinterna arbetet och för ställföreträdarna. Förvaltningen behöver vidta åtgärder för att komma i balans i ärendehantering, vilken i dagsläget är otillfredsställande inom flera verksamhetsområden. Det fortsatta arbetet att inventera risker och sårbarheter kan leda till att problem- eller utvecklingsområden som i dagsläget inte är kända uppenbaras. Detta är ytterligare faktorer som kan komma att påverka utfallet för 2017. Nämnden avser därför att föra löpande dialog med kommunstyrelsen via koncernstaben under 2017 i nu nämnda frågor.

5. Sundsvalls kommun som arbetsgivare

Kommunfullmäktiges mål från Mål och resursplan 2017–18, med plan för 2019–2020:

Mål: Sundsvalls kommun ska vara ett föredöme som arbetsgivare genom låg sjukfrånvaro.

Önskat resultat 2020: Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro är som högst lika med riksgenomsnittet för den kommunala sektorn.

Kommunfullmäktige beslutade vidare i februari 2015 om en koncernplan för arbetsmiljö, hälsa och jämställdhet.

5.1 Personalsammansättning

Nämndens förvaltning har 12 tillsvidareanställda medarbetare och 1 visstidsanställd. Samtliga anställda är kvinnor. Förvaltningen har en medelålder på 42 år.

Ålderfördelning inom överförmyndarkontoret, december 2016

	20-29	30-39	40-49	50-59	60-67
Samtliga medarbetare	2	3	5	2	1

5.2 Nämndens mål

Nämnden har som mål att vara en aktiv och attraktiv arbetsgivare, att sjukfrånvaron ska minska och att organisationen ska vara jämställd.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa ska vävas in i förvaltningens dagliga arbete. Under 2017 är det särskilt viktigt bevaka risken stress och annan ohälsa till följd av hög arbetsbelastning och förändringar i verksamheten. För att förvaltningen ska utgöra en välmående arbetsplats är det också betydelsefullt att alla medarbetare beaktar att de är varandras arbetsmiljö och tillsammans strävar efter att skapa ett bra arbetsklimat. Genom att stärka och vidareutveckla det som fungerar bra i organisationen kan trivsel, utveckling och prestation stimuleras.

Strukturerade, kompetensbaserade och öppna rekryteringsprocesser är viktiga förutsättningar för jämställdhet och mångfald i en organisation. Rekryteringar till nämnden ska ha sin utgångspunkt i behovsanalys och kravprofil, där nämnda perspektiv ska vara integrerade som en självklar del i rekryteringsprocessen.

6. Framtids- och utvecklingsanalys

Nämnden har under flera år arbetat mer reaktivt istället för proaktivt. Nämndens förvaltning har därför under hösten 2016 påbörjat arbete att identifiera och kartlägga brister och utvecklingsområden i verksamheten. Handläggningen avseende gode män för ensamkommande barn fungerar väl, likaså verksamhetens utredningsdel – om än med risk för hög arbetsbelastning. När det kommer till handläggningen av ärenden enligt föräldrabalken samt förvaltningschefens funktion finns dock omfattande behov av

Mål och resursplan 2017

förändringar i struktur, resurssättning, kompetens och arbetssätt. Insatser krävs för att skapa effektiva och i övrigt rättssäkra rutiner inom olika handläggningsområden. Process- och flödeskartläggning har påbörjats och fortsätter under 2017. Större insatser kommer genomföras 2017 för att särskilt årsräknings- och arvoderingsprocesserna ska kunna fungera väl långsiktigt. Till detta kopplas kompetenshöjande insatser för ställföreträdare. Andra processer kan komma att få stå tillbaka i väntan på att verksamheten har nödvändigt utrymme att utveckla dem. Resursförstärkning behövs för att kunna hantera frågor inom särskilt ekonomi, hr, nämndsadministrativa funktioner och olika former av processarbete. Med stöd av kommunstyrelsen tas nu ett helhetsgrepp om frågor som under lång tid varit eftersatta i verksamheten. Nämnden för genom förvaltningschefen och ordföranden dialog med koncernstaben om hur dessa frågor lämpligen ska prioriteras och hanteras.

Liksom för år 2016 är det fortsatt viktigt att det skapas trivsel, goda fysiska arbetsförhållanden och ett bra sammanhang för samtliga medarbetare. Medarbetarna behöver gedigen kompetens inom sina respektive verksamhetsområden och denna kompetens behöver spridas till fler. Därför behöver nämnden utveckla strukturer för kompetensöverföring och internt lärande. Alla medarbetare ska kunna se tydliga mål i verksamheten och veta vilka förväntningar som ställs på dem. Ledarskapet fokuserar på tydlighet och öppenhet samt bjuder in medarbetarna till delaktighet kring hur arbetet ska utföras.

Behovet av att få de grundläggande funktionerna i kärnverksamheten att fungera väl, gör att nämnden behöver göra avkall på vissa frivilliga åtaganden och utvecklingsfrågor. Omvärldsbevakning, snabb anpassning av rutiner till den allra nyaste rättsutvecklingen, teknisk utveckling av verksamheten, förfining av redan fungerande arbetssätt, stöd utöver vad lagen kräver till ställföreträdare, frågor inom värdskap, kommunikation och information till omvärlden, externa samarbeten och utveckling av spetskompetens samt andra önskvärda aktiviteter utöver de basala behoven kommer inte att kunna få tillräckligt utrymme under 2017.

8. Relaterade dokument

- KS-2016-00390 Mål och resursplan 2017-2018 med plan för 2019-2020.
- KS-2016-00235 Ekonomiska och arbetspolitiska planeringsförutsättningar.
- KS-2016-00078-1 Undantag från tillämpningen av regler för styrning och uppföljning av mål och resurser i Sundsvalls kommun vid framtagandet av MRP 2017-2020.