

TIMRÅ KOMMUN Kommunledningskontoret	
2017 -11- 24	
Dnr.	Dpl.

Mål och resursplan 2018

Överförmyndarnämnden Mitt

Fastställd av

ÖN2017-00050-1



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. Nämnden har ett uppdrag att erbjuda gode män och förvaltare utbildning samt lämna statistik till länsstyrelsen.

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. 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 bland annat att en 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 förvaltarskap 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.

Mål och resursplan 2018

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 ”MRP 2018, 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 målluppfyllelsen.

Indikatorer för att mäta målen

Mål och resursplan 2018

Indikator	Utfall 2017/nuläge	Önskad nivå 2018	Önskad nivå på sikt (2019, 2020)	Jäm-förelsetal
Erbjuda utbildning till gode män för ensamkommande barn	9	2		
Antal genomförda utbildningstillfällen, god man och förvaltare	16	26	30	
Andel deltagande ställföreträdare	38 %	50 %		

Handlingsplan för att uppnå målen 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		Överförmyndarkontoret
Informera ställföreträdare om kommande utbildningstillfällen och uppmuntra dem till deltagande	Pågående		Överförmyndarkontoret

2.2 En likvärdig skola, prioriterat område 2

Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2018, med plan för 2019-2020”

Mål och resursplan 2018

Mål för en likvärdig skola: 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 och särskilt förordnade vårdnadshavare. 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

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 målen

Indikator	Utfall 2017/nuläge	Önskad nivå 2018	Önskad nivå på sikt (2019, 2020)	Jämförelsetal
Erbjuda utbildning till gode män före ensamkommande barn och särskilt	9	6		

Mål och resursplan 2018

förordnade vårdnadshavare				
Antal deltagande ställföreträdare	66 %	50 %		

Handlingsplan för att uppnå målen 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		Överförmyndarkontoret
Informera ställföreträdare om kommande utbildningstillfällen och uppmuntra dem till deltagande	Pågående		Överförmyndarkontoret

2.3 Goda livsvillkor, prioriterat område 3

Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2018, 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.

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

Mål och resursplan 2018

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

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 målen

Indikator	Utfall 2017/nuläge	Önskad nivå 2018	Önskad nivå på sikt (2019, 2020)	Jämförelsetal
Erbjuda utbildning till gode män för ensamkommande barn	9	2		
Antal genomförda utbildningstillfällen, god man och förvaltare	16	26	30	
Andel deltagande ställföreträdare	38 %	50 %		

Mål och resursplan 2018

Handlingsplan för att uppnå målen 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		Överförmyndarkontoret
Informera ställföreträdare om kommande utbildningstillfällen och uppmuntra dem till deltagande	Pågående		Överförmyndarkontoret

3 Nämndens mål

Överförmyndarnämndens verksamhet styrs av en mängd lagar och bestämmelser. Överförmyndarnämndens uppgift är att motverka rättsförluster för de mest utsatta i samhället genom att utöva tillsyn. Vidare ska överförmyndarnämnden erbjuda gode män och förvaltare nödvändig utbildning.

Mål: Effektiv och rättsäker tillsyn över gode män och förvaltare.

Mål: Erbjuder gode män och förvaltare goda förutsättningar att fullgöra sitt uppdrag genom att bland annat erbjuda utbildning.

Mätning och uppföljning av nämndens mål

Målet mäts och följs upp under året. Uppföljning görs vid T1, T2 och vid årets slut görs också en bedömning av måluppfyllelsen.

Mål och resursplan 2018

Indikatorer för att mäta målen

Indikator	Utfall 2017/nuläge	Önskad nivå 2018	Önskad nivå på sikt (2019, 2020)	Jämförelsetal
Rekryteringstid för nya gode män och förvaltare		1 månad	2 veckor	
Granskning av inkommande årsräkningar inom 7 månader.		Samtliga granskade inom 7 månader från att de inkommit		
Erbjuda ställföreträdare utbildning i digital redovisning		Samtliga befintliga ställföreträdare		
Presumptiva gode män och förvaltare erbjuds adekvat grundutbildning		50 %	Samtliga gode män och förvaltare har erbjudits utbildning inför innan de åtar sig ett uppdrag	
Erbjuda gode män och förvaltare adekvat grundutbildning		100 %	Samtliga befintliga gode män	

Mål och resursplan 2018

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 2018 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 2018.

4. Sundsvalls kommun som arbetsgivare

För att behålla dagens anställda och locka nya medarbetare i framtiden måste Sundsvalls kommun vara en aktiv och attraktiv arbetsgivare.

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

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

Överförmyndarnämnden har som mål att vara en aktiv och attraktiv arbetsgivare, att sjukfrånvaron ska vara låg och att organisationen ska vara jämställd. Det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa ska vävas in i förvaltningens dagliga arbete. Under 2018 är det fortsatt 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.

Överförmyndarnämndens förvaltning har 11 tillsvidareanställda medarbetare och 4 visstidsanställd. Samtliga anställda är kvinnor. Förvaltningen har en medelålder på 40,5 år-

Mål och resursplan 2018

Ålderfördelning inom överförmyndarkontoret, december 2017

	20-29	30-39	40-49	50-59	60-67
Samtliga medarbetare	4	2	5	1	2

5. Framtids- och utvecklingsanalys

Nämnden har under flera år arbetat mer reaktivt istället för proaktivt. Nämndens förvaltning påbörjade hösten 2016 arbete med att identifiera och kartlägga brister och utvecklingsområden i verksamheten. Detta arbete har fortsatt under stora delar av 2017 vilket resulterat i en handlingsplan för verksamheten. Insatser krävs 2018 för att skapa effektiva och i övrigt rättssäkra rutiner inom olika handlägningsområden. Process- och flödeskartläggning har påbörjats och fortsätter under 2018. Till detta kopplas kompetenshöjande insatser för ställföreträdare.

Under 2018 kommer arbetet med utvecklingsfrågor intensifieras. Omvärldsbevakning, snabb anpassning av rutiner till den allra nyaste rättsutvecklingen, teknisk utveckling av verksamheten, förfining av redan fungerande arbetssätt, frågor inom värdskap, kommunikation och information till omvärlden, externa samarbeten kommer att prioriteras under 2018. Liksom för år 2017 är det fortsatt viktigt att det skapas trivsel, goda fysiska arbetsförhållanden och ett bra sammanhang för samtliga medarbetare. Medarbetarna behöver en fortsatt kompetensutveckling inom sina respektive verksamhetsområden och denna kompetens behöver spridas till fler. Därför behöver nämnden fortsätta 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.

6. Bilaga

Handlingsplan 2017-2018

