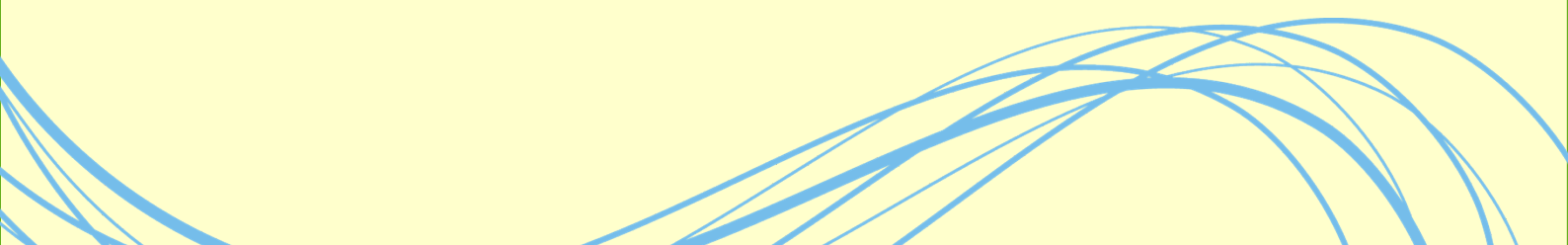


# **Mål och resursplan 2019**

## **Överförmyndarnämnden Mitt**

Fastställd av

2019-01-23, ÖN-2019-



## Mål och resursplan 2019

Nämndens uppgift och ansvar.....	2
God man.....	2
Förvaltare .....	2
Förmyndare.....	3
Ensamkommande barn.....	3
En likvärdig skola .....	3
Nämndens mål .....	3
Handlingsplan för att uppnå målen.....	4
En trygg vård och omsorg.....	4
Nämndens mål .....	4
Mätning och uppföljning av nämndens mål.....	5
Handlingsplan för att uppnå målen.....	6
Ett Sundsvall som växer.....	6
Nämndens mål .....	7
Mätning och uppföljning av nämndens mål.....	7
Indikatorer för att mäta målen.....	7
Handlingsplan för att uppnå målen.....	7
En kommunorganisation i framkant Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2019-2020, med plan för 2021-2022” .....	8
Nämndens mål .....	8
Mätning och uppföljning av nämndens mål.....	8
Indikatorer för att mäta målen.....	9
Handlingsplan för att uppnå målen.....	9
Nämndens egna mål.....	10
Framtids- och utvecklingsanalys.....	10

### **Nämndens uppgift och ansvar**

Överförmyndarnämnden Mitt ansvarar för överförmyndarverksamheten för Sundsvall, Timrå, Ånge och Nordanstigs kommun. Nämnden ska säkerställa att verksamhetens bedrivs enligt rådande lagstiftning. Nämndens uppdrag är lagstyrt och huvuduppdraget är att utöva tillsyn över förmyndare, gode män och förvaltares verksamhet. Huvudmännen är underåriga och vuxna personer som inte själva kan tillvarata sin rätt. Enligt lagstiftningen har nämnden även i uppdrag att fatta beslut, ansöka, yttra sig, genomföra utredningar, rekrytera ställföreträdare, utbilda ställföreträdare samt lämna statistik till länsstyrelsen. Verksamheten står under tillsyn av länsstyrelsen och JO, och myndighetsutövningen regleras i speciallagstiftning.

Nämndens arbete fyller en mycket viktig funktion i många människors liv, inte minst för människor i en utsatt situation. Nämndens uppgift är att motverka 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 gamla människor, personer med någon form av sjukdom eller funktionsnedsättning, 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.

På grund av lagstiftningens krav finns väldigt få möjligheter att förändra handläggningen i ärendena. Nämnden 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 nämnden 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.

### **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. Det förekommer också fall där det saknas en förmyndare eller förmyndaren har behov av stöd, i dessa fall kan en förordnad förmyndare förordnas.

### **Ensamkommande barn**

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

## **Nämndens mål inom de områden som är rubriksatta i MRP 4**

### **En likvärdig skola**

Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2019-2020, med plan för 2021-2022”

<b>En likvärdig skola</b>		
<b>Mål:</b>	<b>Önskat resultat 2020:</b>	<b>Önskat resultat 2022:</b>
Alla flickor och pojkar i Sundsvall ska vara behöriga till något nationellt program på gymnasiet när de slutar grundskolan.	➤ Minst 85 procent av flickor och pojkar i Sundsvall ska ha uppnått gymnasiebehörighet året de slutar grundskolan.	➤ Minst 90 procent av flickor och pojkar i Sundsvall ska ha uppnått gymnasiebehörighet året de slutar grundskolan.
Alla flickor och pojkar som studerar på gymnasium i Sundsvall ska inom fyra år fullfölja sin utbildning med gymnasieexamen eller yrkesexamen.	➤ Andelen flickor och pojkar med gymnasieexamen eller yrkesexamen inom fyra år ska vara över riksgenomsnittet.	➤ Andelen flickor och pojkar med gymnasieexamen eller yrkesexamen inom fyra år ska vara lika med eller högre än genomsnittet i jämförbara kommuner.
Flickor och pojkar ska i större utsträckning ta del av förskolans pedagogiska verksamhet.	➤ Andelen flickor och pojkar som deltar i förskoleverksamhet har ökat. *	➤ Den genomsnittliga tiden för deltagande i förskola för flickor och pojkar har ökat. *

\*Jämfört med 2018

### **Nämndens mål**

Nämnden 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 är att stötta ställföreträdarna, genom 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 vid T1, T2 och vid årets slut görs också en bedömning av måluppfyllelsen.

**Indikatorer för att mäta målen**

Indikator	Utfall 2018/nuläge	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jämförelsetal
Erbjuda utbildning för ensamkommande barn	2	1	1	

**Handlingsplan för att uppnå målen**

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig Roll/enhet
Planering och genomförande av utbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	2019-01	2019-12	Överförmyndarkontoret

**En trygg vård och omsorg**

Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2019-2020, med plan för 2021-2022”

En trygg vård och omsorg		
Mål:	Önskat resultat 2020:	Önskat resultat 2022:
Alla kvinnor och män i Sundsvall som har behov erbjuds en äldreomsorg av hög kvalitet.	➤ Brukarnöjdhet och kontinuitet inom äldreomsorgen för kvinnor och män i Sundsvall ligger på minst riksgenomsnittet.	➤ Brukarnöjdhet och kontinuitet inom äldreomsorgen för kvinnor och män i Sundsvall är lika med eller högre än genomsnittet i jämförbara kommuner.

**Nämndens mål**

## Mål och resursplan 2019

Nämndens tillsyn och rekrytering av ställföreträdare kan vara avgörande för tryggheten för de personer som inte själva kan ta ansvar för sina rättigheter och skyldigheter. Nämnden avser att höja ambitionsnivån. Genom en effektiv rekrytering av ställföreträdare (gode män och förvaltare, särskild förordnade förmyndare och medförmyndare) kan nämnden korta väntetiden och på så sätt medverka till att skapa stabila skyddsnet. En kompetent ställföreträdare kan vara avgörande för att säkerställa att kommuninvånarna får den vård och omsorg de behöver och på sätt medverka till tryggheten för den enskilde. Genom effektiv tillsyn kontrollerar nämnden hur ställföreträdare utför sitt uppdrag.

### **Mätning och uppföljning av nämndens mål**

Målen mäts genom mätning av antal granskade räkningar inom given tid, mätning av rekryteringstiden och hur många av ställföreträdarna som erbjudits utbildning. Målen följs upp vid T1, T2 och vid årets slut görs en bedömning av måluppfyllelsen.

### **Indikatorer för att mäta målen**

<b>Indikator</b>	<b>Utfall 2018/nuläge</b>	<b>Önskad nivå 2019</b>	<b>Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)</b>	<b>Jäm- förelsetal</b>
Granskning av inkommande årsräkningar inom 7 månader	100 %	100 %	100 %	
Granskning av inkommande sluträkningar inom 30 dagar		100 %	100 %	
Erbjuda gode män och förvaltare adekvat grundutbildning	100 %	100 %	100 %	
Rekryteringstid för en ställföreträdare	>3 månader	1 månad	2 veckor	

**Handlingsplan för att uppnå målen**

<b>Aktivitet</b>	<b>Planerad Start</b>	<b>Planerat avslut</b>	<b>Ansvarig Roll/enhet</b>
Planering och genomförande av utbildningar i e-redovisning, för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	2019-01	2019-12	Överförmyndarkontoret
Planering och genomförande av e-grundutbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	2019-01	2019-12	Överförmyndarkontoret
Framtagande av rekryteringsplan med aktiviteter samt metodstöd för effektiv rekrytering- och matchningsprocess.	2019-01	2019-12	Överförmyndarkontoret

**Ett Sundsvall som växer**

Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2019-2020, med plan för 2021-2022”

<b>Ett Sundsvall som växer</b>		
<b>Mål:</b>	<b>Önskat resultat 2020:</b>	<b>Önskat resultat 2022:</b>
Sysselsättningen ska öka bland kvinnor och män i Sundsvall	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sysselsättningen hos kvinnor och män i Sundsvall är lika med eller högre än riksgenomsnittet i landet.</li> <li>• Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män ska ha minskat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sysselsättningen hos kvinnor och män i Sundsvall är lika med eller högre än genomsnittet i jämförbara kommuner.</li> <li>• Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män ska ha utjämnats.</li> </ul>
Företagen ska bli fler och växa både i staden och på landsbygden.	➤ Nyetableringar av företag har ökat både i stad och på landsbygd.	➤ Andelen växande företag både i stad och på landsbygd har ökat.*

\*Jämfört med 2018.

## Mål och resursplan 2019

### Nämndens mål

En kompetent ställföreträdare kan stötta och företräda den enskilde, och på så sätt öka den enskildes inflytande på samhället och öka delaktigheten. En ställföreträdare kan genom sitt stöd motivera och möjliggöra för den enskilde en meningsfull syselsättning, exempelvis ett arbete.

Genom en effektiv rekrytering- och matchningsprocess av ställföreträdare kan nämnden bidra till fullmäktiges mål.

### Mätning och uppföljning av nämndens mål

Målen mäts genom mätning av rekryteringstiden av god man/förvaltare. Målen följs upp vid T1, T2 och vid årets slut görs en bedömning av måluppfyllelsen.

### Indikatorer för att mäta målen

Indikator	Utfall 2018/nuläge	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jäm-förelsetal
Rekryteringstid för en ställföreträdare	>3 månader	1 månad		

### Handlingsplan för att uppnå målen

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig Roll/enhet
Framtagande av rekryteringsplan med aktiviteter samt metodstöd för effektiv rekrytering- och matchningsprocess.	2019-01	2019-12	Överförmyndarkontoret



## En kommunorganisation i framkant

### Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2019-2020, med plan för 2021-2022”

En kommunorganisation i framkant		
Mål:	Önskat resultat 2020:	Önskat resultat 2022:
Sundsvalls kommun bedriver ett systematiskt arbete inom arbetsmiljö, hälsa och jämställdhet samt mångfald som leder till minskad sjukfrånvaro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro bland kvinnor och män är som högst lika med riksgenomsnittet för den kommunala sektorn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro bland kvinnor och män är som högst lika med genomsnittet för den kommunala sektorn bland jämförbara kommuner.</li> <li>Sundsvalls kommun erbjuder bra anställningsvillkor genom att antalet delade turer har avskaffats och alltid är norm</li> </ul>
Sundsvalls kommun arbetar aktivt för att tillmötesgå kompetensförsörjningsbehovet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samtliga förvaltningar och helägda kommunala bolag har en upprättad plan för hur kommunen ska säkra kompetensförsörjningen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samtliga förvaltningar och helägda kommunala bolag kan redovisa resultat av arbetet med att säkra kommunens kompetensförsörjning.</li> </ul>

### Nämndens mål

Nämnden 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. För att förvaltningen ska utgöra en välmående arbetsplats är det 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.

Nämnden har som målsättning att utifrån tillsynsuppdraget vara tydliga i kommunikationen samt erbjuda effektiva kommunikationsvägar. Genom att erbjuda e-tjänster i redovisning och utbildning kan nämnden bidra till fullmäktiges mål.

### Mätning och uppföljning av nämndens mål

Målen mäts genom mätning inom given tid och målen följs upp vid T1, T2 och vid årets slut görs en bedömning av måluppfyllelsen.

## Mål och resursplan 2019

### Indikatorer för att mäta målen

Indikator	Utfall 2018/nuläge	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jämförelsetal
Förvaltningens sjukfrånvaro minskar under 2018	9,5 %	< 6,7 %		
Erbjuda ställföreträdare att e-redovisa	3 %	100 %		
Erbjuda adekvat grundutbildning e-utbildning	0 %	100 %		

### Handlingsplan för att uppnå målen

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig Roll/enhet
Planering och genomförande av utbildningar i e-redovisning, för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	2019-01	2019-12	Överförmyndarkontoret
Planering och genomförande av e-grundutbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	2019-01	2019-12	Överförmyndarkontoret

### Nämndens egna 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 2019 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 2019.

### Framtids- och utvecklingsanalys

Nämnden har under flera år arbetat mer reaktivt istället för proaktivt. Under 2017-2018 har nämnden arbetat aktivt med arbetsmetoder för att säkerställa rättsäkerheten och effektiviteten. Under 2019 kommer nämnden fortsätta arbetet. Nämnden behöver fortsätta arbetet med utvecklingsfrågor såsom digitalisering. Vidare är det viktigt att nämnden säkerställer kompetensen och rättsäkerheten i verksamheten. 2019 ska nämnden fortsätta förfiningen av redan fungerande arbetssätt, frågor inom värdskap, kommunikation och information till omvärlden och externa samarbeten. 2019 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. 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.