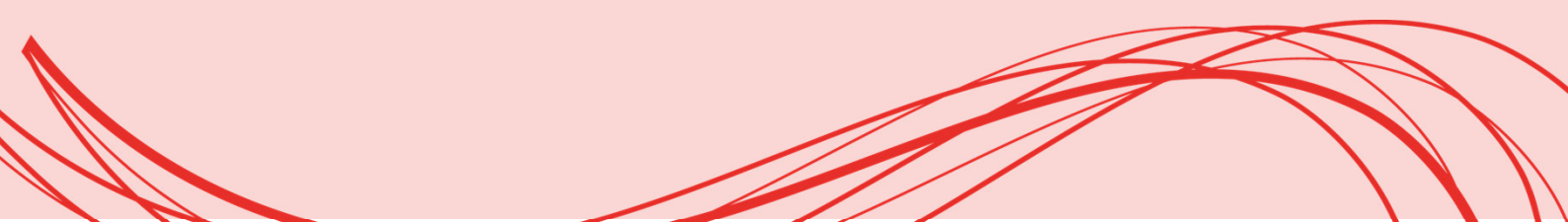


Verksamhetsplan 2024

Överförmyndarkontoret



Innehållsförteckning

1 Utmaningar, risker och möjligheter.....	3
2 Grunduppdrag	4
2.1 Överförmyndarnämnden Mitt	4
3 Kommunfullmäktiges mål	11
3.1 Ett Sundsvall som håller ihop	11
3.2 En robust kommun.....	12
4 Medarbetare	14
4.1 Kompetensförsörjningsplanering	14
4.2 Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering	14
4.3 Minska sjukfrånvaron	14
4.4 Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar	14

1 Utmaningar, risker och möjligheter

Det framgår i förarbetena att överförmyndaren inte handhar någon egentlig kommunal uppgift utan kommunerna har ålagts att svara för organisationen och i viss utsträckning även bekosta ställföreträdarens förvaltning. Överförmyndarnämndens uppdrag är att fullgöra offentlig förvaltning på uppdrag av staten och verksamheten är lagstyrd. De faktorer som främst påverkar överförmyndarnämndens verksamhet är förändringar i lagstiftningen, samhällsstrukturer och till viss del digitaliseringens möjligheter.

Lagstiftning

Ett beslut som kan komma att påverka överförmyndarnämndens verksamhet är Högsta domstolens beslut rörande godmansförutsättningarna (mål nr Ö-5698-21, meddelad 2022-07-01). Beslutet kan leda till att mindre godmanskap anordnas. Lagen om framtidsfullmakt trädde i kraft 2017. Då det nu har gått sex år sedan lagens införande kan fler framtidsfullmakter börja träda i kraft och det kan innebära att mindre godmanskap anordnas. Även lagen om anhörigbehörighet, som infördes 2017, påverkar på nämndens verksamhet och bidrar till att godmanskapen fortsätter att minska.

Digitalisering

Nämnden har de senaste åren arbetat med digitalisering av verksamheten. Digitaliseringen är ett verktyg för nämnden att göra ambitionshöjningar rörande handläggning av ärenden avseende tillsyn, samtycke, information och service. Digitaliseringen är också en möjlighet att utveckla arbetet med rekrytering av gode män och förvaltare.

Arbetet med digitalisering är också en fråga om att vara en attraktiv arbetsgivare med moderna verktyg och större flexibilitet för medarbetare. Nämnden behöver fortsätta att arbeta långsiktigt med arbetsmiljöfrågor och skapa bra sammanhang för samtliga medarbetare samt goda fysiska arbetsförhållanden.

Rekrytering

Nämndens största utmaning är rekryteringen av gode män och förvaltare. Det är en utmaning som nämnden delar med andra överförmyndare i Sverige. Den fortsatta samhällsutvecklingen innebär också att antalet ärenden där huvudmännens komplexa problembild gör det svårare att hitta ställföreträdare ökar. Den ökade medellivslängden innebär naturligt att ställföreträdarskapen pågår under längre tid.

Ekonomi

Överförmyndarnämnden har en budget som gör det möjligt att göra satsningar i verksamheten dels rörande rekrytering, dels rörande verksamhetsutveckling.

2 Grunduppdrag

2.1 Överförmyndarnämnden Mitt

Beskrivning

Det måste finnas en överförmyndare eller en överförmyndarnämnd i varje kommun. De uppgifter som ligger under överförmyndarnämnden kan inte läggas under någon annan nämnd. Överförmyndarnämnden är en kommunal förvaltningsmyndighet. Nämndens uppgift är att utöva tillsyn över förmyndare, gode män och förvaltare i syfte att motverka rättsförluster för de svagaste i samhället, dvs underåriga och de som på grund av nedsatt hälsotillstånd inte själva kan bevaka sina personliga, ekonomiska och/eller rättsliga intressen.

Överförmyndarnämnden Mitt ansvarar för överförmyndarverksamheten för Sundsvall, Timrå, Ånge och Nordanstigs kommun. Verksamheten är lagstyrd och i föräldrabalken framgår de viktigaste bestämmelserna hur överförmyndarnämnden ska utöva sin tillsyn. Nämnden ska säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med rådande lagstiftning.

Enligt lag har nämnden, förutom tillsynsuppdraget, även i uppdrag att fatta beslut, ansöka, yttra sig, genomföra utredningar, rekrytera ställföreträdare, säkerställa att gode män och förvaltare erbjuds utbildning samt lämna statistik till länsstyrelsen. Verksamheten står under tillsyn av länsstyrelsen och JO.

God man

Att få en god man är frivilligt och den enskilde, den så kallade huvudmannen, har alltid kvar sin bestämmanderätt. Om 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 samt 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 är ur stånd att kan vårda sig och/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

Förmyndare står under överförmyndarens tillsyn. 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 en central roll för de ensamkommande barnen, där nämnden har till uppgift att tillsätta och utöva tillsyn över gode män.

2.1.1 Nämndsmål: Effektiv och rättssäker granskning, andelen granskade redovisningar inom ett halvår ska öka.

Beskrivning

Granskningen av ekonomiska redovisningar är en viktig del av nämndens tillsyn. Enligt lag ska en årsräkning vara inlämnad före den 1 mars. En sluträkning ska vara inlämnad inom en månad från att en ställföreträdare har frånträtt sitt uppdrag. I den ekonomiska redovisningen ska ställföreträdaren redovisa hur hen har förvaltat sin huvudmans ekonomi.

En effektiv och rättssäker granskning innebär att granskningen sker strukturerat enligt nämndens granskningsrutin. Genom en genomarbetad struktur förhindras godtycklighet i granskningen och risken för att huvudmännen får en rättsförlust minskas.

Andelen granskade redovisningar inom ett halvår ska öka. Detta mål avser årsräkningar och perioden januari till juni. Förutom årsräkningar granskar nämnden inkomna sluträkningar och sluträkningar (byte). Sluträkningar inkommer jämt över året och tillika sker granskningen jämt över året. Enligt Överförmyndarkontorets handläggningstider ska en årsräkning vara granskad senast 7 månader från att den är inlämnad. En påbörjad komplett årsräkning ska vara granskad inom två månader. En påbörjad årsräkning som inte är komplett ska vara granskad inom 4 månader.

Planeringskommentar

Nämnden avser att följa upp målen genom statistik.

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2024.

2.1.2 Nämndsmål: Effektiv och rättssäker granskning, den genomsnittliga granskningstiden för räkningar minskar årligen

Beskrivning

Granskningen av ekonomiska redovisningar är en viktig del av nämndens tillsyn. Enligt lag ska en årsräkning vara inlämnad före den 1 mars. En sluträkning ska vara inlämnad inom en månad från att en ställföreträdare har frånträtt sitt uppdrag. I den ekonomiska redovisningen ska ställföreträdaren redovisa hur hen har förvaltats sin huvudmans ekonomi.

En effektiv och rättssäker granskning innebär att granskningen sker strukturerat enligt nämndens granskningsrutin. Genom en genomarbetad struktur förhindras godtycklighet i granskningen och risken för att huvudmännen får en rättsförlust minskas.

Målet avser granskningstiden för årsräkningar, sluträkningar samt sluträkningar (byte). Enligt Överförmyndarkontorets handläggningstider ska en årsräkning vara granskad senast 7 månader från att den är inlämnad. En påbörjad komplett årsräkning ska vara granskad inom två månader. En påbörjad årsräkning som inte är komplett ska vara granskad inom 4 månader. En komplett sluträkning, sluträkning (byte) ska granskas inom två månader. En sluträkning, sluträkning (byte) som inte är komplett ska granskas inom fyra månader.

Planeringskommentar

Nämnden avser att följa upp målen genom statistik. Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2024.

2.1.3 Nämndsmål: Trygga och kompetenta gode män och förvaltare, andelen ställföreträdare som väljer att ha mer än ett uppdrag ska öka.

Beskrivning

Uppdraget som god man och förvaltare går ut på att hjälpa den enskilde att tillvarata sina juridiska, ekonomiska och personliga intressen. Hur gode mannen utför sitt uppdrag ska anpassas till huvudmannens behov och utgå från huvudmannens bästa och vilja. Uppdraget ger gode mannen och förvaltaren stora befogenheter och skyldigheter och kan bli skadeståndsskyldig i vissa fall. Överförmyndarnämnden Mitt ska verka för att gode män och förvaltare som har uppdrag ska vara trygga och kompetenta i sitt uppdrag.

Trygga och kompetenta ställföreträdare kan ha fler uppdrag än ett. Nämndens mål är att andelen gode män och förvaltare som har mer än ett uppdrag ska öka.

Planeringskommentar

Nämnden avser att följa upp målen genom statistik. Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2024.

2.1.4 Nämndsmål: Trygga och kompetenta ställföreträdare, den genomsnittliga handläggningstiden för entledigande ska minska.

Beskrivning

En god man/förvaltare har rätt att bli entledigad från sitt uppdrag. Huvudregeln är dock att gode mannen/förvaltaren ska kvarstå tills en ersättare är utsedd. Det råder brist på gode män/förvaltare och denna brist kan bidra till att handläggningen av byten av ställföreträdare kan dra ut på tiden. Långa handläggningstider kan motverka huvudmannens intresse av ett fungerande godmanskap/förvaltarskap. Långa handläggningstider motverkar också gode mannens/förvaltarens intresse att kunna frånträda ett uppdrag som hen inte anser sig kunna fullgöra.

Uppdraget som god man/förvaltare är ett ideellt uppdrag och pågår ofta under en lång tid. Den som åtar sig ett sådant uppdrag ska kunna känna sig trygghet i uppdraget. Genom att korta handläggningstiderna för entledigande kan nämnden bidra till att gode män/förvaltare känner sig trygga att åta sig ett uppdrag. Målet avser ärenden där Överförmyndarkontoret aktivt har rekryterat en god man eller förvaltare, dvs inte i de fall där det inkommer förslag på ersättare i samband med ansökan om entledigande.

Planeringskommentar

Överförmyndarkontoret ska under 2024 fortsätta det påbörjade arbetet att komma tillrätta med långa handläggningstider för rekrytering av gode män och förvaltare. Arbetet 2024 har fokus på synlighet i samhället och digitala verktyg för att underlätta matchningen av presumtiva ställföreträdare och huvudmän. Den mest effektiva rekryteringsmetoden är dock en nöjd frivilligarbetare som talar gott om uppdraget, gärna tar ett till och rekommenderar andra att engagera sig.

Nämnden avser att följa upp målen genom statistik. Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2024.

2.1.5 Nämndsmål: Trygga och kompetenta ställföreträdare, andelen ställföreträdare som blir entledigade inom 6 månader ska öka.

Beskrivning

En viktig del i arbetet att rekrytera nya ställföreträdare samt motivera befintliga ställföreträdare att åta sig ytterligare uppdrag är att de ska känna sig trygga med att de kan bli entledigad inom överskådlig tid.

Överförmyndarkontoret har som ambition att rekrytera en ställföreträdare inom 3 månader. Nämndens mål 2024 är att andelen gode män och förvaltare som blir entledigad inom 6 månader ska öka. Detta avser ärenden där Överförmyndarkontoret aktivt rekryterar en god man eller förvaltare, dvs inte i de fall där det inkommer förslag på ersättare i samband med ansökan om entledigande.

Planeringskommentar

Nämnden avser att följa upp målen genom statistik. Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2024.

2.1.6 Nämndsmål: Ökad kunskap och medvetenhet om godmanskap och förvaltarskap, ökad synlighet i samhället.

Beskrivning

Det finns ett stort behov av gode män och förvaltare och många nya frivilliga behövs för att möta behovet. Ökad kunskap och medvetenhet kan leda till att fler personer åtar sig uppdrag som god man/förvaltare. Att fler personer åtar sig uppdrag som god man/förvaltare leder i sin tur till:

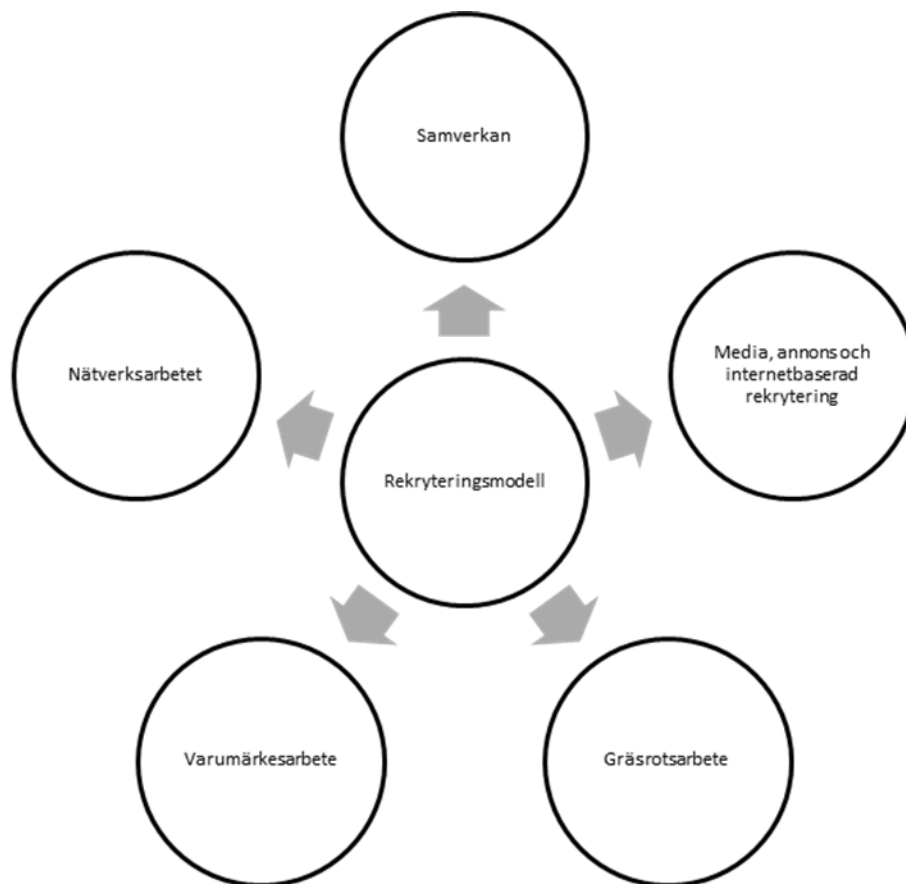
- Ökad trygghet för enskilda som behöver en ställföreträdare
- Lättare att ersätta ställföreträdare som vill lämna sitt uppdrag.
- Snabbare ersätta olämpliga ställföreträdare
- Motivera fler att ta uppdrag.
- Ökad trygghet för de med anhöriga som behöver stöd av en ställföreträdare

Målet ökad synlighet i samhället avser att motivera personer att ta ett uppdrag.

Planeringskommentar

Överförmyndarkontoret ska verka för ökad synlighet i samhället. Arbetet ska utgå från rekryteringsmodellen.

Figur: Rekryteringsmodellen.



Rekryteringsmodellen är en evidensprövad modell som innehåller fem grundläggande delar:

- Varumärkesarbete; allt som påverkar kommunens varumärke, gällande frivilluppdragen
- Nätverksarbete; en stor del av det praktiska rekryteringsarbetet innebär att möta personer inom föreningar, kyrkor och samfund och olika typer av nätverk.
- Media-, annons och internetbaserad; Få till reportage. Annonser och affischtytor runt om i kommunen.
- Sociala medier.
- Samverkan; över kommungränserna och med andra myndigheter är värdefullt. Både ekonomiskt och för kontaktnät
- Gräsrotsarbete; synas på mässor, marknader etc. Ge en personlig kontakt och öppnar upp för frågor

Nämnden avser att följa upp målen genom statistik. Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2024.

2.1.7 Nämndsmål: Ökad kunskap och medvetenhet om godmanskap och förvaltarskap, ökad kunskap i de kommunala organisationerna om godmanskap och förvaltarskap.

Beskrivning

Överförmyndarnämnden har som mål att öka kunskapen i de kommunala organisationerna rörande godmanskap och förvaltarskap. Målet avser i huvudsak de samverkande kommunernas socialtjänst.

Socialtjänsten möter de som kan ha ett stort behov av stöd och hjälp i sin vardag. I sitt uppdrag ska socialtjänsten anmäla behov av god man/förvaltare till överförmyndarnämnden. Socialtjänsten ska också anmäla om ett behov av god man eller förvaltare har upphört.

Genom att öka kunskapen om godmanskap och förvaltarskap kan socialtjänsten hjälpa den enskilde få rätt hjälp, även när godmanskap eller förvaltarskap inte är aktuellt.

Planeringskommentar

Nämnden avser att följa upp målen främst genom statistik, stickprov. Uppföljningar kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapporten.

3 Kommunfullmäktiges mål

3.1 Ett Sundsvall som håller ihop

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Vi vill se ett Sundsvall som håller ihop och skapar möjligheter för varje individ att utvecklas och nå sin fulla potential. Dina möjligheter i livet ska inte avgöras av din bakgrund. Därför måste levnadsvillkoren förbättras för fler Sundsvallsbor. Hela Sundsvall ska vara levande, tryggt och attraktivt. Inget bostadsområde och ingen sundsvallsbo ska lämnas efter.

Den enskilt viktigaste insatsen för att stärka Sundsvall handlar om att möjliggöra för fler att få ett jobb. Vi behöver därför motverka långtidsarbetslöshet genom insatser som skiftar försörjningsstöd mot arbete, utbildningsinsatser och språkträning.

Skolresultaten behöver förbättras för att möjliggöra för fler unga att uppfylla sina drömmar, oavsett om det innebär jobb eller högre utbildning. Det gör vi bland annat genom en förändrad resursfördelning med större fokus på de enskilda elevernas förutsättningar och genom att prioritera fler tidiga insatser i såväl förskola som skola.

Vi vill att alla Sundsvallsbor, såväl kvinnor som män, ska känna trygghet och framtidstro. Trygghetsskapande åtgärder, i nära dialog med polisen, civilsamhället och näringslivet ska fortsätta genomföras. Barn och unga i riskzon ska fångas upp tidigt genom fler förebyggande insatser och en utvecklad första linjens socialtjänst i bostadsområdena. Hela kommunorganisationen ska bidra till att omsätta nollvisionen mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Tillsammans med näringslivet, civilsamhället och medborgare kraftsamlar kommunen för att utveckla några prioriterade bostadsområden. Detta är en central del i vårt arbete med att skapa ett Sundsvall som håller ihop och utjämna sociala skillnader i levnadsvillkor.

3.1.1 Nämndsmål: Andelen huvudmän som får en utsedd ställföreträdare inom 6 månader ska öka.

Beskrivning

Genom att rekrytera och förordna en ställföreträdare kan levnadsvillkoren för den enskilde förbättras. En god man kan ha en avgörande roll för att minska isoleringen för en äldre person. Exempelvis genom att ansöka om olika insatser som den äldre har rätt till, men saknar förmåga att själv ansöka om, exempelvis nytt boende eller färdtjänst. Det kan även röra sig om andra aktiviteter såsom medlemskap i föreningar eller deltagande på olika kulturella evenemang.

För personer med funktionsvariationer kan en god man bidra till att den enskilde får en meningsfull vardag. En god man kan hjälpa enskilda att ansöka om daglig verksamhet eller stötta den enskilda att söka ett arbete. Genom stödet av en god man säkerställs att den enskilde får den ersättning hen har rätt till, exempelvis lön, pension eller annan ekonomisk ersättning.

Gode mannen kan också bidra till att bryta isoleringen för den enskilde och öka delaktigheten i samhället. Exempelvis genom att ansöka om kontaktperson och/eller uppmuntra och möjliggöra deltagande av olika aktiviteter såsom idrott, kultur eller något annat som personen är intresserad av.

Gode människors insatser påverkar de svagaste i samhället och bidrar till att andelen som lever i ekonomisk utsatthet minskar. Detta sker genom att hjälpa enskilda till rätt ekonomisk ersättning, hantera uppkomna skulder, upprätta en budget och hjälpa till att betala löpande räkningar.

Planeringskommentar

Nämnden avser att följa upp målen genom statistik. Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2024.

3.2 En robust kommun

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Vi lever i en mycket föränderlig värld. Vi har i närtid bland annat upplevt pandemi, skogsbränder, krig i Europa som lett till flyktingströmmar, cyberattacker och översvämningar. Det här har ökat kravet på kommunens omställningsförmåga. Det är viktigt att kommunens beredskap involverar hela kommunkoncernen men även har ett nära och gott samarbete med parterna i vår omgivning och övriga myndigheter.

De som får samhället att fungera under dessa svåra förhållanden är kommunens medarbetare och personalen är kommunens viktigaste resurs och en förutsättning för att vi ska klara av att leverera välfärd och samhällsservice. Välfärden ska vara en framtidsbransch, för att möjliggöra det krävs att kommunen är en attraktiv arbetsgivare för såväl kvinnor som män. Kommunen ska erbjuda en god arbetsmiljö, bra anställningsvillkor, möjlighet till kompetensutveckling och god samverkan med de fackliga organisationerna. För att möta en ökad andel äldre befolkning krävs särskilda åtgärder inom vård och omsorg där äldreomsorgen behöver byggas ut, förebyggande insatser genomföras och kompetensförsörjningen säkras. Alla verksamheter ska ta tillvara digitaliseringens möjligheter för att förbättra kvaliteten och öka tryggheten i den kommunala servicen och välfärden. Genom att vi effektiviserar den kommunala verksamheten frigör vi tid och resurser för att stärka demokratin, öka delaktigheten hos och självständigheten hos Sundsvalls invånare.

3.2.1 Delmål: Kommunens digitala förmåga ska öka och det digitala arvet möjliggöra fortsatt utveckling

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Kvalité och service i verksamheten ökar med fler digitala verktyg

Nämndsmål: Nämndens digitala förmåga ska öka och det digitala arvet möjliggöra fortsatt utveckling.

Beskrivning

Överförmyndarkontoret ska fortsätta arbeta för att öka den digitala förmågan samt främja den digitala utvecklingen.

Planeringskommentar

Under 2024 ska Överförmyndarkontoret fortsätta arbeta för fler digitala verktyg, dels utifrån kundperspektiv, dels utifrån ett effektivitetsperspektiv. Exempelvis ska möjligheten att ansluta till digital post ska undersökas samt anslutning till e-arkiv.

Nämnden avser att följa upp målet genom redovisning av pågående arbete. Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2024.

3.2.2 Delmål: En minskad sjukfrånvaro

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

En positiv trend med minskad sjukfrånvaro

Nämndsmål: Minska sjukfrånvaron, en positiv trend med minskad sjukfrånvaro.

Planeringskommentar

Överförmyndarkontoret ska arbeta för en positiv trend med minskad sjukfrånvaro.

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2024.

4 Medarbetare

4.1 Kompetensförsörjningsplanering

Överförmyndarkontoret har en upprättad kompetensförsörjningsplan som beslutades av nämnden den 24 november 2022. Överförmyndarkontorets arbete med kompetensförsörjning innebär till stor del att arbeta aktivt med arbetsmiljön för att skapa trivsel, delaktighet, möjlighet att själv planera och strukturera upp sitt arbete samt möjlighet att kompetensutvecklas i arbetet. Det är viktigt att det finns en bra introduktionsplan som underlättar inskolning av ny personal. Detta är ett pågående arbete och behöver fortsätta utvecklas löpande.

Kompetensförsörjningsplanen ska följas upp senast första halvåret 2024.

4.2 Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering

Överförmyndarkontoret arbetar aktivt med arbetsmiljön. Riktlinjen för kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier finns särskilt på Överförmyndarkontorets samarbetsrum. Riktlinjen kommer att lyftas särskilt under året på Överförmyndarkontorets arbetsplatsträff.

4.3 Minska sjukfrånvaron

Överförmyndarkontoret arbetar aktivt med arbetsmiljön för att främja friskfaktorer. Arbetet syftar till att skapa trivsel, delaktighet, möjlighet att själv planera och strukturera upp sitt arbete samt möjlighet att kompetensutvecklas i arbetet. I det fall en medarbetare riskerar att bli sjukskriven upprättas individuella handlingsplaner. Detta är ett pågående arbete och behöver fortsätta utvecklas löpande.

4.4 Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar

Samtliga medarbetare på Överförmyndarkontoret har en heltidsanställning.