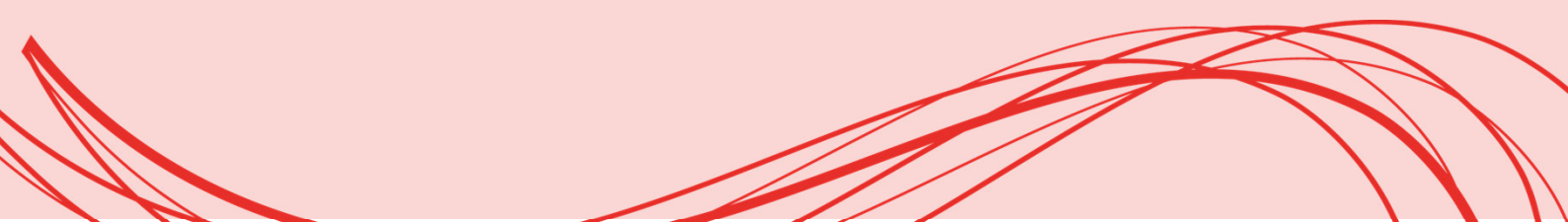


Verksamhetsplan 2025

Överförmyndarkontoret



Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1 Utmaningar, risker och möjligheter | 3 |
| 2 Grunduppdrag | 5 |
| 2.1 Överförmyndarnämnden Mitt | 5 |
| 3 Kommunfullmäktiges mål | 9 |
| 3.1 Ett Sundsvall som håller ihop | 9 |
| 3.2 En kommun för Sundsvallsborna..... | 10 |
| 4 Medarbetare | 13 |
| 4.1 Kompetensförsörjningsplanering | 13 |
| 4.2 Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering..... | 13 |
| 4.3 Minska sjukfrånvaron | 13 |
| 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

Överförmyndarnämndens verksamhet regleras i lag vilket innebär att förändringar i lagstiftningen påverkar nämndens verksamhet. Även förändringar i praxis påverkar. Ett beslut som kan komma att påverka överförmyndarnämndens verksamhet är Högsta domstolens beslut rörande godmansförutsättningarna (NJA 2022 s.623). Beslutet kan leda till att färre godmanskap anordnas.

Lagen om framtidsfullmakt trädde i kraft 2017. Då det nu har gått sju år sedan lagens införande kan fler framtidsfullmakter börja träda i kraft och det kan innebära att färre godmanskap anordnas. Även lagen om anhörigbehörighet, som infördes 2017, påverkar nämndens verksamhet och bidrar till att antalet godmanskap fortsätter att minska.

Angående betänkande av Ställföreträdarutredningen, SOU 2021:36 Gode män och förvaltare – en översyn, pågår beredningen av betänkandet. I utredningen föreslås en rad förändringar som kan komma att påverka nämndens verksamhet. Den förändring som kan komma att få störst påverkan på nämndens verksamhet är att beslutsrätten i otvistiga godmanskap flyttas från tingsrätten till överförmyndarnämnden vilket innebär ökade kostnader för kommunerna och minskade kostnader för staten.

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 rekrytering 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 Mitt ansvarar för överförmyndarverksamheten för Sundsvall, Timrå, Ånge och Nordanstigs kommun. Överförmyndarnämnden är en kommunal förvaltningsmyndighet. Verksamheten är lagstyrd. Nämnden ska säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med rådande lagstiftning.

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 ska i sin tillsyn särskilt se till att den enskildes tillgångar används till den enskildes nytta och nöje samt att de tillgångar som inte behövs ska placeras tryggt och med en skälig avkastning. Enligt lag har nämnden, förutom tillsynsuppdraget, även 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.

I föräldrabalken framgår de viktigaste bestämmelserna för överförmyndarnämnden men även andra lagar har stor betydelse för hur överförmyndarens verksamhet ska bedrivas, såsom förmyndarskapsförordningen, lagen om ensamkommande barn, förvaltningslagen, kommunallagen, offentlighet- och sekretesslagen ärvdabalken etcetera.

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 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

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: Den genomsnittliga handläggningstiden för entledigande av en god man/förvaltare ska minska

Beskrivning

Bristen på gode män och förvaltare medför långa handläggningstider, vilket kan motverka huvudmannens intresse av ett fungerande ställföreträderskap. Långa handläggningstider motverkar också gode mannens/förvaltarens intresse att kunna frånträda ett uppdrag som hen inte anser sig kunna fullgöra.

Genom att korta handläggningstiderna för entledigande kan nämnden bidra till att gode män/förvaltare känner sig trygga att åta sig ett uppdrag. Målet avser rekryteringsärenden 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

Nämnden avser att följa upp målet genom statistik. Den genomsnittliga handläggningstiden beräknas utifrån genomförda rekryteringar i bytesärenden de senaste 12 månaderna.

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2025.

2.1.2 Nämndsmål: Andelen gode män och förvaltare som blir entledigade inom 6 månader ska öka

Beskrivning

En viktig del i arbetet att rekrytera nya gode män och förvaltare, samt motivera befintliga gode män och förvaltare 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 2025 är att andelen gode män och förvaltare som blir entledigad inom 6 månader ska öka. Målet avser rekryteringsärenden 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

Nämnden avser att följa upp målet genom statistik. Andelen ställföreträdare som blir entledigad inom 6 månader mäts utifrån samtliga ställföreträdare som väntar eller har väntat på att bli entledigad de senaste 12 månaderna.

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2025.

2.1.3 Nämndsmål: Andelen huvudmän som får en god man eller förvaltare inom 6 månader ska öka

Beskrivning

En viktig del i nämndens uppdrag är att rekrytera gode män och förvaltare. En god man eller förvaltares insatser påverkar de svagaste i samhället. En god man eller förvaltare kan vara den avgörande faktorn för att minska isoleringen och öka delaktigheten i samhället för den enskilde samt bidra till en mer stabil ekonomi.

Överförmyndarkontorets ambition är att rekrytera en god man eller förvaltare inom 3 månader. Nämndens mål 2025 är att andelen huvudmän som får en god man eller förvaltare inom 6 månader ska öka. Målet avser rekryteringsärenden 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

Nämnden avser att följa upp målet genom statistik. Andelen huvudmän som får en utsedd ställföreträdare mäts utifrån samtliga huvudmän som väntar eller har väntat på att få en ställföreträdare de senaste 12 månaderna.

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2025.

2.1.4 Nämndsmål: Bibehålla en hög granskningsnivå rörande inlämnad ekonomisk redovisning

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.

Det är viktigt att granskningen inte drar ut på tiden. Genom en strukturerad och effektiv granskning kan eventuella missförhållanden upptäckas tidigt. 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. Förvaltningen har arbetat strukturerat och målinriktat med granskningsprocessen ett flertal år och handläggningstiden har minskat årligen.

Nämnden håller en hög granskningsnivå. Andelen granskade årsräkningar innan första juli har ökat årligen och 2024 var 92% av alla inkomna årsräkningar granskade innan 1 juli oavsett om årsräkningarna var inkomna kompletta eller inte.

Nämndens mål innebär att granskningen av årsräkningar, sluträkningar och sluträkningar (byte) ska bibehålla en hög granskningsnivå vilket innebär att granskningen sker på ett effektivt och rättssäkert sätt.

Planeringskommentar

Nämnden avser att följa upp målet genom statistik avseende handläggningstid rörande årsräkningar, sluträkningar, sluträkningar (byte) samt andel granskade årsräkningar innan 1 juli.

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2025.

3 Kommunfullmäktiges mål

3.1 Ett Sundsvall som håller ihop

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Vi vill se ett Sundsvall som håller ihop, utjämnar skillnader i levnadsvillkor och skapar möjligheter för varje individ att utvecklas. Därför bygger vi ett Sundsvall som ska vara levande, tryggt och attraktivt och där ingen Sundsvallsbo ska lämnas efter. Det blir särskilt viktigt nu när Sundsvall ska växa.

Alla barn och unga i vår kommun ska få goda uppväxtvillkor. För att dina möjligheter i livet inte ska avgöras av din bakgrund eller var du bor kraftsamlar kommunen tillsammans med näringsliv, civilsamhälle och medborgare för att utveckla prioriterade bostadsområden. Samhället ska finnas nära medborgarna, samverka för ökad närvaro och trygghet och ge alla, både kvinnor och män, chans att komma in i samhällsgemenskapen.

Med fler i jobb skapas bättre framtidsutsikter och en trygg inkomst på individnivå - och kommunens ekonomiska och sociala förutsättningar stärks. Att föräldrar har ett jobb att gå till är också en viktig del i att säkra barn- och ungas uppväxtvillkor. Vi ska fortsätta och utveckla vårt framgångsrika arbete för att få fler i jobb, sänka arbetslösheten och minska beroendet av försörjningsstöd bland Sundsvallsborna. För att ge unga chansen att skapa sig arbetslivserfarenhet fortsätter vi också satsa på sommarjobb för unga i kommunen, och vill se en utökad samverkan med näringslivet för att skapa ännu fler möjligheter till jobb.

När alla får rätt förutsättningar att klara skolan, utmanas och utvecklas, bäddar det för ett bättre liv. Vi arbetar för att skapa ett Sundsvall som håller ihop och minskar skillnader i levnadsvillkor.

Tidiga insatser och bra kommunala skolor är viktiga prioriteringar. Vi genomför läsrämjande insatser, erbjuder lovskola och stöttar elever med skolfrånvaro. Tvärfunktionella skolsociala team införs för trygghet, och vi profilerar våra kommunala skolor för att locka fler.

Sundsvallsborna känner sig tryggare än rikssnittet, men vi siktar högre. Alla, både kvinnor och män, ska känna trygghet och framtidstro. Genom Brobyggarna, samarbete med skola, socialtjänst, polis och fritidsverksamhet, samt dialog med näringsliv och civilsamhälle arbetar vi för att förebygga att unga hamnar utanför samhället och minskar risken för utsatthet och kriminalitet. Kommunen förebygger även narkotikamissbruk för att minska samhällskostnader och personligt lidande. Genom tidiga insatser och samverkan mellan olika aktörer i samhället bidrar vi till ett

tryggare Sundsvall. Utifrån andra kommuners erfarenheter av större etableringar vet vi också att trygghetsfrågan är central och riktar därför särskilt fokus på ett samordnat trygghetsarbete kring etableringarna i Torsboda, inte minst för att motverka arbetslivskriminalitet.

Särskilt utsatta grupper måste också få särskilt stöd - vi vill därför att hela kommunorganisationen ska bidra till att omsätta nollvisionen mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Vi vill också fortsätta stärka kommunens suicidpreventiva arbete för att ingen ska lämnas efter.

3.1.1 Delmål: Hela kommunkoncernen ska arbeta med insatser för att uppnå nollvisionen mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Nya insatser, utifrån kommunfullmäktiges beslutade nollvision och den länsgemensamma strategin, har genomförts i samtliga nämnder och bolag.

Planeringskommentar

Nämnden avser att följa målet utifrån genomförda insatser under 2025.

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2025.

3.2 En kommun för Sundsvallsborna

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Det är för Sundsvallsborna kommunen finns till, och genom att tillvarata deras perspektiv kan vi bäst utveckla kommunen. Att förbättra servicen till Sundsvallsborna är avgörande för en kommun som växer, och vi vill involvera fler i vårt samhällsbygge. Därför är vår kontakt, dialog och relation med de som besluten berör viktiga verktyg både innan och efter beslut – och det ställer inte bara krav på vad vi gör, utan också hur vi gör det. Vi strävar efter att vara en av Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Det gör vi för att Sundsvallsborna ska ha en trygg välfärd och service av hög kvalitet, men också för att vi ser det som helt nödvändigt för att säkra välfärdens kompetensförsörjning. Då behöver vi både kunna behålla och nyrekrytera personal. Medarbetarna är centrala i vår verksamhet och en nyckel i samhällsbygget. Genom att investera i personalens utveckling och välbefinnande, god arbetsmiljö, god samverkan med fackliga organisationer och goda arbetsvillkor, säkerställer vi att kommunen kan erbjuda arbetsplatser av högsta kvalitet. Vi är övertygade om att en stark kommun med god service och välfärd bygger på engagerade medarbetare som trivs med sitt arbete och gör skillnad för dem vi finns till för - Sundsvallsborna.

Vi ska ta tillvara potentialen i digitaliseringen så att mer värdeskapande arbete kan utföras av våra medarbetare inom alla förvaltningar. Genom smart teknik och innovativa lösningar kan vi förenkla och förbättra vardagen för alla som bor och verkar här. Digitaliseringen ska nyttjas brett i kommunorganisationens verksamhetsutveckling för att göra våra tjänster mer tillgängliga och effektiva för kommunmedborgarna för ökad delaktighet och självständighet, och för att underlätta och skapa en bättre arbetsmiljö för våra medarbetare.

Välfärden ska fortsätta utvecklas, och det ska vara tryggt att åldras i Sundsvall. Därför fortsätter vi utöka antalet äldreboendeplatser och möjliggöra ökad delaktighet och trygghet. Såväl för en effektiv verksamhet som för ökad egenmakt för individen utvecklar vi också fler digitala verktyg och lösningar inom äldreomsorgen. Förutom utvecklingen av digitala verktyg vill vi se ett fokus på att stärka hemtjänstens förutsättningar, fler insatser för att bryta ensamhet och stärkt demensvård. Vi vill fortsätta arbetet med att erbjuda fler matleverantörer för att ge äldre mer valfrihet. Sundsvall ska stå väl rustat även i oroliga tider. Pandemin visade tydligt vikten av att samhället står redo att hantera oförutsedda händelser och kriser. Därför ska vi fortsätta utveckla en robust civil beredskap i kommunen i nära samverkan med civilsamhället. Alla Sundsvallsbor ska kunna känna sig trygga med att vi är redo även i kris, genom att vi bland annat säkerställer kritisk infrastruktur, upprätthåller beredskapslager och trygghetspunkter, främjar lokal produktion, har beredskap för bristande energiförsörjning och stärker vår IT-säkerhet.

3.2.1 Delmål: Förutsättningarna för att hantera kriser och höjd beredskap ska vara god

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Samtliga nämnder och bolag har uppdaterade krisledningsplaner, kontinuitetsplaner och kommunstyrelsen har rutiner, styrdokument och reglementen som är anpassade för höjd beredskap. Samverkan med civilsamhället är välutvecklat.

Planeringskommentar

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2025.

3.2.2 Delmål: Kommunen ska erbjuda god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor för sina anställda

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

90% tillsvidareanställda och minskad sjukfrånvaro.

Planeringskommentar

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2025.

3.2.3 Delmål: Digitalisering och AI ska vara en integrerad del av kommunkoncernens verksamhetsutveckling för att bidra till en bättre arbetsmiljö och en mer effektiv verksamhet

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Mer effektiv verksamhet samt ökad medborgar- och företagsnytta.

Planeringskommentar

Nämnden avser att följa målet utifrån genomförda insatser under 2025.

Uppföljning av målet kommer att ske i samband med delårsrapporter samt årsrapport 2025.

4 Medarbetare

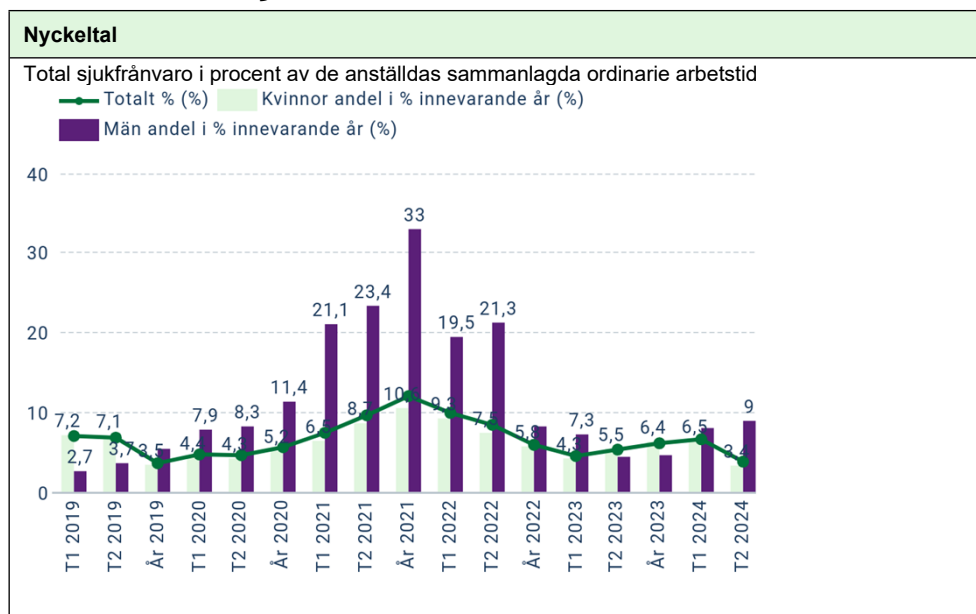
4.1 Kompetensförsörjningsplanering

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.

4.2 Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering

Överförmyndarkontoret arbetar aktivt med arbetsmiljöarbetet. Riktlinjen för kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier uppmärksammas på förvaltningen vid minst ett tillfälle per år.

4.3 Minska sjukfrånvaron



Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljön för att minska sjukfrånvaron. Utifrån arbetets förutsättningar har varje tjänsteperson stor frihet att själv planera och strukturera sitt arbete utifrån arbetets förutsättningar. Från maj 2023 finns möjligheten att teckna distansavtal. Då förvaltningen är liten finns goda förutsättningar att som enskild tjänsteperson vara delaktig i

verksamhetens utveckling. Förvaltningen är organiserad i tre team, ett rekryteringsteam och två tillsynsteam. Förutom teamen finns jurist/biträdande överförmyndarchef och överförmyndarchef. Syftet med teamen är att främja samarbete och stöd till varandra samt ökad trygghet.

4.4 Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar

Överförmyndarkontoret erbjuder endast heltidsarbete.