

Aktiverande styrdokument

Datum:
2020-12-14

Beslutsfattare:
Överförmyndarnämnden

Dokumentansvarig:
Susanna Sandström

Verksamhetsplan och budget 2021 med plan för 2022 – 2023

Översiktsplan

Mål och budget

Verksamhetsplaner och affärsplaner

Program

Handlingsplaner och övriga planer

Innehåll

Inledning	3
Nämndens uppdrag.....	3
Omvärld och förutsättningar.....	3
Syftet med nämndens verksamhetsplan och budget	5
Begrepp som används i verksamhetsplanen	6
Inriktningsmål	7
Kommunfullmäktiges inriktningsmål 1 Den gemensamma överförmyndarnämnden ska ha en jämställd och hållbar ekonomi	7
Kommunfullmäktiges inriktningsmål 2 Uppsala län ska vara tryggt och attraktivt att leva, verka och vistas i	9
Kommunfullmäktiges inriktningsmål 4 Uppsala län ska vara jämlikt och inkluderande med goda förutsättningar för folkhälsa och livskvalitet	11
Kommunfullmäktiges inriktningsmål 7 Den gemensamma överförmyndarnämnden ska vara en äldrevänlig och invånare med funktionsnedsättning ska uppleva trygghet, frihet och tillgänglighet	12
Kommunfullmäktiges inriktningsmål 8 Hos den gemensamma överförmyndarnämnden ska ingen lämnas utanför och invånare, organisationer och näringsliv ska vara delaktiga i att utforma samhället	15
Kommunfullmäktiges inriktningsmål 9 Den gemensamma överförmyndarnämndens medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta Uppsala	17
Budget 2021	19
Nämndens driftbudget.....	19
Bilaga 1 Uppföljningsplan	
Bilaga 2 Nämndens långsiktiga målsättning	

Inledning

Enligt 19 kap. 1 § föräldrabalken ska varje kommun ha en överförmyndare eller överförmyndarnämnd. Överförmyndarnämnden i Uppsala län är en gemensam nämnd för samtliga kommuner i Uppsala län. Nämnden har Uppsala kommun som värdkommun. Överförmyndarnämnden är en kommunal tillsynsmyndighet och ansvarar för såväl verksamhetens inriktning som dess genomförande.

Nämndens uppdrag

Tillsynen ska se till att den kommuninvånare som har en ställföreträdare i form av god man, förvaltare eller förmyndare ska få det hen har rätt till, både ekonomiskt och rättsligt. Tillsynen utgår från föräldrabalken, förmynderskapsförordningen och lagen om god man för ensamkommande barn.

Så här styrs den gemensamma överförmyndarnämnden

Den gemensamma överförmyndarnämnden bildades 2011 och organisationsformen möjliggörs genom att kommunallagen tillåter kommunerna att samarbeta inom vissa områden i en gemensam nämnd. De kommuner som ingår i den gemensamma nämnden är Enköping, Heby, Håbo, Knivsta, Tierp, Uppsala, Älvkarleby och Östhammars kommuner med Uppsala kommun som värdkommun för den gemensamma överförmyndarnämnden.

Avtal mellan kommunerna

Kommunerna har genom avtal reglerat att den gemensamma nämnden ska ansvara för de samverkande kommunernas överförmyndarverksamhet, i enlighet med det som åvilar var och en av kommunerna enligt gällande lagstiftning. Avtalet reglerar även fördelningen av den gemensamma nämndens kostnader.

Reglemente för den gemensamma överförmyndarnämnden

Respektive kommunfullmäktige har beslutat om ett gemensamt reglemente för den gemensamma överförmyndarnämnden, där bland annat den politiska representationen för kommunerna regleras.

Ägarsamråd

Kommunerna har minst två ägarsamråd per år där budget, mål och uppdrag för den gemensamma överförmyndarnämnden fastställs. Värdkommunen Uppsala beslutar sedan formellt om budgeten för den gemensamma överförmyndarnämnden.

Kommungemensamma mål och uppdrag

För kommungemensamma mål och uppdrag tillämpas värdkommunens Uppsalas mål och uppdrag i den utsträckning de är tillämpliga för verksamheten. Arbetet mot målen och uppdragen ska kunna komma alla åtta kommuner till del för att vara tillämpliga. Dessa mål och uppdrag tar den gemensamma nämnden upp i sin verksamhetsplan.

Omvärld och förutsättningar

Utredningar och ny lagstiftning

Det finns flera omvärldsfaktorer som påverkar överförmyndarnämndens verksamhet. För närvarande genomförs en utredning inom överförmyndarområdet. Regeringen beslutade under 2019 att tillsätta en särskild utredare för att se över reglerna om gode män och förvaltare. Utgångspunkterna för utredningen presenterades i kommittédirektivet Ställföreträdarskap att lita på – en översyn av reglerna om gode

män och förvaltare (2019:44). Enligt kommittédirektivet finns det många förbättringsåtgärder som kan övervägas för att säkerställa att reglerna är rättssäkra och moderna. Däremot innebär utredningen inte en översyn av ställföreträdersystemet i sin helhet, utan fokus ska vara på de områden där brister och problem föreligger. Utredningen är tänkt att redovisas i februari 2021.

En av frågorna som utredaren ägnar särskild uppmärksamhet åt är rekrytering av nya ställföreträdare och hur man kan säkerställa att ställföreträdarna har rätt förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Överförmyndarnas stöd till ställföreträdarna under uppdragets gång ses över, där nämndens förhoppning är att gränsen mellan överförmyndarnas rådgivande roll och tillsynsfunktion ska förtydligas. En annan förbättringsåtgärd som ska utredas är möjligheten att införa ett nationellt ställföreträdarregister. Även andra aktörer såsom Försäkringskassan och flera kreditupplysningsföretag har uppgett att det föreligger behov av automatiserad förmedling av information om ställföreträderskap.

Utredningen ägnas även åt att se över en förbättrad tillsyn, både vad gäller överförmyndarnas tillsyn över ställföreträdarna och länsstyrelsens tillsyn över överförmyndarna. I grund och botten handlar det om att utveckla och kvalitetssäkra den kommunala överförmyndarverksamhetens organisation och kompetens, där tillsynen ska vara effektiv och rättssäker. Som ett led i att ytterligare stärka skyddet för den enskilde ska även förbättrade möjligheter till ersättning för ekonomiska skador som uppkommit på grund av ställföreträdarens misskötsamhet utredas.

Utmaningar och nya problemställningar

Dagens ställföreträdersystem är baserat på att det finns ett ideellt engagemang i samhället, där en stor del av uppdragen innehas av anhöriga till den enskilde. Systemets ideella karaktär grundar sig i föreställningen att en god man ska vara just en god person som kliver in och hjälper en medmänniska. Däremot finns det uppdrag som är mer komplicerade och krävande än genomsnittet och som innebär en större insats från ställföreträdaren. I dagsläget står många överförmyndare inför den stora utmaningen att rekrytera kompetenta ställföreträdare till sådana uppdrag.

Utöver svårigheten att rekrytera till komplicerade uppdrag finns även en särskild problematik kopplad till rekrytering framförallt i vissa av länets mindre kommuner. En stor del av dagens ställföreträdare är äldre, och det kommer behövas ett generationsskifte inom en snar framtid. I dagsläget är det dock svårt att rekrytera yngre personer till uppdraget. Att säkerställa detta generationsskifte av ställföreträdare samt att bredda rekryteringen, inte minst i glesbygd, kommer att vara en utmaning för nämnden under kommande år.

Sverige har en åldrande befolkning och det går mot en utveckling där äldre blir både fler i antal och lever längre. I Uppsala län förväntas antalet personer som är 80 år eller äldre att fördubblas under de kommande åren. Detta kommer att ställa större krav på den kommunala verksamheten som helhet, och däribland överförmyndarnämnden. Antalet godmanskap och förvaltarskap har fram tills nyligen varit relativt konstant, men på senare tid är trenden att gruppen vuxna i behov av ställföreträdare ökar.

Ensamkommande barn

Migrationsverkets prognos för 2021 är 800 ensamkommande barn för hela Sverige, med ett intervall om 500–1600. Prognosintervallet för 2021 är större än vad det var för 2020, vilket enligt Migrationsverket beror på att det under rådande omständigheter sannolikt kommer finnas en fortsatt begränsande påverkan på möjligheterna till

migration in i och genom Europa även under första halvan av 2021, men att påverkan inte kommer att vara lika stor som under våren 2020.

Digitalisering

Under hösten 2020 har Överförmyndarnämnden uppgraderat nämndens ärendehanteringssystem Wärna till den nya versionen Wärna Go. Uppgraderingen har säkerställt ett mer digitaliserat arbetssätt, tydligare processer och mindre risk att ärenden tappas på grund av osäkerhet i bevakningar. Den nya versionen har även ett modernare och mer tidsenligt upplägg som är enklare att arbeta i. Digitalisering är en utmaning för hela överförmyndarområdet, men Uppsala läns Överförmyndarnämnd har redan kommit långt då vi sedan 2014 skannar in allt material och är mindre beroende av tillgång till akterna för att kunna handlägga våra ärenden.

Det finns även utvecklingsmöjligheter med den nya versionen som är aktuella att bevaka framöver. Bankföreningen har tillsatt en teknisk grupp för att se om det går att få banker att via olika ärendehanteringssystem ansluta sig till digitala uttagsansökningar. Det kommer också att finnas möjlighet att använda digitala brevlåda i en modul till Wärna Go inom snar framtid. Nämnden följer den digitala utvecklingen inom relevanta områden för att kunna säkerställa en effektiv och rättssäker överförmyndarverksamhet överlag.

Utmaningar på grund av Covid-19

Nämnden har inte sett någon ökad ärendemängd till följd av situationen med Covid-19 som uppstått under 2020. På sikt finns en risk för en viss ökning med hänsyn till att delar av befolkningen fått sämre ekonomi, psykisk ohälsa och sämre förutsättningar på grund av rådande samhällssituation. Detta är något som nämnden bevakar och utvärderar löpande. Det har inte varit några större avvikelser i möjligheten av att rekrytera nya ställföreträdare. Men många ställföreträdare har en hög ålder och kan själva vara i riskgrupp för Covid-19. Nämnden ger löpande råd och söker utvecklingsmöjligheter hos externa parter för att ställföreträdarna ska kunna utföra sina uppdrag på distans så långt det är möjligt.

Syftet med nämndens verksamhetsplan och budget

Nämndens verksamhetsplan och budget beskriver hur nämnden ska förverkliga ägarsamrådets inriktning och budget samt kommunfullmäktiges övergripande styrdokument Mål och budget 2021 – 2023.

Nämnden följer upp sin verksamhetsplan och budget i samband med den gemensamma uppföljningen per april, delårsbokslutet per augusti och årsbokslutet. Nämnden ansvarar för att löpande följa upp och analysera utvecklingen inom sina respektive verksamhetsområden.

I samband med att nämnden beslutar om sin verksamhetsplan och budget beslutar den även om sin plan för intern kontroll. Överförmyndarförvaltningen ansvarar för att omsätta planerna i praktisk handling.

Begrepp som används i verksamhetsplanen

Inriktningsmål	Kommunfullmäktiges mål i <i>Mål och budget</i> . Nämnden konkretiserar inriktningsmålen genom att beskriva åtgärder till uppdragen och vid behov komplettera med egna grunduppdrag, nämndmål, strategier, åtgärder och indikatorer.
Uppdrag	Kommunfullmäktiges uppdrag till nämnden i <i>Mål och budget</i> . Nämnden tar fram åtgärder för att beskriva hur nämnden genomför uppdragen. Vid behov kan nämnden också ta fram strategier för genomförandet av uppdragen
Grunduppdrag	Nämndens grunduppdrag enligt reglementet. Utvecklingen av grunduppdraget beskrivs med nämndmål eller indikatorer.
Nämndmål	Nämnden kan för att bidra till måluppfyllelse konkretisera inriktningsmålen genom att formulera egna nämndmål med tillhörande strategier och åtgärder.
Budget	Nämndens budget utgår från <i>Mål och budget</i> och preciseras i nämndens detaljbudget. Nämnder som har både en systemledarroll och en egenregi redovisar budgeten separat för de båda rollerna.
Strategi	Visar nämndens långsiktiga vägval för hur den ska nå sina mål. Nämnden tar i sina strategier även hänsyn till kommunens program och policyer. Nämnden kan i beskrivningen av sina strategier visa vad som behöver göras även bortom 2021 – 2023 för att sätta in åtgärderna i ett sammanhang.
Åtgärd	Visar vilka initiativ nämnden tar för att förverkliga sina strategier och uppdrag. Det kan exempelvis handla om att nämnden gör riktade satsningar, fattar nödvändiga beslut, tillsätter en utredning eller startar en försöksverksamhet. Åtgärder för att öka jämställdheten ska alltid övervägas. För nämnder som har både en systemledarroll och en egenregi behöver det framgå om åtgärden enbart gäller för egenregin eller om den gäller alla.
Förväntad effekt	Konkretiserar en åtgärd och beskriver vad den ska leda till. Underlättar på så sätt uppföljningen av åtgärder.
Styrdokument	Visar om åtgärden finns i, eller kan kopplas till genomförandet av, ett befintligt styrdokument (t.ex. program eller handlingsplan).

Inriktningsmål

Kommunfullmäktiges inriktningsmål 1 Den gemensamma överförmyndarnämnden ska ha en jämfäställd och hållbar ekonomi

Överförmyndarnämnden ska motverka orättvis fördelning av makt och resurser mellan kvinnor och män, flickor och pojkar. Nämndens uppföljning ska synliggöra skillnader mellan kön där det är relevant (gender budgeting). Kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter och ska ges lika villkor och möjligheter att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling. Nämnden ska vara en drivande aktör i jämfäställdhetsarbetet och främja jämfäställdhet såväl inom organisationen som i samhället i stort.

Uppdrag: Genomföra en årlig kartläggning av hur nämndernas resurser kommer män och kvinnor tillgodo i syfte att omfördela resurser för att främja jämfäställdhet och likvärdighet.

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Nämndens ekonomi följs upp regelbundet genom ägarsamråd och månadsrapportering till nämnden	En ekonomi i balans
Kartlägga skillnader i fördelning av resurser mellan könen	En god och jämfäställd service till invånarna

Nämndens strategi för att nå målet:

Nämnden ska använda sina resurser på ett hållbart sätt och samtidigt arbeta förebyggande så att den ekonomiska planeringen följs. Tillsammans med en noggrann uppföljning skapar detta förutsättningar för en ekonomisk hållbarhet som förhindrar att kostnaderna överförs på kommande generationer. Nämnden har en god ordning för detta som ska upprätthållas och uppföljning sker genom skriftliga månadsrapporter över det ekonomiska läget till nämndledamöterna.

Nämnden arbetar ständigt för att säkerställa likabehandling i myndighetsutövningen. Det ska vara en jämn fördelning av makt och inflytande, där alla invånare ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva och forma villkoren för de beslut som fattas. Detta medför ett behov för nämnden att utreda om det förekommer omotiverade skillnader baserat på könstillhörighet och vad detta i så fall beror på.

Nämndmål: Överförmyndarnämnden ska tillse att dess servicenivåer upprätthålls

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Integrera ett jämfäställdhetsperspektiv i förvaltningens informationsmaterial	Ett könsneutralt material som är inkluderande och som har ett språk som är enkelt att förstå (klarspråk)
Utbildning i jämfäställdhet för nämndens ledamöter	Ökad kunskap och medvetenhet om jämfäställdhet vilket garanterar en likvärdig service och kvalitet i myndighetsutövningen

Nämndens strategi för att nå målet:

Servicenivån ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv, vilket innebär att servicen ska vara lika oavsett kön. Förvaltningen kommer att fortsätta sitt arbete med att se över brevmallar och informationsmaterial utifrån klarspråk och likabehandling. En tillgänglig och begriplig kommunikation, där aktörer behandlas lika och förstår vad förvaltningen eller nämnden skriver, är viktigt för att den enskilde ska ha det bra och få sina rättigheter tillgodosedda.

Indikatorer

Jämställd och hållbar ekonomi						
Indikator	Nuvärde			Jämförvärde	Målsättning	Trend
	Totalt	Kvinnor	Män			
Ekonomiskt överskott eller underskott i förhållande till budget	-	-	-	Överskott 2020	Nyttjande av resurser enligt plan	➔
Andel nya ställföreträdare som är kvinnor	75	47	28	Ökat antal kvinnor i jämförelse med 2019	Jämställd rekrytering	↗
Andel nya ställföreträdare som är män	75	47	28	Minskat antal män i jämförelse med 2019	Jämställd rekrytering	↘
Andel informationsmaterial som innehåller ett inkluderande och könsneutralt språk	-	-	-	En översyn pågår sedan 2019	Nämndens målgrupp upplever lika förutsättningar oavsett kön	↗

Kommunfullmäktiges inriktningsmål 2

Uppsala län ska vara tryggt och attraktivt att leva, verka och vistas i

Med gemensamma prioriteringar arbetar vi och polisen för nolltolerans mot brott och för ett tryggare län på både kort och lång sikt. Samarbetet mellan kommunala förvaltningar och bolag, polismyndigheten, brottsförebyggande rådet, övriga myndigheter och civilsamhälle ska fördjupas och effektiviseras för att förebygga, förhindra och bekämpa kriminalitet. Myndighetsamverkan ska öka för att bekämpa den organiserade brottsligheten, de kriminellas ekonomi och bekämpa utnyttjande av välfärdssystemen.

Nämndmål: Överförmyndarnämnden ska arbeta på ett strukturerat sätt för att motverka välfärdsbrottslighet

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Utökad granskning av assistansersättningar	Policy för trygghet och säkerhet	Nämnden får kännedom om misstänkta omständigheter som kan underrättas berörd myndighet

Nämndens strategi för att nå målet:

Den 1 januari 2020 skärptes lagen om underrättelseskyldighet vid felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. Det innebär att överförmyndarnämnden har en skyldighet att underrätta berörd myndighet om det finns misstanke om felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen. För överförmyndarnämndens del har detta främst blivit aktuellt vad gäller utbetalning av assistansersättningar från kommun eller Försäkringskassan. Nämnden ska därför införa en rutin för att närmare titta på assistansersättningar i samband med granskningen av årsräkningar årligen. Vid misstanke om en felaktig utbetalning ska nämnden på ett strukturerat sätt underrätta berörd myndighet.

Nämndmål: Granskningen av årsräkningar ska vara klar senast den 1 september 2021

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Individuella mål	Tydliga mål och uppföljning säkerställer leverans
Delmål på förvaltningsnivå	Måluppföljning med möjlighet till ändrade prioriteringar
Utveckla möjligheterna att kunna erbjuda ställföreträdarna digital inlämning av redovisning	Smidigare och mer invånarvänlig verksamhet

Nämndens strategi för att nå målet:

Granskning av ställföreträdarnas årsräkningar utgör en viktig och omfattande del av nämndens tillsynsarbete. Årsräkningen är en sammanställning över huvudmannens ekonomi och i den redovisas hur ställföreträdaren har förvaltat huvudmannens medel och tillgångar under det gångna året. Utöver årsräkningen lämnar ställföreträdaren även en redogörelse över utfört arbete. Årsredovisningen används sedan som underlag för att beräkna ställföreträdarens arvode. Överförmyndarnämnden ska sträva efter att utveckla sin plattform för inlämning av redovisning digitalt så att den blir mer användarvänlig och används i större utsträckning.

Enligt lag ska ställföreträdare före den 1 mars varje år lämna in sin årsredovisning till överförmyndaren. Nämndens mål är att förvaltningen senast den 1 september ska ha färdigställt granskningen av samtliga årsräkningar, vilket innebär att under perioden januari till september utgör granskningen en stor del av förvaltningens arbetsuppgifter. En noggrann och effektiv granskning av årsräkningar gör att oegentligheter snabbt kan upptäckas och åtgärdas.

I granskningsarbetet ska det under året genomföras ett antal fördjupade granskningar, så kallade totalrevisioner. Dessa fördjupade granskningar innebär en mer ingående kontroll av underlag gällande ställföreträdarens redovisning. Arbetet med detta redovisas i enlighet med nämndens internkontrollplan för 2021.

Indikatorer

Granskning av årsräkningar						
Indikator				Jämförvärde	Målsättning	Trend
	Totalt	Kvinnor	Män			
Delmål 1 - vecka 7	-	-	-	Mål 2019 - 798	822	↗
Delmål 2 - vecka 13	-	-	-	Mål 2019 - 1603	1507	↘
Delmål 3 - vecka 19	-	-	-	Mål 2019 - 2211	2150	↘
Delmål 4 - vecka 25	-	-	-	Mål 2019 - 2859	2944	↗
Andel av ställföreträdarna som lämnar in sin redovisning digitalt	-	-	-	2% 2019	20%	↗

Kommunfullmäktiges inriktningsmål 4 Uppsala län ska vara jämlikt och inkluderande med goda förutsättningar för folkhälsa och livskvalitet

Den 1 januari 2020 blev FN:s konvention om barns rättigheter svensk lagstiftning. Vårt arbete ska utgå från barnkonventionens fyra huvudprinciper som handlar om alla barns lika värde och rättigheter (artikel 2), att vid alla beslut som rör barn ska i första hand beaktas det som bedöms vara barnets bästa (artikel 3), varje barns rätt till liv, överlevnad och utveckling (artikel 6) samt barnets rätt att uttrycka sin mening och höras i alla frågor som rör barnet (artikel 12).

Nämndmål: Överförmyndarnämnden ska tillse att barnets bästa alltid sätts i främsta rummet

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Barnärenden ska vara en enskild del av introduktionen för nyanställda	Nyanställda får kännedom om vikten av att barnärenden hanteras i särskild ordning
Barn ska få yttra sig i ärenden som gäller denne om det är lämpligt med hänsyn till barnets ålder och frågans art	Barnets inkluderas i ärenden som berör denne

Nämndens strategi för att nå målet:

Sverige ratificerade barnkonventionen redan 1990, vilket innebär att nämnden sedan länge arbetat utifrån ett barnperspektiv, att barnets bästa och rättigheter alltid ska komma i första rummet. Inkorporeringen av konventionen har gett ett utvecklat och tydligare barnrättsfokus samtidigt som det kommer vidga barnets rätt att yttra sig i alla åtgärder som rör barnet. Vid utarbetandet av nya rutiner och arbetsbeskrivningar ska alltid barnperspektivet tas med som en särskild omständighet som ska beaktas. Nyanställda ska få en särskild introduktion i ärenden som gäller barn.

Indikatorer

Barnets bästa i fokus		
Indikator	Målsättning	Trend
Andel nyanställda som får en genomgång av ärenden som gäller barn	Alla medarbetare ska ha fokus på barnets bästa	↗

Kommunfullmäktiges inriktningsmål 7

Den gemensamma överförmyndarnämnden ska vara äldrevänlig och invånare med funktionsvariationer ska uppleva trygghet, frihet och tillgänglighet

Uppsala läns invånare har möjlighet till ett aktivt liv. Invånare med funktionsvariationer ska uppleva trygghet, frihet och tillgänglighet. Alla har rätten att bestämma över sitt liv och styra sin vardag. Stöd, vård och omsorg har god kvalitet och utformas utifrån individens behov och förutsättningar. Grupper som har störst behov beaktas särskilt och skyddet för utsatta barn stärks.

Nämndmål: Överförmyndarnämnden ska tillse att äldre och personer med funktionsvariationer upplever trygghet, frihet och tillgänglighet genom att ha tillräckligt med ställföreträdare

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Strukturerad rekrytering av ställföreträdare	Det finns tillräckligt med ställföreträdare att matcha mot huvudmännen
12 rekryteringsträffar för Uppsala, 2 rekryteringsträffar för samverkanskommunerna och 1 extra rekryteringsinsats under hösten	Rekrytering av nya ställföreträdare
Genomföra digitala rekryteringsinsatser	Öka digital medvetenhet hos nya ställföreträdare och göra tillfällena mer tillgängliga
Alla nya ställföreträdare ska erbjudas ett matchat första uppdrag	Få in fler gode män i verksamheten
Jämställd rekrytering av ställföreträdare	Synliggöra eventuellt behov av riktade rekryteringsinsatser
Utvärdera genomförda rekryteringsträffar	Skapa möjlighet till förbättring och utveckling av rekryteringsträffarna
Riktad rekrytering av ställföreträdare	Tillvarata huvudmannens önskemål i högre grad

Nämndens strategi för att nå målet:

Det är viktigt att de av Uppsala läns invånare som behöver stöd i form av en god man eller förvaltare ska kunna känna både trygghet och frihet med detta. Därför ska överförmyndarnämnden alltid arbeta så att det finns tillräckligt med ställföreträdare att föreslå till tingsrätten. "Tillräckligt med ställföreträdare" innebär att det behövs ett årligt tillskott av ungefär 80 nya ställföreträdare. Överförmyndarnämnden ska alltid arbeta för en jämställd tillsättning och rekrytering av ställföreträdare utan omotiverade skillnader mellan könen.

Överförmyndarnämnden står inför utmaningen att ställföreträdarna blir äldre samtidigt som det är svårt att rekrytera nya ställföreträdare. Det är därför viktigt att de genomförda rekryteringsinsatserna utvärderas i syfte att kunna förbättra och effektivisera rekryteringen av nya ställföreträdare. När information samlas in för utvärderingen ska särskild hänsyn tas till dataskyddsförordningen GDPR (General Data Protection Regulation). Inför 2021 så ska alla nya ställföreträdare erbjudas ett matchat första uppdrag. Med matchning så hoppas nämnden inte bara ge nya ställföreträdare

tryggheten av ett relativt sett mer överblickbart uppdrag innan de växlar upp utan också ta tillvara på nya ställföreträdarens kompetens och erbjuda dem mer kvalificerade uppdrag, när så är lämpligt.

För att nå rekryteringsmålen, på såväl kort som lång sikt, ska överförmyndarnämnden fortsätta med utvecklingsarbetet gällande rekrytering av ställföreträdare. Covid-19-pandemin har allt sedan våren 2020 påverkat nämndens arbete i flera hänseenden och bland annat så har alla rekryteringsträffar allt sedan våren skett på distans. Under 2021 kommer detta att fortsätta så länge samhällsläget kräver det. Nämnden avser att dra lärdomar av detta arbetssätt i syfte att utveckla verksamheten.

Nämndmål: Ställföreträdare ska erbjudas nödvändig utbildning och kompetensutveckling

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Utbildning för nya ställföreträdare	Bättre förutsättningar för ställföreträdarna att utföra sina uppdrag på ett korrekt sätt
Information- och utbildningsinsatser riktad mot boendepersonal, biståndshandläggare och kuratorer	Ökad kunskap om nämndens verksamhet hos viktiga samverkanspartners
Genomföra en motiverande föreläsning per år	Ställföreträdarna ges möjlighet till kompetensutveckling i sitt uppdrag
Genomföra digitala utbildningar	Öka digital medvetenhet hos ställföreträdarna och göra utbildningarna mer tillgängliga

Nämndens strategi för att nå målet:

Sedan 2015 finns ett krav på att överförmyndarnämnden ska erbjuda ställföreträdarna utbildning. Om ställföreträdare redan från början får kännedom om sina rättigheter, skyldigheter, uppdragets innebörd och vikten av likabehandling ger det bättre förutsättningar för att uppdragen utförs på ett korrekt sätt. Nämnden ska därför arbeta för att ordna en utbildning i digital form.

Det är inget krav att ställföreträdare ska genomgå en utbildning varför många nya ställföreträdare väljer att endast skriva förvaltningens kunskapstest. Nämnden har därför valt att anordna en föreläsning som behandlar aktuella ämnen och ger ställföreträdarna möjlighet att knyta kontakter med andra ställföreträdare. Att erbjuda kompetensutveckling till redan utsedda ställföreträdare skapar bättre förutsättningar för att uppdragen utförs med hög kvalitet. Det i sin tur minskar risken för att huvudmän lider rättsliga eller ekonomiska förluster.

Indikatorer

Rekrytering och information						
Indikator	Nuvärde			Jämförvärde	Målsättning	Trend
	Totalt	Kvinnor	Män			
Antal nya ställföreträdare	75	47	28	69 st 2019	Ökning	↗
Antal ställföreträdare som fått ett första uppdrag	35	27	8	46 st 2019	Ökning	↘
Antal digitala rekryteringsinsatser	12	-	-	0 st 2019	Ökning	↗
Antal genomförda utbildningar för nya ställföreträdare	0	-	-	2 st 2019	2 st per år	↘
Antal informationstillfällen riktade mot boendepersonal, biståndshandläggare och kuratorer	5	-	-	8 st 2019	Ökning	↘
Antal genomförda digitala utbildningar	0	-	-	0 st 2019	2 st per år	→

Kommunfullmäktiges inriktningsmål 8

Hos den gemensamma överförmyndarnämnden ska ingen lämnas utanför och invånare, organisationer och näringsliv ska vara delaktiga i att utforma samhället

Ingen ska lämnas utanför. Det är en av de övergripande principerna i Agenda 2030, och något som bör genomsyra nämndens arbete för att uppnå de 17 globala målen för hållbar utveckling. Överförmyndarnämnden behöver utforma sin service för att tillgodose och möta invånarnas behov och förväntningar på bästa sätt. Överförmyndarnämnden ska systematiskt arbeta för att identifiera särskilda behov och göra anpassningar för att nå alla på lika villkor för att skapa ett jämlikt och interkulturellt samhälle. För att åstadkomma detta behöver verksamheterna utarbeta en systematik för att identifiera och möta målgrupper med särskilda behov. Behoven ska vara utgångspunkt när överförmyndarnämnden agerar, kommunicerar och prioriterar.

Uppdrag: Öka kunskapen om och utarbeta en systematik för att skapa likvärdiga möjligheter för invånarna att vara delaktiga i nämndens utveckling.

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Månadsrapportering till nämnd med statistik på besvarade telefonsamtal	Nämndens servicenivåer upprätthålls
Genomföra fördjupad granskning avseende "sörja för person" och "bevaka rätt"	Säkerställa att den som har god man eller förvaltare har så bra livskvalitet som möjligt
Nämndens ledamöter samt medarbetare ska ges möjlighet till utbildning om olika funktionsvariationer	Ökad förståelse för nämndens målgrupp och därmed ökad inkludering

Nämndens strategi för att nå målet:

Att delta i det som händer i samhället är en rättighet och en förutsättning för demokrati. Förutsättningarna att utnyttja sina demokratiska rättigheter är inte jämlikt fördelade. Överförmyndarnämnden ska därför utveckla arbetet med att öka alla samhällsgruppers deltagande och möjligheterna till dialog ska öka. Det ska vara enkelt att komma i kontakt med nämnden och att hitta rätt information. Nämndens ledamöter samt medarbetare ska därför erbjudas utbildning för att lära sig mer om olika funktionsvariationer.

Nämndens tillsyn över ställföreträdarens utförda uppdrag syftar till att säkerställa att ställföreträdaren bevakar och tillgodoser huvudmannens personliga intressen i olika avseenden. Medel och tillgångar ska användas så att huvudmannen har en så bra livskvalitet som möjligt. Därför genomför förvaltningen varje år en fördjupad kontroll av ett antal slumpmässigt utvalda ärenden, där exempelvis huvudmannens boende, kontaktperson, dagverksamhet, ledsagare eller boendestöd kontaktas för att svara på ett antal förutbestämda frågor. När den fördjupade granskningen är genomförd sammanställs resultatet i en rapport.

Nämnden ska utveckla sina verksamheter och sin service tillsammans med invånare, intressenter och medarbetare. Invånare som hör av sig med synpunkter och felanmälningar ska ses som en möjlighet att förbättra nämndens verksamhet. Medarbetares kunskap och erfarenheter bidrar till ständig utveckling av verksamheten.

Indikatorer

Fördjupad kontroll och service						
Indikator	Nuvärde			Jämförvärde	Målsättning	Trend
	Totalt	Kvinnor	Män			
Antal fördjupade kontroller där det finns synpunkter	5%	-	-	4% 2019	Minskning	↘
Antal besvarade telefonsamtal	7433	-	-	6835 st 2019	Ökning	↗

Kommunfullmäktiges inriktningsmål 9

Den gemensamma överförmyndarnämndens medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta medborgarna

Överförmyndarnämnden ska som attraktiv arbetsgivare utveckla ett inkluderande och normkritiskt förhållningssätt. Överförmyndarnämnden har ledare som fungerar som kulturbärare i förbättring, förändring och medskapande. Överförmyndarnämnden har medarbetare med rätt kompetens att möta invånare, företag, organisationer och besökare. Ett aktivt arbete för ett jämställt och hållbart arbetsliv där god social och organisatorisk arbetsmiljö kombineras med bra villkor och utvecklingsmöjligheter lägger grunden till förmågan att både attrahera och behålla medarbetare. Hos överförmyndarnämnden gäller lika lön för lika arbete och alla medarbetare har rätt till heltid.

Uppdrag: Minska sjukfrånvaro genom att stärka arbetet med hälsofrämjande arbetssätt och hållbar arbetsmiljö.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Bevara låg korttidssjukfrånvaro genom tidiga aktiviteter	Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö	Förebygga ökad sjukfrånvaro

Strategi för att genomföra uppdraget:

Överförmyndarförvaltningens medarbetare ska uppmuntras till en hälsosam livsstil. Nämndens arbetsmiljöarbete ska i första hand vara hälsofrämjande och förebyggande. Antalet medarbetare med upprepad korttidssjukfrånvaro ska minska. Systematik och väl fungerande rutiner är en garant för att nämnden ska kunna säkerställa en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö för alla chefer och medarbetare.

Nämndmål: Överförmyndarförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsplats

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Flexibel fysisk arbetsplats och ett digitalt arbetssätt	Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö	Större frihet för medarbetarna att arbeta på det sätt som passar dem
Löpande dialog mellan chef och medarbetare om mål, arbetsuppgifter och individuell utveckling	Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö	Medarbetarna ska ges möjlighet till medbestämmande i sina arbetsuppgifter, mål och utveckling

Nämndens strategi för att nå målet:

Nuvarande och kommande medarbetare ska möta en arbetsgivare som tar väl tillvara på den mångfald som samhället erbjuder. Nämnden ska vara inkluderande, normkritisk och erbjuda en rättvis och jämställd arbetsplats där frisknärvaron ska öka. Ett aktivt, förebyggande arbete för ett hållbart arbetsliv där god social och organisatorisk arbetsmiljö kombineras med attraktiva villkor och goda

utvecklingsmöjligheter lägger grunden till förmågan att behålla rätt kompetenser över tid.

God organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö utvecklas genom en löpande dialog mellan chefer och medarbetare. Alla medarbetare är medledare när det kommer till sin egen arbetsmiljö och arbetssituation. Medledarskap står för det ansvar för arbetsmiljö och arbetssituation som varje medarbetare, oavsett roll, har.

Uppdrag: Överförmyndarnämnden ska ha ett kulturbärande ledar- och medarbetarskap, som säkrar leveranser av hög kvalitet, verksamhetsutveckling och medledarskap.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Fortsätta arbeta teambaserat	Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan	Skapa goda förutsättningar till att stärka ledarskap, verksamhetsutveckling och måluppfyllelse

Nämndens strategi för att nå målet:

I en utmanande omvärld med stort förändringstryck och höga förväntningar från innevånare, organisationer, näringsliv, besökare och medarbetare har förvaltningens ledare ett komplext uppdrag. Ledarskapet ska stimulera medarbetare till aktivt medskapande och chefen ska tillsammans med sina medarbetare förändringsleda, driva förbättringsarbete och skapa förutsättningar för verksamhetsutveckling.

Överförmyndarnämndens värdegrund är den gemensamma utgångspunkten för både chefer och medarbetare i arbetet med förändring, förbättring och utveckling. Nämnden ska arbeta långsiktigt och strukturerat med chefs- och teamledarutveckling och ha tydliga processer för kompetensförsörjning, ersättningsplanering, rekrytering och karriäromställning för chef och teamledare.

Att arbeta teambaserat skapar möjlighet till tydligare måluppföljning, ett mindre sårbart arbetssätt samt skapar utrymme för verksamhetsutveckling där alla medarbetare på förvaltningen ges möjlighet att delta.

Indikatorer

Arbetsmiljö-, och villkor						
Indikator	Nuvärde			Jämförvärde	Målsättning	Trend
	Totalt	Kvinnor	Män			
Totalindex Medarbetarundersökning	81%	-	-	78% 2019	Ökning	↗
Medarbetare med många frånvarotillfällen	3	3	0	2 st 2019	Minskning	→

Budget 2021

Nämndens driftbudget

Överförmyndarnämnden	mnkr		mnkr
	Beslutad budget 2020	Prognos 2020	Budget 2021
Belopp i miljoner kronor			
Statsbidrag	0,3	0,5	0,3
Försäljning verksamhet andra kommuner samt övriga externa intäkter	15,1	14,4	14,9
Summa intäkter	15,4	14,9	15,2
Personalkostnader	-14,8	-14,3	-15,0
Uppdragstagare	-15,8	-15,0	-15,1
Övriga kostnader	-6,9	-6,4	-6,9
Avskrivningar	-0,2	-0,1	-0,2
Summa kostnader	-37,7	-35,8	-37,2
Finansiella kostnader	0,0	0,0	0,0
Summa nettokostnader¹	-22,3	-20,9	-22,0
Kommunbidrag			
Politisk verksamhet (1)	17,8	17,8	19,8
Särskilt riktade insatser (6)	4,5	4,5	2,2
Summa kommunbidrag	22,3	22,3	22,0
Resultat	0,0	1,4	0,0

1) Nämnders nettokostnader omfattar även finansiella kostnader och intäkter.

Bilaga 1 Uppföljningsplan

Nämnden gör följande uppföljning:

- Uppföljning av ärenden: individuppföljning görs när nämndens interna kontroll följs upp kvartalsvis
- Händelsestyrd uppföljning: det vill säga uppföljning utifrån signaler om att något inte står rätt till. Det görs när nämnden hanterar individärenden exempelvis klagomål på gode män och förvaltare
- Uppföljning av nämndens verksamhetsplan
- Uppföljning av nämndens internkontrollplan

Vad som händer om uppföljningarna visar brister:

Vid varje delårsuppföljning och vid årsbokslutet bedömer nämnden i vilken mån den bidragit till att förverkliga kommunfullmäktiges inriktningsmål, kommunfullmäktiges uppdrag och nämndens egna mål. Bedömningen baseras på uppföljningen av nämndens åtgärder med stöd av indikatorer. Vid dessa tillfällen följs även den interna kontrollen upp och nämnden fattar beslut om åtgärder i fall den visar på avvikelser eller brister.

Nämnden följer upp klagomål på gode män och förvaltare vid varje nämndsammanträde. I de fall nämnden bedömer att ställföreträdaren är olämplig kan nämnden fatta beslut om att hen skall bytas ut.

Nämnden följer upp sitt ekonomiska läge kontinuerligt under året och redovisar ett periodiserat resultat månadsvis. Detta innebär att nämnden varje månad jämför det ackumulerade resultatet med budget och gör en helårsprognos. Alla kostnader och intäkter ska så långt som möjligt belasta rätt period för att ge rättvisande information om nämndens ekonomiska läge.

En fördjupad uppföljning per verksamhetsområde och delverksamhet sker per mars, per augusti samt i årsbokslut. Den ekonomiska uppföljningen redovisas till nämnden på minst samma nivå som i budget. I de fall uppföljningen visar avvikelser mot förväntat resultat, ska nämnden besluta om åtgärder.

Bilaga 2 Långsiktig målsättning

Inledning

Överförmyndarnämnden ska på längre sikt arbeta med en tydlig vision och målsättning. Syftet är att stärka nämndens utveckling och ha en kontinuitet i de förändringar som genomförs. Förändringar tar tid och sträcker sig ofta över många år samtidigt som moment som redan är välfungerande behöver stärkas för att kunna fortlöpa över tid. Målen som beskrivs i verksamhetsplanen ska följa andan i de långsiktiga målsättningar som nämnden beslutat om. Vid förändrade omständigheter kan nämnden behöva revidera sina långsiktiga mål vilket då ska ske i samband med beslut om en ny verksamhetsplan.

Rättssäkerhet

Överförmyndarnämndens verksamhet ska vara rättssäker för den enskilde och sträva efter ett högt förtroende från medborgarna i länet. Detta kräver en hög saklighet, kompetens och förståelse från medarbetarna på förvaltningen samt nämndens ledamöter. Lagar och regler ska alltid efterföljas och när det finns möjlighet till flexibilitet ska denna nyttjas till den enskildes bästa. Kvaliteten på handläggningen av nämndens ärenden ska följas upp genom en väl utarbetad intern kontroll.

Tillgänglighet

Nämndens verksamhet ska utåt sett vara tillgänglig för medborgarna genom en tydlighet och ett klart språk i alla sammanhang. Nämndens informationsmaterial ska regelbundet ses över och anpassas efter mottagaren. Det ska vara tydlig för den som tar del av nämndens information i olika forum vad nämndens uppdrag är och hur de kan söka nämndens stöd.

Arbetsmiljö

Överförmyndarnämnden ska kunna kalla sig en modern arbetsplats. För att kunna göra det krävs att förvaltningen arbetar för att möjliggöra ett flexibelt och digitalt arbetssätt i alla processer. Syftet är att stärka arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron och personalomsättningen. I förlängningen leder detta till att nämndens arbete drivs av engagerade och effektiva medarbetare.