

Aktiverande styrdokument

Datum:  
2023-02-13

Beslutsfattare:  
Nämnd

Dokumentansvarig:  
Susanna Sandström

# Verksamhetsplan och budget 2023 – 2025

Översiktsplan

Mål och budget

**Verksamhetsplaner och affärsplaner**

Program

Handlingsplaner och övriga planer

# Innehåll

Inledning .....	3
Nämndens uppdrag.....	3
Politisk plattform .....	3
Omvärld och förutsättningar.....	4
Syftet med nämndens verksamhetsplan och budget .....	4
Begrepp som används i verksamhetsplanen .....	5
Kommunfullmäktiges fokusmål.....	6
Fokusmål 1: Uppsala ska säkra en stark ekonomi och värna välfärden.....	6
Fokusmål 2: Uppsala ska ha ett välmående näringsliv och skapa fler jobb.....	11
Fokusmål 3: Uppsala ska leda klimatomställningen .....	12
Fokusmål 4: Uppsala ska bli tryggare med jämlika livsvillkor .....	13
Budget 2023 .....	20
Nämndens driftbudget.....	20
Nämndens investeringar.....	20
Bilaga 1 Uppföljningsplan .....	21
Bilaga 2 Långsiktiga målsättning .....	22

## 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

Överförmyndarnämndens tillsyn 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, förmyndarskapsförordningen och lagen om god man för ensamkommande barn.

## Politisk plattform

Den gemensamma överförmyndarnämnden bildades 2011 och organisationsformen möjliggörs genom att kommunallagen tillåter kommunerna att samarbeta 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.

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.

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

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.

## Överförmyndarnämnden arbetar utifrån Agenda 2030 och FN:s 17 globala hållbarhetsmål

En hållbar utveckling tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. Det innebär att social välfärd, ekonomisk tillväxt och ekologisk balans eftersträvas för både dagens och morgondagens invånare. FN:s agenda för hållbar utveckling balanserar de tre dimensionerna: den ekonomiska, den sociala och den ekologiska hållbarheten.

Målen i Agenda 2030 är integrerade i kommunfullmäktiges fyra fokusmål som styr den kommunala verksamheten och strävar mot att skapa en gemensam riktning och förändring i hela den kommunala verksamheten. De sätter fokus på ett gott liv i ett hållbart samhälle och en modern kommun.

## Omvärld och förutsättningar

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.

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.

Nämnden följer den digitala utvecklingen inom relevanta områden för att kunna säkerställa en effektiv och rättssäker överförmyndarverksamhet överlag. Det finns utvecklingsmöjligheter med nämndens verksamhetssystem som är aktuella att bevaka framöver. Det gäller till exempel digitala uttagsansökningar, digital brevlåda och digital arkivering. I slutet av 2021 beslutade överförmyndarnämnden att anta en ny informationshanteringsplan som ersatte befintlig bevarande-, och gallringsplan. Den nya informationshanteringsplanen innebär att färre handlingar ska sparas på papper och att huvuddelen av inkommande handlingar i stället sparas digitalt.

Under våren 2021 presenterades SOU 2021:36 God man och förvaltare – en översyn som föreslår en rad ändringar inom området för överförmyndarnämndens verksamhet. Bland annat föreslås nya begrepp vad gäller omfattningen av ett uppdrag, högre krav på ställföreträdarna vad gäller redovisning och en ökad beslutanderätt för överförmyndarna. Den ökade beslutsrätten för överförmyndarna innebär att beslut om anordnande, jämkning och upphörande i ovtistiga godmanskap flyttas från tingsrätterna till överförmyndarna. Det finns också förslag på införandet av en ny myndighet som ska arbeta med framtagande av föreskrifter, vägledning, utbildningsmaterial, statistik och att tillhandahålla ett nationellt ställföreträdaregister. Förändringarna var planerade till den 1 jan 2023 men har skjutits upp på obestämmd tid.

## Syftet med nämndens verksamhetsplan och budget

Nämndens verksamhetsplan och budget beskriver hur nämnden ska förverkliga kommunfullmäktiges övergripande styrdokument Mål och budget 2023 – 2025. Nämnden följer upp sin verksamhetsplan och budget i samband med kommunens gemensamma uppföljning per april, delårsbokslutet per augusti och årsbokslutet. Nämnden ansvarar för att löpande följa upp och analysera utvecklingen inom sina respektive verksamhetsområden.

Nämnden har sedan tidigare beslutat om en plan för intern kontroll. Överförmyndarförvaltningen ansvarar för att omsätta planerna i praktisk handling.

## Begrepp som används i verksamhetsplanen

Begrepp	Beskrivning
Fokusmål	Kommunfullmäktiges mål i <i>Mål och budget</i> . Nämnden konkretiserar fokusmålen genom att beskriva åtgärder till uppdragen och vid behov komplettera med grunduppdrag, nämndmål, strategier, åtgärder och indikatorer.
Uppdrag	Uppdrag som ges till nämnden genom kommunfullmäktiges Mål och budget eller genom beslut som fattas under året av kommunfullmäktige och/eller kommunstyrelsen. Till uppdrag från Mål och budget tar nämnden fram åtgärder och vid behov strategier för att beskriva hur nämnden genomför uppdragen.
Grunduppdrag	Nämndens grunduppdrag enligt reglementet. Utvecklingen av grunduppdraget beskrivs med nämndmål med åtgärder och/eller indikatorer.
Nämndmål	Nämnden kan för att bidra till måluppfyllelse konkretisera fokusmålen genom att formulera egna nämndmål med tillhörande strategier och åtgärder. Under fokusmål 1 finns kommungemensamma obligatoriska nämndmål inom arbetsmiljö och ledar-/medarbetarskap.
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 verksamhetsformerna.
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 2023 – 2025 för att sätta in åtgärderna i ett sammanhang.
Åtgärd	Visar vilka initiativ nämnden tar för att förverkliga sina nämndmål och uppdrag. Det kan exempelvis handla om att nämnden gör 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 gäller båda verksamhetsformerna eller enbart den ena eller andra.
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 (till exempel program eller handlingsplan).
Indikator	Indikatorer mäter trender, resultat och önskade effekter i när- och omvärld som kommunen behöver förhålla sig till. De ska kunna jämföras över tid och där det är möjligt med andra organisationer och kommuner. De kan användas i styrningen genom att sätta ett målvärde för respektive indikator för planperioden.

# Kommunfullmäktiges fokusmål

## Fokusmål 1: Den gemensamma nämnden ska säkra en stark ekonomi och värna välfärden

### Uppdrag 1. Frigöra tid och resurser till kommunens kärnverksamheter genom att effektivisera administrationen och minska den administrativa belastningen.

För att klara av välfärdsuppdraget behöver alla nämnder säkerställa en resurseffektiv verksamhet. Kommunkoncernens styrning och ledning ska bygga på tillit utan detaljstyrning. Genom att effektivisera stödprocesserna såväl inom respektive förvaltning som inom de kommunens gemensamma stödfunktionerna ska resurser frigöras till kommunens kärnverksamheter.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Effektivisera processer och manuell hantering genom digitalisering och robotisering	Handlingsplan för digital transformation	Tid frigörs och bidrar till en högre kvalitet och mer rättssäker myndighetsutövning

Tabell 1. Nämndens åtgärder till Uppdrag 1. Frigöra tid och resurser till kommunens kärnverksamheter genom att effektivisera administrationen och minska den administrativa belastningen.

#### Nämndens strategi för att nå målet:

Förvaltningens medarbetare ska fokusera på myndighetsutövningen för att hålla en hög kvalitet och säkerställa en rättssäker process. Genom att avlasta verksamheten från pappersbaserade processer och manuell hantering i för stor utsträckning frigörs tid för en mer effektiv handläggning av nämndens ärenden. I nuläget finns flera förslag på processer som kan digitaliseras eller robotiseras. Dessa följer upp i enlighet med arbetet som följer nämndens digitala färdplan.

### Uppdrag 3. Utveckla digitala välfärdstjänster för ökad samhällsnytta och ett mer effektivt resursutnyttjande.

En kombination av processkartläggningar, omvärldsbevakning och prioritering är grunden till den digitala färdplan som nämnden tog fram under 2021. Den digitala färdplanen har en tidshorisont på 6 år och ska revideras årligen. Här beskrivs förvaltningen önskade mål, effekter och aktiviteter kopplat till digitalisering. I den digitala färdplanen finns en åtgärd som möjliggör för den som är ställeförträdare att lämna in redovisningshandlingar digitalt. Denna åtgärd har bedömts särskilt viktig då det är nämndens främsta tillsynsverktyg och i dagsläget till stor del är en pappersbaserad process.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Arbeta i enlighet med en digital färdplan	Handlingsplan för digital transformation	Nämnden arbetar strukturerat för att modernisera dess arbetsätt
Tillhandahålla utbildning i digital redovisning	Handlingsplan för digital transformation	Möjliggöra ett digitalt arbetsätt för ställföreträdarna och förvaltningens medarbetare

Tabell 2. Nämndens åtgärder till Uppdrag 3. Utveckla digitala välfärdstjänster för ökad samhällsnytta och ett mer effektivt resursutnyttjande.

### Nämndens strategi för att nå målet:

Den digitala färdplanen är ett styrdokument som främst bygger på att digitaliseringsinsatser genomförs i en rimlig prioriteringsordning. De åtgärder som bedömts ge mest värde för medarbetare och kommuninvånare har prioriterats först om de tekniska möjligheterna finns. Den digitala färdplanen ses över och följs upp årligen eftersom området ständigt utvecklas och nya möjligheter uppenbarar sig.

I slutet av 2022 togs en ny e-tjänst för inlämning av redovisningshandlingar digitalt i bruk. För att få den nytta som är tänkt av e-tjänsten behöver den implementeras hos gruppen ställföreträdare som tar uppdrag som god man och förvaltare. Förvaltningens ska därför tillhandahålla utbildning som möjliggör att fler redovisar digitalt.

### Uppdrag 4. Stärka kompetensförsörjningen och säkerställa ett hållbart arbetsliv och hälsofrämjande arbetsätt inom nämndens verksamhet.

Nämnden ska ha en robust grundbemanning med kompetenta medarbetare och en hälsofrämjande arbetsmiljö. Det ska uppnås genom ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete med särskilt fokus på kompetensutveckling och kontinuerligt lärande och genom en god arbetsmiljö med hälsofrämjande arbetsätt. Anställningsformen ska i undantagsfall vara tidsbegränsad. Den upprepade korttidssjukfrånvaron ska minska och möjligheterna med ökad flexibilitet i arbetslivet tas tillvara. Kommunens friskvårdsbidrag utökas till 3000 kronor per år för att bidra till en bättre hälsa. Målsättningen är att skapa ett hållbart arbetsliv med lägre sjuktal, fler som arbetar heltid och fler som klarar av ett helt arbetsliv.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Arbeta i enlighet med beslutad kompetensförsörjningsplan	Riktlinje för nämndernas planering, uppföljning och interna kontroll	Säkra rätt bemanning samt främja medarbetarnas kompetensutveckling
Flexibel fysisk arbetsplats och ett digitalt arbetsätt	Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö	Större frihet för medarbetarna att arbeta på det sätt som passar dem
Bevara låg korttidssjukfrånvaro genom tidiga aktiviteter	Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö	Förebygga ökad sjukfrånvaro

Tabell 3. Nämndens åtgärder till Uppdrag 4. Stärka kompetensförsörjningen och säkerställa ett hållbart arbetsliv och hälsofrämjande arbetsätt inom kommunkoncernen.

### 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. 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. Nämnden ska därför arbeta i enlighet med beslutad kompetensförsörjningsplan för att säkerställa den individuella utvecklingen hos varje medarbetare och för att säkerställa en struktur för ersättare vid medarbetares frånvaro. Kompetensförsörjningsplanen ska också trygga en god kompetens överlag på förvaltningen och identifiera det fortbildningsbehov som finns.

Nämnden ska regelbundet följa upp arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet i den egna verksamheten. Nämndens systematiska arbetsmiljöarbete ska i första hand vara förebyggande och hälsofrämjande. Väl fungerande systematik, rutiner och den löpande dialogen mellan chef och medarbetare skapar förutsättningar för nämnden som arbetsgivare att säkerställa en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö. Alla medarbetare har därtill ett individuellt ansvar att aktivt bidra till en god arbetsmiljö.

Chefer och medarbetare ska uppmuntras till en hälsosam livsstil. Nämnden ska erbjuda en flexibel fysisk arbetsplats och ett digitalt arbetssätt för att främja konflikter mellan privat-, och arbetsliv.

### Nämndmål: Nämnden ska ha ett kulturbärande ledar- och medarbetarskap, som säkrar leveranser av hög kvalitet, verksamhetsutveckling, kontinuerligt lärande och medledarskap

I en utmanande vardag med stort förändringstryck och höga förväntningar på kommunal service har kommunkoncernens chefer och ledare har ett komplext uppdrag. Ledarskapet ska stimulera medarbetare till aktivt lärande och medskapande. Tillsammans med medarbetarna ska chefer driva förbättringsarbete och skapa förutsättningar för verksamhetens utveckling och kontinuerliga lärande genom den mångfald av erfarenheter och perspektiv som finns bland nämndens nuvarande och framtida medarbetare. Medarbetarskapet präglas av hög kompetens och ansvarstagande för uppdraget liksom ett professionellt förhållningssätt till kommuninnevånare, besökare och arbetskollegor.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Fortsätta utveckla och arbeta i enlighet med ett teambaserat arbetssätt	Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan	Skapa goda förutsättningar till att stärka ledarskap, verksamhetsutveckling och måluppfyllelse
Löpande dialog mellan chef och medarbetare om mål, arbetsuppgifter och individuell utveckling	Riktlinjer för hälsofrämjande arbetsmiljö, Arbetsgivarpolicy	Medarbetarna ska ges möjlighet till medbestämmande i sina arbetsuppgifter, mål och utveckling
Erbjuda utbildning för nämndens ledamöter inom aktuella ämnen	Riktlinje för nämndernas planering, uppföljning och interna kontroll	En effektiv och rättssäker nämndprocess

Tabell 4. Nämndens åtgärder till N1.2. Nämnden ska ha ett kulturbärande ledar- och medarbetarskap, som säkrar leveranser av hög kvalitet, verksamhetsutveckling, kontinuerligt lärande och medledarskap.



### Nämndens strategi för att nå målet:

Överförmyndarnämnden ska arbeta långsiktigt och strukturerat med chefs- och ledarutveckling. Detta genom tydliga och inkluderande processer samt rutiner och arbetssätt för kompetensförsörjning, ersättningsplanering, rekrytering, utveckling och karriäromställning för chefer och ledare. Ledarskapet ska stimulera medarbetare till aktivt medskapande och chefen ska tillsammans med sina medarbetare förändringsleda, driva förbättringsarbete och skapa förutsättningar för verksamhetsutveckling.

Varje medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan för att säkerställa trygghet och självsäkerhet i sin yrkesroll. Detta leder i förlängningen till medarbetare som känner arbetsglädje och effektivitet snarare än oro och osäkerhet inför sin arbetsituation. 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.

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.

### Nämndmål: Nämnden ska ha en ett jämlikt resursnyttjande

Överförmyndarnämnden ska motverka orättvis fördelning av makt och resurser. Nämndens uppföljning ska synliggöra skillnader där det är relevant. Alla medborgare 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 jämlikhetsarbetet och främja jämlikhet såväl inom organisationen som i samhället i stort.

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Nämndens ekonomi följs upp regelbundet genom ägarsamråd och månadsrapportering till nämnden	En ekonomi i balans
Integrera ett jämlikhetsperspektiv i förvaltningens kommunikation och informationsmaterial	Nämndens material är inkluderande och har ett språk som är enkelt att förstå

Tabell 5. Nämndens åtgärder till nämndmål: Nämnden ska ha ett jämlikt resursnyttjande.

### 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. Det medför ett behov för nämnden att utreda om det förekommer omotiverade skillnader och vad detta i så fall beror på.

**Indikatorer**

Indikator	2020	2021	2022	Mål
Genomförda utbildningsinsatser i digital redovisning	-	-	-	Ökning
Antal medarbetare med fler än 6 sjukfrånvarotillfällen	3	2	4	Minskning
Kvinnor	3	2	4	
Män	0	0	0	
Antal utbildningstillfällen för nämndens ledamöter	1	1	1	Ökning vid behov
Ekonomiskt överskott eller underskott i förhållande till budget	+3,1mnkr	+1,6mnkr	+0,24mnkr	Nyttjande av resurser enligt plan
Totalindex Medarbetarundersökning	81%	75%	77%	Ökning

Tabell 6. Nämndens indikatorer till fokusmål 1.

## Fokusmål 2: Uppsala ska ha ett välmående näringsliv och skapa fler jobb

### Uppdrag 10. Förenkla företagets vardag genom att utveckla en nytänkande, effektiv och rättssäker företagservice med hög kvalitet.

Uppsala är ett län där nya och befintliga företag ges förutsättningar att starta och växa. För att stimulera jobbtillväxt behöver det skapas bättre förutsättningar för fler företag att starta, etablera sig, ställa om och växa i länet. Företag och företagare ska mötas av bra service med hög tillgänglighet, god förståelse, effektiv handläggning och tydlig kommunikation. Nämndens anseende som affärspartner och som aktiv och framåtblickande samverkanspartner ska öka.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Ha handläggningstider som är rimliga och effektiva för näringslivet	Näringslivsprogram och handlingsplan	En god relation till näringslivet

Tabell 7. Nämndens åtgärder till Uppdrag 10. Förenkla företagets vardag genom att utveckla en nytänkande, effektiv och rättssäker företagservice med hög kvalitet.

#### Nämndens strategi för att nå målet:

I nämndens uppdrag ingår att ta ställning till och lämna beslut om tillstånd till vissa åtgärder som ställföreträdarna vidtar för sin huvudmans räkning. Det är exempelvis försäljning eller köp av fastighet, skuldsättning, uttag av pengar från överförmyndarspärade konton eller deltagande i ett arvskifte. Det innebär att flera av näringslivets aktörer såsom mäklare, banker och jurist-, och advokatbyråer är beroende av att förvaltningens handläggning sker rättssäkert och effektivt med rimliga handläggningstider. Nämnden ska därför ha handläggningstider som aldrig överstiger 10 arbetsdagar för ett komplett ärende som inte har en komplexitet utöver det vanliga.

### Uppdrag 12. Stärka Uppsalas position som internationell aktör och driva utveckling i och tillsammans med omvärlden.

Genom att driva och delta i relevanta och prioriterade samarbeten och hämta hem erfarenheter som hjälper verksamheten att utvecklas stärks Uppsalas förutsättningar i den internationella konkurrensen. Visat ledarskap och nya nätverk bidrar till att Uppsala kan attrahera fler nyetableringar. För att möta ekonomiskt utmanande tider samtidigt som behovet av utveckling kvarstår ska Uppsala kommun bygga strategisk kapacitet för att använda de möjligheter som erbjuds att söka extern finansiering genom EU:s fonder och program. När kommunens verksamheter deltar i eller driver EU-projekt ska det finnas en tydlig koppling till kommunens mål, planerad verksamhetsutveckling och en långsiktig plan för implementering av projektet i ordinarie verksamhet.

Nämnden verkar inte i en internationell sfär mer än undantagsvis och har därför inga åtgärder inom detta uppdrag.

## Fokusmål 3: Uppsala ska leda klimatomställningen

### Uppdrag 15. Öka takten i klimatomställningen för att minska växthusgasutsläppen och nå målet om ett klimatneutralt Uppsala län 2030 och klimatpositivt Uppsala senast 2050.

En koldioxidbudget införs för att löpande följa upp takten i utsläppsminskningar och säkerställa att de åtgärder som genomförs är tillräckliga för att växthusgasutsläppen ska minska i den takt som krävs för att ligga i linje med Parisavtalets åtagande. Från 2021 ska minskningen i Uppsala vara 10–14 procent per år till 2030. Koldioxidbudgeten ska tas fram för de kommunala verksamheternas klimatpåverkan och för länet som geografiskt område. Nämnden ska satsa på energiförsörjning och utveckling som främjar ett klimatpositivt samhälle, med särskilt fokus på utbyggnad av solenergi, hållbara transporter, hållbart byggande och kolinlagring.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Minska förbrukning på kansliet genom effektivisering och digitalisering	Miljö- och klimatprogram och handlingsplan	Minskad resursförbrukning och transporter

Tabell 8. Nämndens åtgärder till Uppdrag 15. Öka takten i klimatomställningen för att minska växthusgasutsläppen och nå målet om ett klimatneutralt Uppsala 2030 och klimatpositivt Uppsala senast 2050.

#### Nämndens strategi för att nå målet:

Förvaltningen arbetar fortsatt i stor utsträckning pappersbaserat vilket ger ett högre resursnyttjande av fram för allt papper än önskat. Genom att gå över till digitala lösningar i större utsträckning minskas förbrukningen av papper och även transporter i form av postdistribution.

## Fokusmål 4: Uppsala län ska bli tryggare med jämlika livsvillkor

### Uppdrag 20. Utveckla den gemensamma nämndens förmåga att förebygga och bekämpa ungdomsbrottslighet och kriminalitet.

Med gemensamma prioriteringar arbetar nämnden och polisen för nolltolerans mot brott och för ett tryggare Uppsala län på både kort och lång sikt. Samarbetet mellan kommunala förvaltningar och bolag, polismyndigheten, brottsförebyggande rådet, övriga myndigheter, näringsliv och civilsamhälle ska fördjupas och effektiviseras för att förebygga, förhindra och bekämpa kriminalitet. Kunskapsbaserat arbetsätt och beprövade metoder ska användas i syfte att vända utvecklingen i utsatta områden. Myndighetssamverkan ska öka för att bekämpa den organiserade brottsligheten, de kriminellas ekonomi och utnyttjande av välfärdssystemen.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Kartlägga välfärdsbrott inom nämndens tillsyn	Policy för trygghet, säkerhet och brottsförebyggande arbete	En effektiv tillsyn där oegentligheter upptäcks och kan motverkas
Fortlöpande utbilda förvaltningens medarbetare och ställföreträdare om välfärdsbrott	Policy för trygghet, säkerhet och brottsförebyggande arbete	Högre kompetens att identifiera och arbeta med eventuella oegentligheter
Kartlägga andra typer av kriminalitet inom nämndens tillsyn	Policy för trygghet, säkerhet och brottsförebyggande arbete	En effektiv tillsyn där oegentligheter upptäcks och kan motverkas
Utveckla nämndens lämplighetsprövning av nya ställföreträdare	Policy för trygghet, säkerhet och brottsförebyggande arbete	Förebyggande arbete för att minska möjligheten till oegentligheter som ställföreträdare

Tabell 9. Nämndens åtgärder till uppdrag 20. Utveckla nämndens förmåga att förebygga och bekämpa ungdomsbrottslighet och kriminalitet.

#### Nämndens strategi för att uppnå 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. Sedan 18 juni 2021 finns också en skyldighet för myndigheter att anmäla misstänkt felaktig folkbokföring.

Nämnden har sedan årsskiftet 2020/2021 en rutin för att närmare titta på assistansersättningar i samband med granskningen av årsräkningar årligen. Denna rutin ska fortlöpande utvärderas och utvecklas för att vassa nämndens tillsyn när det kommer till välfärdsbrottslighet. Vid misstanke om en felaktig utbetalning ska nämnden på ett strukturerat sätt underrätta berörd myndighet.

Nämnden har också sedan 2020 en rutin vid lämplighetsprövning av nya ställföreträdare där det ska säkerställas att den som tar uppdraget inte ska ha någon intressekonflikt i förhållande till personen som beviljats insatsen.

Nämnden ska vidare titta på en systematik för att kartlägga de brott som kan förekomma inom nämndens tillsynsområde. Därtill krävs fortbildnings och kompetensutveckling för förvaltningens medarbetare.

## Uppdrag 23. Påskynda integrationen för en snabbare etablering av nyanlända.

Integrationen ska främjas genom att stötta fler nyanlända att klara av skolan och etablera sig snabbare på arbetsmarknaden. Demokratistärkande arbete och insatser för att öka kunskapen om hur myndigheter fungerar ska genomföras tillsammans med ideella aktörer för att stärka tilliten till samhället. Nämnden ska bidra till att fler barn och unga tar del av fritidsaktiviteter nära sina hem och att andelen som är med i en förening, klubb, sällskap eller organisation ska öka. Alla utbildningsformer ska se till och följa upp att genomströmningen för nyanlända är snabb och att målgrupperna får relevant stöd för detta.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Ta fram och upprätthålla en strategi för eventuell ärendeökning av nyanlända	Handlingsplan för att främja mänskliga rättigheter och motverka diskriminering och rasism	Snabba insatser för den som har behov vilket ökar möjlighet till etablering i samhället

Tabell 10. Nämndens åtgärder till Uppdrag 23. Påskynda integrationen för en snabbare etablering av nyanlända.

### Nämndens strategi för att uppnå målet:

Överförmyndarnämndens ärendemängd är beroende av händelser i omvärlden som kan driva människor på flykt till Sverige. När det kommer ensamkommande barn till Sverige är Överförmyndarnämnden skyldig att skyndsamt utse en god man för barnet som kan företräda barnet i alla angelägenheter som kan vara aktuella i ett barns liv. Eftersom ärendemängden kan variera kraftigt är det viktigt att nämnden har en tydlig strategi och en beredskap för att kunna förordna en god man för det barn som har behov. Detta uppnår nämnden genom att ha en bank med ställföreträdare som tagit liknande uppdrag förut och kan tillfrågas igen. Nämnden ska ha en snabb beredskap för att kunna göra en lämplighetsprövning av ett stort antal ställföreträdare på kort tid.

## Uppdrag 24. Stärka arbetet med att främja psykisk hälsa och förebygga och hantera ökad psykisk ohälsa.

Den psykiska ohälsan ökar i samhället, även bland barn och unga. Psykisk ohälsa grundar sig bland annat i arbetslöshet, ekonomisk oro, isolering, utanförskap, hög arbetsbelastning, sorg och utsatthet för våld och förtryck. Att stärka skyddsfaktorer som trygg närmiljö, bra boende, utbildning, goda levnadsvanor, sociala relationer och aktiviteter som bidrar till meningsfullhet skapar förutsättningar för psykiskt välbefinnande. Nämnden behöver fokusera på främjande och förebyggande åtgärder, utveckla samverkan med Region Uppsala och civilsamhället, samt ge extra stöd till utsatta grupper.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Förkorta väntetiden för den som är i behov av insatser		Snabba åtgärder för att förebygga och motverka psykisk ohälsa

Tabell 11. Nämndens åtgärder till Uppdrag 24. Stärka arbetet med att främja psykisk hälsa och förebygga och hantera ökad psykisk ohälsa.

### Nämndens strategi för att uppnå målet:

Nämnden har sedan 2020 haft svårigheter att nå sitt mål för att rekrytera nya ställföreträdare. Det är viktigt med ett inflöde av nya ställföreträdare för att korta ner väntetiderna för att få en ställföreträdare. Nämnden har en rad åtgärder planerade för att rekrytera nya ställföreträdare och för att befintliga ställföreträdare ska vilja ta flera uppdrag. Åtgärderna går ut på bland annat en högre tillgänglighet för befintliga ställföreträdare delvis som stöd men också för att kompetensutveckla gruppen. Förvaltningen kommer också arbeta med en ny strategi för annonsering där vi kommer gå över från lokaltidningar till sociala medier och kartlägga i vilka områden det finns behov av annonseringsinsatser.

### Uppdrag 27. Utveckla nämndens krisberedskap och det civila försvaret i syfte att stärka samhällets motståndskraft.

Nämndens förmåga till civilt försvar tar sin utgångspunkt i nämndens krisberedskap och syftar till att inför och under höjd beredskap och ytterst krig, värna befolkningen, säkerställa de viktigaste samhällsfunktionerna samt bidra till Försvarsmaktens förmåga att möta ett väpnat angrepp. Planering för att minska sårbarheter, stärka kontinuitetshantering och öka förmågan att hantera samhällsstörningar behöver fortsätta och planeringen för civilt försvar stärkas i alla verksamheter. Kommunala trygghetspunkter ska vara ett led i detta arbete. Ett systematiskt arbete med utbildning och övning krävs inom kommunala verksamheter och i samverkan med civilsamhället. Samverkan med civilsamhället i krisberedskapsfrågor är av största vikt. Beredskap krävs även för att kunna arbeta analogt när vardagens tillgängliga teknik inte längre fungerar.

Nämndens åtgärd	Koppling till styrdokument	Förväntade effekter av åtgärden
Arbeta fortlöpande med nämndens kontinuitetshantering	Ledningsplan inför och vid allvarlig störning Program för krisberedskap	Förvaltningen är väl rustad ock kan fortsatt fungera utan avbrott vid en störning

Tabell 12. Uppdrag 27. Utveckla nämndens krisberedskap och det civila försvaret i syfte att stärka samhällets motståndskraft.

### Nämndens strategi för att uppnå målet:

Nämnden ska ta fram en strategi för hur arbetet ska kunna fortlöpa utan avbrott vid eventuella störningar såsom strömavbrott, internetbortfall, pandemi eller brand. Nämndens material är i huvudsak digitalt men det finns en stor mängd analogt material i två arkiv som ger en bra back-up vid bortfall av teknisk utrustning. Förvaltningen kommer strukturera att gå igenom alla tänkbara störningar och ta fram en plan för att arbetet ska kunna fortsätta.

### Nämndmål: Granskningen av årsräkningar ska vara klar senast den 1 september 2023

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.

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Individuella mål	Tydliga mål och uppföljning säkerställer leverans
Delmål på förvaltningsnivå	Måluppföljning med möjlighet till ändrade prioriteringar

Tabell 13. Nämndens åtgärder till Nämndmål: Granskningen av årsräkningar ska vara klar senast den 1 september 2023

### Nämndens strategi för att nå målet:

Enligt lag ska ställföreträdare före den 1 mars varje år lämna in sin årsredovisning till överförmyndarnämnden. 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 2023.

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

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).

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

Tabell 14. Nämndens åtgärder till Nämndmål: Överförmyndarnämnden ska tillse att barnets bästa alltid sätts i främsta rummet

### 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



## Nämndmål: Överförmyndarnämnden ska tillse att äldre och personer med funktionsnedsättning upplever trygghet, frihet och tillgänglighet

Överförmyndarnämnden ska tillse 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. Nämnden utreder behov av ställföreträdare och rekryterar ställföreträdare som ska kunna ta uppdrag som god man eller förvaltare.

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Genomföra ungefär en rekryteringsträff per månad i värdkommunen Uppsala	Regelbundet inflöde av nya ställföreträdare
Genomföra minst en rekryteringsträff per år i samverkanskommunerna	Regelbundet inflöde av nya ställföreträdare i samtliga kommuner med särskilda insatser vid snedfördelning i behov i förhållande till mängd ställföreträdare
Genomföra digitala rekryteringsinsatser	Öka digital medvetenhet hos nya ställföreträdare och göra tillfällena mer tillgängliga
Nya ställföreträdare erbjuds ett lämpligt första uppdrag	Nämnden följer upp att utbildade ställföreträdare åtar sig faktiska uppdrag
Utvärdera genomförda rekryteringstillfällen	Synliggöra behov av riktade rekryteringsinsatser, kortare intervall mellan tillfällena samt möjligheter till utveckling och förbättring
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

Tabell 15. Nämndens åtgärder kopplat till Nämndmål: Överförmyndarnämnden ska tillse att äldre och personer med funktionsnedsättning upplever trygghet frihet och tillgänglighet.

### 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 denna insats som stöd. 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 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. Under 2023 så ska alla nya ställföreträdare erbjudas ett lämpligt första uppdrag. Genom denna matchning så hoppas nämnden inte bara ge nya ställföreträdare tryggheten av ett relativt sett mer överblickbart uppdrag innan de växlar upp utan också tillvarata 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 har under åren 2020-2022 påverkat nämndens arbete i flera hänseenden och bland annat så har alla rekryteringsträffar allt sedan våren 2021 skett helt och hållet, eller delvis digitalt. Under 2023 kommer nämnden att fortsätta erbjuda träffar på distans, både av tillgänglighetsskäl och för den händelse att samhällsläget kräver det. Nämnden avser att dra nytta av dem lärdomar man tillskansat sig under denna period i syfte att fortsätta utveckla verksamheten.

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.

## Nämndmål: Ställföreträdare ska erbjudas nödvändig utbildning och kompetensutveckling

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.

Nämndens åtgärd	Förväntade effekter av åtgärden
Erbjuda utbildning till nya och befintliga ställföreträdare i behov halvårsvis	Bättre förutsättningar för ställföreträdarna att utföra sina uppdrag på ett korrekt sätt
Genomföra och finnas tillgängliga för information- och utbildningsinsatser riktade mot personal hos viktiga samverkanspartners	Ökad kunskap om nämndens verksamhet hos viktiga samverkanspartners (t.ex. läkare, boendepersonal, biståndshandläggare och kuratorer)
Genomföra en vidareutbildande föreläsning per år	Ställföreträdarna ges möjlighet till kompetensutveckling i sitt uppdrag
Tillhandahålla och fortlöpande uppdatera förvaltningens tryckta och digitala material	En tydlig och uppdaterad extern information

Tabell 16. Nämndens åtgärder kopplat till Nämndmål: Ställföreträdare ska erbjudas nödvändig utbildning och kompetensutveckling.

### Nämndens strategi för att nå målet:

Nämnden har tagit fram en utbildning för nya ställföreträdare som kan ges såväl digitalt som platsbundet. Nämnden avser att under året vidareutveckla utbildningen, särskild vikt kommer att läggas vid att genom utbildningsinsatser göra fler ställföreträdare förtrogna med e-tjänsten för redovisning och därigenom öka det antal redovisningar som inlämnas i digital form.

Nämnden har under året erbjudit sina regelbundna informationer till samverkanspartners såsom läkare, boendepersonal och biståndshandläggare i digital form. Erfarenheten av att ge information i digital form är att nämnden därigenom kan nå grupper som annars är svåra att nå ut till. Att nå fram till personer yrkesverksamma i samverkanskommunerna underlättas också av att informationen ges digitalt. Därför avser nämnden att erbjuda såväl platsbunden som digital utbildning i fortsättningen.

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**

Indikator	2020	2021	2022	Mål
Delmål 1	798	822	816	980
Delmål 2	1603	1507	1632	1680
Delmål 3	2211	2150	2298	2324
Delmål 4	2859	2944	2950	2968
Antal nya ställföreträdare	84	44	56	80
Kvinnor	51	25	34	36-44
Män	33	19	22	36-44
Antal genomförda rekryteringsträffar	21	22	23	Ökning efter behov

Tabell 17. Nämndens indikatorer till fokusmål 4.

# Budget 2023

## Nämndens driftbudget

Överförmyndarnämnden			
Belopp i miljoner kronor	Budget 2023	Budget 2022	Prognos 2022
Statsbidrag	0,0	0,0	0,0
Försäljning verksamhet	15,2	14,8	14,8
<b>Summa intäkter</b>	<b>15,2</b>	<b>14,8</b>	<b>14,8</b>
Kostnader för arbetskraft	-15,0	-14,6	-15,1
Uppdragstagare	-16,4	-15,3	-15,4
Övriga kostnader	-6,2	-6,5	-6,0
Avskrivningar		-0,2	
<b>Summa kostnader</b>	<b>-37,6</b>	<b>-36,5</b>	<b>-36,6</b>
Finansiella intäkter			0,0
Finansiella kostnader		0,0	0,0
<b>Summa nettokostnader</b>	<b>-22,4</b>	<b>-21,8</b>	<b>-21,8</b>
<b>Kommunbidrag fördelat per verksamhet</b>			
Politisk verksamhet (1)	20,2	19,6	19,6
Särskilt riktade insatser (6)	2,2	2,2	2,2
Affärsverksamhet (7)			
Kommunledning och gemensam verksamhet (8)			
<b>Summa kommunbidrag</b>	<b>22,4</b>	<b>21,8</b>	<b>21,8</b>
<b>Resultat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

Tabell 18. Nämndens driftbudget

## Nämndens investeringar

Investeringar			
Belopp i miljoner kronor	Budget 2023	Plan 2024	Plan 2025
Pågående	0	0	0
Nya objekt	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tabell 19. Nämndens investeringar

# Bilaga 1 Uppföljningsplan

## Nämnden gör följande uppföljning:

1. Uppföljning av ärenden: individuppföljning görs när nämndens interna kontroll följs upp kvartalsvis
2. 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
3. Uppföljning av nämndens verksamhetsplan
4. 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, transparens, 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.