

# Överförmyndaren

## Verksamhetsplan 2017-2019

**Överförmyndare:** Christer Fjordevik (kd)

**Verksamhetschef:** Anna Thorèn Starby

	Sidnr
<b>Innehållsförteckning</b>	
Planeringsförutsättningar och omvärldsanalys	1
Förändring, utveckling och trender	1
Mål och uppföljning	2
<i>Kvalitet</i>	2
<i>Delaktighet</i>	2
<i>Kompetensförsörjning</i>	3
<i>Klimat</i>	3
Verksamhetsbeskrivning	4
<i>Organisationsbeskrivning</i>	4
<i>Personalnyckeltal</i>	4
<i>Omsättningstal och nyckeltal</i>	5
Ekonomi – driftbudget 2017 samt -plan 2018-2019	5

## Planeringsförutsättningar och omvärldsanalys

Överförmyndarverksamheten har blivit allt mer beroende av vad som händer i en större omvärld. Tidigare var det i första hand det som hände i vårt eget samhälle, som påverkade behovet av ställföreträdare. Nu påverkar oss världshändelserna på ett allt mer tydligt sätt. Det handlar inte enbart om ensamkommande barn (EKB), utan också vuxna flyktingar som kommer till vårt land och har behov av en ställföreträdarens hjälp. Det betyder att det blivit allt svårare att förutse behovet av gode män och förvaltare.

Eftersom Överförmyndaren är en myndighet har vi en laglig plikt att kompetensutvecklas. Kraven blir tydliga, att det handlar inte bara om svensk lagstiftning och svensk rättspraxis, utan också om hur verksamheten organiseras och fungerar internationellt.

Vi har sedan många år kunnat konstatera att väldigt många ärenden har ökat i komplexitet och att allt fler ärenden har internationell anknytning. Komplexiteten ställer högre krav på kompetensutveckling, både av handläggare och ställföreträdare. I en framtid kan vi se att vi måste specialisera flera av våra ställföreträdare. Det kan gälla skuldsanering, bemötande och hanterande av skilda funktionshinder och beroenden, som t ex spelberoende.

Att allt fler ärenden har internationell anknytning, från att huvudmän flyttar till forna hemländer till att huvudmän med svensk bakgrund har egendomar i andra länder. Även detta kräver ökad kompetens hos överförmyndaren och ställföreträdare.

I planeringen måste överförmyndaren lägga en allt större vikt vid att utbilda både sig själv och personal, men framför allt ställföreträdare. Det är också en laglig plikt som tillkommit för överförmyndaren.

Vårt samhälle blir allt mer digitaliserat. Det betyder att vi måste se till att successivt uppgradera vårt ÖFS-system, så att årsredovisningarna kan göras och skickas in digitalt.

## Förändring, utveckling och trender

En tydlig trend under det senaste året är inte bara att vi har fått allt fler Ensamkommande barn, som behöver gode män, utan också att det bland kvotflyktingarna finns många vuxna med behov av ställföreträdare. Detta

# Överförmyndaren

## Verksamhetsplan 2017-2019

ställer krav på rekryteringen av gode män respektive ställföreträdare samt ett ökat behov av tolkservice.

Komplexiteten i många ärenden har redan nämnts i avsnittet ovan, men är allt tydligare.

## Mål och uppföljning

### KVALITET – grunduppdrag av god kvalitet för den vi är till för

Visar verksamhetens nytta för medborgaren. Vi får ett underlag för verksamhetsutveckling genom att följa upp och säkra verksamhetens kvalitet.

Ger underlag till beslut om resurser och insatser.

Kvalitetsmål formuleras utifrån vårt grunduppdrag i förhållande till medborgarna.

Kvalitetsmålet ska visa god målluppfyllelse inom ekonomiskt given budgetram.

<b>Mål 1: Kvalitet</b>	<b>Huvudman får stöd att stärka sin självständighet och ges goda förutsättningar till en hög livskvalitet utifrån sina ekonomiska villkor</b>				
<b>Mätmetod/Indikator</b>	<b>Nuläge:</b>	<b>Målnivåer:</b>			
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Efter ansökan/anmälan inkommit ska handläggning påbörjats inom 14 kalenderdagar		65 %	70 %	75 %	80 %
Minst 90 % av alla inkomna årsredogörelser ska vara granskade senast 30 juni varje år		90 %	90 %	90 %	90 %
Ensamkommande barn skall ha god man inom fem arbetsdagar från att ansökan inkommit		3	2	2	2

### DELAKTIGHET - medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling

Vi kommunicerar och ger återkoppling avseende mål, resultat och kvalitet.

Vi vill att våra huvudmän och frivilliga medarbetare ska ha möjlighet att påverka verksamhetens utveckling.

Externt mål: Medborgare/Ställföreträdare/Huvudmän får svar på sina frågor

Internt mål: Verksamhetsuppföljning av mål, resultat, kvalitet, personal och ekonomi rapporteras sammanhållet och kontinuerligt.

Handläggarna är insatta i målen för sin arbetsplats och Värnamo kommuns målstyrning

Handläggarna är delaktiga i arbetet

<b>Mål 2: Delaktighet</b>	<b>Överförmyndarens externa och interna kontakter präglas av gott bemötande, tillgänglighet, tydlighet och delaktighet</b>				
<b>Mätmetod/Indikator</b>	<b>Nuläge:</b>	<b>Målnivåer:</b>			
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Enkät till uppdragstagare: Andel nöjda med överförmyndaren vad gäller <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillgänglighet</li> <li>• Ge svar på frågor</li> <li>• Ge information om verksamheten</li> </ul>		Nuläge	Öka andel nöjda med 5%	Öka andel nöjda med 5%	Öka andel nöjda med 5%

# Överförmyndaren

## Verksamhetsplan 2017-2019

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ge återkoppling om verksamhetens resultat</li> <li>• Ge möjlighet att påverka</li> </ul>					
Hur stor andel av medborgarna som tar kontakt med kommunen via telefon får ett direkt svar på en enkel fråga under arbetsdagen		Nuläge	90 %	90 %	90 %
KKiK <sup>1</sup> mått 3. Hur stor andel av medborgarna uppfattar att de får ett gott bemötande när de via telefon ställer en enkel fråga till kommunen?	KLF 67 %	70 %	75 %	80 %	90 %

### KOMPETENSFÖRSÖRJNING – arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver

Genom samverkan kan Värnamo kommun behålla medarbetare, vars erfarenheter och kompetens tas till vara och utvecklas, trivs och stannar.

Externt: Människors erfarenheter och kompetens tas tillvara som ställföreträdare.

Internt: Genom aktiva utbildnings- och informationsinsatser utvecklar och behåller vi våra frivilliga medarbetare.

<b>Mål 3: Kompetensförsörjning</b>	<b>Överförmyndarverksamheten skapar goda förutsättningar att rekrytera, kompetensutveckla och behålla personal och ställföreträdare</b>				
<b>Mätmetod/indikator</b>	<b>Nuläge:</b>	<b>Målnivåer:</b>			
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Enkät till uppdragstagare: Andel som svarar att de är nöjda med överförmyndarverksamhetens arbete att: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ge det stöd uppdragstagaren behöver</li> <li>• Ge grundutbildning</li> <li>• Ge uppföljande utbildning/ kompetensutveckling</li> </ul>		Nuläge	Öka med 5 %	Öka med 5 %	Öka med 5 %
Antalet ställföreträdare < 60 år	Nuläge	Öka med 2 %	Öka med 2 %	Öka med 2 %	Öka med 2 %
Antalet certifierade ställföreträdare		Nuläge	50 %	60 %	70 %

<sup>1</sup> Kommunens kvalitet i korthet

# Överförmyndaren Verksamhetsplan 2017-2019

## KLIMAT – klimatsmarta val underlättas

Vi skapar goda förutsättningar att göra val som minskar vår klimatpåverkan.

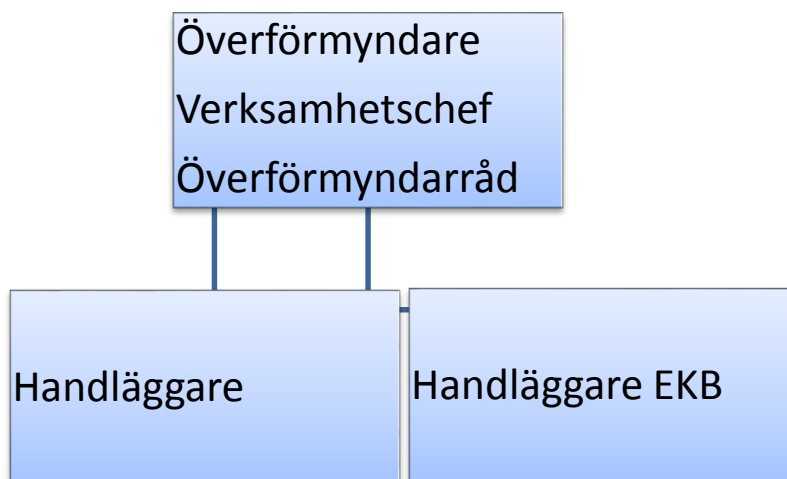
Mål 4: Klimat	Överförmyndaren minskar sin klimatpåverkan inom områden resande och pappersförbrukning				
	Nuläge:	Målnivåer:			
Mätmetod/Indikator	2015	2016	2017	2018	2019
Andelen bokade el- /gasbilar avseende tjänsteresor inom GGVV	Nuläge	Minska med 2 %	Minska med 2 %	Minska med 2 %	Minska med 2 %
	Nuläge	75 %	80 %	80 %	80 %
Andel utbildnings- och informations-träffar som erbjuds i geografiska kommunen för uppdragstagare i minst tre av samarbetskommunerna	Nuläge	Öka med 5 %	Öka med 5 %	Öka med 5 %	Öka med 5 %

## Verksamhetsbeskrivning

Verksamheten är strängt lagreglerad av Föräldrabalken (FB), Förmyndarskapsförordningen och andra författningar. Överförmyndaren är en myndighet med uppgift att utöva tillsyn över gode män, förvaltare och förmyndare, att utreda och bistå tingsrätt med beslutsunderlag. Samtidigt är det överförmyndarens uppgift att rekrytera ställföreträdare samt se till att de får utbildning för uppdraget.

Överförmyndarkansliet i Värnamo är gemensamt för Överförmyndaren i Gnosjö och Vaggeryd samt för Överförmyndarnämnden i Gislaved. För att hitta goda samverkanslösningar har vi regelbundna Överförmyndarråd.

### Organisationsbeskrivning



Överförmyndaren  
Verksamhetsplan 2017-2019

*Personalnyckeltal*

	Bokslut 2014	Bokslut 2015	Budget 2016	Förändring i % 2014-2015
<b>Antal årsarbetare GGVV-kansli</b>	4	6	6	50 %
<b>Sjukfrånvaro</b>		1 %	1 %	
<b>Medelsysselsättningsgrad i % (tillsvidareanställda)</b>	100	100	100	
<b>Personalomsättning i % (tillsvidareanställda)</b>	-	-	-	

Pensionsavgångar/-prognos	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Antal				1		

*Nyckeltal*

Överförmyndarärenden 2016	Värnamo	Gislaved	Gnosjö	Vaggeryd
Förmyndare	127	79	27	28
Särskilt förordnad vårdnadshavare	17	9	7	9
Underårig kronofogden	1			
God man 11:1	1			
God man 11:2	3	1		1
God man 11:3	1	5	2	2
God man 11:4	230	155	55	102
Förvaltare 11:7	38	25	6	11
Under utredning	16	10	9	4
Ensamkommande flyktingbarn	113	74	54	75
<b>Totalt antal ärenden</b>	<b>547 (410)</b>	<b>358 (313)</b>	<b>160 (96)</b>	<b>232 (140)</b>

Ekonomi – driftbudget 2017 samt -plan 2018-2019

<b>DRIFTVERKSAMHET</b>	Bokslut 2014	Bokslut 2015	Budget 2016 Kf151126	Budget 2017	Budget 2018	Budget 2019
<i>Nettobelopp i kkr utan decimal</i>						
Överförmyndare	1 495	1 726	1 859			
<b>NETTOKOSTNAD</b>	<b>1 495</b>	<b>1 726</b>	<b>1 859</b>	<b>1 925</b>	<b>1 991</b>	<b>2 057</b>