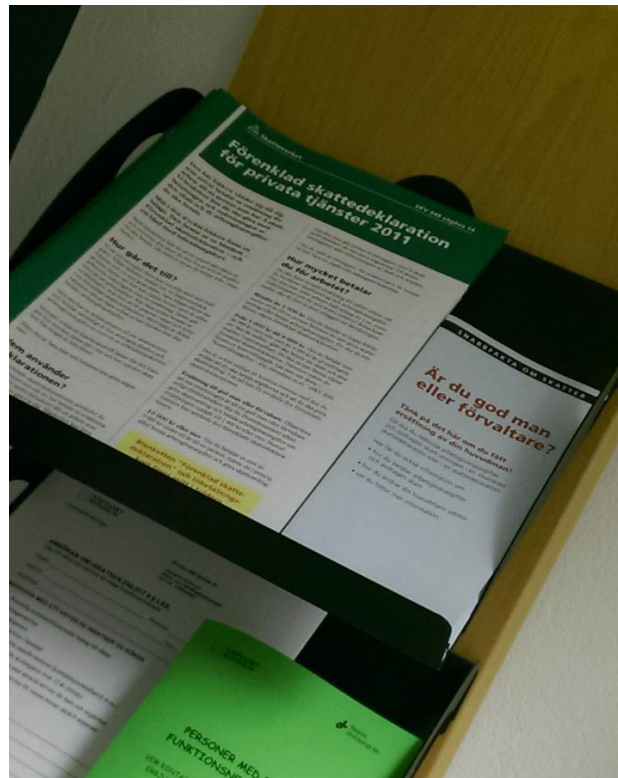


# Verksamhetsplan för Överförmyndaren 2019-2021



**Fastställd av:** Kommunfullmäktige 20xx-xx-xx, § xxx

**Fastställd av:** XX-nämnden 20xx-xx-xx, § xxx

**Dokumentet gäller från:** 2019-01-01

**Dokumentet gäller för:** Överförmyndaren

**Dokumentansvarig:** ordf Christer Fjordevik (kd), Anna Thorèn Starby

## Innehåll

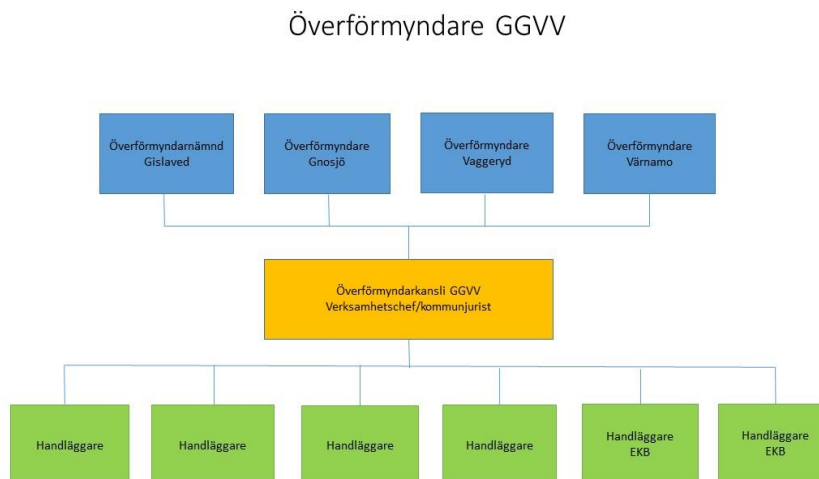
Nämndens uppdrag enligt reglemente .....	3
Uppdragets omfattning .....	3
Förändringar, utveckling och trender.....	3
Strategier och metoder .....	4
Nämndsmål .....	4
Ekonomi.....	7
Driftbudget 2019 samt –plan 2020-2021 .....	7
Övriga nyckeltal.....	7
Personal.....	7
Omsättningstal och nyckeltal .....	7

## Nämndens uppdrag enligt reglemente

Överförmyndaren utövar tillsyn över och granskar gode mäns/förvaltares och förmyndares verksamhet. Överförmyndaren i Värnamo ingår i organisationen ”Överförmyndare i samverkan GGVV”. I denna organisation ingår, förutom Värnamo, överförmyndarna i Gnosjö, Vaggeryd samt överförmyndarnämnden i Gislaved.

### Uppdragets omfattning

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.



## Förändringar, utveckling och trender

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, av såväl handläggare som 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.

Allt fler ärenden har internationell anknytning. Huvudmän flyttar till forna hemländer och 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 behöver ett webbaserat ÖFS-system, så att årsredovisningarna kan göras och skickas in digitalt

## Strategier och metoder

En tydlig trend under det senaste året är att antalet Ensamkommande barn, EKB, minskar. Skälet är den ökade gränskontrollen, vilket gör att behovet av gode män minskat. Samtidigt kan konstateras att mottagandet av EKB kommer framdeles vara en permanent verksamhet inom Överförmyndariet. Migrationsverkets senaste prognos visar på en viss ökning av EKB till Sverige. Därför är det viktigt att behålla både den kompetens och resurs, som finns bland våra handläggare, för att möta framtida behov.

Vi ser en trend att det bland kvotflyktingarna finns många vuxna med behov av ställföreträdare. Detta 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 blir allt tydligare.

Överförmyndarverksamheten har varit i media ett flertal gånger den senaste tiden. Det har rapporterats om gode män som misskött sin uppgift. Riksrevisionen har uppmärksammat detta och har lämnat en rapport till regeringen (RiR 2017:33) – Statens bristande ansvar för samhällets mest utsatta. Regeringen har i sin tur meddelat sitt svar till riksdagen på riksrevisionens rapport i en skrivelse 2017/18:128. Av regeringens svar framgår att man delar riksrevisionens bedömning att det bör vidtas åtgärder på området för att förbättra tillsynen över ställföreträdare och överförmyndare. Regeringen anser att det också finns anledning att modernisera och anpassa regelverket om gode män och förvaltare.

## Nämndsmål

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

Det visar verksamhetens nytta för medborgaren. Vi får ett underlag för verksamhetsutveckling, att vi följer och säkrar verksamhetens kvalitet.

Det ger goda underlag till ledning och nämnd för beslut om resurser och insatser.

Kvalitetsmål formuleras utifrån respektive nämnds/bolags grunduppdrag i förhållande till medborgarna.

Nämndernas och bolagens kvalitetsmål, för sitt grunduppdrag, ska visa god målpåfyllelse inom ekonomiskt given budgetram.

### Nämndsmål: Huvudman får stöd att stärka sin självständighet och ges goda förutsättningar till en hög livskvalitet utifrån sina ekonomiska villkor

Indikatorer	Nuläge:		Målnivåer:		
	2017	2018	2019	2020	2021
Efter ansökan/anmälan inkommit ska handläggning påbörjats inom 14 kalenderdagar	100%	100%	100%	100%	100%

Minst 90 % av alla inkomna årsredogörelser ska vara granskade senast 30 juni varje år	90%	90%	90%	90%	90%
Ensamkommande barn skall ha god man inom fem arbetsdagar från att ansökan inkommit	2	2	2	2	2

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

Vi vill kommunicera och ge återkoppling avseende mål, resultat och kvalitet. Vi vill att medborgare och medarbetare ska ha möjlighet att påverka kommunens utveckling.

Externt mål: Värnamo kommun kommunicerar och för dialog om mål och resultat med sina medborgare.

- Medborgare får svar på sina frågor
- Medborgarna har möjlighet att påverka kommunens utvecklingsarbete

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

- Medarbetarna är insatta i målen för sin arbetsplats och Värnamo kommuns målstyrning
- Medarbetarna är delaktiga i arbetet

**Nämndsmål: Handläggarna är insatta i målen för sin arbetsplats och Värnamo kommuns målstyrning. Handläggarna är delaktiga i arbetet**

**Överförmyndarens externa och interna kontakter präglas av gott bemötande, tillgänglighet, tydlighet och delaktighet**

Indikatorer:	Nuläge:		Målnivåer:		
	2017	2018	2019	2020	2021
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> <li>• Ge återkoppling om verksamhetens resultat och ge möjlighet att påverka</li> </ul>	83%	Öka andelen nöjda med 5%-enheter från föregående år	Öka andelen nöjda med 5%-enheter från föregående år	Öka andelen nöjda med 5%-enheter från föregående år	Öka andelen nöjda med 5%-enheter från föregående år
Hur stor andel av medborgarna som tar kontakt med kommunen via telefon får ett direkt svar på en enkel fråga under arbetsdagen	67%	90%	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?	67%	80%	90%	90%	90%

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

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

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

Externt: Värnamo kommun samverkar aktivt med externa aktörer för att främja och underlätta rekrytering för alla arbetsgivare i kommunen.

Människors erfarenheter och kompetens tas tillvara.

Internt: Som en attraktiv arbetsgivare utvecklar och behåller vi våra medarbetare. Värnamo kommun upplevs som en attraktiv arbetsplats.

#### Nämndsmål: Överförmyndarverksamheten skapar goda förutsättningar att rekrytera, kompetensutveckla och behålla personal och ställföreträdare

Indikatorer	Nuläge:	Målnivåer:			
	2017	2018	2019	2020	2021
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>	92%	Öka andelen nöjda med 5%-enheter från föregående år	Öka andelen nöjda med 5%-enheter från föregående år	Öka andelen nöjda med 5%-enheter från föregående år	Öka andelen nöjda med 5%-enheter från föregående år
Antalet ställföreträdare < 65 år	240	Öka med 2%	Öka med 2%	Öka med 2%	Öka med 2%
Andelen ställföreträdare som genomgått grundutbildning	75%	75%	75%	80%	80%

### KLIMAT – klimatsmarta val underlättas

Klimatet är vår viktigaste framtidsfråga, där allas insats behövs och är viktig. Vi ska skapa goda förutsättningar att göra val som minskar vår klimatpåverkan.

Externt: Kommunens medborgare, företag, föreningar och besökare har stora möjligheter att leva och bedriva verksamhet klimatsmart.

Internt: Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.

#### Nämndsmål: Överförmyndaren minskar sin klimatpåverkan inom områden resande och pappersförbrukning

Indikatorer	Nuläge:	Målnivåer:			
	2017	2018	2019	2020	2021
Andelen bokade el- /gasbilar avseende tjänsteresor inom GGVV	-	Öka med 2%	Öka med 2%	Öka med 2%	Öka med 2%
Antal samarbetskommuner som erbjuder utbildnings- och informationsträffar	2	2	2	2	2

## Ekonomi

### Driftbudget 2019 samt –plan 2020-2021

<b>DRIFTVERKSAMHET</b>	<b>Bokslut 2016</b>	<b>Bokslut 2017</b>	<b>Budget 2018 Kf1711130</b>	<b>Prel Budget 2019</b>	<b>Prel Budget 2020</b>	<b>Prel Budget 2021</b>
<i>Nettobelopp i tkr utan decimal</i>						
Överförmyndare	1 800	1 908	1 991	2 057	2 123	2 189
<b>NETTOKOSTNAD</b>	<b>1 800</b>	<b>1 908</b>	<b>1 991</b>	<b>2 057</b>	<b>2 123</b>	<b>2 189</b>

## Övriga nyckeltal

### Personal

Nyckeltal	2016	2017	Förändring % 2016-17
Antal årsarbetare (per xx1231)	6	6	0 %
Sjukfrånvaro i % (helår)	1%	1%	0 procentenheter
Medelsysselsättningsgrad i % (per xx1231 tillsvidareanställda)	100	100	0 procentenheter
Personalomsättning i % (helår, tillsvidareanställda)	-	-	procentenheter

Pensionsavgångar (beräknat vid 65 års ålder)	2016	2017	Prognos 2018	Prognos 2019	Prognos 2020	Prognos 2021
Antal			2			

### Omsättningstal och nyckeltal

Överförmyndarärenden 2018 2017-04-13	Värnamo	Gislaved	Gnosjö	Vaggeryd
Förmyndare (en eller två föräldrar)	147	94	29	41
Särskilt förordnad vårdnadshavare	15	28	10	8
Underårig kronofogden		2		
God man 11:1		2		
God man 11:2	6	2		2
God man 11:3	2	8	2	
God man 11:4	227	166	53	110
Förvaltare 11:7	47	34	5	12
Under utredning	6	9	3	3
Ensamkommande flyktingbarn	33	15	13	11
Totalt antal ärenden (inom parentes april 2017)	483(550)	360 (389)	115 (146)	136 (229)