



NORRKÖPING

ÖVERFÖRMYNDARENHETEN (ÖFM)

ALLMÄN

1(3)

2017-01-05

Vårt diarienummer

ÖFM 2017/0001 012

Handläggare, titel, telefon  
Ewa Gouranius,

## Verksamhetsplan 2017

### Ansvarsområden

Enligt föräldrabalkens regler ska överförmyndarnämnden utöva tillsyn över gode män, förvaltare och förmyndare samt tillse därtill kommande arbetsuppgifter. Överförmyndarnämnden ska också utöva tillsyn samt besluta om god man för ensamkommande barn enligt lag 2005:429. Överförmyndarnämnden ansvarar för granskningen av gode mäns, förvaltares och förmyndares årsräkningar. Kommunen har enligt föräldrabalken ansvar för kostnaderna att bedriva verksamheten. Överförmyndarnämndens tillsyn ska utifrån föräldrabalkens föreskrifter tillgodose kommuninnevånarnas behov av rättssäkerhet och god service. Det är länsstyrelsen som utövar tillsyn över nämnden och även gör inspektionsbesök. Överförmyndarnämnden lämnar årliga rapporter till länsstyrelsen. Sedan den 1 januari 2015 har nämnden även fått i uppgift att, på uppdrag av tingsrätten, utreda behov av god man och förvaltare efter ansökan från enskild eller anhörig. Sedan tidigare har nämnden ansvaret för att utreda anmälan om behov av god man eller förvaltare.

### Överförmyndarenhetens måluppfyllelse

Överförmyndarnämnden har i uppdragsplanen för år 2017 satt mål för verksamheten och definierat ett antal utvecklingsområden. Nedan beskrivs hur verksamheten ska fullfölja detta.

### Övergripande mål:

- Det ska i alla lägen vara snabbt och enkelt för människor och myndigheter att ta och få kontakt med nämndens verksamhet.

*Under 2017 utökas resurserna på den administrativa sidan då en administratör anställs. Ett av målen är att fördubbla antalet timmar för öppethållande av enhetens reception under året. Ett annat mål är att utveckla möjligheten till mer elektronisk kommunikation med enheten.*

- Överförmyndarenheten ska vara en attraktiv arbetsplats.

*Under året fokuseras arbetsmiljöinsatser på enheten till samtal och handledning kring respektfullt bemötande och tillåtande klimat. Varje medarbetare ska fortsätta arbeta med sin individuella kompetensutvecklingsplan och verka för det egna ansvaret för sin arbetsmiljö och sin egen utveckling. Genom arbetsgivaruppdraget tydliggörs bra förutsättningar för det goda chefskapet och fortsättningsvis sker arbete med att tydliggöra karriärvägar inom enheten.*

- Överförmyndarenheten ska arbeta med jämlikhet och jämställdhet genom att främja lika rättigheter och möjligheter att delta i samhällslivet oberoende av kön, förutsättningar och bakgrund.

*En nyanställning sker med sikte på att fördjupa kompetensen inom rekrytering och utbildning av gode män. Den nyanställda har utbildning inom HR och får i uppdrag att granska processerna kring rekrytering och utbildning i syfte att identifiera eventuella hinder för lika rättigheter och möjligheter.*

#### **Verksamhets specifika mål**

- De årsredovisningar som inlämnats i tid och är kompletta ska vara arvoderade innan juni månad.
- Antalet genomförda byten av gode män i ärenden ska minska med minst 10 procent.

#### **Utvecklingsområden:**

- Enheten ska fortsätta utveckla interna och externa informationsblad och använda nya informationskanaler för rekrytering och information om godmans/förvaltaruppdrag  
*En grupp medarbetare får i uppdrag att inventera behov av informationsblad och att juridiskt granska och ta fram textmaterial till detta. Gruppen ska även följa och se över möjligheterna till att använda sociala medier i syfte att öka förståelsen för uppdrag hos överförmyndarenheten.*
- Enheten ska utveckla nya tillsynsgrepp i verksamheten exempelvis stickprov, intervjuer etc. Även en ny rutin för omprövning av förvaltarskap ska ske.  
*En grupp initierar och tar fram underlag/statistik för stickprovsbedömningar i exempelvis redogörelsematerial. Kontakt med kommunens centrala statistiker för utredning om möjlighet till webbenkät till boenden etc. Underlag ska även tas fram för*

*intervjuer med exempelvis enhetschefer inom särskilt boende och hemtjänst om deras erfarenheter av gode män.*

- Enhetens förmåga till lämplighetsbedömningar ska öka och statistik kring matchningsprocess och kön/ålder vad gäller nya inte igångsatta ställföreträdare och nyförordnade ställföreträdare ska analyseras och granskas.

*Under året ska den nyanställda utredningssekreteraren utbildas och läras upp inom myndighetsutövningen. Därefter får denne i uppdrag tillsammans med en grupp medarbetare att granska rekryteringsprocess, ta fram material för likformade frågeformulär för intervjuer av tilltänkta ställföreträdare och att särskilt ta hänsyn till jämställdhet/jämlikhet vid enhetens del i rekrytering och utbildning av ställföreträdare.*

- Enheten ska arbeta vidare med den psykosociala arbetsmiljön och initiera en grupp medarbetare som ansvarar för speciella interna evenemang.

*En grupp anställda får i uppdrag att se över möjligheterna till mer lärorika och intressanta arbetsplatsträffar och även att förbereda planeringsdagar för enheten under hösten 2017.*

- Enheten ska arbeta vidare med utbildning för befintliga ställföreträdare och skapa kontakter med partners som kan erbjuda föreläsningar etc.

*En grupp medarbetare ser över utbudet och efterfrågan på vidareutbildning för befintliga ställföreträdare. Samarbete ska ske med Godmansföreningen. Förslag på områden för föreläsningar, tidsplanering, lokalbokning etc ska ske.*