

Överförmyndarnämnden för Eskilstuna och  
Strängnäs kommuner

## **Kompetensförsörjningsplan för överförmyndarnämnden**

### **Förslag till beslut**

Kompetensförsörjningsplan för överförmyndarnämnden antas.

### **Sammanfattning**

Kommunstyrelsen beslutade 2016-03-01 § 38 att förvaltningarna årligen ska ta fram en kompetensförsörjningsplan.

För att nå verksamhetens mål och säkerställa organisationens behov av rätt kompetens på kort och lång sikt är arbetet med strategisk kompetensförsörjning en förutsättning. För detta krävs ett systematiskt arbete med organisationens mål, uppdrag, omvärldsanalys och kompetenser.

Överförmyndarkontoret har tagit fram ett förslag till en kompetensförsörjningsplan.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Mehmed Hasanbegovic  
Förvaltningschef

Anders Hagander  
Avdelningschef



Överförmyndarnämnden  
Socialförvaltningen  
Överförmyndarkontoret  
Anders Hagander

Datum  
2017-05-08

# Kompetensförsörjningsplan Överförmyndarnämnden



**Eskilstuna  
kommun**

Överförmyndarnämnden  
Socialförvaltningen  
Överförmyndarkontoret  
Anders Hagander

Datum  
2017-05-08

## Inledning

Med kompetensförsörjning avses att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt. Vår förmåga som arbetsgivare att attrahera, rekrytera, introducera, engagera och växla kompetens är en avgörande framgångsfaktor för att organisationen ska vara effektiv och modig med ett bra resultat.

Utveckling av mångfalden i organisationen och ökad jämställdhet inom olika yrkesgrupper är viktiga faktorer i arbetet med den framtida kompetensförsörjningen.

Överförmyndarnämnden ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare där medarbetarna upplever att de kan påverka sin arbetssituation, har inflytande och kan utvecklas. Verksamheten ska vara fri från mobbning och kränkande särbehandling.

## Uppdrag

Om någon (huvudman) på grund av sjukdom, psykisk störning, försvagat hälsotillstånd eller liknande behöver hjälp med att bevaka sin rätt, förvalta sin egendom och/eller sörja för sin person kan tingsrätten besluta att anordna godmanskap eller förvaltarskap. Överförmyndarnämnden lämnar förslag på ställföreträdare, god man eller förvaltare, samt erbjuder dem utbildning för uppdraget. Det är nämnden som sedan granskar att ställföreträdare sköter sina uppdrag på sådant sätt att huvudmannens intressen tas tillvara. Överförmyndarnämndens verksamhet har således stor betydelse för att alla kommuninvånare ska få rätt till social trygghet.

Tingsrätten förordnar i vissa fall även förmyndare för barn. Nämnden förordnar själv god man för ensamkommande barn som anvisas till Eskilstuna och Strängnäs samt till barn som andra kommuner placerat i kommunerna. Nämnden bevakar sedan hur förmyndare och i vissa fall gode män förvaltar barnets ekonomiska tillgångar samt hur gode män för ensamkommande barn utför sitt uppdrag som vårdnadshavare och ställföreträdare. Barnkonventionen är grunden för nämndens handläggning och beslut som rör barn. FN-organet UNICEF har sammanfattat Barnkonventionen i fyra grundläggande och vägledande principer.

- Alla barn har samma rättigheter och lika värde
- Barnets bästa ska beaktas vid alla beslut som rör barn
- Alla barn har rätt till liv och utveckling
- Alla barn har rätt att uttrycka sin mening och få den respekterad

## Mål

Överförmyndarnämndens främsta uppgift är att utöva tillsyn över förmyndare, gode män och förvaltare. Utöver det ska nämnden bland annat yttra sig till tingsrätten och i vissa fall genomföra utredningar på anmodan av rätten. Nämnden ska även rekrytera gode män och förvaltare samt erbjuda dem utbildning. Det är därför viktigt att nämndens handläggning är rättssäker och effektiv.

## Medarbetarstruktur

Sedan den första januari 2015 har Eskilstuna och Strängnäs kommuner en gemensam överförmyndarnämnd. I avtalet mellan kommunerna anges att handläggare på överförmyndarkontoret ska ha högskoleutbildning inom juridik, ekonomi eller socialt arbete.



Eskilstuna  
kommun

Överförmyndarnämnden  
Socialförvaltningen  
Överförmyndarkontoret  
Anders Hagander

Datum  
2017-05-08

På kontoret finns 11,75 inrättade tjänster. Medarbetarna består till 80 % av kvinnor. Sett på åldersstruktur ligger den största andelen medarbetare mellan 30-39 år. Personalomsättning gällande avgångar under 2016 ligger på totalt 28,57%. Den totala andelen nyanställda är 47,62 %. Nio av de tolv tillsvidareanställda medarbetarna har rekryterats de senaste två åren.

Befattningar	Årsarbetare
Handläggare	10
Administratörer	1,75

Tabell över antal årsarbetare fördelat på befattningar, maj 2017

Könsfördelning	Antal
Totalt	12
Kvinnor	10
Män	2

Tabell över antal årsarbetare fördelat på kön, maj 2017

Ålder och köns fördelning	Kvinnor	Män	Totalt
<= 29	2	0	2
30-39	5	1	6
40-49	1	1	2
60-64	1	0	1
>=65	1	0	1

Tabell över antal tillsvidareanställda årsarbetare fördelat på ålder och kön, maj 2017

Pensionsavgångar	2017	2021	2023
Totalt	1	1	1
Kvinnor	1	1	1
Män			

Tabell över antal tillsvidareanställda gällande pensionsavgångar, pensionsålder beräknad på 65 år, maj 2017

Personalomsättning	Överförmyndarkontoret
Avgångar	3
-extern avgångsväg	1
-intern avgångsväg	2



Eskilstuna  
kommun

Överförmyndarnämnden  
Socialförvaltningen  
Överförmyndarkontoret  
Anders Hagander

Datum  
2017-05-08

Nyanställda	5
-extern rekrytering	2
-intern rekrytering	3
Omsättning avgångar	28,57%
Omsättning nyanställningar	47,62%

Tabell över personalomsättning för tillsvidareanställda, december 2016

## Omvärldsfaktorer och framtid

Eskilstuna och Strängnäs är två kommuner som växer och utvecklas. Generationsskiften, ökad levnadsstandard samt allt fler äldre ökar kraven och behoven av välfärdstjänster. Invånarnas krav på kommunen höjs i takt med nya tekniska möjligheter att kommunicera och allt fler digitala tjänster. Omfattningen av och förutsättningarna för överförmyndarnämndens verksamhet styrs till helt avgörande delar av omvärldsfaktorer såsom riksdagsbeslut och andra myndigheters beslut, den demografiska utvecklingen samt av hur många ensamkommande barn som söker sig till Sverige.

De värderingar som gäller i samhället har stor betydelse för allmänhetens förväntningar på verksamheten. Bland annat ökar förväntningar och krav från såväl tillsynsmyndigheter som allmänhet på att nämndens kontroll av ställföreträdere.

Under andra halvåret 2015 och första halvåret 2016 präglades överförmyndarnämndens verksamhet till stor del av handläggning av godmanskap för ensamkommande barn. Senare under 2016 och i början av 2017 har det emellertid kommit betydligt färre barn till Sverige jämfört med både 2015 och Migrationsverkets tidigare prognoser. Migrationsverket antar i sin prognos fram till 2021 ett fortsatt lågt mottagande av asylsökande ensamkommande barn.

I april 2017 beslutade riksdagen att från och med den 1 juli 2017 införa så kallade framtidsfullmakter. Fullmakterna utgör ett alternativ till god man och förvaltare samt är ett komplement till vanliga fullmakter. De syftar till att stärka enskildas självbestämmande genom att förbättra möjligheterna att planera framtiden och behålla kontrollen över frågor som är av stor betydelse för dem.

Regeringen har även beslutat att införa nya ersättningsregler för mottagande av ensamkommande barn. Även dessa regler träder i kraft den 1 juli 2017. Förändringen innebär kraftigt sänkta ersättningar till kommunerna. Eftersom överförmyndarnämnden utövar tillsyn över gode män för ensamkommande barn påverkas verksamheten av dessa förändringar. Framförallt gäller det ersättningen för arvoden till gode män.

Antalet sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa i samhället har ökat kraftigt under de senaste åren. Det blir allt vanligare att vuxna får neuropsykiatriska diagnoser. För närvarande finns inget som tyder på att denna utveckling kommer att avstanna, vilket medför att överförmyndarnämnden måste ta höjd för detta i sin planering på såväl kort som lång sikt.

## Analys

För att möta de krav och förväntningar som ställs på överförmyndarnämnden förstärktes kontoret under 2016 med tre tillsvidareanställda handläggare och en tillsvidareanställd administratör. Inför 2017 har beslut fattats om inrättande av en ny tillsvidaretjänst som handläggare. Kontoret kommer i och med det att ha tio handläggare. Av de 10 handläggare som är tillsvidareanställda 2017-05-02 har två såväl juridisk som



**Eskilstuna  
kommun**

Överförmyndarnämnden  
Socialförvaltningen  
Överförmyndarkontoret  
Anders Hagander

Datum  
2017-05-08

ekonomisk examen, tre juridisk examen, tre examen inom ekonomi, en har socionomexamen och en handläggare har gymnasieutbildning. Enheten har även två administratörer.

De tio medarbetare som fått tillsvidareanställning de senaste två åren har erfarenhet från annan verksamhet som är till nytta för överförmyndarnämndens verksamhet. Överförmyndarnämnden har i och med detta en bra grundkompetens för att möta verksamhetens behov. Det är nu viktigt att medarbetarna får fördjupa sina kunskaper inom nämndens verksamhetsområde. Det sker genom praktisk erfarenhet, kollegialt stöd och fortbildning.

För att verksamheten ska kunna hålla en hög kvalitativ nivå måste den arbetsrelaterade stress som medarbetarna upplever minska. För att nå detta har en handlingsplan utifrån medarbetarenkätens fokusområden tagits fram. För 2017 är dessa arbetstakt, lärande i arbetet samt effektivitet. Bland annat har en introduktionsplan för nya medarbetare tagits fram och översyn pågår av arbetsmetoder för arbetsuppgifter som är återkommande. För att detta arbete ska bli framgångsrikt är medarbetarnas delaktighet avgörande.

Enheten arbetar med veckomöten för samtliga handläggare, där medarbetare och chef tillsammans diskuterar ärenden. På detta sätt ges möjlighet till handledning i svårare ärendena och handläggningen blir rättssäkrare och mer effektiv. Det bidrar även till kompetensöverföring inom enheten och är en arbetsmiljöinsats, som stärker medarbetarna i det dagliga arbetet.

Gällande de interna utbildningarna så har Eskilstuna kommun ett brett utbildningspaket som behöver synliggöras, dels för att engagera och behålla befintliga medarbetare, dels för att attrahera nya medarbetare. Det finns även utbildningspaket för nya chefer inom kommunen som bland annat täcker in alltifrån arbetsmiljö, arbetsrätt till vad ett modigt ledarskap innebär.

Registreringen i Rätt kompetens fortsätter. Samtliga medarbetare som var tillsvidareanställda 2017-04-01 finns i systemet, vilket ger en ökad överblick för närmsta chef över sina medarbetares kompetenser.

För nyanställda medarbetare på överförmyndarkontoret finns ett verksamhetsanpassat introduktionsprogram, som utgår från socialförvaltningens introduktionsprogram för nya medarbetare. Överförmyndarkontorets nyanställda medarbetare får en handledare. Två gånger per år bjuds nyanställda in till en förvaltningsdag. De bjuds även in till en kommungemensam introduktionsdag. Medarbetarintroduktion, förvaltningsintroduktionen och den centrala introduktionen ska ge medarbetaren en bra grund att stå på i sitt nya arbete.

Ett arbete pågår för att få fram en kommungemensam rekryteringsprocess som kan hantera interna sökanden på ett mer resurseffektivt sätt. Målet är att förenkla processen för interna sökanden och att verksamheterna snabbare ska kunna tillsätta vakanta tjänster. Detta som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställda och att detta blir en del av interna karriärvägar och ökad intern rörlighet som följd.

För att kunna fortsätta utveckla en rättssäker och effektiv handläggning är det viktigt att de redan anställda medarbetarna får möjlighet att såväl fördjupa som bredda sin kompetens inom nämndens



Eskilstuna  
kommun

Överförmyndarnämnden  
Socialförvaltningen  
Överförmyndarkontoret  
Anders Hagander

Datum  
2017-05-08

verksamhetsområde. Inför stundande pensionsavgångar är det viktigt att kompetens förs över till andra medarbetare. Då flera av medarbetarna är småbarnsföräldrar är det angeläget att det finns förutsättningar att förena arbete och familjeliv.

## Handlingsplan

Med dessa utmaningar så följer här en handlingsplan med fokusområden för Överförmyndarnämnden.

Fokusområde	Aktiviteter	Ansvarig	Kort sikt	Lång sikt
<b>Arbetsmiljö</b>				
	Chef ska ha genomgått Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.	Förvaltningschef	Ökad kunskap. Behålla medarbetare.	Minskad sjukfrånvaro, förbättrad arbetsmiljö. Minska personalomsättning.
	Chef ska ha kunskap i arbetssättet kring tillbudshanteringen.	HR-chef	Ökad kunskap kring arbetsmiljöfrågor	Minska arbetsskador
	Samtliga medarbetare ska vart tredje år genomgå kommunens Brandskyddsutbildning	Avdelningschef	Ökad trygghet och säkerhet i anställningen	Öka säkerheten på arbetsplatsen
	Den handlingsplan utifrån medarbetarenkäten 2016 som medarbetare och chef tillsammans tagit fram ska följas upp varje arbetsplatsträff	Avdelningschef	Ökad kunskap och förbättrad arbetsmiljö. Behålla medarbetare.	Stärkt arbetsmiljö samt friskare medarbetare. Sänka personalomsättning.
<b>Systematiskt kompetensarbete</b>				
	Kompetensöverföring till ny chef då Överförmyndarkontorets chef går i pension i slutet av året	Förvaltningschef	Säkerställa kvalitet och rättsäker verksamhet.	Säkerställa kvalitet och rättsäker verksamhet.
	Intern rörlighet	KLK HR	Förenkla processen för interna sökanden, interna karriärvägar och ökad intern rörlighet	Attraktiv arbetsgivare, karriärmöjligheter
	Medarbetarintroduktion	Avdelningschef	Introducera medarbetare	Behålla medarbetare



Eskilstuna  
kommun

Överförmyndarnämnden  
Socialförvaltningen  
Överförmyndarkontoret  
Anders Hagander

Datum  
2017-05-08

	Förvaltningsintroduktion	HR-chef	Introducera medarbetare och ge en bild över förvaltningen	Behålla medarbetare samt ökad intern rörlighet
	Nyanställda handläggare ska gå SKL:s grundkurs för handläggare inom överförmyndarverksamheten eller motsvarande	Avdelningschef	Öka medarbetarens kompetens och trygghet i arbetet	Ökad rättssäkerhet. Ökad tillfredsställelse i arbetet
	Nyanställda medarbetare ska gå grundutbildning i Wärna	Avdelningschef	Öka medarbetarens kompetens och trygghet i arbetet	Ökad rättssäkerhet. Ökad tillfredsställelse i arbetet
	Samtliga handläggare ska gå påbyggnadsutbildning i Wärna	Avdelningschef	Öka medarbetarens kompetens och trygghet i arbetet	Ökad rättssäkerhet. Ökad tillfredsställelse i arbetet
	Samtliga medarbetare ska gå kommunens LEX-utbildning för handläggare respektive registrator	Avdelningschef	Öka medarbetarens kompetens och trygghet i arbetet	Ökad rättssäkerhet. Ökad tillfredsställelse i arbetet
	Handläggare ska vartannat år erbjudas att delta på FSÖ:s studiedagar	Avdelningschef	Öka medarbetarens kompetens	Ökad rättssäkerhet. Ökad tillfredsställelse i arbetet
	Medarbetare ska gå Modigt medarbetarskap	Avdelningschef	Öka medarbetarens kunskap om och förståelse för kommunens värdegrund	Stödja utvecklingen av det enskilda mötet huvudmän, ställföreträdare, anhöriga och medborgare samt medarbetare emellan
	Samtliga medarbetare ska ha gått Uppdrag miljösmart	Avdelningschef	Medarbetarna ska få en grundläggande förståelse för hur naturen fungerar, hur vi människor påverkar jorden och hur kommunkoncern	Målsättningen är att vi alltid ska göra miljösmarta val på alla arbetsplatser och på så sätt minska kommunens påverkan på klimat och miljö.





Eskilstuna  
kommun

Överförmyndarnämnden  
Socialförvaltningen  
Överförmyndarkontoret  
Anders Hagander

Datum  
2017-05-08

			en jobbar med miljöfrågor	
	Medarbetare ska regelbundet delta på aktualitets- och ämnesfördjupande utbildningar utifrån särskilda bevakningsområden	Avdelningschef	Öka verksamhetens samlade kompetens. Medarbetare ska uppleva att de ges möjlighet till utveckling i anställningen	Ökad rättssäkerhet. Ökad tillfredsställelse i anställningen
	Samtliga medarbetare ska under 2017 ha sett den kommungemensamma filmen: "Uppdrag motverka mäns våld mot kvinnor" och diskutera den på APT	Avdelningschef	Öka kunskapen om mäns våld mot kvinnor	Stärka rättssäkerheten
	Samtliga medarbetare deltar i utbildning kring barnrätt och Barnkonventionen	Avdelningschef	Öka kunskapen om barns rätt	Ökad rättssäkerhet
	Samtliga medarbetare deltar i grundläggande kompetensutveckling för HBTQ-frågor	Avdelningschef	Ökad kunskap	Ökad jämställdhet och jämlikhet
<b>Attraktiv arbetsgivare</b>				
	Tidigt synliggöra de interna utbildningar som Eskilstuna kommun erbjuder medarbetare. Både i annonser, rekryteringsförfarande, introduktionen samt till befintliga medarbetarna.	Chef/rekryterings enhet	Attrahera kompetens	Attraktiv arbetsgivare, behålla medarbetare
	Marknadsföra, när vi träffar potentiella medarbetare samt nyanställda, vilka utbildningspaket som vi erbjuder både för nya chefer, och för nya medarbetare.	Chef	Attrahera	Attraktiv arbetsgivare