

Överförmyndarkontoret

Årsrapport 2024

Fastställt av Överförmyndarkontoret

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning.....	3
2 Nämndens grunduppdrag och nämndsmål	4
Grunduppdrag: Överförmyndarnämnden Mitt	4
3 Kommunfullmäktiges mål och nämndsmål.....	13
Kommunfullmäktiges mål: Ett Sundsvall som håller ihop	13
Kommunfullmäktiges mål: En robust kommun	14
4 Ekonomi.....	17
Resultaträkning	17
Nettokostnad per verksamhetsområde	17
Årets resultat	17
5 Framtidsanalys	19
6 Medarbetare	20
Kompetensförsörjning	20
Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering	20
Minska sjukfrånvaron	20
Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar	21
Antal medarbetare	21
Medelålder.....	21

Bilagor

Bilaga 1: 2412_2024_Månads Tabeller ÖFK

1 Sammanfattning

Verksamhet

Nämnden har tre övergripande mål för att mäta hur grunduppdraget är genomfört 2024:

- En effektiv och rättssäker granskning
- Trygga och kompetenta gode män och förvaltare
- Ökad kunskap och medvetenhet om godmanskap och förvaltarskap.

En effektiv och rättssäker granskning innebär att granskningen sker strukturerat enligt nämndens granskningsrutin samt att granskningstiden inte är för lång. 2024 har nämnden ökat andelen granskade årsräkningar innan sista juni. Den genomsnittliga handläggningstiden för granskning av räkningar har minskat 2024.

Trygga och kompetenta gode män och förvaltare är viktigt för att säkerställa att huvudmän får den hjälp de behöver och att nyrekrytering kan ske. Under 2024 har handläggningstiden förbättrats avseende entledigande av gode män och förvaltare. Dessutom blir en större andel entledigad inom 6 månader.

Ökad kunskap och medvetenhet om godmanskap och förvaltarskap kan medföra att rekrytering av gode män och förvaltare förenklas. Vidare kan ökad kunskap medföra att fler personer får snabbare rätt hjälp. Under 2024 har nämnden fortsatt arbetet med att sprida information om uppdraget och målet att öka kunskap och medvetenhet anses vara uppnått.

Ekonomi

Nämnden visar ett positivt resultat för 2024 vilket innebär att det ska ske en avräkning och reglering gentemot medlemskommunerna i enlighet med Avtal om samverkan i gemensam nämnd (ÖN-2018-00026). Efter reglering och avräkning visar nämnden ett positivt resultat på 0,3 mnkr.

Samtliga verksamhetsområden har ett positivt resultat förutom Ensamkommande barn, Sundsvall.

2 Nämndens grunduppdrag och nämndsmål

Grunduppdrag: Överförmyndarnämnden Mitt

Beskrivning

Det måste finnas en överförmyndare eller en överförmyndarnämnd i varje kommun. De uppgifter som ligger under överförmyndarnämnden kan inte läggas under någon annan nämnd. Överförmyndarnämnden är en kommunal förvaltningsmyndighet. Nämndens uppgift är att utöva tillsyn över förmyndare, gode män och förvaltare i syfte att motverka rättsförluster för de svagaste i samhället, dvs underåriga och de som på grund av nedsatt hälsotillstånd inte själva kan bevaka sina personliga, ekonomiska och/eller rättsliga intressen.

Överförmyndarnämnden Mitt ansvarar för överförmyndarverksamheten för Sundsvall, Timrå, Ånge och Nordanstigs kommun. Verksamheten är lagstyrd och i föräldrabalken framgår de viktigaste bestämmelserna hur överförmyndarnämnden ska utöva sin tillsyn. Nämnden ska säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med rådande lagstiftning.

Enligt lag har nämnden, förutom tillsynsuppdraget, även i uppdrag att fatta beslut, ansöka, yttra sig, genomföra utredningar, rekrytera ställföreträdare, säkerställa att gode män och förvaltare erbjuds utbildning samt lämna statistik till länsstyrelsen. Verksamheten står under tillsyn av länsstyrelsen och JO.

God man

Att få en god man är frivilligt och den enskilde, den så kallade huvudmannen, har alltid kvar sin bestämmanderätt. Om huvudmannen, inte klarar av att ge sitt samtycke krävs ett läkarintyg. Uppgifterna för den gode mannen kan variera. Det handlar oftast om att ta hand om den enskildes ekonomi, exempelvis att ombesörja att räkningar betalas, men också att den enskilde får rätt vård och boendeform samt det stöd från samhället som denne är berättigad till.

Förvaltare

Förvaltarskapet är en tvångsåtgärd som kan genomföras mot den enskildes vilja. Det krävs alltid att en läkare intygar att den enskilde inte kan vårda sig eller sin egendom. En förvaltare har större befogenheter än en god man och förvaltarskapet är begränsat och anpassat till behovet i varje enskilt fall.

Förmyndare

Förmyndare står under överförmyndarens tillsyn. Föräldrar är skyldiga att förvalta sina barns tillgångar på ett sätt som överensstämmer med föräldrabalken, vilket innebär att tillgångarna endast får användas för barnets nytta. Om barnets

tillgångar överstiger åtta prisbasbelopp är föräldrarna skyldiga att anmäla detta till överförmyndarnämnden och varje år lämna in redovisning som visar hur de förvaltar barnets egendom. Det förekommer också fall där det saknas en förmyndare eller förmyndaren har behov av stöd. I dessa fall kan en förordnad förmyndare förordnas.

Ensamkommande barn

Nämnden spelar en central roll för de ensamkommande barnen, där nämnden har till uppgift att tillsätta och utöva tillsyn över gode män.

Nämndsmål: Effektiv och rättssäker granskning, andelen granskade redovisningar inom ett halvår ska öka.

Beskrivning

Granskningen av ekonomiska redovisningar är en viktig del av nämndens tillsyn. Enligt lag ska en årsräkning vara inlämnad före den 1 mars. En sluträkning ska vara inlämnad inom en månad från att en ställföreträdare har frånträtt sitt uppdrag. I den ekonomiska redovisningen ska ställföreträdaren redovisa hur hen har förvaltat sin huvudmans ekonomi.

En effektiv och rättssäker granskning innebär att granskningen sker strukturerat enligt nämndens granskningsrutin. Genom en genomarbetad struktur förhindras godtycklighet i granskningen och risken för att huvudmännen får en rättsförlust minskas.

Andelen granskade redovisningar inom ett halvår ska öka.

Detta mål avser årsräkningar och perioden januari till juni. Förutom årsräkningar granskar nämnden inkomna sluträkningar och sluträkningar (byte). Sluträkningar inkommer jämt över året och tillika sker granskningen jämt över året. Enligt Överförmyndarkontorets handläggningstider ska en årsräkning vara granskad senast 7 månader från att den är inlämnad. En påbörjad komplett årsräkning ska vara granskad inom två månader. En påbörjad årsräkning som inte är komplett ska vara granskad inom 4 månader.

Analys



Målet är uppnått

	2 019	2 020	2 021	2 022	2 023	2 024
Inkomna i tid	79 %	75 %	75 %	75 %	72 %	82 %
Inkomna 30 juni	100 %	99 %	100 %	99 %	99 %	99 %
Granskade 30 juni	45 %	80 %	75 %	85 %	89 %	92 %

92 % av alla inkomna årsräkningar 2024 är granskade den 30 juni vilket är 3%

högre än 2023. 99 % av alla förväntade årsräkningar är inlämnade den 30 juni varav 82 % är inlämnade i tid, det vill säga före den första mars. Av inkomna årsräkningar har det begärts minst en komplettering i ca 64 % av årsräkningarna, jämför med ca 47 % 2023.

Framgångsfaktorer

Nämnden har en tydlig granskningsrutin som anger hur granskningen ska ske. Förvaltningen har arbetat strukturerat och målinriktat med granskningsprocessen ett flertal år. Uppföljningen av granskningsarbetet sker löpande under året och processen utvärderas årligen både enskilt och förvaltningsövergripande. Målen och förväntningarna är välkända och accepterade.

Hinder

Ej kompletta räkningar medför en längre handläggningstid. I vissa fall kan handläggningen ta längre tid än önskvärt på grund av att ställföreträdaren kan ha svårigheter att få ut underlag från andra instanser, exempelvis från bank. Granskningen av årsräkningar kan vara komplex och inskolning av ny personal är resurskrävande och påverkar handläggningstiden. Vidare har oplanerad frånvaro på förvaltningen påverkan på granskningsarbetet.

Nämndsmål: Effektiv och rättssäker granskning, den genomsnittliga granskningstiden för räkningar minskar årligen.

Beskrivning

Granskningen av ekonomiska redovisningar är en viktig del av nämndens tillsyn. Enligt lag ska en årsräkning vara inlämnad före den 1 mars. En sluträkning ska vara inlämnad inom en månad från att en ställföreträdare har frånträtt sitt uppdrag. I den ekonomiska redovisningen ska ställföreträdaren redovisa hur hen har förvaltat sin huvudmans ekonomi. En effektiv och rättssäker granskning innebär att granskningen sker strukturerat enligt nämndens granskningsrutin. Genom en genomarbetad struktur förhindras godtycklighet i granskningen och risken för att huvudmännen får en rättsförlust minskas.

Målet avser granskningstiden för årsräkningar, sluträkningar samt sluträkningar (byte).

Enligt Överförmyndarkontorets handläggningstider ska en årsräkning vara granskad senast 7 månader från att den är inlämnad. En påbörjad komplett årsräkning ska vara granskad inom två månader. En påbörjad årsräkning som inte är komplett ska vara granskad inom 4 månader. En komplett sluträkning, sluträkning (byte) ska granskas inom två månader. En sluträkning, sluträkning (byte) som inte är komplett ska granskas inom fyra månader.

Analys



Målet är uppnått

2 019	2 020	2 021	2 022	2 023	2 024
128	76	93	66	66	55

Den genomsnittliga granskningstiden av årsräkningar och sluträkningar, sluträkningar (byte) är 55 kalenderdagar 2024. Det är en förbättrad granskningstid på 11 kalenderdagar jämfört med 2023.

Framgångsfaktorer.

Nämnden har en tydlig granskningsrutin som tydligt anger hur granskningen ska ske. Förvaltningen har arbetat strukturerat och målinriktat med granskningsprocessen ett flertal år. Uppföljningen av granskningsarbetet sker löpande under året och processen utvärderas årligen både enskilt och förvaltningsövergripande. Målen och förväntningarna är välkända och accepterade.

Hinder.

Ej kompletta räkningar medför en längre handläggningstid. I vissa fall kan handläggningen ta längre tid än önskvärt på grund av att ställföreträdaren kan ha svårigheter att få ut underlag från andra instanser, exempelvis från bank. Granskningen av årsräkningar kan vara komplex och inskolning av ny personal är resurskrävande och påverkar handläggningstiden. Vidare påverkar oplanerad frånvaro på förvaltningen granskningsarbetet.


Nämndsmål: Trygga och kompetenta gode män och förvaltare, andelen ställföreträdare som väljer att ha mer än ett uppdrag ska öka.

Beskrivning

Uppdraget som god man och förvaltare går ut på att hjälpa den enskilde att tillvarata sina juridiska, ekonomiska och personliga intressen. Hur gode mannen utför sitt uppdrag ska anpassas till huvudmannens behov och utgå från huvudmannens bästa och vilja. Uppdraget ger gode mannen och förvaltaren stora befogenheter och skyldigheter och kan bli skadeståndsskyldig i vissa fall. Överförmyndarnämnden Mitt ska verka för att gode män och förvaltare som har uppdrag ska vara trygga och kompetenta i sitt uppdrag.

Trygga och kompetenta ställföreträdare kan ha fler uppdrag än ett. Nämndens mål är att andelen gode män och förvaltare som har mer än ett uppdrag ska öka.

Analys

 **Målet är ej uppnått**

	1	2	3	4 till 10	11 +
jan-23	83,1 %	8,0 %	2,6 %	5,7 %	0,6 %
dec-23	83,4 %	6,9 %	3,1 %	5,6 %	1,0 %

	1	2	3	4 till 10	11 +
dec - 24	83,8 %	6,9 %	2,9 %	5,4 %	1,0 %

Andelen som har mer än ett uppdrag är i princip oförändrat. Under 2024 har antalet gode män och förvaltare (ställföreträdare) minskat med 16 personer. Under samma period har godmanskap och förvaltarskap minskat med 29 huvudmän.

Nämndsmål: Trygga och kompetenta ställföreträdare, den genomsnittliga handläggningstiden för entledigande ska minska.

Beskrivning

En god man/förvaltare har rätt att bli entledigad från sitt uppdrag. Huvudregeln är dock att gode mannen/förvaltaren ska kvarstå tills en ersättare är utsedd. Det råder brist på gode män/förvaltare och denna brist kan bidra till att handläggningen av byten av ställföreträdare kan dra ut på tiden. Långa handläggningstider kan motverka huvudmannens intresse av ett fungerande godmanskap/förvaltarskap. Långa handläggningstider motverkar också gode mannens/förvaltarens intresse att kunna frånträda ett uppdrag som hen inte anser sig kunna fullgöra.

Uppdraget som god man/förvaltare är ett ideellt uppdrag och pågår ofta under en lång tid. Den som åtar sig ett sådant uppdrag ska kunna känna trygghet i uppdraget. Genom att korta handläggningstiderna för entledigande kan nämnden bidra till att gode män/förvaltare känner sig trygga att åta sig ett uppdrag. Målet avser ärenden där Överförmyndarkontoret aktivt har rekryterat en god man eller förvaltare, dvs inte i de fall där det inkommer förslag på ersättare i samband med ansökan om entledigande.

Analys



Målet är uppnått

Den genomsnittliga handläggningstiden utgår från de genomförda rekryteringar som skett under 2024. Den genomsnittliga handläggningstiden för entledigande har minskat med 160 dagar under 2024. Den 31 december 2024 var det 36 gode män/förvaltare som väntade på att bli entledigad vilket är ungefär lika många som den 31 december 2023, då var det 37 stycken.

Framgångsfaktorer.

Under 2024 har rekryteringsgruppen fortsatt arbeta, utveckla och följa upp arbetsmetoder.

Det digitala rekryteringsverktyget Recruto används i nästan alla rekryteringsärenden. Arbetet med ökad kunskap och medvetenhet om godmanskap och förvaltarskap bedöms påverka rekrytering av nya gode män

och förvaltare.

Hinder.

I rekryteringsprocessen finns flera beroenden som inte överförmyndarnämnden kan påverka, eller endast i mycket liten omfattning. Rekryteringen består av flera steg som var och ett kan dra ut på tiden för rekryteringen exempelvis när en presumtiv god man ska boka in en träff med nuvarande god man och huvudmannen.

Nämndsmål: Trygga och kompetenta ställföreträdare, andelen ställföreträdare som blir entledigade inom 6 månader ska öka.

Beskrivning

En viktig del i arbetet att rekrytera nya ställföreträdare samt motivera befintliga ställföreträdare att åta sig ytterligare uppdrag är att de ska känna sig trygga med att de kan bli entledigad inom överskådlig tid. Överförmyndarkontoret har som ambition att rekrytera en ställföreträdare inom 3 månader. Nämndens mål 2023 är att andelen gode män och förvaltare som blir entledigad inom 6 månader ska öka. Detta avser ärenden där Överförmyndarkontoret aktivt rekryterar en god man eller förvaltare, dvs inte i de fall där det inkommer förslag på ersättare i samband med ansökan om entledigande.

Analys

 *Målet är uppnått*

Andelen ställföreträdare som blir entledigade inom 6 månader mäts utifrån samtliga ställföreträdare som väntar eller har väntat på att bli entledigad under 2024.

Under 2024 har 31% av samtliga rekryteringsärenden (byte) blivit lösta inom 6 månader. Detta är en ökning med 7 % jämfört med motsvarande period 2023 (24 %). Den sista december 2024 finns det 41 rekryteringsärenden (byte) där det inte är klart med en ersättare (jmf 44, dec 2023).

Nämndsmål: Ökad kunskap och medvetenhet om godmanskap och förvaltarskap, ökad synlighet i samhället.

Beskrivning

Det finns ett stort behov av gode män och förvaltare och många nya frivilliga behövs för att möta behovet. Ökad kunskap och medvetenhet kan leda till att fler personer åtar sig uppdrag som god man/förvaltare. Att fler personer åtar sig uppdrag som god man/förvaltare leder i sin tur till:

- Ökad trygghet för enskilda som behöver en ställföreträdare

- Lättare att ersätta ställföreträdare som vill lämna sitt uppdrag.
 - Snabbare ersätta olämpliga ställföreträdare
 - Motivera fler att ta uppdrag.
 - Ökad trygghet för de med anhöriga som behöver stöd av en ställföreträdare
- Målet ökad synlighet i samhället avser att motivera personer att ta ett uppdrag.

Analys

Målet är uppnått

Under 2024 har nämnden arbetat med ökad synlighet i samhället utifrån rekryteringsmodellen. Följande aktiviteter har genomförts:

Media-, annons och internetbaserad rekrytering (få till reportage och annonser)

- Nativeannons i Sundsvalls tidning
- Radioreklam
- Annonser i lokala tidningar.
 - Sundsvalls tidning
 - Hälsinglands Norra
 - Nordanstigaren
 - Njurundabladet
 - Njurundakatalogen
 - Ljunganbladet
 - Lokal aktuellt
- Information på Sundsvalls kommuns interna nätverk.
- Utskick av vykort till kommuninvånare i samtliga kommuner drygt 1100 st. Samt ytterligare utskick till kommuninvånare i Nordanstigs kommun till drygt 3700 st.
- Information på Sundsvalls kommuns skärmar
- Bussreklam

Sociala medier

- Facebook och Instagram
 - Information om informationsträffar

Samverkan och nätverksarbete

- Informationsträffar (se även avsnitt ökad kunskap i de kommunala organisationerna om godmanskap och förvaltarskap)
- Deltagande på Äldredagen i Nordanstig.
- Demenscentrums i Sundsvall kommun, anhörigutbildningar.

Gräsrotsarbete

- Utbildningar och träffar till gode män och förvaltare
 - Löpande introduktion ny god man/förvaltare, Kulturmagasinet i Sundsvall
 - Årsräkningsutbildningar
 - Uppmärksamma den 5 december genom att bjuda gode män och förvaltare in till fika, föreläsningar av polisen, anhörigcentrum och

Olof Röhlander. Erbjudande att ta med en vän.

Samtliga insatser har bidragit till varumärkesarbetet.

Nämndsmål: Ökad kunskap och medvetenhet om godmanskap och förvaltarskap, ökad kunskap i de kommunala organisationerna om godmanskap och förvaltarskap.


Beskrivning

Överförmyndarnämnden har som mål att öka kunskapen i de kommunala organisationerna rörande godmanskap och förvaltarskap. Målet avser i huvudsak de samverkande kommunernas socialtjänst.

Socialtjänsten möter de som kan ha ett stort behov av stöd och hjälp i sin vardag. I sitt uppdrag ska socialtjänsten anmäla behov av god man/förvaltare till överförmyndarnämnden. Socialtjänsten ska också anmäla om ett behov av god man eller förvaltare har upphört.

Genom att öka kunskapen om godmanskap och förvaltarskap kan socialtjänsten hjälpa den enskilde få rätt hjälp, även när godmanskap eller förvaltarskap inte är aktuellt.

Analys

 *Målet är uppnått*

Under 2024 har Överförmyndarkontoret genomfört och deltagit i flera informationsträffar och samverkansaktiviteter för att öka kunskapen om godmanskap, förvaltarskap och förmyndarskap.

Informationsträffar och samverkan:

- Den 24 september bjöd förvaltningen in personal inom socialtjänsten från samtliga samverkande kommuner till en informationsträff. 99 personer anmälde sig och deltog, vilket visar på ett stort intresse för att lära sig mer om dessa områden.
- Förvaltningen har deltagit på arbetsplatsträffar, bland annat med kommunikatörer från Sundsvalls kommun, för att stärka samarbetet och sprida information om verksamheten.
- Förvaltningen har också deltagit på Demenscentrums anhörigutbildningar.
- En samverkansträff genomfördes inom ramen för Samordningsförbundet, där socialtjänsten, sjukvården och Överförmyndarkontoret delade information och idéer rörande godmanskap och förvaltarskap kopplat framförallt till rekrytering av gode män och förvaltare samt skapa goda förutsättningar för de som väljer att ta ett uppdrag.

- Förvaltningen har också träffat och gett information till socialtjänsten, ekonomiskt bistånd, integration och tolkservice.

Överförmyndarkontoret har genom dessa aktiviteter främjat kunskapsspridning och samverkan med olika aktörer i kommunen och kringliggande kommuner. Genom att delta i och organisera informationsträffar och utbildningar har kontoret aktivt bidragit till att stärka arbetet med godmanskap, förvalterskap och förmyndarskap.

3 Kommunfullmäktiges mål och nämndsmål

Kommunfullmäktiges mål: Ett Sundsvall som håller ihop

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Vi vill se ett Sundsvall som håller ihop och skapar möjligheter för varje individ att utvecklas och nå sin fulla potential. Dina möjligheter i livet ska inte avgöras av din bakgrund. Därför måste levnadsvillkoren förbättras för fler Sundsvallsbor. Hela Sundsvall ska vara levande, tryggt och attraktivt. Inget bostadsområde och ingen sundsvallsbo ska lämnas efter.

Den enskilt viktigaste insatsen för att stärka Sundsvall handlar om att möjliggöra för fler att få ett jobb. Vi behöver därför motverka långtidsarbetslöshet genom insatser som skiftar försörjningsstöd mot arbete, utbildningsinsatser och språkträning.

Skolresultaten behöver förbättras för att möjliggöra för fler unga att uppfylla sina drömmar, oavsett om det innebär jobb eller högre utbildning. Det gör vi bland annat genom en förändrad resursfördelning med större fokus på de enskilda elevernas förutsättningar och genom att prioritera fler tidiga insatser i såväl förskola som skola.

Vi vill att alla Sundsvallsbor, såväl kvinnor som män, ska känna trygghet och framtidstro. Trygghetsskapande åtgärder, i nära dialog med polisen, civilsamhället och näringslivet ska fortsätta genomföras. Barn och unga i riskzon ska fångas upp tidigt genom fler förebyggande insatser och en utvecklad första linjens socialtjänst i bostadsområdena. Hela kommunorganisationen ska bidra till att omsätta nollvisionen mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Tillsammans med näringslivet, civilsamhället och medborgare kraftsamlar kommunen för att utveckla några prioriterade bostadsområden. Detta är en central del i vårt arbete med att skapa ett Sundsvall som håller ihop och utjämna sociala skillnader i levnadsvillkor.

Nämndsmål: Andelen huvudmän som får en utsedd ställföreträdare inom 6 månader ska öka.

Beskrivning

Genom att rekrytera och förordna en ställföreträdare kan levnadsvillkoren för den enskilde förbättras. En god man kan ha en avgörande roll för att minska isoleringen för en äldre person. Exempelvis genom att ansöka om olika insatser som den äldre har rätt till, men saknar förmåga att själv ansöka om, exempelvis nytt boende eller färdtjänst. Det kan även röra sig om andra aktiviteter såsom medlemskap i föreningar eller deltagande på olika kulturella evenemang.

För personer med funktionsvariationer kan en god man bidra till att den enskilde får en meningsfull vardag. En god man kan hjälpa enskilda att ansöka om daglig verksamhet eller stötta den enskilda att söka ett arbete. Genom stödet av en god man säkerställs att den enskilde får den ersättning hen har rätt till, exempelvis lön, pension eller annan ekonomisk ersättning.

Gode mannen kan också bidra till att bryta isoleringen för den enskilde och öka delaktigheten i samhället. Exempelvis genom att ansöka om kontaktperson och/eller uppmuntra och möjliggöra deltagande av olika aktiviteter såsom idrott, kultur eller något annat som personen är intresserad av.

Gode männens insatser påverkar de svagaste i samhället och bidrar till att andelen som lever i ekonomisk utsatthet minskar. Detta sker genom att hjälpa enskilda till rätt ekonomisk ersättning, hantera uppkomna skulder, upprätta en budget och hjälpa till att betala löpande räkningar.

 Målet är uppnått

Andelen huvudmän som får en utsedd ställföreträdare mäts utifrån samtliga huvudmän som väntar eller har väntat på att få en ställföreträdare de senaste 12 månaderna.

2024 har 25% av alla rekryteringsärenden blivit lösta inom 6 månader. Detta är en ökning med 5 % jämfört 2023.

Arbetet med rekrytering har skett på bred front och till stor del har arbetet fokuserat att rekrytera i de ärenden där huvudmän väntat länge på att få en utsedd ställföreträdare.

Den sista december väntar 117 huvudmän på att få en god man eller förvaltare.

Kommunfullmäktiges mål: En robust kommun

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Vi lever i en mycket föränderlig värld. Vi har i närtid bland annat upplevt pandemi, skogsbränder, krig i Europa som lett till flyktingströmmar, cyberattacker och översvämningar. Det här har ökat kravet på kommunens omställningsförmåga. Det är viktigt att kommunens beredskap involverar hela kommunkoncernen men även har ett nära och gott samarbete med parterna i vår omgivning och övriga myndigheter.

De som får samhället att fungera under dessa svåra förhållanden är kommunens medarbetare och personalen är kommunens viktigaste resurs och en förutsättning för att vi ska klara av att leverera välfärd och samhällsservice.

Välfärden ska vara en framtidsbransch, för att möjliggöra det krävs att kommunen är en attraktiv arbetsgivare för såväl kvinnor som män. Kommunen ska erbjuda en god arbetsmiljö, bra anställningsvillkor, möjlighet till kompetensutveckling och god samverkan med de fackliga organisationerna.

För att möta en ökad andel äldre befolkning krävs särskilda åtgärder inom vård och omsorg där äldreomsorgen behöver byggas ut, förebyggande insatser genomföras och kompetensförsörjningen säkras.

Alla verksamheter ska ta tillvara digitaliseringens möjligheter för att förbättra kvaliteten och öka tryggheten i den kommunala servicen och välfärden. Genom att vi effektiviserar den kommunala verksamheten frigör vi tid och resurser för att stärka demokratin, öka delaktigheten hos och självständigheten hos Sundsvalls invånare.

Delmål: Kommunens digitala förmåga ska öka och det digitala arvet möjliggöra fortsatt utveckling

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Kvalité och service i verksamheten ökar med fler digitala verktyg

Nämndsmål: Nämndens digitala förmåga ska öka och det digitala arvet möjliggöra fortsatt utveckling.

Beskrivning

Överförmyndarkontoret ska fortsätta arbeta för att öka den digitala förmågan samt främja den digitala utvecklingen.



Målet är uppnått

Överförmyndarkontoret har arbetat aktivt med digitalisering de senaste åren och digitalisering är en naturlig del i Överförmyndarkontorets verksamhetsutveckling. Det finns ett flertal idéer på förvaltningen hur digitalisering kan bidra till en mer attraktiv, effektiv och rättssäker verksamhet.

Dock har verksamheten beroenden, både internt inom kommunen och externt.

E-tjänster och digitala system

Överförmyndarkontoret har de senaste åren utvecklat e-tjänster som gör det enklare för medborgare att interagera med verksamheten, till exempel *Ansökan om uttag från överförmyndarspärtrat konto* och *E-wärnaGo* för inlämning av årsräkningar. Under 2024 har dessa utvecklats, bland annat är det nu möjligt att även lämna in förteckningar digitalt.

Recruto, ett digitalt system för rekrytering av ställföreträdare, används för nästan all rekrytering.

Robotisering

Överförmyndarkontoret har tillsammans med Sundsvalls kommun utvecklat en robot som överför information från e-tjänsterna in i verksamhetssystemet för att effektivisera arbetsflöden.

Ett utvecklingsarbete har påbörjats för att göra roboten kapabel att diarieföra fysisk post och mejl, vilket kan förbättra effektiviteten och minska den administrativa bördan.

Utbildning och kompetensutveckling:

Tre medarbetare har genomfört en utbildning i utveckling av e-tjänster, vilket gör att kontoret nu ska kunna utveckla egna e-tjänster för att bättre möta verksamhetens behov.

Postportalen och digital kommunikation

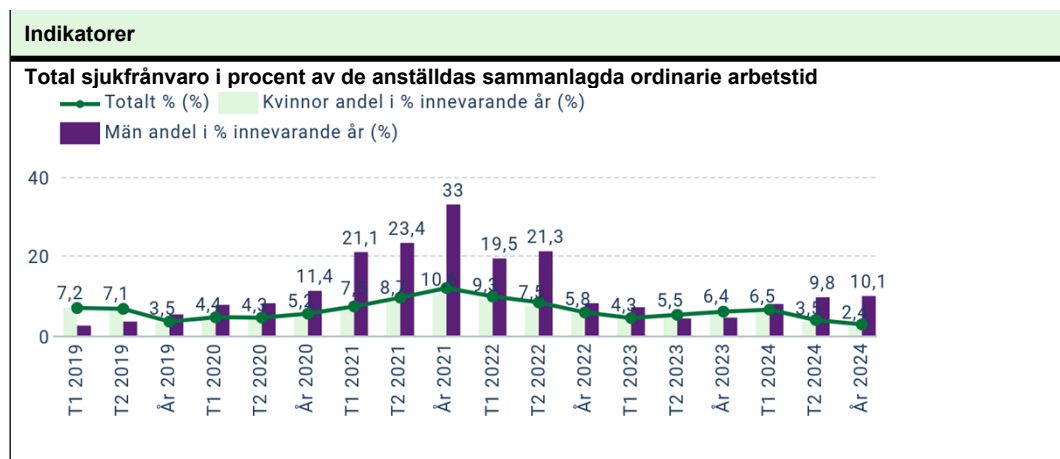
Kontoret har börjat använda kommunens postportal för att skicka post till medborgare. Postportalen skickar digitalt till de som har en digital brevlåda och traditionellt till andra. Av nästan 3000 utskick har 78% skickats digitalt.

Delmål: En minskad sjukfrånvaro

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

En positiv trend med minskad sjukfrånvaro

● Målet är uppnått



Nämndsmål: Minska sjukfrånvaron, en positiv trend med minskad sjukfrånvaro.

● Målet är uppnått

Sjukfrånvaron på Överförmyndarkontoret har en positiv trend rörande minskad sjukfrånvaro. R12 i december 2024 är sjukfrånvaron 2,8 % jämfört med 6,2 % motsvarande period 2023.

4 Ekonomi

Resultaträkning

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget helår	Diff Budget/utfall
Verksamhetens intäkter	5,0	5,2	5,4	-0,4
Personalkostnader	-14,6	-14,2	-15,1	0,5
Verksamhetens övriga kostnader	-4,1	-4,0	-4,2	0,1
Avskrivningar				
Verksamhetens nettokostnad	-13,7	-13,1	-13,9	0,2
Skattemedel	13,9	13,4	13,9	0,0
Finansiella intäkter				
Finansiella kostnader	0,0	0,0	0,0	0,0
RESULTAT	0,3	0,3	0,0	0,3

Nettokostnad per verksamhetsområde

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget helår	Diff Budget/utfall
Nettokostnad Politisk verksamhet	-13,7	-13,1	-13,9	0,2

Årets resultat

Nämnden visar ett positivt resultat för 2024 vilket innebär att det ska ske en avräkning och reglering gentemot medlemskommunerna i enlighet med Avtal om samverkan i gemensam nämnd (ÖN-2018-00026).

Efter reglering och avräkning visar nämnden ett positivt resultat på 0,3 mnkr.

Nämnden

Den politiska nämnden (Nämnden) redovisar ett positivt resultat på 64 tkr. Intäkterna, personalkostnaderna samt verksamhetens övriga kostnader är lägre än budget, 23 tkr, 38 tkr samt 49 tkr.

Verksamhetens övriga kostnader avser bland annat utbildningskostnader.

Kontoret

Kontoret redovisar ett resultat på 298 tkr. Intäkter och personalkostnaderna är lägre än budget, 108 tkr respektive 234 tkr. Verksamhetens övriga kostnader är lägre än budget, 172 tkr. Kontorets resultat härleds delvis till att det varit en vakans under 2024.

Förvaltare gode män

Förvaltare och gode män visar ett negativt resultat på -31 tkr. Kostnaderna för Förvaltare och gode män består i huvudsak av arvodeskostnader i det fall kommunen ska betala arvodet.

Det är lagstyrkt när huvudmannen respektive kommunen ska betala arvodet. Nivån på arvodet beslutar nämnden. Överförmyndarnämnden Mitts arvodesprinciper 2024 följer i stort SKR:s rekommendationer och utgår från årets prisbasbelopp. 2024 är prisbasbeloppet 57 300 kr (jmf 52 500 kr, 2023).

2024 har ca 73 % av ställföreträdarna begärt arvode (jmf 74 % 2023) och i 25 % betalar kommunen arvodet (jmf 24 % 2023).

Startarvode

Den 29 april 2022 beslutade nämnden att införa ett startarvode till gode män och förvaltare. Startarvodet för ett nytt ärende är 1500 kr och 750 kr för ett bytesärende.

2024 har 102 startarvoden utgått (jmf 96, 2023). Den totala kostnaden för startarvoden 2024 är 140 tkr.

Ensamkommande barn.

Enligt avtal om samverkan i gemensam nämnd (ÖN-2018-00026) ska varje kommun stå för de nettokostnader som rör den egna kommunens ensamkommande barn. En kostnad uppstår i samband med att en redovisningsräkning är granskad och arvoderad. Intäkter uppstår i samband med att ett nyanlänt ensamkommande barn blir hänvisad till en medlemskommun och den kommunen får en schablonersättning från migrationsverket. Av schablonersättningen ska medlemskommunen tilldela nämnden 36 %. Detta sker också i det fall ett barn får uppehållstillstånd.

Om det i slutet av året är ett underskott gällande ensamkommande barn ska nämnden fakturera respektive medlemskommun. Detta ska dock inte ske om nämnden har ett ekonomiskt överskott för verksamheten exkl. ensamkommande barn. Då ska överskottet först tillgodoräknas respektive kommun och avräknas mot kommunens underskott, gällande ensamkommande barn, innan eventuell fakturering sker.

Sundsvall, ensamkommande barn visar ett resultat för 2024 på -60 tkr.

Ånge, ensamkommande barn visar före avräkningen ett resultat för 2024 på -179 tkr.

Timrå, ensamkommande barn och Nordanstig, ensamkommande barn har inga intäkter eller kostnader 2024.

5 Framtidsanalys

Nämndens största utmaning är bristen på frivilliga personer som är villiga att åta sig uppdraget som god man eller förvaltare. Bristen på gode män och förvaltare gäller även nationellt vilket har inneburit att vissa överförmyndare har anlitat anställda på företag att åta sig uppdragen. Under 2024 har det uppmärksammats medialt och till viss del kritiserats, dock har det inte lett till några förändringar i lagstiftningen.

Nämnden har de senaste åren arbetat aktivt med rekryteringsarbetet och vidtagit ett flertal åtgärder. Arbetet har medfört att handläggningstider har kunnat kortats, dock är handläggningstiderna fortsatt för långa i många rekryteringsärenden. Överförmyndarnämnden behöver fortsätta utveckla arbetet rörande rekrytering och se vilka åtgärder som är möjliga att vidta för att säkerställa en acceptabel handläggningstid för förordnande och entledigande av gode män och förvaltare, utan att rättssäkerheten påverkas negativt för de som har en god man och förvaltare.

6 Medarbetare

Kompetensförsörjning

Överförmyndarkontoret har en upprättad kompetensförsörjningsplan som beslutades av nämnden den 24 november 2022 och har följts upp av nämnden april 2024.

Överförmyndarkontorets arbete med kompetensförsörjning innebär till stor del att arbeta aktivt med arbetsmiljön för att skapa trivsel, delaktighet, möjlighet att själv planera och strukturera upp sitt arbete samt möjlighet att kompetensutvecklas i arbetet. Det är viktigt att det finns en bra introduktionsplan som underlättar inskolning av ny personal. Detta är ett pågående arbete.

Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering

Överförmyndarkontoret arbetar aktivt med arbetsmiljöarbetet. Riktlinjen för kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier är känd på förvaltningen. Riktlinjen lyftes särskilt på förvaltningens arbetsplatsträff i oktober.

Minska sjukfrånvaron

Nyckeltal	Totalt	Kvinnor andel i %	Män andel i %	Totalt fg år	Kvinnor andel i % fg år	Män andel i % fg år
Total sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	3 %	2,4 %	10,1 %	6,2 %	6,4 %	4,7 %
Andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer	14,7 %	19,6 %	0 %	62,5 %	69,4 %	0 %
Sjukfrånvaron i åldrarna 29 år eller yngre	0 %	0 %		0 %	0 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 30-49 år	2,7 %	1,9 %	10,1 %	2,2 %	1,6 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 50 år eller äldre	3,9 %	3,9 %		17,6 %	17,6 %	

Sjukfrånvaron på Överförmyndarkontoret har minskat till 2,8 % 2024 (jmf 6,2 % 2023). På en liten förvaltning får varje enskild persons frånvaro stor påverkan på statistiken. Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljön. På förvaltningens planeringsdagar och arbetsplatsträffar är arbetsmiljö en stående punkt. Förvaltningen har en arbetsmiljöplan som följs upp regelbundet. Utifrån arbetets förutsättningar har varje tjänsteperson stor frihet att själv planera och strukturera sitt arbete utifrån arbetets förutsättningar. Från maj 2023 finns möjligheten att teckna distansavtal. Då förvaltningen är liten finns goda förutsättningar att som

enskild tjänsteperson vara delaktig i verksamhetens utveckling. Förvaltningen är organiserad i tre team, ett rekryteringsteam och två tillsynsteam. Förutom teamen finns jurist/biträdande överförmyndarchef och överförmyndarchef. Syftet med teamen är att främja samarbete och stöd till varandra samt ökad trygghet.

Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar

På Överförmyndarkontoret är samtliga tillsvidareanställningar heltid. En person varit föräldraledig under delar av 2024, varvid en person har anställts på ett vikariat motsvarande period.

Antal medarbetare

Nyckeltal	Totalt	Kvinnor andel i %	Män andel i %	Totalt fg år	Kvinnor andel i % fg år	Män andel i % fg år
Antal månadsavlönade, tillsvidareanställda	14	92,9 %	7,1 %	15	86,7 %	13,3 %
Antal månadsavlönade, visstidsanställda	1	100 %	0 %			
Antal månadsavlönade totalt	15	93,3 %	6,7 %	15	86,7 %	13,3 %

Medelålder

Nyckeltal	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt fg år	Kvinnor fg år	Män fg år
Medelålder månadsavlönade tillsvidareanställda	45	46	39	45	46	37
Medelålder månadsavlönade visstidsanställda	31	31				
Medelålder månadsavlönade totalt	44	45	39	45	46	37