

Överförmyndarkontoret

Delårsrapport 1 2025

Fastställt av Överförmyndarkontoret
2025-05-14

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning.....	3
2 Nämndens grunduppdrag och nämndsmål	4
Grunduppdrag: Överförmyndarnämnden Mitt	4
3 Kommunfullmäktiges mål och nämndsmål.....	9
Kommunfullmäktiges mål: Ett Sundsvall som håller ihop	9
Kommunfullmäktiges mål: En kommun för Sundsvallsborna	10
4 Ekonomi.....	14
Resultaträkning	14
Nettokostnad per verksamhetsområde	14
Periodens resultat	14
5 Medarbetare	18
Kompetensförsörjning	18
Systematiskt arbetsmiljöarbete och jämställd arbetsmiljö fri från diskriminering	18
Minska sjukfrånvaron	19
Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar	20
Antal medarbetare	20
Medelålder.....	20

Bilagor

Bilaga 1: 2504_Månads Tabeller ÖFK

1 Sammanfattning

Verksamhet

Verksamhetens bedömning är att de mål som nämnden satt upp för 2025 kommer att nås. Detta avser både de mål som rör nämndens grunduppdrag samt de mål som nämnden har satt för att bidra till kommunfullmäktiges mål.

Ekonomi

Verksamheten visar ett resultat för perioden på -0,7 mnkr. Detta beror på att verksamhetens kostnader fördelas ojämnt över året. För 2025 lämnar överförmyndarnämnden en prognos som motsvarar budget.

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 Mitt ansvarar för överförmyndarverksamheten för Sundsvall, Timrå, Ånge och Nordanstigs kommun. Överförmyndarnämnden är en kommunal förvaltningsmyndighet. Verksamheten är lagstyrd. Nämnden ska säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med rådande lagstiftning.

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 ska i sin tillsyn särskilt se till att den enskildes tillgångar används till den enskildes nytta och nöje samt att de tillgångar som inte behövs ska placeras tryggt och med en skälig avkastning.

Enligt lag har nämnden, förutom tillsynsuppdraget, även 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.

I föräldrabalken framgår de viktigaste bestämmelserna för överförmyndarnämnden men även andra lagar har stor betydelse för hur överförmyndarens verksamhet ska bedrivas, såsom förmyndarskapsförordningen, lagen om ensamkommande barn, förvaltningslagen, kommunallagen, offentlighet- och sekretesslagen ärvdabalken etcetera.

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: Den genomsnittliga handläggningstiden för entledigande av en god man/förvaltare ska minska

Beskrivning

Bristen på gode män och förvaltare medför långa handläggningstider vilket kan motverka huvudmannens intresse av ett fungerande ställföreträdarskap. Långa handläggningstider motverkar också gode mannens/förvaltarens intresse att kunna frånträda ett uppdrag som hen inte anser sig kunna fullgöra.

Genom att korta handläggningstiderna för entledigande kan nämnden bidra till att gode män/förvaltare känner sig trygga att åta sig ett uppdrag. Målet avser rekryteringsärenden 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 bedöms uppnås under året*

Den genomsnittliga handläggningstiden beräknas utifrån de genomförda rekryteringar som skett de senaste 12 månaderna.

För perioden maj 2024 till april 2025 har den genomsnittliga handläggningstiden ökat med 4 dagar jämfört med årsskiftet. Jämfört med motsvarande period 2024, har handläggningstiden minskat med 67 dagar.

Den 30 april 2025 väntar 25 gode män/förvaltare på att bli entledigad vilket är 15 färre än den 30 april 2024, då väntade 40 gode män/förvaltare på att bli entledigad från sina uppdrag.

Nämndsmål: Andelen gode män och förvaltare som blir entledigade inom 6 månader ska öka

Beskrivning

En viktig del i arbetet att rekrytera nya gode män och förvaltare, samt motivera befintliga gode män och förvaltare 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 2025 är att andelen gode män och förvaltare som blir entledigad inom 6 månader ska öka. Målet avser rekryteringsärenden 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 bedöms uppnås under året*

Andelen ställföreträdare som blir entledigad inom 6 månader beräknas utifrån samtliga ställföreträdare som väntar, eller har väntat på att bli entledigad, de senaste 12 månaderna.

För perioden maj 2024 till april 2025 har 36% av alla rekryteringsärenden blivit lösta inom 6 månader. Det är en ökning med 4% sedan årsskiftet (31%) och 7% jämfört med motsvarande period 2024 (29%).

Under 2025 har 65 rekryteringsärenden lösts vilket är 22 fler än motsvarande period 2024.

Nämndsmål: Andelen huvudmän som får en god man eller förvaltare inom 6 månader ska öka

Beskrivning

En viktig del i nämndens uppdrag är att rekrytera gode män och förvaltare. En god man eller förvaltares insatser påverkar de svagaste i samhället. En god man eller förvaltare kan vara den avgörande faktorn för att minska isoleringen och öka delaktigheten i samhället för den enskilde samt bidra till en mer stabil ekonomi.

Överförmyndarkontorets ambition är att rekrytera en god man eller förvaltare inom 3 månader. Nämndens mål 2025 är att andelen huvudmän som får en god man eller förvaltare inom 6 månader ska öka. Målet avser rekryteringsärenden 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 bedöms uppnås under året*

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

För perioden maj 2024 till april 2025 har 29 % av alla rekryteringsärenden blivit lösta inom 6 månader. Det är en ökning med 4% sedan årsskiftet (25%) och 5% jämfört med motsvarande period 2024 (24%).

Den sista april 2025 väntar 90 huvudmän på att få en ställföreträdare jämfört med 116 i årsskifte och 126 motsvarande period 2024.

Nämndsmål: Bibehålla en hög granskningsnivå rörande inlämnad ekonomisk redovisning

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.

Det är viktigt att granskningen inte drar ut på tiden. Genom en strukturerad och effektiv granskning kan eventuella missförhållanden upptäckas tidigt. 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. Förvaltningen har arbetat strukturerat och målinriktat med granskningsprocessen ett flertal år och handläggningstiden har minskat årligen.

Nämnden håller en hög granskningsnivå. Andelen granskade årsräkningar innan första juli har ökat årligen och 2024 var 92% av alla inkomna årsräkningar granskade innan 1 juli oavsett om årsräkningarna var inkomna kompletta eller inte.

Nämndens mål innebär att granskningen av årsräkningar, sluträkningar och sluträkningar (byte) ska bibehålla en hög granskningsnivå vilket innebär att granskningen sker på ett effektivt och rättssäkert sätt.

Analys

 *Målet bedöms uppnås under året*

Enligt Överförmyndarkontorets handläggningstider ska en årsräkning vara granskad senast 7 månader från att den inkommit. En påbörjad komplett årsräkning, sluträkning, sluträkning (byte) ska vara granskad inom två månader. Om räkningen inte är komplett, begär överförmyndaren en komplettering. I dessa fall ska räkningen vara granskad inom fyra månader.

Granskningen av årsräkningar och sluträkningar, sluträkningar (byte) sker enligt upprättad rutin. 2025 är 77% av årsräkningarna inlämnade i tid. Av dessa är 76% granskade den sista april. Totalt har 98% av årsräkningarna lämnats in varav 66% är granskade.

Den genomsnittliga handläggningstiden är 56 kalenderdagar för perioden (R12) jämfört med 60 kalenderdagar motsvarande period 2024.

3 Kommunfullmäktiges mål och nämndsmål

Kommunfullmäktiges mål: Ett Sundsvall som håller ihop

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Vi vill se ett Sundsvall som håller ihop, utjämnar skillnader i levnadsvillkor och skapar möjligheter för varje individ att utvecklas. Därför bygger vi ett Sundsvall som ska vara levande, tryggt och attraktivt och där ingen Sundsvallsbo ska lämnas efter. Det blir särskilt viktigt nu när Sundsvall ska växa.

Alla barn och unga i vår kommun ska få goda uppväxtvillkor. För att dina möjligheter i livet inte ska avgöras av din bakgrund eller var du bor kraftsamlar kommunen tillsammans med näringsliv, civilsamhälle och medborgare för att utveckla prioriterade bostadsområden. Samhället ska finnas nära medborgarna, samverka för ökad närvaro och trygghet och ge alla, både kvinnor och män, chans att komma in i samhällsgemenskapen.

Med fler i jobb skapas bättre framtidsutsikter och en trygg inkomst på individnivå - och kommunens ekonomiska och sociala förutsättningar stärks. Att föräldrar har ett jobb att gå till är också en viktig del i att säkra barn- och ungas uppväxtvillkor. Vi ska fortsätta och utveckla vårt framgångsrika arbete för att få fler i jobb, sänka arbetslösheten och minska beroendet av försörjningsstöd bland Sundsvallsborna. För att ge unga chansen att skapa sig arbetslivserfarenhet fortsätter vi också satsa på sommarjobb för unga i kommunen, och vill se en utökad samverkan med näringslivet för att skapa ännu fler möjligheter till jobb.

När alla får rätt förutsättningar att klara skolan, utmanas och utvecklas, bäddar det för ett bättre liv. Vi arbetar för att skapa ett Sundsvall som håller ihop och minskar skillnader i levnadsvillkor.

Tidiga insatser och bra kommunala skolor är viktiga prioriteringar. Vi genomför läsfrämjande insatser, erbjuder lovskola och stöttar elever med skolfrånvaro. Tvärfunktionella skolsociala team införs för trygghet, och vi profilerar våra kommunala skolor för att locka fler.

Sundsvallsborna känner sig tryggare än rikssnittet, men vi siktar högre. Alla, både kvinnor och män, ska känna trygghet och framtidstro. Genom Brobyggarna, samarbete med skola, socialtjänst, polis och fritidsverksamhet, samt dialog med näringsliv och civilsamhälle arbetar vi för att förebygga att unga hamnar utanför samhället och minskar risken för utsatthet och kriminalitet. Kommunen förebygger även narkotikamissbruk för att minska samhällskostnader och personligt lidande. Genom tidiga

insatser och samverkan mellan olika aktörer i samhället bidrar vi till ett tryggare Sundsvall. Utifrån andra kommuners erfarenheter av större etableringar vet vi också att trygghetsfrågan är central och riktar därför särskilt fokus på ett samordnat trygghetsarbete kring etableringarna i Torsboda, inte minst för att motverka arbetslivskriminalitet.

Särskilt utsatta grupper måste också få särskilt stöd - vi vill därför att hela kommunorganisationen ska bidra till att omsätta nollvisionen mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Vi vill också fortsätta stärka kommunens suicidpreventiva arbete för att ingen ska lämnas efter.

Delmål: Hela kommunkoncernen ska arbeta med insatser för att uppnå nollvisionen mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Nya insatser, utifrån kommunfullmäktiges beslutade nollvision och den länsgemensamma strategin, har genomförts i samtliga nämnder och bolag.



Målet bedöms uppnås under året

I samband med medarbetarsamtalen i februari så lyfts frågan om förekomst av våld i nära relation. Vidare säkerställs att varje medarbetare vet var hen kan vända sig om det skulle uppstå ett behov av hjälp och stöd.

Verksamheten avser att vidta ytterligare insatser under 2025.

Kommunfullmäktiges mål: En kommun för Sundsvallsborna

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Det är för Sundsvallsborna kommunen finns till, och genom att tillvarata deras perspektiv kan vi bäst utveckla kommunen. Att förbättra servicen till Sundsvallsborna är avgörande för en kommun som växer, och vi vill involvera fler i vårt samhällsbygge. Därför är vår kontakt, dialog och relation med de som besluten berör viktiga verktyg både innan och efter beslut – och det ställer inte bara krav på vad vi gör, utan också hur vi gör det.

Vi strävar efter att vara en av Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. Det gör vi för att Sundsvallsborna ska ha en trygg välfärd och service av hög kvalitet, men också för att vi ser det som helt nödvändigt för att säkra välfärdens kompetensförsörjning. Då behöver vi både kunna behålla och nyrekrytera personal. Medarbetarna är centrala i vår verksamhet och en nyckel i samhällsbygget. Genom att investera i personalens utveckling och

välbefinnande, god arbetsmiljö, god samverkan med fackliga organisationer och goda arbetsvillkor, säkerställer vi att kommunen kan erbjuda arbetsplatser av högsta kvalitet. Vi är övertygade om att en stark kommun med god service och välfärd bygger på engagerade medarbetare som trivs med sitt arbete och gör skillnad för dem vi finns till för - Sundsvallsborna.

Vi ska ta tillvara potentialen i digitaliseringen så att mer värdeskapande arbete kan utföras av våra medarbetare inom alla förvaltningar. Genom smart teknik och innovativa lösningar kan vi förenkla och förbättra vardagen för alla som bor och verkar här. Digitaliseringen ska nyttjas brett i kommunorganisationens verksamhetsutveckling för att göra våra tjänster mer tillgängliga och effektiva för kommunmedborgarna för ökad delaktighet och självständighet, och för att underlätta och skapa en bättre arbetsmiljö för våra medarbetare.


Välfärden ska fortsätta utvecklas, och det ska vara tryggt att åldras i Sundsvall. Därför fortsätter vi utöka antalet äldreboendeplatser och möjliggöra ökad delaktighet och trygghet. Såväl för en effektiv verksamhet som för ökad egenmakt för individen utvecklar vi också fler digitala verktyg och lösningar inom äldreomsorgen. Förutom utvecklingen av digitala verktyg vill vi se ett fokus på att stärka hemtjänstens förutsättningar, fler insatser för att bryta ensamhet och stärkt demensvård. Vi vill fortsätta arbetet med att erbjuda fler matleverantörer för att ge äldre mer valfrihet.

Sundsvall ska stå väl rustat även i oroliga tider. Pandemin visade tydligt vikten av att samhället står redo att hantera oförutsedda händelser och kriser. Därför ska vi fortsätta utveckla en robust civil beredskap i kommunen i nära samverkan med civilsamhället. Alla Sundsvallsbor ska kunna känna sig trygga med att vi är redo även i kris, genom att vi bland annat säkerställer kritisk infrastruktur, upprätthåller beredskapslager och trygghetspunkter, främjar lokal produktion, har beredskap för bristande energiförsörjning och stärker vår IT-säkerhet.

Delmål: Förutsättningarna för att hantera kriser och höjd beredskap ska vara god

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Samtliga nämnder och bolag har uppdaterade krisledningsplaner, kontinuitetsplaner och kommunstyrelsen har rutiner, styrdokument och reglementen som är anpassade för höjd beredskap. Samverkan med civilsamhället är välutvecklat.

 Målet bedöms uppnås under året

Förvaltningen har en plan för hur verksamheten ska kunna upprätthållas på en tolerabel nivå vid en störning eller kris. Under 2025 ska förvaltningen fastställa planen och säkerställa att det finns tillgång till grundläggande information, material och lokal beroende på vilken störning eller kris som uppstår.

Delmål: Kommunen ska erbjuda god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor för sina anställda

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

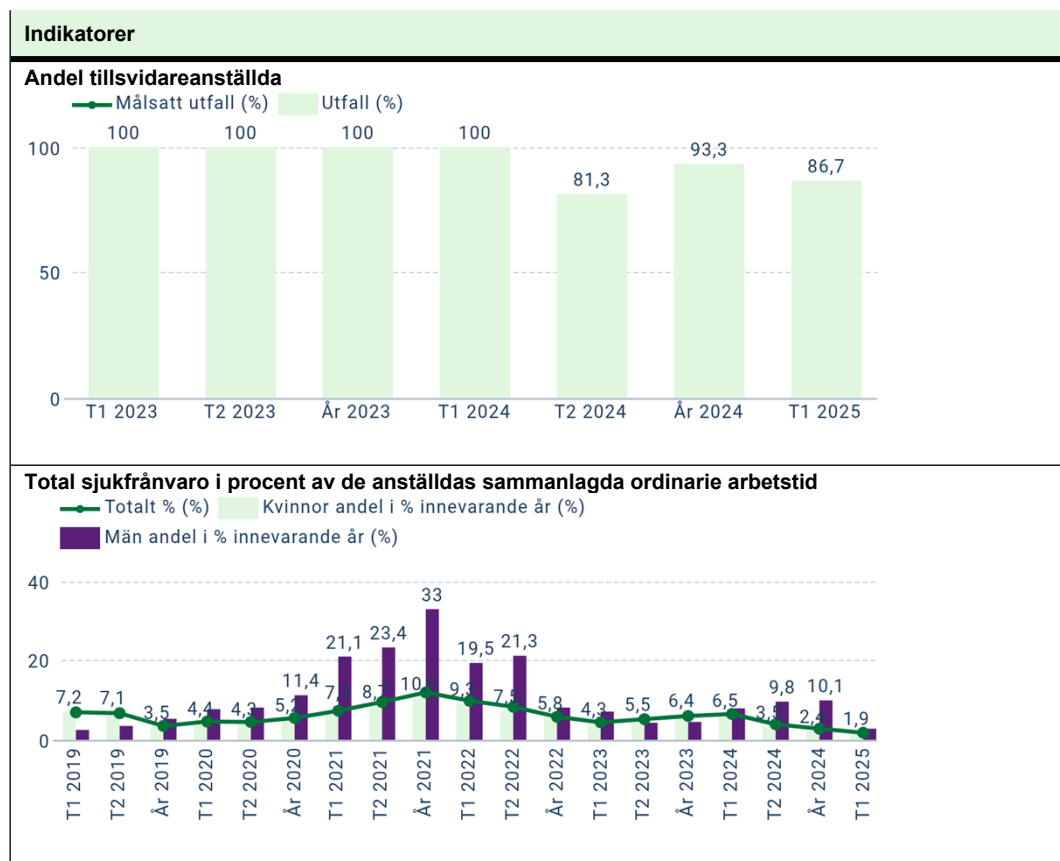
90% tillsvidareanställda

Minskad sjukfrånvaro

● Målet bedöms uppnås under året

Under årets första tertial har verksamheten haft en person anställd på ett vikariat på grund av att en medarbetare varit föräldraledig. Vidare har en person varit provanställd. Samtliga anställningar är på heltid.

Sjukfrånvaron på Överförmyndarkontoret fortsätter att minska. För perioden är sjukfrånvaron 2% vilket är lägre än motsvarande period 2024, då var sjukfrånvaron 6,7%.



Delmål: Digitalisering och AI ska vara en integrerad del av kommunkoncernens verksamhetsutveckling för att bidra till en bättre arbetsmiljö och en mer effektiv verksamhet

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Mer effektiv verksamhet samt ökad medborgar- och företagsnytta.



Målet bedöms uppnås under året

Överförmyndarkontoret arbetar aktivt med verksamhetsutveckling där digitalisering är en viktig del. Idag har verksamheten ett flertal e-tjänster och digitala system för att underlätta kommunikationen med medborgare, exempelvis *postportalen*, *Ansökan om uttag från överförmyndarspärret konto* (e-tjänst), *E-wärnaGo* (digitalt system för inlämning av årsräkningar). Vidare har Överförmyndarkontoret en robot som överför informationen från e-tjänsterna in i verksamhetssystemet.

Då våren till stort fokuseras på granskning av årsräkningar sker förvaltningens utvecklingsarbete i huvudsak på hösten.

4 Ekonomi

Resultaträkning

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget ack	Budget helår	Prognos	Diff Budget/utfall
Verksamhetens intäkter	1,7	1,6	1,8	5,4	5,4	0,0
Personalkostnader	-6,0	-5,9	-5,1	-15,3	-15,2	0,1
Verksamhetens övriga kostnader	-1,2	-1,4	-1,4	-4,1	-4,2	-0,1
Avskrivningar						
Verksamhetens nettokostnad	-5,4	-5,6	-4,7	-14,1	-14,0	0,1
Skattemedel	4,7	4,7	4,7	14,1	14,0	-0,1
Finansiella intäkter						
Finansiella kostnader						
RESULTAT	-0,7	-1,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Nettokostnad per verksamhetsområde

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget ack	Budget helår	Prognos	Diff Budget/prognos
Nettokostnad Politisk verksamhet	-5,4	-5,6	-4,7	-14,1	-14	0,1

Periodens resultat

För perioden visar verksamheten ett resultat på -0,7 mnkr.

Verksamhetens totala intäkter är lägre än budget och personalkostnader är högre.

I bilaga 1, framgår resultatet för perioden januari - april för varje verksamhet. Varje kommuns bidrag till nämnden redovisas som en intäkt, inklusive skattemedlen från Sundsvalls kommun.

Verksamhetens resultat exkl. EKB visar ett utfall med -598 tkr (bilaga 1, tabell 1). Verksamhetens intäkter motsvarar i princip budget. Personalkostnaderna är

högre än budget vilket härleds i huvudsak till verksamheten Förvaltare och gode män (-618 tkr) och Kontor (-240 tkr). Verksamhetens övriga kostnader är 207 tkr lägre än budget.

Den politiska nämnden

Den politiska nämnden (bilaga 1, tabell 2) har ett positivt resultat för perioden på 98 tkr. Personalkostnaderna är lägre än budget med 47 tkr. Personalkostnaderna 2025 (95 tkr) är i princip på samma nivå som 2024 (90 tkr). Verksamhetens övriga kostnader är 50 tkr lägre än budget. De övriga kostnaderna 2025 (17 tkr) är i princip på samma nivå som kostnaderna 2024 (23 tkr). Den politiska nämndens övriga kostnader består i huvudsak av kostnader för nämndens utbildningar. Dessa kostnader fördelas ojämnt över året.

Kontor

Kontor (bilaga 1, tabell 3) har ett resultat för perioden som avviker mot budget med -120 tkr. Intäkterna motsvarar i princip budget. Personalkostnaderna är 240 tkr högre än budget. Då det är flera medarbetare som tar ut föräldraledighet under sommaren så förväntas personalkostnaderna vara inom budget 2025. Verksamhetens övriga kostnader är 116 tkr lägre än budget.

2025 är budgetavvikelsen större än 2024 (-107 tkr). Detta beror främst på att personalkostnaderna för första tertialen 2025 är högre än 2024.

Förvaltare och gode män

Verksamhetens personalkostnader och verksamhetens övriga kostnader består i huvudsak av arvode och kostnadsersättningar för gode män och förvaltare.

Arvode

En god man/förvaltare har rätt till ett skäligt arvode för sina insatser i sitt uppdrag. Gode mannen/förvaltaren yrkar på arvode i samband med den årliga redovisningen eller i samband med att hen slutredovisar sitt uppdrag. En god man/förvaltare kan också välja att avstå från sitt arvode.

Beslut om arvode och kostnadsersättning fattas i samband med granskningen av årsräkningar, sluträkningar, sluträkningar (byte) och redogörelser. Detta sker i huvudsak en gång per år. I det fall ett uppdrag upphör beslutas det om arvode i samband med att slutredovisningen är granskad. Den huvudsakliga granskningen av årsräkningar sker mellan februari och juni.

Huvudregeln är att det är huvudmannen, den enskilde, som ska betala arvodet till sin gode man/förvaltare enligt lag (föräldrabalken 12 kap. 16§). Men om huvudmannen har inkomster som är lägre än 2,65 gånger prisbasbeloppet eller tillgångar som är lägre än 2 gånger prisbasbeloppet så ska kommunen betala arvodet.

Arvodesprinciper

Det är överförmyndarnämnden som beslutar om arvode och kostnadsersättning. Överförmyndarnämnden Mitts arvodesprinciper följer i stort Sveriges kommuner och regioner (SKR) rekommendationer. Arvodesprinciperna är utformade så att de följer gällande prisbasbelopp. 2025 är prisbasbeloppet 58 800 kr. Det är en

höjning med 1500 kr jämfört med 2024.

Startarvode

Sedan 2022 har ideella som åtar sig ett löpande godmanskap eller förvalterskap möjlighet att få ett startarvode. Beroende på om det är ett nytt godmanskap/förvalterskap eller om det är ett byte är startarvudet 750 kr respektive 1500 kr. Startarvudet utgår i samband med att en förteckning eller årsräkning är granskad.

Periodens resultat

Förvaltare och gode män (bilaga 1, tabell 4) har ett resultat för perioden som avviker mot budget med -577 tkr. Intäkterna motsvarar budget. Personalkostnaderna avviker mot budget med -618 tkr och verksamhetens övriga kostnader avviker mot budget med 41 tkr.

Kostnaderna för förvaltare och gode män fördelas ojämnt över året på grund av granskningen av årsräkningar. Kostnaderna för 2025 är 260 tkr lägre än motsvarande period 2024. För perioden har 66% av inkomna årsräkningar granskats vilket är lägre än motsvarande period 2024 då 68% av inkomna årsräkningar var granskade. Totalt har ca 60% av alla förväntade räkningar (årsräkningar, sluträkningar och sluträkningar (byte)) granskats vilket är lägre än motsvarande period 2024 då 63% var granskade. Arvode har begärts i 75% av alla räkningar 2025 vilket är lägre än 2024 då det hade begärts arvode i 79% av alla räkningar. Kommunens andel av arvodeskostnader är 25% 2025 vilket är högre än 2024, då 24% av arvodeskostnaderna belastade kommunen.

Under perioden har 54 startarvoden betalats ut av en kostnad av 67,5 tkr vilket är mer än 2024, då hade 50 startarvoden utbetalats på en kostnad av 64 tkr.

Ensamkommande barn

För perioden visar *ensamkommande barn Sundsvall* (bilaga 1, tabell 5) ett resultat på 17 tkr jämfört med budget. Detta beror på att intäkterna är högre än budget och personalkostnaderna är lägre.

Ensamkommande barn Ånge (bilaga 1, tabell 8) visar ett resultat på -118 tkr jämfört med budget. Detta beror på att verksamheten saknar intäkter och personalkostnaderna uppgår till 118 tkr.

Ensamkommande barn, Nordanstig och Timrå har inga kostnader för perioden (bilaga 1, tabell 6–7).

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 nyanlännt 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.

5 Medarbetare

Kompetensförsörjning

Överförmyndarkontoret har en upprättad kompetensförsörjningsplan som beslutades av nämnden den 24 november 2022 och följdes 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.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och jämställd arbetsmiljö fri från diskriminering

Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljöarbetet. Detta sker dels i det vardagliga arbetet, dels genom att lyfta arbetsmiljön tillsammans på förvaltningens olika forum.

I följande formella forum lyfts arbetsmiljön särskilt på förvaltningen:

- Medarbetarsamtal, minst två gånger per år
- APT
 - Följande punkter är stående på dagordningen
 - Skyddsombud
 - Trivselgrupp
 - Rörelseinspiration
 - Uppföljning av mål
 - Månadens bästa
 - Vartannat APT läggs särskilt vikt på teamarbetet exempelvis genom att prata om:
 - Chefs- och medarbetarplattformen
 - Hur teamarbetet kan utvecklas.
 - Arbetsmiljöplan
 - Upprättande
 - Uppföljning
 - Undersökning av arbetsmiljö och riskbedömning (tex. genom uppföljning av enkäter och samtal)
 - Information om viktiga arbetsmiljöfrågor såsom exempelvis
 - Distansarbete
 - Riktlinjer, alkohol droger och missbruk
 - Kränkande särbehandling
 - Visselblåsning
 - Hur man rapporterar tillbud och skador
- Planeringsdagar, två gånger per år
 - Överförmyndarkontorets målbild

- Arbetsmiljöplanen
- Arbetsgivarstrategi
- Chefens tankar på arbetsmiljö
 - Frisk- och riskfaktorer
- Gemensamma samtal och arbetsmiljö
 - Återhämtning
 - Likheter och olikheter rörande behov
 - Inkludo (ett arbetsmiljöspel)
- Förväntningar
 - Verksamhetens grunduppdrag
 - Nämndens mål
 - Kommande års fokusområde
 - Lagar, styrdokument, rutiner, processer
- Uppföljningar
 - Resultat eller status nämndens mål
 - Framgångsfaktorer
 - Hinder
 - Årets bästa
- Planering, enskilt och tillsammans.
 - Vad, när, hur, vem.

Även nämnden följer verksamhetens arbetsmiljö då den är en stående punkt på dagordningen på nämndens sammanträden.

Den kommunövergripande uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker en gång per år. Den senaste uppföljningen skedde i september 2024.

Under mars 2025 har kommunen genomfört en medarbetarenkät. Resultatet från enkäten kommer hanteras av förvaltningen med start på förvaltningens APT i maj.

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	2 %	1,9 %	3 %	6,7 %	6,5 %	8,1 %
Andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer	0 %	0 %	0 %	63,2 %	73,7 %	0 %
Sjukfrånvaron i åldrarna 29 år eller yngre				0 %	0 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 30-49 år	1,9 %	1,8 %	3 %	2,7 %	1,6 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 50 år eller äldre	2,1 %	2,1 %		18,1 %	18,1 %	

Sjukfrånvaron på Överförmyndarkontoret minskar första tertialen 2025. Jämfört med motsvarande period 2024 har den totala sjukfrånvaron minskat från 6,7% till

2%. Eftersom förvaltningen består av 14 personer totalt får varje enskild persons frånvaro en stor procentuell påverkan på statistiken.

Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljön för att minska sjukfrånvaron. På förvaltningen finns möjlighet att teckna distansavtal samt avtal om förtroende arbetstid. Utifrån arbetets förutsättningar har varje tjänsteperson stor frihet att själv planera och strukturera sitt arbete. Eftersom verksamheten är liten finns goda förutsättningar, att som enskild tjänsteperson, vara delaktig i verksamhetens utveckling.

Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar

På förvaltningen är samtliga anställningar heltidsanställningar.

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	85,7 %	14,3 %	14	92,9 %	7,1 %
Antal månadsavlönade, visstidsanställda	1	100 %	0 %			
Antal månadsavlönade totalt	15	86,7 %	13,3 %	14	92,9 %	7,1 %

Medelålder

Nyckeltal	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt fg år	Kvinnor fg år	Män fg år
Medelålder månadsavlönade tillsvidareanställda	45	46	39	46	46	39
Medelålder månadsavlönade visstidsanställda	32	32		32	32	
Medelålder månadsavlönade totalt	44	45	39	45	45	39