

Överförmyndarkontoret

Årsrapport 2025

Fastställt av Överförmyndarkontoret

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	11
4 Ekonomi.....	15
Resultaträkning	15
Nettokostnad per verksamhetsområde	15
Periodens resultat	15
5 Framtidsanalys	18
6 Medarbetare	19
Kompetensförsörjning	19
Systematiskt arbetsmiljöarbete och jämställd arbetsmiljö fri från diskriminering	19
Minska sjukfrånvaron	20
Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar	21
Antal medarbetare	21
Medelålder.....	21

Bilagor

Bilaga 1: 2512_Månadstabeller

1 Sammanfattning

Verksamhet

Överförmyndarnämnden Mitt uppnår de uppsatta målen för 2025. Rekryteringstiden för ställföreträdare har minskat och handläggningstiden för granskning av inlämnade redovisningar håller en fortsatt hög kvalitet. Nämnden bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete och har under 2025 en låg sjukfrånvaro på 2,7 procent.

Ekonomi

Överförmyndarnämnden redovisar för 2025 ett resultat om 0,6 mnkr efter genomförd avräkning och reglering i enlighet med Avtal om samverkan i gemensam nämnd (ÖN-2018-00026).

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 är uppnått*

Den genomsnittliga handläggningstiden beräknas utifrån rekryteringar som genomförts under de senaste tolv månaderna. Under 2025 har den genomsnittliga handläggningstiden minskat med 16 dagar jämfört med 2024.

Per den 31 december 2025 väntade 24 gode män och förvaltare på att bli entledigade från sina uppdrag. Av dessa hade hälften väntat kortare tid än tre månader. I två ställföreträdarskap hade väntetiden överstigit ett år.

Motsvarande period 2024 väntade 36 gode män och förvaltare på att bli entledigade, varav 32 procent hade väntat kortare tid än tre månader. I tio ställföreträdarskap hade väntetiden överstigit ett år.

Framgångsfaktorer

Under 2025 har förvaltningens strukturerade arbete med rekrytering fortsatt. Det digitala rekryteringsverktyget Recruto används i nästan samtliga rekryteringsärenden, vilket bidrar till en mer effektiv process. Arbetet med att öka kunskap och medvetenhet om godmanskap och förvaltarskap bedöms också ha en positiv påverkan på rekryteringen av nya gode män och förvaltare.

Hinder

Rekryteringsprocessen innehåller flera moment som överförmyndarnämnden helt eller delvis saknar rådighet över. Rekryteringen består av flera steg, där vart och ett kan medföra tidsfördröjningar, exempelvis när en presumtiv god man ska samordna och genomföra möten med nuvarande god man och huvudmannen. Under hösten 2025 avsattes ytterligare resurser för att stärka rekryteringsarbetet. På grund av sjukfrånvaro kunde dock satsningen inte genomföras fullt ut, vilket innebar att de förväntade effekterna uteblev.

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 är uppnått*

Andelen ställföreträdare som entledigas inom sex månader beräknas utifrån samtliga ställföreträdare som under de senaste tolv månaderna har väntat, eller väntar, på att bli entledigade.

Under 2025 har 40 procent av rekryteringsärendena där en god man eller förvaltare väntat på att bli utbytt lösts inom sex månader. Detta är en ökning jämfört med 2024, då motsvarande andel uppgick till 31 procent.

Per den 31 december 2025 återstod 24 rekryteringsärenden där ersättare ännu

inte utsetts, vilket är en minskning jämfört med motsvarande period 2024 då 41 godmanskap och förvaltarskap saknade ersättare.

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 är uppnått*

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

2025 har 32 procent av samtliga rekryteringsärenden lösts inom sex månader. Detta innebär en ökning med 7 procentenheter jämfört med 2024, då 25 procent av rekryteringsärendena löstes inom sex månader.

Per den 31 december 2025 väntade 69 huvudmän på att få en ställföreträdare, vilket är en minskning jämfört med motsvarande tidpunkt 2024 då 75 huvudmän väntade på ställföreträdare.

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 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 är uppnått

Enligt Överförmyndarkontorets handläggningstider ska en årsräkning vara granskad senast sju månader efter att den inkommit. En påbörjad och komplett årsräkning, sluträkning eller sluträkning vid byte ska granskas inom två månader. Om räkningen inte är komplett begär överförmyndaren komplettering, och i dessa fall ska granskningen vara avslutad inom fyra månader.

Granskningen av ställföreträdarnas ekonomiska redovisningar håller under 2025 en hög nivå. Granskning av årsräkningar samt sluträkningar, inklusive sluträkningar vid byte, sker i enlighet med fastställda rutiner.

Under 2025 har 77 procent av årsräkningarna inkommit i tid. Av dessa har 88 procent granskats före den 1 juli, jämfört med 92 procent under 2024. Den genomsnittliga handläggningstiden under 2025 uppgår till 60 kalenderdagar, vilket är fem dagar längre än under 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 är uppnått

I rollen som tillsynsmyndighet har Överförmyndarnämnden och dess förvaltning möjlighet att sprida information till kommunernas medborgare. Cirka 0,5 procent av invånarna i Sundsvall, Timrå, Ånge och Nordanstigs kommuner har ett uppdrag som god man eller förvaltare, så kallade ställföreträdare.

Ett sätt för överförmyndaren att bidra till arbetet med att motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är att uppmärksamma och sprida information till ställföreträdare. Genom sitt uppdrag att bevaka den enskildes rätt och intressen har ställföreträdare särskilda förutsättningar att uppmärksamma tecken på att en huvudman kan vara utsatt för våld i en nära relation.

Förvaltningen har identifierat nyhetsbrev som ett effektivt sätt att nå ställföreträdare med information. Enkäter som genomförts visar att mellan 84 och 90 procent av ställföreträdarna läser hela eller delar av nyhetsbreven. Detta kan jämföras med deltagandet i erbjudna utbildningar, där deltagandet sällan överstiger 10 procent. Utöver att informationen når ställföreträdarna är det rimligt att anta att den även sprids vidare till exempelvis anhöriga och vänner.

I Överförmyndarnämndens nyhetsbrev nummer 3 år 2025, som skickades ut under vecka 42–43, uppmärksammades särskilt våld i nära relationer. Nyhetsbrevet innehöll information om vad våld i nära relationer är samt länkar till samverkande kommuners webbplatser och till Kronofogdens webbplats med information om ekonomiskt våld.

Insatser kopplade till medarbetare på förvaltningen

På förvaltningen tas frågor om våld i nära relationer upp vid medarbetarsamtal två gånger per år. Under 2025 har överförmyndarchefen tagit del av Sveriges

Kommuner och Regioners (SKR) webbsändning samt utbildningsmaterial om hur samtal med medarbetare om våld kan genomföras. Vid förvaltningens arbetsplatsträff i november 2025 lyftes frågan om våld i nära relationer i syfte att öka medvetenheten om våldets olika uttryck och konsekvenser, informera om vilket stöd som finns att tillgå samt påminna om att frågan ställs till samtliga medarbetare vid medarbetarsamtalen.

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 är uppnått

Förvaltningen har en uppdaterad kontinuitetsplan som är uppdaterad. Planen är kommunicerad och känd på förvaltningen. Arbetet med att säkerställa tillgång till grundläggande information och material pågår.

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

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

90% tillsvidareanställda

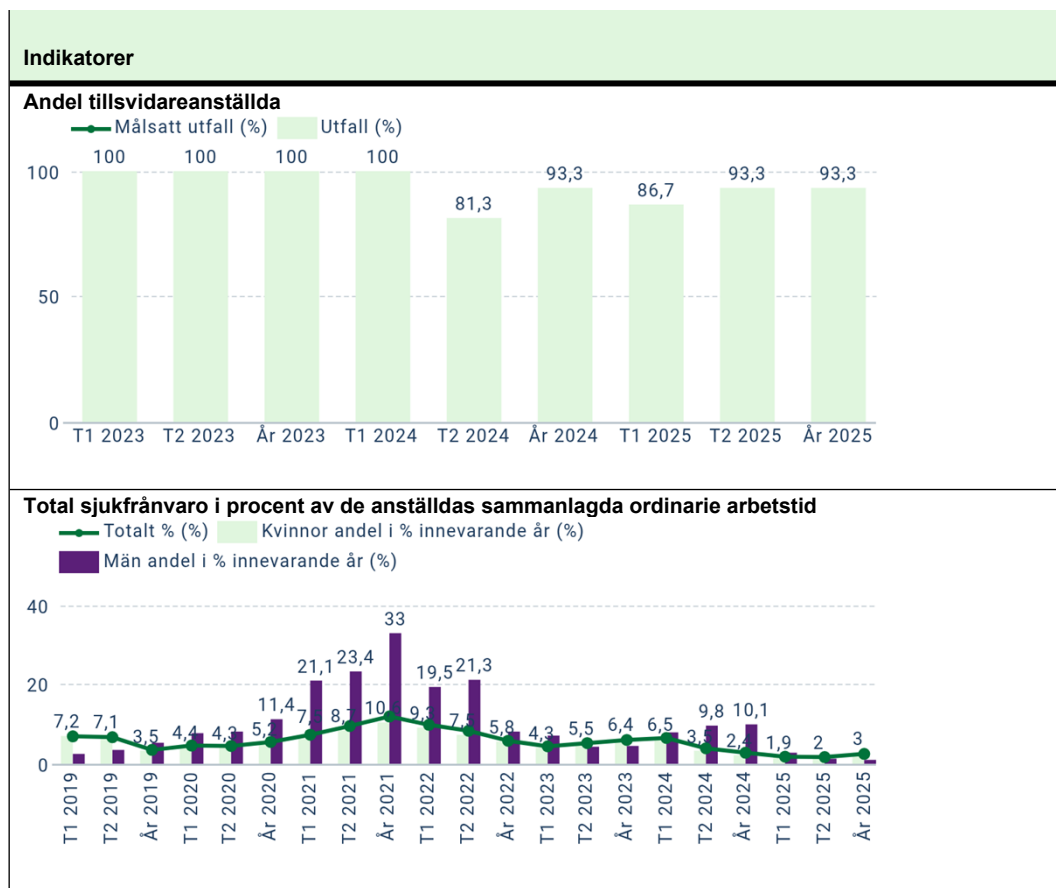
Minskad sjukfrånvaro



Målet är uppnått

Samtliga anställningar vid Överförmyndarkontoret är heltidsanställningar. Av förvaltningens medarbetare har 93 procent en tillsvidareanställning. En medarbetare har under året varit anställd på vikariat med anledning av föräldraledighet, och tre medarbetare har varit provanställda under 2025.

Sjukfrånvaron vid Överförmyndarkontoret är låg. Den totala sjukfrånvaron uppgår till 2,7 procent, vilket är betydligt lägre än kommunens genomsnitt på 7,9 procent. Motsvarande period 2024 uppgick den totala sjukfrånvaron till 3,0 procent.



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 är uppnått

Överförmyndarkontoret bedriver ett aktivt arbete med verksamhetsutveckling, där digitalisering utgör en central del. Verksamheten använder i dag flera e-tjänster och digitala system som underlättar kommunikationen med medborgare, såsom postportalen, e-tjänsten Ansökan om uttag från överförmyndarspärret konto samt MittWärna, ett digitalt system för inlämning av årsräkningar.

Under 2025 har ytterligare e-tjänster utvecklats och införts, bland annat e-tjänsten Åtagande. Därutöver har nya funktioner tillkommit i MittWärna som förenklar för ställföreträdare att lämna in underlag till redovisningar.

Överförmyndarkontoret använder även en robot som automatiskt överför information från e-tjänsterna till verksamhetssystemet, vilket bidrar till ökad effektivitet och en förbättrad arbetsmiljö.

Förvaltningen bedömer att det finns fortsatt potential att utveckla verksamheten genom ytterligare digitala lösningar. Samtidigt behöver identifierade hinder hanteras, såsom frågor kopplade till sekretess, utvecklingskostnader och tekniska förutsättningar.

4 Ekonomi

Resultaträkning

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

Nettokostnad per verksamhetsområde

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget helår	Diff Budget/utfall
Nettokostnad Politisk verksamhet	-13,4	-13,7	-14,1	0,7

Periodens resultat

I enlighet med kommunstyrelsens beslut i Sundsvalls kommun om en ekonomi i balans den 14 april 2025 (KS-2025-00022-2) har nämnden agerat ekonomiskt återhållsamt, vilket har påverkat det ekonomiska resultatet för verksamheterna Nämnd och Kontor under 2025.

För 2025 redovisar nämnden, exklusive verksamheten för Ensamkommande barn (EKB), ett resultat på 970 tkr. Enligt 8–9 §§ i Avtal om samverkan i gemensam nämnd (ÖN-2018-00026) ska avräkning och reglering gentemot medlemskommunerna ske när nämnden visar ett positivt resultat.

Efter genomförd reglering och avräkning uppgår nämndens positiva resultat till 0,6 mnkr. Resultatet för verksamheten exklusive EKB för 2025 är 710 tkr, att jämföra med 317 tkr under 2024. I bilaga 1 framgår resultatet för 2025 efter reglering och avräkning. Varje medlemskommuns bidrag till nämnden redovisas som intäkt, inklusive skattemedel från Sundsvalls kommun.

Politisk nämnd

Den politiska nämnden (bilaga 1, tabell 2) redovisar för 2025 ett positivt resultat på 133 tkr, att jämföra med 50 tkr 2024. Intäkterna uppgår till 49 tkr lägre än budget, vilket är en effekt av avräkningen enligt avtal. Personalkostnaderna är 142 tkr lägre än budget. Under året har nämnden ställt in tre sammanträden på grund av få ärenden. Övriga kostnader visar ett positivt resultat på 40 tkr. Nämnden har i enlighet med kommunstyrelsens beslut i Sundsvalls kommun agerat ekonomiskt återhållsamt.

Kontor

Kontoret (bilaga 1, tabell 3) redovisar ett positivt resultat för 2025 på 486 tkr, jämfört med 298 tkr 2024. Intäkterna är 171 tkr lägre än budget, vilket också här är en följd av avräkningen enligt avtal. Personalkostnaderna avviker mot budget med 374 tkr, vilket förklaras av föräldraledigheter under sommarperioden samt vakanser under året. Verksamhetens övriga kostnader är 283 tkr lägre än budget. Förvaltningen har agerat ekonomiskt återhållsamt i enlighet med kommunstyrelsens beslut.

Förvaltare och gode män

Verksamheten för förvaltare och gode män (bilaga 1, tabell 4) redovisar ett resultat för 2025 på 91 tkr, jämfört med -31 tkr 2024. Intäkterna är 32 tkr lägre än budget, vilket är en följd av avräkningen enligt avtal.

Verksamhetens kostnader består huvudsakligen av arvoden, kostnadsersättningar samt arbetsgivaravgifter i de fall kommunen ansvarar för arvodet. Lagstiftningen styr när huvudmannen respektive kommunen ska betala. Nivån på arvodet fastställs av nämnden, och arvodesprinciperna för 2025 följer i stort SKR:s rekommendationer och baseras på årets prisbasbelopp, som uppgår till 58 800 kr (jämfört med 57 300 kr 2024).

Under 2025 har cirka 73 procent av ställföreträdarna begärt arvode, vilket är oförändrat jämfört med 2024. Kommunen har betalat arvode i 24 procent av fallen, att jämföra med 25 procent 2024. Under året har färre ekonomiska redovisningar inkommit och granskats jämfört med 2024, totalt 43 stycken.

Personalkostnaderna visar ett positivt resultat på 222 tkr, medan verksamhetens övriga kostnader uppgår till -100 tkr.

Startarvode

Den 29 april 2022 beslutade nämnden att införa startarvode till gode män och förvaltare. Startarvodet uppgår till 1 500 kr för nya ärenden och 750 kr vid byte av

uppdrag. Under 2025 har totalt 120 startarvoden utgått, vilket innebär en kostnad på 158 tkr.

Ensamkommande barn

Enligt Avtal om samverkan i gemensam nämnd (ÖN-2018-00026) ska varje medlemskommun stå för de kostnader som avser den egna kommunens ensamkommande barn. En kostnad uppstår när en redovisningsräkning har granskats och arvoderats. Intäkter uppstår när ett nyanlänt ensamkommande barn hänvisas till en medlemskommun och kommunen erhåller en schablonersättning från Migrationsverket. Av schablonersättningen ska medlemskommunen tilldela nämnden 36 procent, vilket även gäller om ett barn beviljas uppehållstillstånd.

Om det vid årets slut finns ett underskott avseende ensamkommande barn ska nämnden fakturera respektive medlemskommun. Detta gäller dock inte om nämnden uppvisar ett ekonomiskt överskott för verksamheten exklusive ensamkommande barn. I sådana fall tillgodoräknas överskottet respektive kommun och avräknas mot kommunens underskott.

För perioden 2025 avviker resultatet för ensamkommande barn i Sundsvall (tabell 5) mot budget med -76 tkr. Intäkterna är -25 tkr jämfört med budget, medan personalkostnader och övriga kostnader avviker med -49 tkr respektive -1 tkr.

För ensamkommande barn i Ånge (tabell 8) motsvarar resultatet efter avräkning mot nämndens överskott budgeten. Personalkostnaderna uppgår till 233 tkr och övriga kostnader till -5 tkr.

Ensamkommande barn i Timrå och Nordanstig har varken haft intäkter eller kostnader under 2025.

5 Framtidsanalys

Överförmyndarnämndens verksamhet regleras av lag, vilket innebär att förändringar i lagstiftning och praxis påverkar nämndens uppdrag. För 2026 förväntas omfattande förändringar som kommer att påverka överförmyndarverksamheten. I Regeringens proposition 2025/26:92, *Ett ställföreträdarskap att lita på*, presenteras ett antal förändringar, varav de flesta föreslås träda i kraft den 1 juli 2026. Förslagen kommer att påverka såväl den kommunala överförmyndarorganisationen som ställföreträdare och huvudmän.

Bland de föreslagna förändringarna finns bland annat:

- Alla godmanskap ska inledas hos överförmyndaren.
- Alla beslut som rör otvistiga godmanskap ska fattas hos överförmyndaren.
- Överförmyndaren får en utökad informationsplikt gentemot ställföreträdare inför åtaganden.
- Ställföreträdare ska genomgå en obligatorisk introduktionsutbildning, vilket överförmyndaren ansvarar för.
- Möjligheten att befria ställföreträdare från att inkomma med redovisning upphör, vilket innebär att fler redovisningar och årsberättelser måste granskas av överförmyndaren.
- En statlig myndighet ska ge tillsynsvägledning och meddela föreskrifter till överförmyndaren.
- Ett nationellt ställföreträdarregister ska införas.
- Ställföreträdare ska löpande informera huvudmannen om godmanskapet.

Förvaltningen förbereder verksamheten för dessa förändringar genom arbete med information, arbetsuppgifter, kostnader och bemanning, för att säkerställa att uppdraget kan genomföras på ett ändamålsenligt och effektivt sätt.

6 Medarbetare

Kompetensförsörjning

Förvaltningen har upprättat en kompetensförsörjningsplan för 2025. Verksamheten är liten sett till antalet medarbetare. Arbetet med kompetensförsörjning fokuserar till stor del på att skapa en god arbetsmiljö. Överförmyndarkontoret arbetar aktivt för att medarbetarna ska ha stor grad av medbestämmande, möjlighet att styra sitt arbete och kunna utvecklas inom de delar av verksamheten som upplevs som stimulerande.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och jämställd arbetsmiljö fri från diskriminering

Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljöarbetet, både i det vardagliga arbetet och genom att lyfta arbetsmiljön i olika forum.

Formella forum där arbetsmiljön särskilt uppmärksammas:

- Medarbetarsamtal – minst två gånger per år.
- Arbetsplatsträffar (APT) – med stående punkter på dagordningen:
 - Skyddsombud
 - Trivselgrupp
 - Rörelseinspiration
 - Uppföljning av mål
 - Månadens bästa
 - Varannan APT fokuserar särskilt på teamarbetet, bland annat genom diskussioner om chefs- och medarbetarplattformen och utveckling av teamarbetet.
- Arbetsmiljöplan – omfattar upprättande, uppföljning samt undersökning av arbetsmiljö och risker, exempelvis genom enkäter och samtal.
- Information om viktiga arbetsmiljöfrågor, såsom distansarbete, riktlinjer kring alkohol, droger och missbruk, kränkande särbehandling, visselblåsning samt rapportering av tillbud och skador.
- Planeringsdagar – två gånger per år, med fokus på:
 - Överförmyndarkontorets målbild
 - Arbetsmiljöplan och arbetsgivarstrategi
 - Chefens reflektioner om arbetsmiljö, frisk- och riskfaktorer
 - Gemensamma samtal om återhämtning, behov och inkludering (inklusive arbetsmiljöspel)
 - Förväntningar kring verksamhetens grunduppdrag, nämndens

mål, fokusområden samt lagar, styrdokument, rutiner och processer

- Uppföljning av resultat, framgångsfaktorer, hinder och årets bästa
- Planering av aktiviteter och ansvar – vad, när, hur och vem.

Även nämnden följer arbetsmiljön genom att det är en stående punkt på dagordningen vid nämndens sammanträden.

Den kommunövergripande uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs en gång per år. Den senaste uppföljningen skedde i augusti 2025.

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	2,7 %	3 %	1,2 %	3 %	2,4 %	10,1 %
Andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer	71 %	75,6 %	0 %	14,7 %	19,6 %	0 %
Sjukfrånvaron i åldrarna 29 år eller yngre	0 %	0 %		0 %	0 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 30-49 år	0,9 %	0,8 %	1,2 %	2,7 %	1,9 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 50 år eller äldre	8,7 %	8,7 %		3,9 %	3,9 %	

Sjukfrånvaron på Överförmyndarkontoret har minskat till 2,7 % under 2025, jämfört med 3 % 2024. Eftersom förvaltningen är liten får varje enskild medarbetares frånvaro stor påverkan på statistiken.

Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljön. Arbetsmiljö är en stående punkt på planeringsdagar och arbetsplatsträffar, och förvaltningen följer upp sin arbetsmiljöplan regelbundet. Medarbetarna har stor frihet att själva planera och strukturera sitt arbete utifrån arbetsuppgifternas förutsättningar. Sedan maj 2023 finns även möjlighet att teckna distansavtal.

Förvaltningen är organiserad i tre team – ett rekryteringsteam och två tillsynsteam – samt jurist/biträdande överförmyndarchef och överförmyndarchef. Teamstrukturen syftar till att främja samarbete, ge stöd och öka tryggheten för medarbetarna. Den lilla organisationen skapar dessutom goda förutsättningar för att varje medarbetare kan 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	16	87,5 %	12,5 %	14	92,9 %	7,1 %
Antal månadsavlönade, visstidsanställda				1	100 %	0 %
Antal månadsavlönade totalt	16	87,5 %	12,5 %	15	93,3 %	6,7 %

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	
Medelålder månadsavlönade totalt	45	46	39	45	45	39