

Överförmyndarkontoret

Delårsrapport 2 2024

Fastställt av Överförmyndarkontoret

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 Nämndens grunduppdrag och nämndsmål	4
Grunduppdrag: Överförmyndarnämnden Mitt	4
3 Kommunfullmäktiges mål och nämndsmål	11
Kommunfullmäktiges mål: Ett Sundsvall som håller ihop.....	11
Kommunfullmäktiges mål: En robust kommun	12
4 Ekonomi	15
Resultaträkning	15
Nettokostnad per verksamhetsområde	15
Periodens resultat	15
Prognos helår	16
5 Medarbetare	17
Kompetensförsörjning	17
Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering	17
Minska sjukfrånvaron	17
Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar	18
Antal medarbetare	18
Medelålder.....	18

Bilagor

Bilaga 1: augusti 2024, tabell

1 Sammanfattning

Verksamhet

Verksamhetens bedömning är att de mål som nämnden har satt upp för 2024 kommer att nås i huvudsak. 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 -0,3 mnkr. Detta beror på att verksamhetens kostnader fördelas ojämnt över året. För 2024 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 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.

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 bedöms uppnås under året*

Målet för effektiv och rättssäker granskning, andelen granskade redovisningar inom ett halvår ska öka är uppnått.

92% av alla inkomna årsräkningar under 2024 är granskade den 30 juni vilket är 3% högre än motsvarande period 2023. 99% av förväntade årsräkningar har kommit in varav 82% är inlämnade i tid, det vill säga före den första mars.

	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 %

Granskningen av årsräkningar sker enligt upprättad rutin. Granskningen av årsräkningar är en väsentlig del av nämndens tillsynsuppdrag, tillika grunduppdrag. Det är viktigt att granskningen inte drar ut på tiden. Genom en strukturerad och effektiv granskning kan eventuella missförhållanden upptäckas tidigt.

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 påverkar 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 bedöms uppnås under året*

2 019	2 020	2 021	2 022	2 023	2024-08-31
128	76	96	66	66	59

Granskningen av årsräkningar och sluträkningar, sluträkningar (byte) sker enligt upprättad rutin. För perioden (R12) är den genomsnittliga granskningstiden 59 kalenderdagar. Motsvarande period (R12) 2023 är den genomsnittliga granskningstiden 77 kalenderdagar.

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 har oplanerad frånvaro på förvaltningen påverka på 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 bedöms delvis uppnås under året*

Antal ärenden	1	2	3	4 - 10	10 +
Andel 2024-04-30	84 %	7 %	3 %	5 %	1 %

Den sista augusti 2024 har 84% av gode män/förvaltare ett uppdrag vilket är samma som sista augusti 2023. Andelen som har mer än ett uppdrag har minskat med 1% sedan årsskiftet.

Förvaltningen kommer under hösten 2024 se över vilka åtgärder förvaltningen kan vidta för att underlätta och motivera att befintliga gode män och förvaltare att ta ytterligare uppdrag.

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 bedöms uppnås under året*

Den genomsnittliga handläggningstiden utgår från de genomförda rekryteringar som skett de senaste 12 månaderna. För perioden september 2023 till augusti 2024 har den genomsnittliga handläggningstiden minskat med 118 dagar jämfört

med den genomsnittliga uppmätta handläggningstiden i januari. Jämfört med motsvarande period 2023 har den genomsnittliga handläggningstiden minskat med 218 dagar.

I augusti 2024 väntar 42 gode män/förvaltare på att bli entledigad från sina uppdrag.

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 bedöms uppnås under året*

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

För perioden september 2023 till augusti 2024 har 29% av alla rekryteringsärenden blivit lösta inom 6 månader. Det är en ökning med 5 % sedan årsskiftet (24%) och 11% jämfört med motsvarande period 2023 (18%).

Under 2024 har 80 rekryteringsärenden lösts vilket är 44 färre än motsvarande period 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 bedöms uppnås under året*

För perioden januari till augusti har förvaltningen arbetat med synlighet. I rekryteringsmodellen har det fokuserats på delen *Media-, annons och internetbaserad*. Det har genomförts, pågår eller är på gång följande aktiviteter:

- Annonser i Sundsvalls Nyheter, Hälsinglands Norra, Nordanstigaren, Njurundabladet.
- Annonser på E4-skärm
- Bussreklam, fyra bussar som trafikerar Sundsvall och Timrå kommun
- Radioreklam
- Information på kommunens digitala skärmar
- Utskick av vykort till drygt 1100 kommuninvånare.

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 bedöms uppnås under året*

Förvaltningen har genomfört fem informationsträffar för kommunala verksamheter under januari till augusti. Då våren till stort fokuseras på granskning av årsräkningar kommer arbetet med att öka kunskapen i de kommunala organisationerna i huvudsak ske under hösten.

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 människors 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 bedöms uppnås under året

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.

För perioden september 2023 - augusti 2024 har 25% av alla rekryteringsärenden blivit lösta inom 6 månader. Det är en ökning jämfört mot årsskiftet då 20% av alla rekryteringsärenden löstes inom 60 månader.

Den sista augusti 2024 väntar 122 huvudmän på att få en ställföreträdare jämfört med 117 i januari.

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 genomförs 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.

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 bedöms uppnås under året

Överförmyndarkontoret har arbetat aktivt med digitalisering de senaste åren. Idag har verksamheten ett flertal e-tjänster och digitala system för att underlätta kommunikationen med medborgare, exempelvis *Ansökan om uttag från överförmyndarspärtrat 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.

Under våren 2024 har förvaltningen varit en av de verksamheter inom Sundsvalls kommun som startat användningen av Postportalen. Postportalen är ett digitalt system för utskick av post till medborgare. Om mottagaren har valt att få sin post digitalt skickar postportalen automatiskt till den valda tjänsten. Om mottagaren inte har en digital brevlåda skickas posten med vanlig fysisk post.

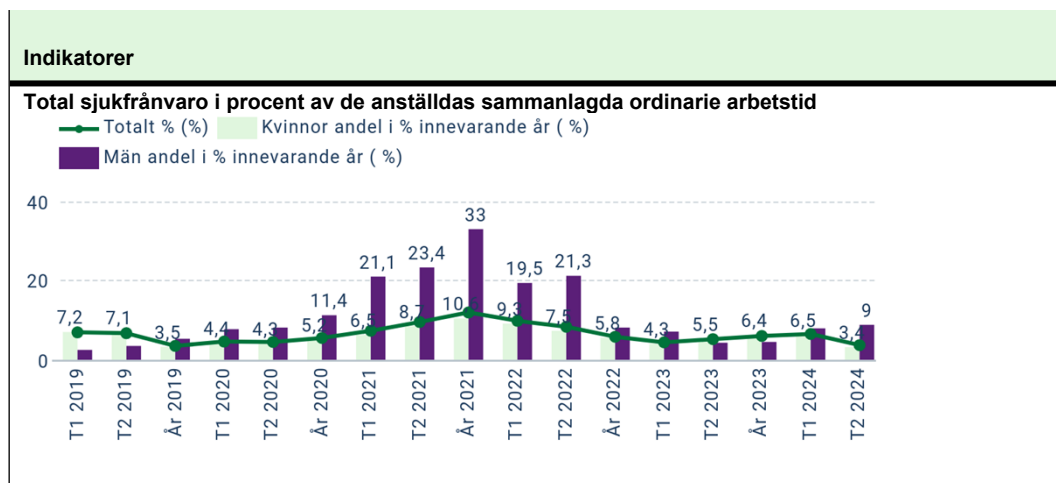
Då våren till stort fokuseras på granskning av årsräkningar sker förvaltningens utvecklingsarbete i huvudsak på hösten.

Delmål: En minskad sjukfrånvaro

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

En positiv trend med minskad sjukfrånvaro

● Målet bedöms uppnås under året



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

● Målet bedöms uppnås under året

För perioden (R12) är sjukfrånvaron på 3,9% vilket är lägre än motsvarande period 2023 (5,4%). Förvaltningen består av 14 personer och varje enskild persons frånvaro har stor påverkan på statistiken.

Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljön för att minska sjukfrånvaron. 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.

4 Ekonomi

Resultaträkning

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget ack	Budget helår	Prognos	Diff Budget/prognos
Verksamhetens intäkter	3,3	3,3	3,6	5,4	5,4	0,0
Personalkostnader	-10,2	-10,1	-10,1	-15,1	-15,1	0,0
Verksamhetens övriga kostnader	-2,7	-2,4	-2,8	-4,2	-4,2	0,0
Avskrivningar						
Verksamhetens nettokostnad	-9,7	-9,2	-9,3	-13,9	-13,9	0,0
Skattemedel	9,3	8,9	9,3	13,9	13,9	0,0
Finansiella intäkter						
Finansiella kostnader		0,0				
RESULTAT	-0,4	-0,3	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	-9,7	-9,2	-9,3	-13,9	-13,9	0

Periodens resultat

För perioden visar verksamheten på ett resultat på -0,3 mnkr.

Verksamhetens totala intäkter har varit lägre än budget och personalkostnader har varit högre än budget.

I bilaga 1, framgår resultatet för perioden januari - augusti 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 -173 tkr (bilaga 1, tabell 1). Intäkterna motsvarar budget, personalkostnaderna är 319 tkr högre än

budgeterat och verksamhetens övriga kostnader är lägre än budget, 146 tkr.

Jämfört med 2023 är intäkterna, personalkostnaderna och verksamhetens övriga kostnader högre 2024.

Den politiska nämnden (bilaga 1, tabell 2) har ett positivt resultat för perioden på 105 tkr. Intäkterna motsvarar budget. Både personalkostnaderna och verksamhetens övriga kostnader är längre än budget, 34 tkr respektive 71 tkr.

Kontor (bilaga 1, tabell 3) har ett resultat för perioden som avviker mot budget med 333 tkr. Intäkterna motsvarar budget. Personalkostnaderna är lägre än budget, 357 tkr.

Verksamhetens övriga kostnader som är 25 tkr högre än budget, detta beror till stor del på ökade kostnader för IT. Dessa kommer att fortsätta vara en större kostnad för nämnden än tidigare år, dock förväntas verksamhetens totala övriga kostnader vara inom budget 2024.

Förvaltare och gode män (bilaga 1, tabell 4) har ett resultat för perioden på -611 tkr. Personalkostnaderna för förvaltare och gode män består i huvudsak av arvodeskostnader. Dessa kostnader fördelas ojämnt över året. För perioden har 96% av alla förväntade årsräkningar granskats och arvoderas.

Ensamkommande barn

Ensamkommande barn, Sundsvall har intäkter på 11 tkr och personalkostnader på 32 tkr. Totalt visar Sundsvall en avvikelse mot budget med -21 tkr.

Ånge har haft personalkostnader på 112 tkr. Totalt visar Ånge en avvikelse mot budget med -112 tkr.

Ensamkommande barn, Nordanstig och Timrå har inga kostnader för perioden.

Enligt avtal om samverkan i gemensam nämnd (ÖN-2018-00026) ska varje kommun stå förr 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.

Prognos helår

För 2024 lämnar överförmyndarnämnden en prognos som motsvarar budget.

5 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 och behöver fortsätta utvecklas löpande.

Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering

Överförmyndarkontoret arbetar aktivt med arbetsmiljöarbetet. Riktlinjen för kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier uppmärksammas på förvaltningen vid minst ett tillfälle per år.

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	3,9 %	3,4 %	9 %	5,4 %	5,5 %	4,5 %
Andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer	52,9 %	67,8 %	0 %	47,7 %	52,7 %	0 %
Sjukfrånvaron i åldrarna 29 år eller yngre	0 %	0 %		0 %	0 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 30-49 år	1,9 %	0,8 %	9 %	2,6 %	2,2 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 50 år eller äldre	10,3 %	10,3 %		13,9 %	13,9 %	

Sjukfrånvaron på Överförmyndarkontoret minskar andra tertialen 2024 jämfört med samma period 2023. Förvaltningen består augusti 2024 av 14 personer och varje enskild persons frånvaro har stor påverkan på statistiken.

Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljön för att minska sjukfrånvaron. 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 arbetar samtliga tillsvidareanställda heltid.

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 %

Överförmyndarkontoret har 15 heltidstjänster. Första delen av 2024 har Överförmyndarkontoret en vakans.

Medelålder

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