

Överförmyndarkontoret
Delårsrapport 2 2023
Fastställt av Överförmyndarkontoret



Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1 Sammanfattning | 3 |
| 2 Nämndens grunduppdrag och nämndsmål | 4 |
| Grunduppdrag: Överförmyndarnämnden Mitt | 4 |
| 3 Kommunfullmäktiges mål och nämndsmål | 12 |
| Kommunfullmäktiges mål: Ett Sundsvall som håller ihop..... | 12 |
| Kommunfullmäktiges mål: En robust kommun | 13 |
| 4 Ekonomi | 16 |
| Resultaträkning | 16 |
| Nettokostnad per verksamhetsområde | 16 |
| Periodens resultat | 16 |
| Prognos helår | 18 |
| 5 Medarbetare | 19 |
| Kompetensförsörjning | 19 |
| Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering | 19 |
| Minska sjukfrånvaron | 19 |
| Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar | 20 |
| Antal medarbetare | 20 |
| Medelålder..... | 20 |

Bilagor

Bilaga 1: 2308_Månads Tabeller ÖFK

1 Sammanfattning

Verksamhet

Verksamhetens bedömning är att de mål som nämnden har satt upp för 2023 kommer i huvudsak 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 - 0,3 mnkr. Detta beror på att verksamhetens kostnader fördelas ojämnt över året. För 2023 lämnar överförmyndarnämnden en prognos som avviker mot budget med 200 tkr. Detta härleds till arvode och kostnadsersättning till gode män och förvaltare.

2 Nämndens grunduppdrag och nämndsmål

Grunduppdrag: Överförmyndarnämnden Mitt

Beskrivning

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

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

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

God man

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

Förvaltare

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

Förmyndare

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

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

Ensamkommande barn

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

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

Beskrivning

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

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

Andelen granskade redovisningar inom ett halvår ska öka.

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

Analys

● *Målet bedöms uppnås under året*

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

89 % av alla inkomna årsräkningar under 2023 är granskade den 30 juni vilket är 4 % högre än vad som hade granskats första halvåret 2022. 99 % av förväntade årsräkningar har inkommit varav 72 % var inlämnade i tid, det vill säga före den första mars. Av inkomna årsräkningar har det begärts minst en komplettering i 47% av årsräkningarna.

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.

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

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. Under perioden har två nya tjänstepersoner inskolats. Vidare har oplanerad frånvaro på förvaltningen påverkan på granskningsarbetet.

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

Beskrivning

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

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

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

Analys

● *Målet bedöms uppnås under året*

Genomsnittlig granskningstid (kalenderdagar) 2019–2023

| 2 019 | 2 020 | 2 021 | 2 022 | 2022-08-31 | 2023-08-31 |
|-------|-------|-------|-------|------------|------------|
| 128 | 76 | 93 | 66 | 77 | 70 |

Granskningen av årsräkningar och sluträkningar, sluträkningar (byte) sker enligt upprättad rutin. För perioden (R12) så är den genomsnittliga handläggningstiden 70 kalenderdagar. Motsvarande period (R12) 2022 var den genomsnittliga handläggningstiden 77 dagar. För 2022 (januari – december) var den genomsnittliga granskningstiden 66 dagar.

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. Under perioden har två nya tjänstepersoner inskolats. Vidare har oplanerad frånvaro på förvaltningen påverkat 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 uppnås under året*

Under perioden januari till augusti 2023 har antalet gode män och förvaltare minskat med 17 personer och antalet godmanskap och förvaltarskap har minskat med 50 stycken.

| 1 | 2 | 3 | 4 till 10 | 11 + |
|------|-----|-----|-----------|------|
| 84 % | 6 % | 4 % | 5 % | 1 % |

Per den sista augusti har andelen ställföreträdare som har mer än ett uppdrag minskat med 2 % jämfört med delårsrapport 1, och 1 % jämfört med januari.

Överförmyndarkontoret har sedan årsskiftet ett nytt digitalt rekryteringssystem, Recruto. I Recruto kan både presumtiva och befintliga gode män och förvaltare registrera sig och få tillgång till information om rekryteringsärenden. I dagsläget har 46 befintliga gode män/förvaltare och 14 presumtiva gode män/förvaltare tillgång till rekryteringsärendena. I augusti har en påminnelse gått ut till befintliga gode män och förvaltare om att registrera sig. Då systemet är nytt kan en viss införandetid vara att förvänta. Per den sista augusti har andelen ställföreträdare som har mer än ett uppdrag minskat med 2 % jämfört med delårsrapport 1, och 1 % jämfört med januari.

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 2022 till augusti 2023 har den genomsnittliga handläggningstiden ökat 53 dagar jämfört med den genomsnittliga handläggningstiden i januari.

Detta beror på att ett flertal av de rekryteringar som skett i slutet på 2022 och 2023 har skett i ärenden där gode mannen/förvaltaren har väntat länge på att bli entledigad. Förvaltningen har fokuserat särskilt på dessa rekryteringsärenden. Detta har medfört att rekryteringstiden för lösta rekryteringsärenden har ökat under perioden.

Under perioden har 241 rekryteringsärenden avslutats, varav 108 har en längre handläggningstid än ett år. Den sista augusti är det 48 gode män/förvaltare som väntar på att bli entledigad jämfört med 81 i januari. Under hösten kommer särskilt fokus läggas på att rekrytera gode män/förvaltare i nyinkomna rekryteringsärenden.

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 entledigade inom 6 månader mäts utifrån samtliga ställföreträdare som väntar eller har väntat på att bli entledigad de senaste 12 månaderna. För perioden september 2022 till augusti 2023 har 18 %

av alla rekryteringsärenden blivit lösta inom 6 månader. Det är en minskning med 4 % sedan årsskiftet (22 %). Detta beror på att rekryteringsarbetet till stor del har fokuserat på att rekrytera i de ärenden där ställföreträdare har väntat länge på att bli entledigad.


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*. Under våren har följande aktiviteter genomförts:

- Annonser i Sundsvalls Nyheter, Hälsinglands Norra, Nordanstigaren, Njurundabladet.
- Annonser på E4-skräm
- Bussreklam, fyra bussar som trafikerar Sundsvall och Timrå kommun
- Radioreklam
- Information på kommunens digitala skärmar.
- Annonser på sociala medier.

Det har också genomförts en utbildningsdag för gode män och förvaltare på hotell Clarion i Sundsvall. Det deltog ett 40-tal gode män och förvaltare.

Under hösten planeras ännu en kampanj.

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*

Under perioden januari till augusti har förvaltningen påbörjat arbetet för att öka kunskapen om godmanskap och förvaltarskap i de kommunala organisationerna. Detta har skett genom deltagande på en arbetsplatsträff för socialtjänsten (LSS) och framtagandet av presentationsmaterial. Arbetet att ta fram en kort inspelad presentation om godmanskap och förvaltarskap har påbörjats. Under hösten planeras deltagande arbetsplatsträffar i Nordanstig och Sundsvall.

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 maj till augusti 2023 har 17 % av alla rekryteringsärenden blivit lösta inom 6 månader. Det är en minskning med 2 % sedan årsskiftet (19%). Detta beror på att rekryteringsarbetet till stor del har fokuserat på att rekrytera i de ärenden där huvudmän har väntat länge på att få en utsedd ställföreträdare. Den sista augusti 2023 väntar 138 huvudmän på att få en ställföreträdare jämfört med 172 i januari.

Under hösten kommer särskilt fokus läggas på att rekrytera gode män och förvaltare i nyinkomna rekryteringsärenden.

Kommunfullmäktiges mål: En robust kommun

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

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

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

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

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

genomföras och kompetensförsörjningen säkras.

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

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

Kommunfullmäktiges beskrivning av målet

Kvalité och service i verksamheten ökar med fler digitala verktyg

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

Beskrivning

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



Målet bedöms uppnås under året

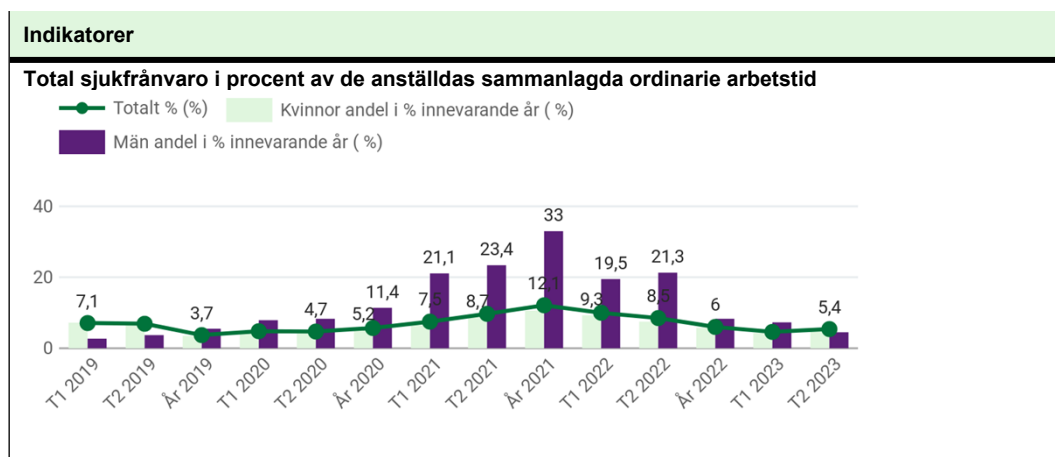
Överförmyndarkontoret har arbetat aktivt med digitalisering de senaste åren. Idag har verksamheten ett flertal e-tjänster och digitala system för att underlätta kommunikationen med medborgare, exempelvis *Ansökan om uttag från överförmyndarspärtrat konto* (e-tjänst), *E-wärnaGo* (digitalt system för inlämning av årsräkningar). Vidare har Överförmyndarkontoret en robot som överför informationen från e-tjänsterna in i verksamhetssystemet. Efter att ha skannat in de fysiska akterna 2022 har Överförmyndarkontoret i dag digitala akter.

Det pågår en kommunövergripande förstudie rörande utvecklingen av digitalpost som Överförmyndarkontoret berörs av. 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



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

◆ Målet bedöms delvis uppnås under året

Förvaltningen har 2023 anställt ytterligare en utredare. Skälet till rekryteringen är dels att kunna erbjuda högre grad av service, dels att minska påverkan på arbetsgruppen vid tillfällig frånvaro. Förvaltningen består av 15 personer och varje enskild medarbetares frånvaro får stor påverkan på statistiken. För perioden har den nedåtgående trenden rörande sjukfrånvaron brutits. Dock är sjukfrånvaron lägre än motsvarande period 2022 och 2021.

4 Ekonomi

Resultaträkning

| | Ack utfall | Ack utfall fg år | Budget ack | Budget helår | Prognos | Diff Budget/prognos |
|--------------------------------|------------|------------------|------------|--------------|---------|---------------------|
| Verksamhetens intäkter | 3,3 | 3,2 | 3,5 | 5,3 | 5,3 | 0,0 |
| Personalkostnader | -10,1 | -8,7 | -9,5 | -14,3 | -14,3 | 0,0 |
| Verksamhetens övriga kostnader | -2,4 | -2,6 | -2,9 | -4,4 | -4,4 | 0,0 |
| Avskrivningar | | | | | | |
| Verksamhetens nettokostnad | -9,2 | -8,1 | -8,9 | -13,4 | -13,4 | 0,0 |
| Skattemedel | 8,9 | 8,4 | 8,9 | 13,4 | 13,4 | 0,0 |
| Finansiella intäkter | | | | | | |
| Finansiella kostnader | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| RESULTAT | -0,3 | 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 | -9,2 | -8,1 | -8,9 | -13,4 | -13,4 | 0 |

Periodens resultat

För perioden visar verksamheten 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 140 tkr (bilaga 1, tabell 1). Intäkterna motsvarar budget, personalkostnaderna är 247 tkr högre lägre än budgeterat och verksamhetens

övriga kostnader är lägre än budget, 567 tkr.

Jämfört med 2022 är intäkterna, personalkostnaderna är högre 2023. Verksamhetens övriga kostnader är lägre än motsvarande period 2022.

Den politiska nämnden (bilaga 1, tabell 2) har ett positivt resultat för perioden på 25 tkr. Avvikelsen härleds till verksamhetens övriga kostnader. Verksamhetens övriga kostnader består i huvudsak av kostnader för nämndens utbildningar, dessa kostnader fördelas ojämnt över året.

Kontor (bilaga 1, tabell 3) har ett resultat för perioden som avviker mot budget med 612 tkr. Intäkterna motsvarar budget. Personalkostnaderna är lägre än budget med 247 tkr. Verksamhetens övriga kostnader är lägre än budget, 365 tkr.

Förvaltare och gode män (bilaga 1, tabell 4) har ett resultat för perioden på -496 tkr. Kostnaderna för Förvaltare och gode män består i huvudsak av arvodeskostnader i det fall kommunen ska betala arvodet. Fördelningen rörande kostnader fördelas ojämnt över året. För perioden har 93 % av alla förväntade årsräkningar granskats och arvoderats.

Det är lagstyrkt när huvudmannen respektive kommunen ska betala arvodet. Nivån på arvodet beslutar nämnden. Överförmyndarnämnden Mitts arvodesprinciper 2023 följer i stort SKR:s rekommendationer.

För perioden har nästan 1100 års-, slut- och sluträkningar (byte) granskats. Av dessa har 74 % begärt arvode och/eller kostnadsersättning (jmf 78%, 2023). Kommunen betalar arvodet i 24 % och huvudmännen 76 % (jmf 35 % respektive 65% 2022). Sedan 2022 betalar kommunen ut ett startarvode till gode män och förvaltare. Startarvodet för ett nytt ärende är 1500 kr och 750 kr för ett bytesärende. För perioden har 72 startarvoden utgått till en kostnad på drygt 94 tkr.

Förvaltare och gode män lämnar en prognos för 2023 med 200 tkr.

Ensamkommande barn

För perioden har ensamkommande barn (bilaga 1, tabell 5–8) inte haft några intäkter. Ensamkommande barn, Sundsvall har personalkostnader på 55 tkr vilket är en avvikelse mot budget med -45 tkr. Ånge har haft personalkostnader på 361 tkr vilket är en avvikelse med -228 tkr mot budget för perioden.

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, gällande ensamkommande barn, innan eventuell fakturering sker.

Prognos helår

För 2023 lämnar överförmyndarnämnden en prognos som avviker mot budget med 200 tkr. Detta härleds till arvode och kostnadsersättning till gode män och förvaltare.

5 Medarbetare

Kompetensförsörjning

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

Kompetensförsörjningsplanen ska följas upp senast första halvåret 2024.

Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering

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

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 | 5,4% | 5,5 % | 4,5 % | 8,5% | 7,5 % | 21,3 % |
| Andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer | 47,7% | 52,7 % | 0 % | 70,6% | 72,3 % | 63,2 % |
| Sjukfrånvaron i åldrarna 29 år eller yngre | 0% | 0 % | | 0,7% | 0,7 % | |
| Sjukfrånvaron i åldrarna 30-49 år | 2,6% | 2,2 % | 4,5 % | 9,2% | 7,9 % | |
| Sjukfrånvaron i åldrarna 50 år eller äldre | 13,9% | 13,9 % | | 9,5% | 9,5 % | |

Sjukfrånvaron på Överförmyndarkontoret minskar 2023 jämfört med 2022. Förvaltningen består av 15 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 upp sitt arbete utifrån arbetets förutsättningar. Från maj 2023 finns möjligheten att teckna distansavtal. Då förvaltningen är liten finns goda förutsättningar att som enskild tjänsteperson vara delaktig i verksamhetens

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

Öka andelen heltidsarbetande och minska andelen tidsbegränsade anställningar

På Överförmyndarkontoret är samtliga tjänster 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 | 15 | 86,7 % | 13,3 % | 14 | 92,9 % | 7,1 % |
| Antal månadsavlönade, visstidsanställda | | | | | | |
| 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 | 37 | 45 | 45 | 37 |
| Medelålder månadsavlönade visstidsanställda | | | | 25 | 25 | |
| Medelålder månadsavlönade totalt | 45 | 46 | 37 | 45 | 45 | 37 |