

Överförmyndarkontoret

Årsrapport 2022

Fastställd av Överförmyndarnämnden Mitt
2023-01-27 § 11

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 Nämndens grunduppdrag och nämndsmål	4
Grunduppdrag: Överförmyndarnämnden Mitt	4
3 Ekonomi	8
Resultaträkning nämnd	8
Nettokostnad per verksamhetsområde	8
Årets resultat	8
4 Omvärldsanalys	11
5 Framtidsanalys	12
6 Medarbetare	14
Kompetensförsörjning	14
Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering	14
Minska sjukfrånvaron	14
Öka andelen heltidsarbetande	15
Antal medarbetare	15
Medelålder	15
7 Volymer	16
8 Övrig uppföljning	17

Bilagor

Bilaga 1: Resultattabeller före och efter omföring 20221231

Bilaga 2: Bilaga måluppfyllelse, årsrapport 2022

1 Sammanfattning

Verksamhet

En effektiv och rättssaker granskning innebär att granskningen sker strukturerat enligt nämndens granskningsrutin. Granskningen har skett enligt upprättad rutin och en högre grad av granskningen har skett inom önskad handläggningstid 2022 jämfört med 2021. Dock har inte nämndens mål nåtts under 2022. Detta beror på ett flertal faktorer, exempelvis att några av målen är kräver 100 % av antal räkningar.

Ekonomi

Verksamheten visar ett resultat på + 0,7 mkr efter avräkning. Detta beror främst på att arvodeskostnaderna för gode män och förvaltare är mindre än budgeterat vilket i sin tur beror på att huvudmännens tillgångar och inkomster har ökat.

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. Nämnden ska säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med lagstiftning. Verksamheten är lagstyrd och i föräldrabalken framgår de viktigaste bestämmelserna hur överförmyndarnämnden ska utöva sin tillsyn.

Enligt lagstiftningen har nämnden 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 man har alltid kvar sin bestämmanderätt. Om den enskilde, den så kallade 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

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 även 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 av redovisningshandlingar

Beskrivning

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

Analys

■ *Målet är ej uppnått*

Granskning av räkningar.

Målen avseende granskning av års-, slut- och sluträkningar (byte) uppnås inte under 2022. Dock är nämndens resultat en generell förbättring jämfört med 2021. Nämndes mål rörande granskningen av räkningar är ambitiösa och två av målen är hundra procentiga. Granskningsmålen avseende årsräkningar tar inte hänsyn till huruvida en årsräkning inlämnas komplett eller kräver komplettering.

Granskningen av redovisningar sker enligt upprättad rutin. För perioden har 979 årsräkningar inkommit. Av dessa har 52 % lämnats in kompletta. 75 % av dessa var inlämnade i rätt tid. 85 % av inlämnade årsräkningar var granskade innan 30 juni (jmf 75 % 2021). 99 % av inlämnade årsräkningar har granskats inom 7 månader (jmf 90 % 2021). Samtliga kompletta årsräkningar har granskats inom 7 månader.

Totalt har 98 % av inkomna årsräkningar granskats.

2022 har 99 % av kompletta inlämnade sluträkningar och sluträkningar (byte) granskats inom 2 månader (jmf 93 % 2021). 88 % av inkomna sluträkningar har granskats inom 4 månader (jmf 88 % 2021).

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 det fall en sluträkning, som inte är komplett inkommer, och den senast inlämnade årsräkningen inte är granskad och även den inte är komplett kan handläggningstiden förlängas. 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. Vidare påverkar oplanerad frånvaro. Granskningen av årsräkningar kan vara komplex och inskolning av ny personal är resurskrävande och påverkar handläggningstiden.

Digitalisering.

2022 har 20 % av samtliga inlämnade räkningar lämnats in digitalt, vilket är lägre än nämndens mål på 25 %. 2021 var andelen digitalt inlämnade räkningar 18 %.

Framgångsfaktor

Gode män och förvaltare som ska redovisa uppmuntras till att lämna in räkningarna digitalt. Bland annat får digitalt inlämnade årsräkningar förtur i granskningen. Nämnden har erbjudit utbildning i hur en ställföreträdare ska redovisa i det digitala systemet inför inlämnandet av årsräkningar 2022.

Nämndsmål: Rekrytering och byte av ställföreträdare**Analys****■ Målet är ej uppnått**

Nämndens mål avseende rekrytering och byte av ställföreträdare uppnås inte 2022. Nämndens mål att en god man ska tillsättas inom tre månader från att behovet har identifierats samt att en ställföreträdare som vill avsluta sitt uppdrag, ska kunna bli entledigad inom 6 månader är en hög ambitionsnivå. Särskilt i beaktande att inför 2022 fanns ett flertal huvudmän och ställföreträdare som har väntat längre än 6 månader.

Samtliga personer som har bedömts som lämpliga som god man eller förvaltare har erbjudits ett uppdrag inom en månad

Huvudmän.

2022 har 158 ärenden identifierats för rekrytering av god man/förvaltare. I ca 31 % har det skett en rekrytering 2022. Totalt finns det 172 godmanskap/förvaltarskap för rekrytering i december 2022.

Ställföreträdare som begärt sig entledigad.

2022 har 60 ställföreträdare begärt sig entledigad i 87 ärenden. 34 % av de som begärt sig entledigad 2022 har entledigats. Totalt väntar 81 gode män och förvaltare på att bli entledigad i 92 ärenden.

Nämnden har vidtagit ett flertal åtgärder för komma tillrätta med rekryteringen och för perioden oktober till december har det rekryterats i fler ärenden än det har inkommit.

3 Ekonomi

Resultaträkning nämnd

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget helår	Diff Budget/utfall
Verksamhetens intäkter	4,7	4,5	5,0	-0,3
Personalkostnader	-12,5	-12,9	-13,7	1,2
Verksamhetens övriga kostnader	-4,2	-3,4	-4,0	-0,2
Avskrivningar		0,0		
Verksamhetens nettokostnad	-12,0	-11,8	-12,7	0,7
Skattemedel	12,7	12,4	12,7	0,0
Finansiella intäkter				
Finansiella kostnader	0,0		0,0	0,0
RESULTAT	0,7	0,6	0,0	0,7

Nettokostnad per verksamhetsområde

	Ack utfall	Ack utfall fg år	Budget helår	Diff Budget/utfall
Nettokostnad Politisk verksamhet	-12	-11,8	-12,7	0,7

Årets resultat

Nämnden visar ett positivt resultat för 2022. Detta innebär att en avräkning ska ske gentemot nämndens fordran på medlemskommunerna gällande ensamkommande barn (EKB) enligt Avtal om samverkan i gemensam nämnd (ÖN-2018-00026).

Resultatet för 2022 härleds till minskade kostnader för arvode, förvaltare och gode män samt minskade personalkostnader för nämnden. Efter reglering enligt avtal visar nämnden ett överskott på 0,7 mnkr (jmf 0,6 mnkr 2021).

Nämnden

Den politiska nämnden (Nämnden) redovisar ett resultat på + 77 tkr. Personalkostnaderna är 135 tkr lägre än budgeterat och nämndens övriga kostnader är 51 tkr högre än budgeterat.

Kontoret

Kontoret redovisar ett resultat som avviker mot budget med -48 tkr efter avräkning. Personalkostnaderna för perioden är lägre än budget (196 tkr). Avvikelsen härleds till föräldraledighet och sjukfrånvaro under perioden. Verksamhetens övriga kostnader är högre än budget och visar på en negativ avvikelse på 338 tkr. Denna kostnad härleds främst till kostnader för interna köp av tjänst samt kostnader för rekryteringskampanjer under året.

Digitalisering

2022 härleds 370 tkr till kostnader för digitalisering av verksamhetens akter. Detta är 130 tkr mindre än budgeterat.

Förvaltare gode män

Förvaltare och gode män visar ett positivt resultat på 705 tkr efter avräkning. Kostnaderna för Förvaltare och gode män består i huvudsak av arvodeskostnader i det fall kommunen ska betala arvodet. Det är lagstyrt när huvudmannen respektive kommunen ska betala arvodet. Nivån på arvodet beslutar nämnden. Överförmyndarnämnden Mitts arvodesprinciper 2022 följer i stort SKR:s rekommendationer. Nämndens kostnader för arvode och kostnadsersättning har varit 817 tkr mindre än budgeterat. 2022 har 77 % av ställföreträdarna begärt arvode (jmf 70 % 2021) och i 35 % betalar kommunen arvodet (jmf 37 % 2021). Arvodeskostnaderna 2022 är 322 tkr lägre än 2021.

Startarvode

Den 29 april beslutade nämnden att införa ett startarvode till gode män och förvaltare. Startarvodet för ett nytt ärende är 1500 kr och 750 kr för ett bytesärende. 2022 har 38 startarvoden, nytt ärende, utgått.

Ensamkommande barn.

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.

Sundsvall, ensamkommande barn visar ett resultat för 2022 på -73 tkr. Ånge, ensamkommande barn visar före avräkningen ett resultat för 2022 på -230 tkr.

Timrå, ensamkommande barn före avräkningen ett resultat för 2022 på -

4 tkr.

Nordanstig, ensamkommande barn har inga intäkter eller kostnader 2022.

4 Omvärldsanalys

Pandemin har fortsatt haft påverkan på verksamheten 2022. Förutom sjukfrånvaro har restriktionerna påverkat frånvaron på förvaltningen, exempelvis vård av barn. Då verksamhetens akter har skannats in under året så har möjligheterna att arbeta på distans varit begränsade.

5 Framtidsanalys

Rekrytering

Nämndens största och viktigaste utmaning är arbetet med rekrytering av ställföreträdare. Nämnden har vidtagit ett flertal åtgärder de senaste åren och en viss positiv effekt har påvisats i slutet på 2022.

Vidtagna åtgärder

På förvaltningen finns sedan 2021 en särskild rekryteringsgrupp. På grund av pandemi och viss frånvaro har arbetet med rekrytering inte fått full effekt ännu. Arbetet med rekrytering sker utifrån två modeller, rekryteringsmodellen och ARUBA.

I en enkät genomförd 2022 har nämnden undersökt "kundnöjdheten" hos ställföreträdare. Utifrån de svar som nämnden fått har ett flertal åtgärder vidtagits. Bland annat:

- Korta svarstiden för e-post.
- Översyn och justeringar i de mallar som nämnden använder sig av.
- Översyn över hemsidan.
- Erbjudna utbildningar, exempelvis utbildning i att upprätta en årsräkning digitalt.

Nämnden har också återupptagit aktiviteter som varit pausade pga. pandemin. Bland annat:

- Årsräkningsstugor.
- Inbjudan till fysisk informationsträff, nytt uppdrag.
- Etc.

Nämnden har arbetat med kampanjer som syftar till att väcka intresset för uppdraget som ställföreträdare. Bland annat:

- Bussreklam.
- Utskick av vykort till alla som är 64 och 65 år 2022.
- Annonser på Facebook.
- Annonser i tidningar.
- Radioreklam.
- Etc.

Nämnden har infört ett så kallat startarvode för de som åtar sig ett nytt ärende. Nämnden har infört ett mentorsprogram 2021, vilket innebär att alla som är nya i sitt uppdrag kan få en mentor.

Nämnden har arbetat med digitala lösningar för att förenkla för de befintliga ställföreträdarna. Bland annat

- Digitala utbildningar.
- Digital redovisning.
- E-tjänster.
- Digitalt matchningssystem.

- Etc.

Det påbörjade arbetet måste fullföljas, utvärderas och utvecklas kommande år.

6 Medarbetare

Kompetensförsörjning

Förvaltningen består av 14 medarbetare varav 12 är utredare, en jurist/biträdande överförmyndarchef samt en överförmyndarchef.

Överförmyndarkontoret 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. Vidare är det viktigt att det finns en bra introduktionsplan som underlättar inskolning av ny personal. Detta är ett pågående arbete och behöver fortsätta utvecklas löpande.

Nämnden beslutade den 24 november 2022 om Överförmyndarkontorets kompetensplan.

Plan för en god arbetsmiljö mot diskriminering

Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljön. 2018 arbetade förvaltningen fram en gemensam målbild. Förvaltningen lyfter regelbundet målbilden gemensamt. Målbilden ligger tillsammans med resultatet av enkäter till grund för förvaltningens arbetsmiljöplan.

Riktlinjen för kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering är känd på förvaltningen och är tillgänglig på förvaltningens samarbetsrum.

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	6%	5,8 %	8,3 %	12,1%	10,6 %	33 %
Andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer	56,6%	62,9 %	0 %	62,7%	60,7 %	70,7 %
Sjukfrånvaron i åldrarna 29 år eller yngre	0%	0 %		0,8%	0,8 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 30-49 år	6,8%	6,7 %	8,3 %	8,8%	6,2 %	
Sjukfrånvaron i åldrarna 50 år eller äldre	5,5%	5,5 %		26,6%	26,6 %	

Sjukfrånvaron har minskat under 2022 (6 %) jämfört med samma period 2021 (12,1 %). Eftersom förvaltningen endast består av 14 personer får varje enskild persons frånvaro stor påverkan på statistiken. Förvaltningen har gjort en omorganisation 2021 för att skapa en jämnare arbetsbelastning

även i perioder av högre arbetsanhopning. Ambitionen är att detta leder till mindre stress och ökad trygghet samt främja stöd och samarbete med varandra.

Förvaltningen arbetar löpande med kompetenshöjande insatser såsom utbildning, handledning och utveckling av rutiner och processer.

Under perioden mars till juni 2022 och december har förvaltningen köpt in viss administration från kontorservice. Vidare har förvaltningen anställt extra personal från maj till augusti för att minska arbetsbelastningen som har uppstått på grund av sjukfrånvaro

Öka andelen heltidsarbetande

Överförmyndarkontoret har endast tjänster som är 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	13	92,3 %	7,7 %	14	92,9 %	7,1 %
Antal månadsavlönade, visstidsanställda						
Antal månadsavlönade totalt	13	92,3 %	7,7 %	14	92,9 %	7,1 %

Medelålder

Nyckeltal	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt fg år	Kvinnor fg år	Män fg år
Medelålder månadsavlönade tillsvidareanställda	44	45	37	43	44	36
Medelålder månadsavlönade visstidsanställda						
Medelålder månadsavlönade totalt	44	45	37	43	44	36

