

# Delårsrapport med prognos 2 2021

Överförmyndarnämnden

Beslutad av Överförmyndarnämnden, den 21 september 2021

## Innehåll

<b>1. Förslag till beslut.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Verksamhetschefens bedömning och analys .....</b>	<b>4</b>
2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens prognos.....	4
2.2 Händelser av väsentlig betydelse .....	4
2.3 Förväntad utveckling .....	5
<b>3. Sammanfattande iakttagelser.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Nämndens bidrag till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål. ...</b>	<b>9</b>
4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft .....	10
4.2 Målområde 2 Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro .....	14
4.3 Målområde 3 Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro .....	15
4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet .....	18
4.5 Målområde 5 Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald .....	19
4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro.....	21
<b>5. Analysunderlag – ekonomi.....</b>	<b>25</b>
5.1 Enheternas delårsresultat och prognos .....	26
5.2 Intäcks- och kostnadsutveckling.....	29
5.3 Investeringar .....	31
<b>6. Fem år i sammandrag.....</b>	<b>32</b>
<b>8. Bilagor.....</b>	<b>34</b>

# 1. Förslag till beslut.

Delårsrapport med prognos 2 syftar till att redovisa det ekonomiska resultatet efter årets 8 första månader samt en andra prognos för helåret. Den ekonomiska prognosen för 2021 visar på ett underskott på 1258 tkr.

Nämndens huvuduppdrag är att utreda behovet av ställföreträdarskap, utföra myndighetsutövning genom att rekrytera och utöva tillsyn över ställföreträdare samt att ge stöd till ställföreträdare.

En god man eller förvaltare kan hjälpa till inom ett, två eller tre olika områden. Dessa områden kallas:

- *Förvalta egendom* (t ex betala räkningar, placera pengar och fördela pengar till huvudmannen)
- *Bevaka rätt* (t ex söka bidrag, skriva avtal, sälja hus, företräda huvudmannen vid arvskifte)
- *Sörja för person* (t ex se till att huvudmannen har en meningsfull fritid, att boendet är bra, se till att beviljad hjälp från samhället fungerar)

Skillnaden mellan god man och förvaltare är att en förvaltare kan ta beslut utan huvudmannens godkännande. Att ha en god man är som huvudregel en frivillig åtgärd som kräver att personen själv godkänner det. Om personen inte förstår vad det innebär att ha god man, till exempel på grund av demens eller annan sjukdom, kan ett läkarintyg eller liknande utredning behövas för att tingsrätten ska fatta beslut.

Alla som är under 18 år måste ha en förmyndare. Föräldrar är vanligen barnets vårdnadshavare och är i regel också barnets förmyndare. När så behövs ska tingsrätten förordna förmyndare för barnet. I rollen som förordnad förmyndare övertar man föräldrarnas roll att förvalta barnets tillgångar och företräda barnet i angelägenheter som rör dessa tillgångar.

Överförmyndarnämnden fullgör, dels överförmyndarens uppgifter enligt Föräldrabalken, dels de uppgifter som enligt författning sköts av överförmyndare eller överförmyndarnämnd. Detta regleras i den delegationsordning som är beslutad för överförmyndarnämnden och som beskrivs i Kommunallagen.

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom Örebro kommuns verksamhetsmål men begränsas i och med sin ”litenhet” när det gäller att genomföra uppdrag och aktiviteter inom målen.

Överförmyndarkansliets förslag till Överförmyndarnämnden

1. Överförmyndarnämnden fastställer Delårsrapport med prognos 2 för 2021.
2. Delårsrapporten överlämnas till programnämnd Social välfärd för vidare hantering.

## 2. Verksamhetschefens bedömning och analys

### 2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens prognos

Den struktur och förbättrad process som utarbetats för årets granskning av årsräkningar för ställföreträdarens uppdrag har medfört en snabbare hantering och därigenom har arvoden kunnat betalas ut i större utsträckning än tidigare. I början av juli hade ca 80 % av årsräkningarna blivit granskade och 95% av dessa arvodesatta. En bedömning vid delår 2 blir därför att prognosen på helår för kostnader för arvoden blir mer tillförlitlig än tidigare år. Prognostiserat underskott för överförmyndarnämnden är 1258 tkr. Underskottet beror till största del på ökade nettokostnader till ställföreträdare samt överanställning och overtidskostnader på kansliet. Det råder dock en viss osäkerhet kring hur den nya förvaltarenheten kommer att påverka Överförmyndarnämnden ekonomiskt.

### 2.2 Händelser av väsentlig betydelse

Sedan våren 2020 har verksamheten liksom Örebro kommun och världen i övrigt påverkats av Corona-pandemin som tagit stor plats i det dagliga arbetet, både vad gäller myndighetsutövning och medarbetarnas arbetsmiljö. Verksamheten har fått anpassa sina arbetsätt och även om smittspridningen minskat sedan senvåren, har pandemin fortfarande släppt greppet och fortsätter påverka verksamheten och de som den finns till för, dvs huvudmännen och ställföreträdarna, på olika sätt. Kriser drabbar de mest utsatta grupperna i samhället allra mest och när det gäller Corona-pandemin gäller detta inte minst de personer som är i behov av stöd och hjälp från gode män och förvaltare. Huvudmännen är ofta äldre och därmed i riskgrupp. Även många av ställföreträdarna är själva äldre och riskerar att insjukna. Sammantaget har det under pandemin varit svårare att utföra uppdragen, både vad gäller bevakningen av den personliga omsorgen och den ekonomiska förvaltningen.

Överförmyndarnämnden har under mer än ett års tid behövt göra prioriteringar för att sätta grunduppdraget och arbetsmiljön allra främst. Vissa utvecklingsuppdrag är nödvändiga att genomföra, medan andra behöver skjutas på framtiden. Utifrån nationella och regionala rekommendationer har kansliets medarbetare, så långt som möjligt, arbetat på distans och möten har hållits via teams. Olika rutiner har upprättats och bland annat har en rutin skapats för hur sekretesshandlingar hanteras vid distansarbete för att möjliggöra att myndighetsutövningen genomförs på ett säkert och effektivt sätt. Verksamhetschef och en administratör har funnits i kontorets lokaler för att sköta den dagliga driften med inkomna handlingar för registrering diarieföring och på så sätt underlättat distansarbete. De utarbetade rutinerna har medverkat till att minska sjukskrivningstalen och att myndighetsutövningen har kunnat hanteras på ett kvalitativt och effektivt sätt.

Under 2021 har arbetet med förbättrad arbetsmiljö varit fortsatt högt prioriterat. För 2021 har en utökning av utbildningsanslaget gjorts för både grupp och medarbetares individuella behov. Ärendehandledning har utökats där handläggarna föredrar komplicerade ärenden för jurist och där samtliga medarbetare medverkar för ett kollegialt lärande. I och med att nämnden inför 2021 fick en utökad budget för en ökad personalstat i kombination med att alla tjänster nu är tillsatta, stabiliseras det gemensamma arbetet och alla medarbetare har en trygg anställningsform. Det kvarstår dock stundtals en ojämn arbetsbelastning och en eftersläpning i handläggningen på

grund av tidigare års ojämna medarbetarantal. Vikten av nära ledarskap och tydlighet i ledarskapet med att leda och fördela det dagliga arbetet är därför grundläggande för att inte upplevd arbetsmängd ska leda till ohälsa. Detta har också medfört att verksamhetschef har fått handlägga ärenden vid personalfrånvaro. I juni meddelade Arbetsmiljöverket att tillsynsärendet var avslutat och att de kommer att göra en uppföljande inspektion för att följa upp den organisatoriska och sociala miljön.

Det finns stora behov av utvecklingsarbete, inte minst vad gäller kompetensutveckling hos ställföreträdare, digitalisering och samverkan med föreningar och andra myndigheter för att nämna några områden. Kansliet har dock minimala resurser att avsätta till utvecklingsarbete. Detta gäller både inom de egna ramarna och möjligheterna att använda stödresurser inom Kommunstyrelseförvaltningen. Ett exempel på avsaknad av stödresurs är när det gäller systematiskt kvalitetsarbete. Detta är viktiga anledningar till att Överförmyndarnämndens verksamhet har svårigheter att utveckla och genomföra samtliga aktiviteter som skulle bidra till målen.

### 2.3 Förväntad utveckling

Programnämnd social välfärd beslutade inför budget 2021 att överförmyndarnämndens budget skulle förstärkas med 1,2 mkr vilket medförde att nämnden kunde utöka sin personalstat med 2,0 årsarbetare till 15,0 tillsvidare anställda årsarbetare. Den förväntade effekten är minskad personalomsättning och en god arbetsmiljö som bidrar till att de av nämnden utpekade utvecklingsområden i verksamhetsplan och budget 2021 ska kunna påbörjas under året. Kostnaden som krävs för att uppnå god personalstabilitet blir på flera års sikt marginell.

Efter sommaren 2021 startade förvaltarenheten med 2,0 tjänster. En del ärenden har redan lämnats över där det har varit svårigheter att hitta ny ställföreträdare efter att tidigare har begärt sig entledigad. Förvaltarenheten påverkar både handläggningen och de huvudmän som har en ställföreträdare som fransagt sig sitt uppdrag positivt. Förändringen kommer förhoppningsvis leda till en bättre uppfyllelse av nämndens servicegaranti som lyder *Gode män och förvaltare som önskar lämna sitt uppdrag bör entledigas inom tre månader från det att begäran inkommit*. I augusti fanns det totalt 100 st bytesärenden att hantera, dvs ärenden där ställföreträdaren begärt sig entledigad från sitt uppdrag, vilket innebär att handläggarna ska hitta ny ställföreträdare till huvudmannen i 100 ärenden. Av dessa låg 27 ärenden kvar sedan 2020 och 73 hade tillkommit under 2021. För många av dessa huvudmän där byte inte har kunnat genomföras skulle en tjänsteperson på den blivande förvaltarenheten innebära ett bra stöd vid ett kommande beslut om byte. Vid långa handläggningstider riskerar huvudman att inte få sina behov tillgodosedda, vilket kan orsaka negativa ekonomiska konsekvenser för både huvudman och kommunala enheter.

Under 2021 verkar nettokostnaden för ställföreträdarnas arvode öka. En bedömning är att det i år är fler krävande ärenden än tidigare där ett högre arvode utbetalas. Detta är något som inte går att veta i förväg men om detta är en bestående trend behöver budgetramen framöver öka för att täcka dessa kostnader. Örebro kommuns överförmyndare behöver vara en attraktiv uppdragsgivare för att inte tappa i konkurrenskraft gentemot andra, i synnerhet närliggande, kommuner.

I början av maj överlämnades ett betänkande till regeringen gällande översyn av reglerna om gode män och förvaltare. Örebro kommun är remissinstans och i skrivande stund förbereds ett yttrande. Verksamhetschef ser överlag positivt på förändringarna i förslaget. T ex kommer förändringarna, om de införs, att vara stathöjande både för ställföreträdarna, nämnden och handläggarna. Det är bra med

en högre ambitionsnivå och ett mer modernt och rättssäkert system. Enligt utredningen ska större hänsyn tas till huvudmannens vilja och välbefinnande och det ska ges större möjligheter till insyn i ställföreträdarens verksamhet. Det kommer ställas högre krav på introduktion och fördjupad utbildning för ställföreträdarna och skapas en bättre styrning och tillsyn över ställföreträdarna och överförmyndarna. En förändring som föreslås är att alla otvistiga ansökningar om godmanskap ska avgöras av överförmyndaren istället för av Tingsrätten. Endast ärenden där det finns en oenighet ska avgöras av domstol. Även kraven på kompetens och kvalitet hos överförmyndarna ska skärpas. Ställföreträdare ska enligt förslaget heller inte kunna befrias från redovisningsskyldighet.<sup>1</sup> SKR:s förbundsjurist Kalle Larsson gjorde en översiktlig konsekvensanalys av förslagen på en remisskonferens. Han gör gällande att Sveriges överförmyndare kommer att behöva resursförstärkning. Verksamheterna kommer inte med befintliga resurser att klara av det utökade uppdrag som utredningen föreslår. Särskilt övertagande av beslutanderätten i otvistiga ärenden kommer att innebära merarbete som kräver extra resurser. Likaså gör överförmyndarhandläggare och verksamhetschef bedömningen att Örebro kommuns överförmyndare inte kommer att klara av det utökade uppdraget utan resursförstärkning. De utökade kraven lägger stor vikt på myndighetens och handläggarnas kompetens. Verksamheten behöver också utbilda ställföreträdarna i större utsträckning än förut. Det kommer sannolikt tillskjutas statliga medel, utredningen uppskattar att kommunerna ska kompenseras med 170-200 miljoner kronor de första åren. SKR:s jurist bedömer dock att de faktiska kostnaderna för kommunerna snarare kommer att uppgå till nästan 400 miljoner kronor när samtliga förslag är genomförda. Det blir viktigt att nämnden, kansliet men också kommunledningen förbereder sig inför överförmyndarens kommande utökade uppdrag och räknar in behovet av resursförstärkning.

---

<sup>1</sup> Gode män och förvaltare – en översyn. SOU 2021:36, sid 25-50

### 3. Sammanfattande iakttagelser

Nedan sammanfattas nämndens bidrag till utveckling inom de sex målområdena. Nämnden redovisar de viktigaste Positiva iakttagelser och Förbättringsområden som finns inom varje målområde.

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Örebro i sin fulla kraft	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informationen och tillgängligheten på webbplatsen för gode män och förvaltare har förbättrats.</li> <li>Tillgängligheten förväntas att öka under hösten genom nya rutiner.</li> <li>En plan med förbättringar inom processen att matcha rätt ställföreträdare till huvudmannen har tagits fram.</li> <li>Förändrade arvodesriktlinjer ökar förhoppningsvis möjligheterna till att rekrytera nya och behålla befintliga ställföreträdare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Det finns ett stort behov av utbildning bland ställföreträdarna men verksamheten har svårt att hinna med att utbilda.</li> <li>Pandemin försvårar kansliets kontakter med ställföreträdare som inte är vana eller bekväma med digitala kommunikationer.</li> <li>Överlag är det svårt att få till stånd utvecklingsarbete då verksamheten har ont om både egna resurser och stödresurser från övriga förvaltningen.</li> <li>Möjligheterna att uppfylla servicegarantin är för närvarande mycket små.</li> </ul>
Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Påbörjad samverkan med nya förvaltarenheten och ärenden har överlämnats.</li> <li>Webbsidan för ställföreträdare har förbättrats och innehåller nu vägledning inom område Våld i nära relation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avstannad dialog med andra myndigheter.</li> <li>Utbildning om psykisk hälsa var ett åtagande som inte har genomförts.</li> <li>Det har ännu inte identifierats på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation</li> </ul>

Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verksamheten gör vad den kan för att minska mängden papper och försändelser.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fortfarande hanteras en mängd papper och fysisk post.</li></ul>
Hållbara och resurseffektiva Örebro	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uppskattad ärendehandledning av jurist.</li><li>• Medarbetarna har erbjudits att delta på SKRs utbildningar och på FSÖ studiedagar.</li><li>• Förändrad arvodessättning är positivt för att kunna rekrytera och behålla ställföreträdare.</li><li>• Ligger bra i fas med granskning av årsräkningar och arvodessättning, vilket gör prognosen mer tillförlitlig.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Behov finns av att fortsätta utveckla och bevaka arbetsmiljön.</li><li>• Behov av att fortsätta att utveckla uppföljningen och jämföra nyckeltal och verksamhet med andra jämförbara kommuner.</li></ul>



## 4. Nämndens bidrag till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål.

Överförmyndarnämnden har ansvar för att inom sitt verksamhetsområde

- säkerställa att grunduppdraget enligt nämndreglementet utförs,
- bidra till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål i Övergripande strategier och budget (ÖSB),
- arbeta med en systematisk verksamhetsutveckling av kommunens verksamhet och
- upprätthålla god ekonomisk hushållning.

Detta ska utföras i enlighet med den politiska ambitionen och de principer som ÖSB förmedlar. God ekonomisk hushållning säkerställs huvudsakligen i grunduppdraget och uppnås om nämnden utför sin verksamhet väl, kan betala för den och inte skjuter över betalningsansvaret på framtiden. För att uppnå god ekonomisk hushållning krävs också en god planering av varje nämnds resurser.

I kapitel 4 sammanfattas uppföljningen av effekterna av nämndernas arbete för att bidra till utveckling inom Kommunfullmäktiges målområden. Inom varje målområde redogör nämnden för:

- en sammanfattande analys av målområdet utifrån nämndens bidrag till utvecklingen inom Kommunfullmäktiges mål, egna nämndmål samt inriktningar. Analysen har sin utgångspunkt i medborgarperspektivet och framhåller vilka effekter medborgarna kan förvänta sig, och vilka orsaker vi ser till att vi inte når önskade resultat där så är fallet. Här beskrivs också planerad och önskad utveckling
- en kort lista av de viktigaste Positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målområdet.
- prognos för indikatorer. Indikatorerna ska signalera i vilken utsträckning nämnden bidrar till målinriktad utveckling och ett säkrat grundhetsuppdrag.

Inom varje kommunfullmäktigemål eller kluster av mål ger nämnden en kort beskrivning av utvecklingen inom Kommunfullmäktiges mål och inriktningar. Nämnden har i verksamhetsplanen sorterat in respektive kommunfullmäktigemål enligt något av följande tre alternativ:

- Att nämnden beskriver vad nämnden ska uppnå genom en insats (utifrån Kommunfullmäktiges mål och inriktningar) som kommer leda till önskvärd utveckling (ett eller flera åtaganden).
- Att nämnden beskriver hur nämnden bidrar till utveckling genom sitt arbete med grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt.
- Att nämnden beskriver varför målet inte bedöms som relevant för nämnden.

## 4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft

### 4.1.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 1

Nämnden har i verksamhetsplanen för 2021 ställt upp åtaganden under tre av fyra mål inom målområde 1 *Örebro i sin fulla kraft*. Liksom under 2020 har verksamheten under 2021 behövt hantera händelser, både kopplat till pandemin och till arbetsmiljö, som påverkat möjligheterna till måluppfyllelse. Det ska dock poängteras att även om verksamheten inte behövt prioritera utifrån pandemin och åtgärder kopplade till utmaningar i arbetsmiljön, så hade det varit stora utmaningar för nämnd och kansli att genomföra utvecklingsarbete. Det finns stora behov av utvecklingsarbete, inte minst vad gäller kompetensutveckling hos ställföreträdare, digitalisering och samverkan med föreningar och andra myndigheter för att nämna några områden. Kansliet har dock minimala resurser att avsätta till allt utvecklingsarbete som krävs. Detta gäller både inom de egna ramarna och möjligheterna att använda stödresurser inom Kommunstyrelseförvaltningen. Pandemin, arbetsmiljön och för litet utrymme för verksamhetsutveckling är de viktigaste anledningarna till att Överförmyndarnämndens verksamhet har svårigheter att utveckla och genomföra aktiviteter som skulle bidra till målen inom målområde 1.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informationen och tillgängligheten på webbplatsen för gode män och förvaltare har förbättrats.</li> <li>Tillgängligheten förväntas att öka under hösten genom nya rutiner.</li> <li>En plan med förbättringar inom processen att matcha rätt ställföreträdare till huvudmannen har tagits fram.</li> <li>Förändrade arvodesriktlinjer ökar förhoppningsvis möjligheterna till att rekrytera nya och behålla befintliga ställföreträdare.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Det finns ett stort behov av utbildning bland ställföreträdarna men verksamheten har svårt att hinna med att utbilda.</li> <li>Pandemin försvårar kansliets kontakter med ställföreträdare som inte är vana eller bekväma med digitala kommunikationer.</li> <li>Överlag är det svårt att få till stånd utvecklingsarbete då verksamheten har ont om både egna resurser och stödresurser från övriga förvaltningen.</li> <li>Möjligheterna att uppfylla servicegarantin är för närvarande mycket små.</li> </ul>

### Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 1	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall delår 2 2021	Målvärde 2021
Gode mäns och förvaltares möjlighet till entledigande senast efter 3 månader (servicegaranti)	75 %	37 %	37 %	Öka
Antal begäran om entledigande under året	99	137	94	Minska
<b>Kommentarer till indikatorernas prognos</b>				
Vid slutet av augusti hade det under 2021 kommit in begäran om entledigande i 94 ärenden. Vid samma tidpunkt hade 65 byten hunnits göra under 2021 och ungefär i 20-25 ärenden är ett byte på gång.				
Av dem som under 2021 begärt sig entledigade är det under perioden endast 37 % som kunnat bli det. Det var samma andel under 2020. Att gode män och förvaltare bör kunna bli entledigade från sina uppdrag senast 3 månader efter att hen begärt det, har länge setts som en viktig garanti för att våga ta ett uppdrag. Det är så klart viktigt även för huvudmannen att denne har en ställföreträdare som både vill och har möjlighet att stötta huvudmannen utifrån sina behov. Den huvudman som står kvar med en				

ställföreträdare som anser sig inte kunna utföra sitt uppdrag, riskerar att fara illa. Det har under de senaste åren blivit allt svårare att uppfylla servicegarantin och en viktig förklaring till det är att det över tid har blivit allt fler ärenden som betraktas som svåra. Det är snarare så att handläggarna prioriterar de bytesärenden som är äldst. Under 2020 och 2021 har det blivit mer komplicerat att hitta nya uppdragstagare och även detta kan till viss del hänga ihop med pandemin. I vissa fall har nya personer rekryterats, genomfört utbildning och blivit godkända för uppdrag men har valt att avvakta med att ta ett uppdrag. När utbudet av ställföreträdare är mindre blir processen mer långvarig med att göra en bra matchning mellan huvudman och ställföreträdare. Handläggarna har under året behövt prioritera att tillsätta ställföreträdare till nya huvudmän framför att göra byten. De ärenden där huvudmannen riskerar att fara illa, t ex i form av att mista sin bostad, prioriteras alltid först.

Ofta handlar det om att huvudman och ställföreträdare av olika anledningar inte kommer överens och att det blir svårt för ställföreträdaren att utföra sitt uppdrag. Det kan röra sig om att huvudmannen har en sammansatt och svår problematik, om olika typer av funktionsnedsättningar, psykisk ohälsa, missbruk, skulder, våldspenning, språkförbistring osv. Dessa bytesärenden får en lång handläggningstid då det är stora svårigheter att hitta en lämplig ställföreträdare som är villig att ta sig an uppdraget. En förvaltarenhet kommer att vara mycket hjälpsamt för att hantera dessa ärenden. Vid delår 2 har 10 ärenden kunnat lämnas över till förvaltarenheten, vilket innebär att ställföreträdarna blir entledigade från sina uppdrag och huvudmännen får en ny ställföreträdare.

De gode män som är yngre anger ofta tidsbrist som skäl till att man vill bli entledigad. En del ställföreträdare anser att de inte får tillräckligt med stöd och en del att de inte får tillräckligt högt arvode och vill därför avsluta sina uppdrag.

#### 4.1.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

I Örebro kommun ska skillnaderna i livsvillkor och förutsättningar mellan kön, socioekonomisk ställning, funktionsnedsättning och geografiska skillnader minska

**Nämndens åtagande:** Överförmyndarnämnden ska vara en attraktiv uppdragsgivare för ställföreträdare. De ska få tillräckligt med utbildning och stöd för att kunna stödja sina huvudmän. En viktig del i detta är att Överförmyndarkansliet är tillgängligt både digitalt och på telefontid. Processen med att matcha ställföreträdare till huvudmännen håller på att utvecklas.

När Överförmyndarnämnden är en attraktiv uppdragsgivare kan nämnden, genom ställföreträdarna, bidra till att minska skillnaderna i livsvillkor och bidra till att stärka förutsättningarna för huvudmännen. Samarbetet i REMO-gruppen är viktigt för möjligheterna att rekrytera uppdragstagare och för att säkra effekterna.

##### Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Informationen på Örebro kommuns webbsida om gode män och förvaltare är numera även tillgänglig på finska.<sup>2</sup> Ett stort omtag har gjorts med webbplatsen för ställföreträdare.<sup>3</sup> Strax före sommaren gjordes en uppföljning med referensgruppen för stöd och information om hur de upplever den nya webbplatsen. Av de som svarade tyckte 80 % att de hittade den information de sökte och att innehållet var till hjälp i uppdraget. Av fritextsvaren fick kansliet in bra synpunkter som personalen ska arbeta

<sup>2</sup> [Länk till kommunens webbsida för gode män och förvaltare](#)

<sup>3</sup> [Länk till verksamhetens webbplats](#)

vidare med, t ex information om placering av huvudmannens medel, olika bidrag samt den ekonomiska redovisningen.

Ställföreträdarna har haft önskemål om en ökad tillgänglighet och därför ändrar verksamheten sina rutiner från och med den 1 september. Som tidigare ringer ställföreträdaren Servicecenter alla vardagar mellan kl 8-16:30 och kan de inte svara på frågan så uppger den som ringer sitt ärende och en tid när hen önskar bli uppringd av en handläggare från Överförmyndarkansliet. De slipper då sitta i telefonkö på bestämda tider, ringer istället när det passar och på så sätt får ställföreträdaren snabbare hjälp från rätt person.

I arbetet med att utveckla processen att matcha rätt ställföreträdare till huvudmannen har aktiviteter för rekryterings olika delar identifierats; attrahera, behålla, utveckla. Det finns flera goda idéer på att utveckla processen och förhoppningsvis kan några förändringar införas som innebär förbättringar, men som i flera andra avseenden är det en utmaning att genomföra förändringar när verksamheten tvingas till prioritering av utrymmes- och resursskäl. Planen är att Team Rekrytering under hösten bjuder in presumtiva ställföreträdare till gruppmöten/intervjuer med syfte att teamet ska få underlag till en personlig lämplighetsbedömning och samtidigt kunna ge information om och ge inspiration till uppdraget.

Under 2020 antog nämnden nya riktlinjer för arvoden och dessa gäller under 2021 som första gången fullt ut för den ärenden som granskas och arvodessätts. Anledningen till förändringen är att en omvärldsanalys visade på att arvodet i Örebro kommun var lågt i förhållande till SKR:s rekommendationer och var genomsnittligt lägre än andra jämförbara kommuner, särskilt jämfört med grannkommunerna. I samband med digitalisering och samhällsutveckling läggs det allt mer krav på ställföreträdarskap, uppdragen blir allt mer komplexa vilket medför mer jobb och större engagemang av ställföreträdaren. De låga arvodesnivåerna bedömdes vara en anledning till att det är svårt att rekrytera nya och behålla befintliga ställföreträdare. Med en mer rättvis och rättssäker arvodessättning hoppas nämnden på att bli en mer attraktiv uppdragsgivare för ställföreträdare.

### **Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Pandemin har försvårat möjligheterna till inriktade utbildningsinsatser av ställföreträdare. Under hösten 2020 försökte REMO-gruppen genomföra digitala föreläsningar och utbildningar med olika inriktningar till uppdragstagare, men intresset var litet. Analysen är att ställföreträdarna hade deltagit i högre utsträckning om det hade varit föreläsningar i fysisk form om det hade varit normala förutsättningar som före pandemin.

Det finns ett stort behov av utbildning, i synnerhet i hur årsredovisning ska genomföras. Verksamheten har dock inte haft resurser för att själva kunna erbjuda en sådan utbildning. Dialog är inledd med leverantören av verksamhetssystem för att öka användarvänligheten av E-wärna.

### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun ska förbättra förutsättningarna för medborgarna att påverka sin framtid och vårt demokratiska samhälle**

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt. Detta sker huvudsakligen genom att hålla utbildning för ställföreträdare med inslag om vikten av att öka huvudmannens inflytande i samhället.

Genom att utveckla utbildningen till ställföreträdare kan Överförmyndaren bidra till att förbättra förutsättningarna för huvudmännen att påverka sin egen tillvaro och framtid samt inflytande i samhället. Det behöver göras en inventering för att identifiera vilka olika former av utbildningsblock som behöver komplettera den utbildning som erbjuds idag.

#### **Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Inventeringen för att identifiera vilka olika former av utbildningsinslag som behövs har inte påbörjats. Skälet är att den här typen av utvecklingsarbete, trots att det är viktigt, har behövt prioriteras ned till förmån för arbetet med att klara grunduppdraget och att säkra en god arbetsmiljö. Det resursutrymme som nämnden har för utvecklingsarbete är inte tillräckligt.

#### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

##### **Örebro kommun ska stärka förutsättningarna för en samverkan med civilsamhället, näringslivet och andra offentliga aktörer**

**Nämndens åtagande:** Flera ställföreträdare uttrycker problem med att få kontakt med och hjälp av bankerna för att utföra ärenden för sina huvudmäns räkning. Flera av dessa huvudmän har komplex problematik, vilket vissa aktörer inom det civila samhället har god kunskap om. Genom utbildningsinsatser i samverkan med andra aktörer kan Överförmyndarnämnden bidra till att skapa kontaktytor mellan ställföreträdare och aktörer från civila samhället, banker, vissa av kommunens övriga verksamheter samt andra aktuella myndigheter utanför kommunens organisationsgränser. På så sätt kan Överförmyndarnämnden bidra till att ställföreträdarna får bättre förutsättningar till att klara sina uppdrag och bibehålla engagemanget. Arbetet med detta väntas pågå under hela mandatperioden.

#### **Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling**

Verksamheten har skickat brev till de föreningar som får föreningsbidrag av programnämnden med en förhoppning om att föreningarna kan hjälpa till att sprida budskapet om behovet av fler gode män.

#### **Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Gemensamma utbildningsinsatser med andra aktörer har inte genomförts eller påbörjats under 2021. Verksamheten har behövt prioritera annat före den här aktiviteten, av samma skäl som nämnts tidigare angående resursutrymme för utvecklingsarbete.

#### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

##### **Kultur- och fritidslivet i Örebro kommun ska vara tillgängligt för alla**

Detta mål är i dagsläget inte aktuellt för nämnden då det inte ligger inom ramen för uppdraget inom Överförmyndarnämnden.

## 4.2 Målområde 2 Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro

### 4.2.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 2

Bedömningen är att inget av målen i dagsläget inom målområde 2 är aktuella för nämnden då de inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Måluppfyllelsen i skolan ska öka

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Utbildning i Örebro ska bedrivas i en trygg lärandemiljö som stimulerar eleven till att utveckla sina förmågor, uppnå kunskapskraven samt nå sin fulla potential

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns näringslivsarbete ska bidra till långsiktig hållbar utveckling genom stärkt konkurrenskraft och goda förutsättningar för fler företag som skapar arbete till en växande befolkning

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Kommunens arbetsmarknadsinsatser ska i högre grad leda till egen försörjning för medborgare som idag står utanför arbetsmarknaden

## 4.3 Målområde 3 Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro

### 4.3.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 3

Nämnden har i verksamhetsplanen för 2021 ställt upp åtaganden under fyra mål inom målområde 3 *Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro*. Liksom under 2020 har verksamheten under 2021 behövt hantera händelser, både kopplat till pandemin och till arbetsmiljö, som påverkat möjligheterna till måluppfyllelse. Det ska dock poängteras att även om verksamheten inte behövt prioritera utifrån pandemin och åtgärder kopplade till utmaningar i arbetsmiljön, så hade det varit stora utmaningar för nämnd och kansli att genomföra utvecklingsarbete. Det finns stora behov av utvecklingsarbete, inte minst vad gäller kompetensutveckling hos ställföreträdare, digitalisering och samverkan med föreningar och andra myndigheter för att nämna några områden. Kansliet har dock minimala resurser att avsätta till allt utvecklingsarbete som krävs. Detta gäller både inom de egna ramarna och möjligheterna att använda stödresurser inom Kommunstyrelseförvaltningen. Pandemin, arbetsmiljön och för litet utrymme för verksamhetsutveckling är de viktigaste anledningarna till att Överförmyndarnämndens verksamhet har svårigheter att utveckla och genomföra samtliga aktiviteter som skulle bidra till målen inom målområde 3.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Påbörjad samverkan med nya förvaltareheten och ärenden har överlämnats.</li> <li>• Webbsidan för ställföreträdare har förbättrats och innehåller nu vägledning inom område Våld i nära relation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avstannad dialog med andra myndigheter.</li> <li>• Utbildning om psykisk hälsa var ett åtagande som inte har genomförts.</li> <li>• Det har ännu inte identifierats på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation</li> </ul>

### 4.3.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Samverkan mellan verksamheter och aktörer i arbetet med stöd, vård och service utgår ifrån individens behov och förutsättningar genom hela vårdkedjan

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Välfärdens alla verksamheter jobbar med främjande och rehabiliterande insatser, samt förebyggande arbete

**Nämndens åtagande:** Överförmyndarnämnden ska undersöka i vilka processer och i vilka kommunala sammanhang det är möjligt och rimligt att utveckla samverkan, kring målgrupperna som är aktuella för Överförmyndarnämnden, utifrån målområdet *Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro*.

I övrigt bidrar nämnden till utveckling av målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt genom att stötta ställföreträdare för att de i sin tur ska kunna ge huvudmannen rätt stöd och hjälp.

#### Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Inför att den nya förvaltareheten skapades påbörjades samverkan med enhetens enhetschef och även med de två handläggarna på enheten när de väl hade påbörjat sina anställningar. Det har varit en god överlämning av ärenden och information mellan kansliet och nya enheten. I övrigt har dialog förts under året med kommunjurister för att få stöd i svårtolkade ärenden.

### Aktiviteter som ännu inte genomförts

Aktiviteten att undersöka i vilka processer och i vilka kommunala sammanhang det är möjligt och rimligt att utveckla samverkan har inte prioriterats, av samma anledning som nämnts tidigare i fråga om utrymme för utveckling. Dialog inleddes med programnämndens myndighetsutövande verksamheter under 2020, men även hos dessa har det varit svårt att få tiden att räcka till för att utveckla samverkan, och den påbörjade dialogen har avstannat. Verksamhetschefen har som ambition att återuppta dialogen under andra halvan av 2021.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun har ett strukturerat arbete för förbättrad psykisk hälsa i de verksamheter som möter människor i behov av stöd

**Nämndens åtagande:** Verksamheten ska anordna digital utbildning om psykisk hälsa som riktar sig till ställföreträdarna.

### Aktiviteter som ännu inte genomförts

Nämndens åtagande är ännu inte uppfyllt, av samma anledning som nämnts tidigare i fråga om utrymme för utvecklingsarbete.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Hela Örebro ska upplevas tryggare och ingen människa ska begränsas i sitt liv på grund av otrygga miljöer

**Nämndens åtagande:** Överförmyndarnämnden ska identifiera på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation, utifrån de målgrupper som nämnden finns till för.

### Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Informationen på webbsidan för gode män och förvaltare har förbättrats och innehåller nu vägledning inom område Våld i nära relation<sup>4</sup>.

### Aktiviteter som ännu inte genomförts

Aktiviteten att identifiera på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation har inte prioriterats, av samma anledning som nämnts tidigare i fråga om utrymme för utvecklingsarbete. Att planera och genomföra utbildning för personal och nämndledamöter i ämnet och i synnerhet kopplat till nämndens uppdrag och målgrupp är grundläggande för att kunna ta nästa steg för att kunna bidra förebyggande i arbetet mot våld i nära relation. Möjligheterna till utbildning ökar när restriktionerna kopplade till Corona-pandemin tas bort och det återigen är möjligt att samlas till utbildning. Verksamheten har till Kommunstyrelseförvaltningen strategier framfört önskemålet om att en introduktionsutbildning anordnas och att denna med fördel kan tas del av kommunens samtliga personalgrupper om den arrangeras digitalt.

<sup>4</sup> Se länk [Våld i nära relationer, information och vägledning för ställföreträdare - God man \(orebro.se\)](https://www.orebro.se/om-orebro/trygghet-och-skydd/vard-i-na-ra-relationer)



**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL****Alla barn har rätt till bra boendemiljöer och att inte leva i ekonomisk utsatthet**

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt. Detta sker huvudsakligen genom att säkerställa att barn som med överförmyndarspärtrat konto har pengar kvar när de uppnår myndighetsåldern.

**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL****Kvaliteten inom vård och omsorg ska vara hög. För att nå dit är målet att bemanningen på vård- och omsorgsboenden ska öka och antal personal som en hemtjänsttagare möter ska minska****KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL****Örebro ska vara narkotikafritt och konsumtionen av andra beroendeframkallande medel ska minska****KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL****Örebro kommun har en nollvision mot hemlöshet**

Dessa mål är i dagsläget inte aktuella för nämnden då de inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden.

**Inriktning/ar som nämnden omhändertagit inom målområdet:**

Identifiera och komplettera insatser och utarbeta kommungemensamma strategier för ökad psykisk hälsa hos grupper med särskilt stor utsatthet av psykisk ohälsa. Stärka arbetet mot våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck genom samverkan och utveckling av förebyggande och åtgärdande insatser.

## 4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet

### 4.4.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

Bedömningen är att inget av målen inom målområde 4 i dagsläget är aktuella för nämnden då de inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns boende- och livsmiljöer ska vara hälsosamma, trygga, säkra och skapa förutsättningar för jämlika uppväxtvillkor samt möjliggöra för kommunens invånare att leva ett gott liv oavsett var man bor

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro ska vara en sammanhållen stad med stadsdelar som kompletterar varandra och där vi aktivt arbetar för att minska barriärer

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

I ett växande Örebro motsvarar bostadsbyggandet, verksamheter och samhällsfastigheter befolkningsökningen och näringslivets behov

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun upplevs som en attraktiv plats som lockar allt fler med efterfrågad kompetens

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Fortsätta utveckla och genomföra insatser för att underlätta för ett hållbart resande med klimatsmarta, utrymmessnåla och kapacitetsstarka trafikslag

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska präglas av platser som främjar skapande, rörelse, god folkhälsa och som stimulerar möten mellan människor

## 4.5 Målområde 5 Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald

### 4.5.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 5

Överförmyndarnämnden har inget åtagande under målområde 5 men bidrar till två av målen med redan etablerade arbetssätt, främst genom effekter av digitaliseringsarbetet.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verksamheten gör vad den kan för att minska mängden papper och försändelser.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortfarande hanteras en mängd papper och fysisk post.</li> </ul>

#### Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 5	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall delår 2 2021	Målvärde 2021
Mängden papper	130 499 kopior	108 607 kopior	Ingen uppgift	Minska
Portokostnader	117 tkr	102 tkr	72 tkr	Minska

#### Kommentarer till indikatorernas prognos

Mängden papper mäts i antalet papperskopior som skrivs ut på kansliet.

Portokostnaderna uppgår vid delår 2 till 72 tkr. Den största delen av portokostnaderna består av rekommenderade försändelser. Försändelser har skickats med rekommenderat brev i lite högre utsträckning i år än tidigare år. Tidigare skickades känsligt material oftare på annat sätt än rekommenderat, vilket inte är tillräcklig säker hantering. Rekommenderade försändelser behövs för att kunna garantera rättssäkerheten. Vid delår 2 2020 var portokostnaderna lägre än i år, vilket gör att verksamheten räknar med att det vid årets slut kommer vara en liten ökning, vilket inte motsvarar målvärdet. Å andra sidan bedöms mängden papper inte ha ökat i någon större utsträckning jämfört med tidigare. Mängden papper är nog ungefär den samma men det ökade antalet rekommenderade brev ökar portokostnaderna.

#### 4.5.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska arbeta för att klimatbelastningen per person i Örebro ska vara på en nivå, som om den tillämpas globalt, inte äventyrar jordens klimat

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Avfallet i Örebro kommun ska minska till mängd och farlighet samtidigt som återvinningen ska öka

Överförmyndarnämnden ska bidra till målen främst genom effekter av nämndens digitaliseringsarbete. Digitaliseringen är en förutsättning för att slippa hantera den pappersmängd som görs idag och dessutom skicka mängder med papper med rekommenderade försändelser.

I övrigt bidrar nämnden till målet om klimatbelastning redan genom källsortering, digitala möten och att uppmana personal och ställföreträdare att undvika bilåkande om det är möjligt.

Nämnden ska följa utvecklingen genom att jämföra mängden papper samt portokostnaderna mellan åren. Portokostnaderna består till största delen av rekommenderade försändelser som i sig innebär en negativ klimatpåverkan.

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska fortsätta öka tillförseln av ny förnybar energi, utveckla energieffektiviseringsåtgärder samt öka andelen förnybar energi som används, med syfte att minska såväl kostnad som klimatpåverkan

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns vattenförekomster ska uppnå god status och dricksvattenresurserna ska vara långsiktigt tryggade

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska binda samman kommunens grönstruktur samt värna om och bidra till ökning av biologisk mångfald och ekosystemtjänster

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska arbeta för att ha miljömässig och organisatorisk motståndskraft för extrema väderhändelser och ett förändrat klimat

Dessa fyra mål är i dagsläget inte aktuella för nämnden då de inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden.

##### **Inriktning/ar som nämnden omhändertagit inom målområdet:**

Utveckla kommunens arbete med att uppmuntra och möjliggöra för en hållbar livsstil hos kommuninvånarna.

## 4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro

### 4.6.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 6

Nämnden har i verksamhetsplanen för 2021 ställt upp åtaganden under ett av målen inom målområde 6 *Hållbara och resurseffektiva Örebro*. I övrigt bidrar nämnden genom grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt. Att utveckla samverkan med andra aktörer, både inom och utanför kommunen, är ett sätt att arbeta nämndövergripande och kan leda till att de gemensamma resurserna används på ett bättre sätt. I år läggs en mer tillförlitlig prognos, vilket är ett resultat av en förbättrad uppföljningsmodell och att årsräkningar har granskats klart i större utsträckning. Det finns även behov av att utveckla uppföljningen och jämföra med andra överförmyndarverksamheter för att kunna utveckla verksamheten. Som nämnts tidigare finns det dock alltför knappa resurser till utveckling i förhållande till behov och önskemål.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uppskattad ärendehandledning av jurist.</li> <li>• Medarbetarna har erbjudits att delta på SKRs utbildningar och på FSÖ studiedagar.</li> <li>• Förändrad arvodessättning är positivt för att kunna rekrytera och behålla ställföreträdare.</li> <li>• Ligger bra i fas med granskning av årsräkningar och arvodessättning, vilket gör prognosen mer tillförlitlig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behov finns av att fortsätta utveckla och bevaka arbetsmiljön.</li> <li>• Behov av att fortsätta att utveckla uppföljningen och jämföra nyckeltal och verksamhet med andra jämförbara kommuner.</li> </ul>

### Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2019	Utfall 2020	Prognos2 021/Utfall delår 2*	Målvärde 2021
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	356	-258	-1258*	0
Kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträdarskap, i kronor (exkl arvoden)	7 255	7 776	8 061	I nivå
Genomsnittligt arvode per ställföreträdare (per person)	7 819	7 643	8 190	I nivå
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	38 %	37 %	3,4 %	I nivå
Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)	51/49	53/47	54/46	50/50
Antal granskade redovisningar	2 420	2 155	1 138	-
varav utan anmärkning	81%	74%	99 %	Öka
Kansliets HME-värde	62	58	-	Öka
Anställningstrygghetsindex	73,0	75,6	76,9	Öka
Korttidssjukfrånvaro (antal dagar i genomsnitt/anställd)	7,4	5,86	2,37	Minska

#### Kommentarer till indikatorernas prognos

\* Den ekonomiska ramavvikelsen är prognos för 2021. Övriga nyckeltal som redovisas i samma kolumn utför utfall vid delår 2 2021.

Kostnad för nämnden per ställföreträdarskap har ökat. Den största förklaringen till det är högre personalkostnader. Örebro har legat under eller i nivå med andra jämförbara kommuner; Västerås,

Norrköping, Linköping och Helsingborg under de senaste 2 åren. Endast Jönköping ligger lägre av de jämförbara kommunerna. (Källa: <a href="http://www.kolada.se">www.kolada.se</a> )
Det genomsnittliga arvoden har ökat under 2021. Inför 2021 antogs nya riktlinjer för arvoden för att öka möjligheterna till att behålla och rekrytera nya ställföreträdare. Före förändringen låg Örebro kommun lågt i förhållande till SKR:s rekommendationer och jämfört med jämförbara kommuner och i synnerhet grannkommunerna.
I tabellen ser det ut som att det i år är fler ställföreträdare jämfört med föregående år som väljer att ta ut arvode. Andelen väntas dock öka under hösten fram till årsskiftet. I granskningen av årsräkningar prioriteras de uppdrag där ställföreträdaren begär arvode. Verksamheten uppfattar att det i huvudsak är de ställföreträdare som är anhängare till sin huvudman som brukar avstå arvode. Av de ca 200 som var kvar att granska efter perioden är det ca hälften som begär ut arvode.
Kansliet prioriterar att granska de årsräkningar där ställföreträdaren vill ha ut arvode. Därför är andelen vid delår 2 lägre än vid helår. Andelen ställföreträdareuppdrag där arvode inte tas ut förväntas därmed öka mellan delår 2 och årsberättelse.
Andelen granskade årsräkningar utan anmärkning har ökat till 99 %, vilket är glädjande. Under granskningens gång har handläggare i många fall behövt kontakta ställföreträdare för att få förtydligande och kompletteringar, vilket innebär ett visst merjobb. Förhoppningsvis blir det dock ett slags lärande så att det vid nästkommande granskningstillfälle är mer kompletta årsräkningar.
Medarbetarundersökning görs i kommunen på hösten, varför det vid delår 2 inte finns något utfall på HME-värde. Värdet går inte heller att prognostisera.
Anställningstrygghetsindex har ökat under 2021 jämfört med tidigare år. Detta hänger troligen ihop med att andelen timavlönade har minskat. Andelen tillsvidareanställda har ökat något jämfört med 2020 och andelen timavlönade har minskat.
Korttidssjukfrånvaron uppgår i snitt till 2,37 dagar per anställd under perioden 1/1-31/8. Det kan jämföras med 3,4 dagar för samma period 2020, respektive 3,0 dagar 2019. Coronapandemin har alltså hittills inte inneburit någon särskild förändring i korttidssjukfrånvaron. Sedan 2018 har verksamheten sett en minskning av korttidssjukfrånvaron, både sett till delårssiffrorna och på helårsutfallet. Det är glädjande att korttidssjukfrånvaron inte är högre, samtidigt kan det framhållas att i och med att personalstyrkan är så liten så påverkas verksamheten mycket vid sjukfrånvaro, även i mindre omfattning. Litenheten innebär ofta en sårbarhet.

#### 4.6.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Nämnder och styrelser i kommunen ska säkerställa hög budgetföljsamhet

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska ha en långsiktig och hållbar ekonomi, där varje nämnd och dess verksamheter bidrar till en god ekonomisk hushållning av kommunens resurser

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målen genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt. Under 2020 togs en modell fram för att följa verksamheten med syftet att lägga budget, kvalitetssäkra uppföljningar och göra prognoser med bättre träffsäkerhet. Under 2021 behöver arbetet fortsätta med att utveckla analyserna.

#### Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Arbetet med att granska årsräkningar och sätta arvoden har löpt på väl och ligger i fas med planeringen. 80 % av alla årsräkningar var granskade och arvodesatta fram till slutet av augusti. I år har årsräkningar för huvudmän vars ställföreträdare begär arvode prioriterats i granskningen före de där ställföreträdaren avsägar sig arvode. Den största delen av arvodeskostnaderna bör därmed redan ha uppstått. En bedömning vid delår 2

blir därför att prognosen på helår för kostnader för arvoden är mer tillförlitlig än tidigare år. Det återstår dock en osäkerhet kring huruvida det är huvudman eller kommunen som ska stå för arvodeskostnaderna för återstående årsräkningar.

Inför 2021 antogs nya riktlinjer för arvodering av ställföreträdare. En förändrad arvodessättning är nödvändig för att kunna vara en attraktiv uppdragsgivare så att möjligheterna öka till att behålla befintliga och rekrytera nya ställföreträdare. Arvodessättningen innebär på kort sikt ökade kostnader för nämnden, men bidrar långsiktigt till en mer hållbar verksamhet och ekonomi med färre byten av ställföreträdare, vilket också är positivt för arbetsmängden.

#### **Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Överförmyndarverksamheten behöver fortsätta att utveckla uppföljningen och jämföra nyckeltal och verksamhet med andra jämförbara kommuner.

#### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun ska arbeta nämndövergripande för att nå högsta möjliga resursnytta**

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt. Detta sker huvudsakligen i REMO-arbetet. Överförmyndarnämnden ska också undersöka i vilka processer och i vilka kommunala sammanhang det är möjligt och rimligt att utveckla samverkan, kring målgrupperna som är aktuella för Överförmyndarnämnden.

#### **Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling**

Med hänsyn taget till pandemin har REMO-arbetet inte kunnat genomföra några aktiviteter som innebär fysiska möten. Man har istället försökt synas så gott det går via sociala medier, traditionella och via reklam i radio och på bussar. Verksamheterna kommer under hösten att intervjuas i radio om verksamheten och behovet av nya uppdragstagare.

#### **Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Överförmyndarverksamheten behöver fortsätta att utveckla uppföljningen och jämföra nyckeltal och verksamhet med andra jämförbara kommuner. Även ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte med andra kommuners överförmyndare är önskvärt.

Det är ett åtagande (under ett annat målområde) att identifiera i vilka sammanhang det är möjligt och rimligt att utveckla samverkan med andra verksamheter. Detta är ett sätt att arbeta nämndövergripande för att nå högsta möjliga resursnytta. Det har dock inte kunnat prioriteras, av samma anledning som nämnts tidigare i fråga om utrymme för utveckling. Dialog inleddes med programnämndens myndighetsutövande verksamheter under 2020, men även hos dessa har det varit svårt att få tiden att räcka till för att utveckla samverkan, och den påbörjade dialogen har avstannat. Verksamhetschefen har som ambition att återuppta dialogen under andra halvan av 2021.

**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

Vid fördelningen av de ekonomiska medlen i kommunkoncernens olika verksamheter ska jämställdhet beaktas

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt. Arvodet för nämndens ställföreträdare ska vara jämställt mellan män och kvinnor och uppdragets art ska styra arvodet.

**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

Som attraktiv arbetsgivare ska Örebro kommun rekrytera, utveckla och behålla kompetenta och engagerade medarbetare för att utveckla kommunens verksamheter

**Nämndens åtagande:** Det finns utmaningar i personalens arbetsmiljö och under 2020 har det varit en relativt hög personalomsättning i förhållande till storleken på arbetsgruppen. Det pågår ett arbete med att förbättra arbetsmiljön. Detta behöver fortsätta och nämnden behöver prioritera åtgärder för kompetensutveckling och arbetsmiljö. Överförmyndarnämnden har hos programnämnden anhållit om utökad budgetram för att kunna utöka antalet tillsvidareanställda. Utökningen är nödvändig och har därför redan genomförts inför 2021, för att kunna minska arbetsbelastningen och därmed öka möjligheterna till en bättre arbetsmiljö.

**Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling**

Detta arbete med att förbättra arbetsmiljön har fortsatt under 2021 vilket inneburit att riskanalyser fortsatt med konkretiserad plan och uppföljning. I juni avslutade Arbetsmiljöverket sitt tillsynsärende men kommer att göra en uppföljning längre fram av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Nämnden fick en utökad budgetram och har med den kunnat utöka antalet tillsvidareanställda till 15,0 årsarbetare. En kontinuitet i personalgruppen genom tillsvidareanställningar ökar möjligheterna till en ekonomi i balans. Under våren 2021 utökades personalstaten med 1,0 visstidsanställning under 6 månader under granskningsperioden av årsräkningar. Denna kostnad samt övertidskostnader på kansliet rymms inte i budget.

Under 2021 har antalet träffar som verksamheten har med juristkonsult utökats, vilket är ett uppskattat stöd i handläggningen. Medarbetarna ha också erbjudits utbildningar som SKR anordnar och har erbjudits att delta på de studiedagar som FSÖ, Föreningen Sveriges överförmyndare, anordnar.

**Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Verksamheten har behov av att genomföra utbildning för personalen gällande våld i nära relation. Detta har dock behövt prioriteras ned under 2020 och 2021.



## 5. Analysunderlag – ekonomi.

Överförmyndarnämnden har tillsyn över ställföreträdare som förvaltar huvudmännens tillgångar och det är dessa exklusive fasta tillgångar som påverkar om det är kommunen eller huvudmannen som ska betala arvoden för ställföreträdarskapet. Arvodesskostnaden för ställföreträdarskap är den största enskilda kostnaden för Överförmyndarnämnden.

Överförmyndarnämnden har en budget på 17 658 tkr och prognostiserar vid delår 2 ett underskott på 1258 tkr. Nämndens utfall för perioden uppgår till 13 517 tkr, vilket motsvarar 76,5 % av tilldelad budgetram. Riktvärdet för en jämn förbrukning under året är 66,6 % av budgeten i fram till delår 2. Att utfallet för perioden är högre än riktvärdet beror till största del på att en större andel av arvodeskostnaderna betalats ut under årets första åtta månader. 80 % av alla årsräkningar var granskade och arvodesatta under denna period. En bedömning vid delår 2 blir därför att prognosen på helår för kostnader för arvoden blir mer tillförlitlig än tidigare år.

Prognosen vid delår 2 är att nämnden kommer att ha ett underskott mot budget på 1 258 tkr 2021. Det föreligger dock, som alltid, en viss osäkerhet främst avseende nettokostnaden för arvoden och hur den fortsatta utvecklingen kommer att bli under året. Det råder även viss osäkerhet kring hur den nya förvaltarenheten kommer påverka överförmyndarnämnden ekonomiskt.

De budgetrevideringar som skett under innevarande år specificeras i tabellen nedan.

<b>Överförmyndarnämnd</b>	<b>16 180</b>
Kommunikatör i beredskap	-14
Löneöverhäng, jan-mars 2021	54
Utökning, tjänster	1 200
Office 365	-36
Indexuppräknings, arvoden	112
Löneöversyn 2021	162
<b>Ram 2021</b>	<b>17 658</b>

Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)

### Effekter av coronapandemin

Överförmyndarnämnden prognostiserar med marginella ekonomiska effekter av pandemin. Viss osäkerhetsfaktor finns i kansliets kostnader kopplat till sjuklön. En högre grad av sjukskrivningar medför ökade sjuklöne- samt eventuella vikariekostnader. Överförmyndarnämnden har blivit kompenserade för ökade sjuklönekostnader i form av statsbidrag för jan-augusti.

### Effektivisering

En kontinuitet i personalgruppen genom tillsvidareanställningar ökar möjligheterna till en ekonomi i balans. Under 2020 behövde kansliet ta in inhyrd personal på strax över 300 tkr vilket ej är något som prognostiserats för under 2021.

"Samtliga nämnder som prognostiserar negativ budgetavvikelse för år 2021 ska vidta åtgärder för att säkra en långsiktig hållbar ekonomi. Hänsyn ska dock tas till årets ekonomiska effekter av den pågående pandemin. Vidtagna åtgärder ska redovisas till Kommunstyrelsen i samband med delårsrapport med prognos 2."

Det är i huvudsak två anledningar till att nämnden förväntas att gå med underskott mot budget. Dels så är det nettokostnaden för ställföreträdarnas arvode. En bedömning är att det i år är fler krävande ärenden än tidigare där ett högre arvode utbetalas. Detta är något som inte går att veta i förväg men om detta är en bestående trend behöver budgetramen framöver öka för att täcka dessa kostnader. Det handlar även om att vara attraktiv i jämförelse med andra kommuner, och då främst de närliggande kommunerna, för att inte tappa i konkurrenskraft. Den andra anledningen till det prognostiserade underskottet är personalkostnader på kansliet där en förstärkning skett med 1,0 visstidsanställning under 6 månader under granskningsperioden av årsräkningar. Denna kostnad samt overtidskostnader på kansliet ryms inte i budget men har bedömts vara nödvändiga för att hinna med granskningarna i rimlig tid.

## 5.1 Enheternas delårsresultat och prognos

Verksamhet	2020	Ack Aug	Ack Aug	Ack Aug	Ack Aug	Helår	Helår	Helår
	Bokslut	Utfall	Budget	Avv. i tkr	Förb i %	Innev. Progn	Budget	Avv Progn Budg
Nämnd	-376	-220	-257	38	85%	-386	-386	0
Kansli	-8 938	-7 069	-6 672	-397	106%	-10 971	-10 576	-395
Ställföreträdare	-6 798	-6 262	-5 201	-1 060	120%	-7 406	-6 544	-862
Ställföreträdare Ens. barn	105	71	0	71	0%	0	0	0
Digitalisering Överförmyndarnä	-288	0	0	0	0%	0	0	0
REMO	-144	-37	-101	64	37%	-152	-152	0
	<b>16 438</b>	<b>13 517</b>	<b>12 232</b>	<b>1 285</b>	<b>111%</b>	<b>18 916</b>	<b>17 658</b>	<b>1 258</b>

Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)

Total budgetram för 2021 är 17 658 tkr och utfallet jan-augusti är 13 517 tkr. Överförmyndarnämnden använder sig av, sedan i fjol, en periodiserad budget vilket innebär att budgeten inte är fördelad med lika stor andel varje månad under året. Detta till trots är arvodeskostnaderna högre än periodiserad budget. Förändringen i budgetramen mellan 2020 och 2021 förklaras främst av ett tillskott i budgetram på 1 200 tkr från Programnämnd social välfärd. Dessa medel är avsedda för att öka bemanningen på kansliet. Nämnden har även fått kompensation löneökningar och indexuppräkning för arvoden på sammanlagt 274 tkr. Se bilagan under kapitel åtta för detaljerad fördelning mellan intäkter och kostnadslag för respektive verksamhetsdel.

### Nämndens resultat

Nämnden har under årets åtta första månader haft en jämn kostnadsutveckling gentemot budget. Prognosen är att nämnden kommer ha en budget i balans. Nämndens arvodeskostnader ligger i linje med vad som är budgeterat. Det finns osäkerhet kring nämndens utbildningskostnader med anledning av Covid-19. Nämndens budget för utbildning är 25 tkr vilket är osäkert om det kommer att nyttjas under rådande läge. Ett extra nämndsammanträde kommer, under 2021, inte att vara nödvändigt då riskanalys genomförs av tjänstepersoner och redovisas under ordinarie nämndsammanträde.

**Kansliets resultat**

SUM KONTOGRUPP	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv. i tkr	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn-Budg
Intäkter	102	4	98	55	6	49
Inköp tillg o vhet samt bidrag	-40	-12	-28	-16	-18	2
Personalkostnader	-6 430	-5 953	-477	-9 916	-9 497	-419
Lokalhyror	-249	-244	-5	-366	-366	0
Entrpr, fastighetskostn, övr. m	-156	-159	3	-239	-238	-1
Övriga kostnader	-297	-309	12	-489	-463	-26
	<b>-7 069</b>	<b>-6 672</b>	<b>-397</b>	<b>-10 971</b>	<b>-10 576</b>	<b>-395</b>

Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)

Överförmyndarkansliet prognostiseras med ett underskott på 395 tkr. Det kan till stor del förklaras av att kansliet under våren och sommaren har haft behov av att stärka upp personalstyrkan för att hantera granskningsperioden av årsräkningar på ett fullgott sätt. Detta har lett till ökad kostnad på grund av överanställning, 250 tkr, samt övertidskostnader på ca 200 tkr. Kansliet har under 2021 en högre ordinarie bemanning än tidigare. Programnämnd social välfärd valde inför året att omfördela 1 200 tkr till överförmyndarnämnden. Dessa medel finansierar två årsarbetare för att sänka arbetsbelastningen på kansliet och således förbättra arbetsmiljön. Den positiva budgetavvikelsen för intäkter beror på statsbidrag för ersättning av sjuklöner jan-aug på ca 50 tkr kopplat till Covid-19. För att vidare stärka arbetsmiljön på kansliet är kompetensutveckling av kansliets personal ett prioriterat område för 2021. Prognostiserade kostnader på ca 185 tkr för kompetensutveckling är avsatta för att uppnå önskad effekt, vilket är i linje med lagd budget för kompetensförsörjning.

Mellan 2017–2020 var Överförmyndarnämnden involverade i ett digitaliseringsprojekt som finansierats av Digitaliseringskommittén. För 2020 blev nämnden beviljade ersättning för två anställda med avseende projektet. Projektet är, för Överförmyndarnämnden, avslutat vilket medför en minskad intäkt på ca 1 000 tkr jämfört med 2020.

	2020 Bokslut	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv. i tkr	Ack Aug Förb i %	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn-Budg
Personalkostnader	-8 039	-6 430	-5 953	-477	108%	-9 916	-9 497	-419

Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)

Kansliets totala personalkostnader väntas under året att överstiga sin budget. Det är en förutsättning för att förebygga ökade arbetsmiljöproblem och en allt för hög arbetsbelastning. Extra personella resurser har tillsatts för att skapa såväl stabilitet som god arbetsmiljö på kansliet för att möjliggöra den fortsatta utvecklingen. I annat fall riskerar problemen att tillta och medföra ökade arbetsmiljörelaterade problem. Detta är en fråga där kostnad och arbetsmiljö behöver vägas mot varandra.

**Ställföreträdare**

Vid prognostisering av såväl ärendebalansen som den ekonomiska prognosen ligger den nya prognos- och uppföljningsmodell till grund. Vilket bistår till mer välgrundade underlag för budget och prognos samt en bättre verksamhetsuppföljning. Dock så är kostnaderna för arvoden ej styrbara för nämnden då det är först vid granskningen av redovisningen som ärendets tyngd och arvodets storlek framgår samt om det är kommunen eller huvudmannen som ska stå för arvodet. En del överklaganden har

kommit in från ställföreträdare som anser att huvudmannen inte ska stå för arvodeskostnaden, trots att huvudmannen haft inkomster före skatt på mer än 2,65 prisbasbelopp<sup>5</sup> eller att tillgångarna överskridit 2 prisbasbelopp. Avgiftsnedläggning ska beviljas restriktivt och det återstår nu Tingsrättens beslut i dessa ärenden.

Prognosen grundas på att kostnaderna för arvoden exkluderat godmanskap för ensamkommande barn kommer att vara på likvärdig nivå som föregående år, och att kostnader för arvoden för godmanskap avseende ensamkommande barn kommer att fortsätta sjunka över under 2021. Då antalet ensamkommande barn nu står för en liten del av Överförmyndarnämndens kostnader och intäkter särredovisas ej dessa kostnader på eget kostnadsställe under 2021.

Förvaltarenheten har nu startat sitt arbete. En förvaltarenhet innebär att det finns kommunalt anställd personal med arbetsuppgiften att ta ställföreträdaruppdrag. Dessa ska användas för de ställföreträdaruppdrag där det finns mer utmanande omständigheter och skulle då ha bättre förutsättningar för att kunna hantera och bemöta detta än majoriteten av de ställföreträdare som idag finns, där samtliga är frivilliga uppdragstagare. Detta väntas medföra positiva effekter för såväl personal, ställföreträdare som huvudmän. Det kan komma att innebära en lägre arbetsbelastning för personalen på kansliet, exempelvis genom minskad hantering av byten av ställföreträdare. Det finns en osäkerhetsfaktor hur det kommer att påverka överförmyndarkansliet ekonomiskt.

Merparten av arvodeskostnaden för ställföreträdare utgörs av årsräkningar som avser utförandet av uppdrag för det föregående året som lämnas in till Överförmyndarkansliet under inledningen av året. Vid slutet av augusti så hade ca 80 % av de totalt närmare 1200 årsräkningarna blivit arvoderade.

SUM KONTOGRUPP	2020 Bokslut	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv. i tkr	Ack Aug Förb i %	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn Budg
	6 798	6 262	5 201	1 060	120%	7 406	6 544	862

Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)

Arvodeskostnaderna uppgår till och med sista augusti till 12 372 tkr vilket motsvarar 93 % av årets budget. På helår beräknas arvodeskostnaderna uppgå till 14 971 tkr vilket är 1 727 tkr över budget. På intäktssidan uppgår fakturerade arvoden till 6 234 tkr vilket motsvarar 95 % av budgeten. På helårsbasis förväntas intäkterna överstiga budget med 895 tkr. Då det fortfarande återstår ett antal årsräkningar och redogörelser blir bedömningen att nettokostnaden för ställföreträdare inte ryms i budgeten utan ett underskott på 862 tkr prognostiseras. Anledningen till detta är att det i år har varit flera tunga ärenden där högre arvode betalats ut än tidigare. Detta är svårt att förutse då det är först vid granskning av ärendet som arvodets storlek framkommer samt huruvida kommunen ska stå för arvodet eller ej.

#### Ärendebalans ställföreträdare

Vid årsskiftet 2020/2021 var det 13 ensamkommande barn som hade god man, vilket är en minskning med 6 ärenden jämfört med samma tid året dessförinnan. Under årets

<sup>5</sup> 1 prisbasbelopp 2020 47 300 kronor

första åtta månader har antalet ärenden gällande ensamkommande barn ökat med 2 gentemot årsskiftet. Det totala antalet ställföreträdare har ökat något under året, vid årsskiftet var det 2295 aktiva ersättningsberättigade ärenden och vid utgången av augusti var det 2375 aktiva ersättningsberättigade ärenden. I genomsnitt har antalet ärenden under året ökat med 10 per månad. Störst ökning var det mellan juni och juli då ärendebalansen ökade med 19 ärenden.

Vid utgången av augusti månad fanns det 1601 ställföreträdare. Det är en ökning med 36 sedan årsskiftet. 59 % av ställföreträdarna är kvinnor.

## REMO

REMO är ett samarbete mellan Överförmyndarkansliet, Socialförvaltningen och Förvaltningen för funktionsstöd för att söka, hitta och behålla uppdragstagare. Tilldelad budget för REMO är 2021 152 tkr och prognosen är en budget i balans.

## 5.2 Intäkt- och kostnadsutveckling

### Kostnader

SUM KONTOGRUPP	2020				2021			Prognos
	2020 Bokslut	2020 Budget	2020 ack utf aug	förbruk %	2021 Budget	2021 ack utf aug	2021 förbr %	helår 2021
Intäkter	7 966	9 066	5 490	61%	6 811	6 432	94%	7 755
Inköp tillg o vhet samt bidrag	-143	-132	-92	70%	-99	-115	117%	-140
Lokalhyror	-390	-359	-269	75%	-366	-249	68%	-366
Övriga kostnader	-908	-1 017	-579	57%	-695	-402	58%	-724
	<b>16 438</b>	<b>16 018</b>	<b>10 802</b>	<b>67%</b>	<b>17 658</b>	<b>13 517</b>	<b>77%</b>	<b>18 916</b>

Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)

Överförmyndarnämndens utfall för perioden uppgår till 13 517 tkr, vilket motsvarar 77 % av tilldelad budgetram. Detta är högre än motsvarande period förra året som då uppgick till 67 %. Både intäkter och kostnader är högre för perioden jämfört med samma period förra året. Vid en jämn fördelning över året ska förbrukningen efter 8 månader vara 67%. Den stora skillnaden åren emellan är främst att i år har överförmyndarnämnden haft högre kostnader för ställföreträdare samt intäkter från huvudmännen. Detta förklaras till största del av att årsräkningarna granskats i en snabbare takt men även en förväntad nettokostnadsökning.

Verksamhet	Prognos 2021	Utfall 2020	Diff	Helår	Helår
				Budget	Avv Progn-Budg
Nämnd	-327	-335	8	-325	-2
Kansli	-9 916	-8 039	-1 877	-9 497	-419
Ställföreträdare	-14 971	-12 970	-2 001	-13 244	-1 727
Digitalisering Överförmyndarnä	18	-1 341	1 359	0	18
	<b>-25 197</b>	<b>-22 685</b>	<b>-2 512</b>	<b>-23 066</b>	<b>-2 131</b>

Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)

Totalt prognostiserar Överförmyndarnämnden med personalkostnader på 25,2 mkr, där både kansliets personalkostnader samt arvodeskostnader redovisas. Det är en ökning med 2,5 mkr jämfört med 2020. Till 2021 års budget fick överförmyndarnämnden en utökad ram med 1,2 mkr för utökning av 2 tjänster till kansliet samtidigt som digitaliseringsprojektet avslutades. Digitaliseringsprojektets personalkostnader uppgick förra året till drygt 1,3 mkr. Utöver utökningen av tjänster på kansliet så består kostnadsökningen av en överanställning under våren, övertidskostnader samt löneökningar. För ställföreträdare förväntas en kostnadsökning motsvarande ca 2 mkr jämfört med föregående år. Anledningen till detta bedöms främst vara att fler ärenden är av tyngre karaktär än tidigare och således utgår även högre arvode.

### Intäkter

Intäkter	2020 jan aug	2021 jan aug	diff.
Statsbidrag sjuklöner Covid-19	34	51	17
Kostnadsersättning, flyktingar	128	120	-8
Intäkt huvudmän	4 273	6 234	1 961
Övriga intäkter	195	27	-168
Digitaliseringsprojektet	860		-860
Summa	5 490	6 432	942

Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)

Intäkterna har för perioden ökat med sammanlagt 942 tkr jämfört med föregående år. Intäkterna från huvudmännen har ökat med närmare 2 mkr. Detta förklaras, likt kostnaderna för ställföreträdare, med att årsräkningarna granskats snabbare i år än föregående år men också att arvoden ökat. Digitaliseringsprojektet är avslutat per sista december 2020 vilket för perioden innebär en minskad intäkt på 860 tkr. Under övriga intäkter återfinns 2020 en engångspost på 177 tkr för överskott av prestationsersättning som avser psykisk hälsa. Dessa medel nyttjades till arbetsmiljöinsatser.

Intäkter	Helår 2020	Prognos 2021	diff.
Statsbidrag sjuklöner Covid-19	91	51	-40
Kostnadsersättning, flyktingar	180	230	50
Intäkt huvudmän	6 435	7 446	1 011
Övriga intäkter	199	28	-171
Digitaliseringsprojektet	1 060		-1 060
Summa	7 965	7 755	-210

Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)

På helårsbasis prognostiseras intäkterna att minska med 210 tkr. Den största anledningen är det numera avslutade digitaliseringsprojektet som innebär en minskad intäkt på 1060 tkr. Till följd av att arvodeskostnaderna för ställföreträdare förväntas öka förväntas även intäkter från huvudmännen att öka, med drygt 1 mkr. Statsbidrag för ökade sjuklönekostnader kopplat till Coronapandemin förväntas att minska med 40 tkr på helår.

## 5.3 Investeringar

### Investeringar – inventarier

Överförmyndarnämnden har beviljats en investeringsram på 70 tkr från Programnämnd social välfärd. Investeringsmedlen är tänkt att nyttjas till arbetsplats för nyanställd personal. I dagsläget är det inte troligt att investeringsbudgeten kommer nyttjas under året. Överförmyndarnämnden har inte några kapitalkostnader sedan tidigare.

## 6. Fem år i sammandrag

Vid delår 2 finns inte samtliga nyckeltal som prognos. I vissa fall redovisas utfallet vid delår 2, dessa markeras med \*

Fem år i sammandrag	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Prognos 2021/Utfall delår 2
<b>Verksamhet</b>					
<b>Antal personer som är ställföreträdare (i rollen fv/gm/sfv/fm)</b>	<b>1 730</b>	<b>1 641</b>	<b>1 576</b>	<b>1 569</b>	<b>1601*</b>
varav antal och andel kvinnor	58%	59%	58%	59%	59% (941) *
varav antal och andel män	42%	41%	42%	41%	41% (660)*
<b>Antal personer med roll som förvaltare</b>	<b>127</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>114</b>	<b>120*</b>
varav antal och andel kvinnor	47%	54%	52%	50%	50% (60)*
varav antal och andel män	53%	46%	48%	50%	50% (60)*
<b>Antal personer med roll som godeman</b>	<b>799</b>	<b>755</b>	<b>754</b>	<b>737</b>	<b>742*</b>
varav antal och andel kvinnor	60%	62%	62%	62%	61 % (455)*
varav antal och andel män	40%	38%	38%	38%	39 % (287)*
<b>Antal personer med roll som särskilt förordnad vårdnadshavare (SFV)</b>	<b>82</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>60</b>	<b>69*</b>
varav antal och andel kvinnor	63%	63%	63%	62%	59 % (41)*
varav antal och andel män	37%	37%	37%	38%	39 % (27)*
<b>Antal personer med roll som förmyndare</b>	<b>790</b>	<b>785</b>	<b>821</b>	<b>854</b>	<b>748*</b>
varav antal och andel kvinnor	Ingen uppgift	Ingen uppgift	Ingen uppgift	Ingen uppgift	422*
varav antal och andel män	Ingen uppgift	Ingen uppgift	Ingen uppgift	Ingen uppgift	326*
<b>Antal ställföreträdarskap</b>	<b>2 235</b>	<b>2 175</b>	<b>2 224</b>	<b>2 295</b>	<b>2375*</b>
<b>antal godmanskap</b>	<b>1 188</b>	<b>1 133</b>	<b>1 132</b>	<b>1 171</b>	<b>1214*</b>
<b>antal förvaltarskap</b>	<b>182</b>	<b>182</b>	<b>191</b>	<b>197</b>	<b>200*</b>
<b>Antal barn med särskilt förordnad vårdnadshavare</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>77</b>	<b>68</b>	<b>54*</b>
<b>Antal ställföreträdarskap (uppdrag)/ställföreträdare</b>	<b>1,29</b>	<b>1,33</b>	<b>1,41</b>	<b>1,46</b>	<b>1,48*</b>
<b>Antal unika huvudmän</b>	<b>1 976</b>	<b>1 899</b>	<b>1 893</b>	<b>1 916</b>	<b>1960*</b>
varav antal kvinnor	45%	44%	44%	44%	45 %*
varav antal män	55%	56%	56%	56%	55 %*
<b>Antal godmanskap och förvaltarskap för samma person och akt</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>40*</b>
<b>Gode män och förvaltares möjlighet till entledigande senast efter tre månader (%)</b>	<b>84%</b>	<b>86%</b>	<b>75%</b>	<b>37%</b>	<b>37%*</b>



Antal begäran om entledigande, årligen	i.u	165	135	137	94*
<b>Ekonomi</b>					
Antal granskade redovisningar	4 500	2 948	2 420	2 155	1 138*
varav utan anmärkning	92%	89%	81%	74%	99 %
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	927	1 047	356	-258	- 1 258
Kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträdarskap (exkl arvoden för stf)	7 037	8 490	7 255	7 776	8 061*
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, antal	308	641	710	708	80*
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	14%	29%	32%	31%	3,4 %*
Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)	35/65	48/52	51/49	53/47	54/46
Genomsnittligt arvode per ställföreträdare	9 007	7 593	7 819	7 643	8 190*
<b>Befolkning (från SCB 2021-06-30)</b>					
Totalt antal invånare, Örebro kommun	150 192	153 367	155 696	156 475	156 170
varav antal kvinnor	75 829	77 360	78 468	78 885	78 662
varav antal män	74 363	76 007	77 228	77 590	77 508
<b>Anställda</b>					
Antal tjänster i årsarbetstid	13,0	14,0	16,0	16,0	16,0
Antal tillsvidareanställda, årsarbetare	8,0	8,0	11,0	12,0	15,0
varav antal kvinnor	6,0	6,0	10,0	12,0	14,0
varav antal män	2,0	2,0	1,0	0	1,0
Antal visstidsanställda, årsarbetare	5,0	6,0	5,0	4,0	1,0
varav antal kvinnor	5,0	6,0	3,0	1,0	1,0
varav antal män	0	0	2,0	3,0	0
Antal timavlönade, årsarbetare	1,2	1,2	1,4	0,1	0
Kansliets HME-värde	70	63	62	58	Ingen uppgift
Anställningstrygghetsindex	72,1	72,2		73,8	76,9
Korttidssjukfrånvaro (antal dagar i genomsnitt/anställd)	7,14	8,56	7,4	5,83	2,37*

## 8. Bilagor

Ekonomisk uppföljning 2021						
Överförmyndarnämnden REN/ Kostnadsslag	Bokslut 2020	Budget 2021	Budget jan- aug	Utfall 2021 jan- aug	Bud- Utfall	Utf/Bu
<b>670001 Nämnd</b>						
Personalkostnader	-335	-325	-217	-197	19	91,0%
Utbildning	0	0	0	0	0	
Övriga kostnader	-41	-61	-41	-23	18	55,5%
<b>Summa</b>	<b>-376</b>	<b>-386</b>	<b>-257</b>	<b>-220</b>	<b>38</b>	<b>85,4%</b>
<b>670002 Kansli</b>						
Intäkter	72	0	0	48	48	
Övriga intäkter	276	6	4	54	50	
Personalkostnader	-8 039	-9 497	-5 953	-6 430	-477	108,0%
Lokalhyror	-390	-366	-244	-249	-5	101,9%
Utbildning	-1	0	0	-20	-20	
Övriga kostnader	-856	-719	-479	-472	7	98,6%
<b>Summa</b>	<b>-8 938</b>	<b>-10 576</b>	<b>-6 672</b>	<b>-7 069</b>	<b>-397</b>	<b>105,9%</b>
<b>670006 - 10D18025 Digitalisering</b>						
Intäkter	0	0	0	0	0	
Personalkostnader	-207	0	0	0	0	
Utbildning	0	0	0	0	0	
Övriga kostnader	0	0	0	0	0	
<b>Summa</b>	<b>-207</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>670003 Ställföreträdare</b>						
Intäkter	6 435	6 550	4 367	6 234	1 868	142,8%
Intäkter statsbidrag	108	255	170	72	-98	42,4%
Övriga intäkter	14	0	0	24	24	
Arvode	-12 086	-13 244	-9 668	-11 573	-1 905	119,7%
Omkostnadsersättning	-884	0	0	-800	-800	
Resor och språktolk	0	0	0	0	0	
Övriga kostnader	-281	-105	-70	-149	-79	213,4%
<b>Summa</b>	<b>-6 694</b>	<b>-6 544</b>	<b>-5 201</b>	<b>-6 191</b>	<b>-990</b>	<b>119,0%</b>
<b>670008 REMO</b>						
Intäkter	0	0	0	0	0	
Kostnader	-144	-152	-101	-37	64	36,5%
<b>Summa</b>	<b>-144</b>	<b>-152</b>	<b>-101</b>	<b>-37</b>	<b>64</b>	<b>24,3%</b>
<b>670010 Planeringsreserv</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Totalt</b>	<b>-16 358</b>	<b>-17 658</b>	<b>-12 232</b>	<b>-13 517</b>	<b>-1 285</b>	<b>110,5%</b>