

# Delårsrapport med prognos 2 2022

Överförmyndarnämnden

Beslutad av Överförmyndarnämnden, den 20 september 2022



## 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>6</b>
<b>4. Nämndens bidrag till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål</b> .....	<b>8</b>
4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft .....	9
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
.....	30
5.3 Investeringar .....	30
<b>6. Fem år i sammandrag</b> .....	<b>31</b>
<b>7. Bilagor</b> .....	<b>33</b>
<b>7.1 Månadsrapport januari-augusti 2022</b> .....	<b>33</b>
<b>7.2 Månadsstatistik</b> .....	<b>33</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 andra ekonomiska delårsprognosen för 2022 visar på ett underskott mot budget på 0,4 mkr.

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 förälderns 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.

Kansliets förslag till Överförmyndarnämnden

1. Överförmyndarnämnden fastställer Delårsrapport med prognos 2 för 2022.
2. Delårsrapporten överlämnas till programnämnd Social välfärd för vidare hantering.
3. Överförmyndarnämnden hemställer hos Kommunstyrelsen och programnämnd Social välfärd om att diskussion och arbete inleds med att revidera avtal om nämndens ansvar att täcka Förvaltarenhetens underskott.

## 2. Verksamhetschefens bedömning och analys

### 2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens prognos

Överförmyndarnämnden prognostiserar ett underskott vid årets slut på 400 tkr jämfört med budget. På kansliet prognostiseras ett överskott med ca 150 tkr. Den största delen av underskottet avser de kostnader som förvaltarenheten förväntas dra över budget med och som, enligt beslut, ska belasta Överförmyndarnämndens budget. Detta underskott förväntas uppgå till 460 tkr. I övrigt är kostnaderna för Optio högre än budgeterat. Anledningen till ökade kostnader för köp av tjänst hos Optio är att förvaltarenheten inte kan ta emot så många ärenden som det var tänkt och tillsättande av ställföreträdare behöver därför ske med hjälp av Optio. Nämnden kommer troligen inte kunna minska den prognostiserade ramavvikelsen under året.

### 2.2 Händelser av väsentlig betydelse

#### ORGANISATIONSFÖRÄNDRING OCH CHEFSBYTE

Den 31 mars avslutade Susanne Bergström sin tjänst som verksamhetschef för Överförmyndarnämndens kansli, genom att gå i pension. Susanne har varit chef och ansvarig för verksamheten sedan januari 2020. Susanne ersattes av tf. verksamhetschef Peter Hansson, i avvaktan på rekrytering av ny chef. Ny chef har rekryterats under juni månad. Ny chef blir Magnus Warnicke.

Under våren har behovet av en organisationsförändring aktualiserats, en översyn har inletts, baserat på tidigare förslag och personalens medverkan i densamma.

#### CORONAPANDEMIN

Under pandemin har verksamheten lidit kraftiga avbräck. Verksamheten har haft en minskad rekrytering av ställföreträdare. De vanliga arenorna, med möte och information, på ett traditionellt sätt har inte gått att genomföra. Ny teknik, i form av teamsmöte, har inte visat sig effektiva i rekryteringsammanhang. Utbildningarna av blivande ställföreträdare minskat och har bedrivits huvudsakligen, via mobilkontakter samt teams. Under hösten 2022 har verksamheten planerat ett samarbete med frivilligorganisationerna och med hemvården. Det är viktigt att inleda en dialog med olika samarbetspartners, för att informera om vad kansliet gör och hur vi kan samarbeta kring huvudmannen och dennes behov.

#### FÖRVALTARENHETEN

Förvaltarenheten är organiserad inom Kommunstyrelseförvaltningen och har varit i drift sedan hösten 2021. Etableringen skedde då det har blivit allt svårare att rekrytera ställföreträdare till ärenden där huvudmannen anses vara i behov av professionell hjälp. Enheten har två medarbetare med uppdrag som ställföreträdare. Personaltalbudgeten är beräknad på att enheten ska ta emot cirka 20 ärende per medarbetare. Förvaltarenheten finansieras med arvodeskostnader från Överförmyndarnämnden. Eftersom enheten inte kan ta emot så många ärenden som planerat (16 i stället för 20 per medarbetare) så blir enheten underfinansierad. Enligt gällande avtal ska ett underskott hos förvaltarenheten täckas av Överförmyndare- nämnden, detta kommer att skapa en negativ budgetavvikelse för nämnden. I sammanhanget har inte Överförmyndarnämnden någon möjlighet att påverka förvaltarenhetens kostnader. Ett underskott kommer att påverka 2022 års bokslut.

## PERSONAL

Nyrekrytering av personal har skett under våren med en personal.

## **2.3 Förväntad utveckling**

### STÄLLFÖRETRÄDARUTREDNINGEN

Utredningen har överlämnats till regeringen och eventuella beslut avvaktas efter höstens riksdagsval. För verksamheten innebär förslagen i utredningen att ytterligare arbetsuppgifter flyttas från tingsrätten till kommunernas överförmyndare.

Verksamhetschefens bedömning är att utifall beslut fattas enligt utredningens förslag, kan detta medföra ett ökat behov av nyanställningar och att kostnadsnivån skulle höjas med mellan 20 % - 40 %. De ytterligare ställningstaganden som utredningen föreslår skulle, om de verkställs, inte underlätta för verksamheten. Bedömningen är att det medför ett ökat behov av administration. Osäkerheten får bedömas som stor, oavsett vilket beslut som fattas.

### CHEFSBYTE

Ny chef har rekryterats och har påbörjat sin anställning i augusti/september. Det är viktigt att den nya chefen får de rätta förutsättningarna och stöd från Kommunstyrelseförvaltningen i förändringsarbete och kvalitetsutveckling för att kunna leda verksamheten i en positiv riktning.

### ORGANISATIONEN

Verksamheten har fortsatt med arbetet kring en organisationsförnyelse, detta har skett på APT och i smågrupper. Förslaget var att teamen ekonomi och tillsyn går samman. Riskanalys med medverkan av HR har skett. Fördelarna med den föreslagna organisationen är att man inom gruppen måste hantera och lösa samtliga ärenden som ingår i grunduppdraget, förutom rekrytering. Organisationsförnyelse är nu avslutad i första skedet. Olika risker har identifierats och förslag till åtgärder kommer att presenteras.

### PERSONAL OCH ARBETSMILJÖ

En bra arbetsmiljö förutsätter samverkande personal och chefer, och att det finns en ständig utveckling av arbetsmiljön. Verksamheten behöver också kvalitetsutvecklas, en målmedveten satsning kring kvalitet skulle också leda till en effektivisering av arbetet. Det finns ett behov av att upprätta en utbildningsplanering för befintlig personal för att stärka kvaliteten. De riktlinjer som finns för verksamheten behöver kontinuerligt revideras och uppdateras. Analyser och jämförelser med andra kommuner behöver utvecklas, för att användas till att förenkla och förbättra verksamheten. Ett förbättrat kvalitetsarbete medför att medarbetarens kompetens höjs och att processerna förbättras, vilket gynnar ställföreträdare och huvudmännen.

### 3. Sammanfattande iakttagelser

Nedan sammanfattas nämndens bidrag till utveckling inom de målområden som är aktuella för nämnden. 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>Inledd samverkan med Örebro frivilliga samhällsarbetare.</li> <li>Planering finns för gemensam informationskväll med Örebro frivilliga samhällsarbetare till ställföreträdare.</li> <li>Kontakt har etablerats med processledare för Nära vård samt med hemvården för informationsutbyte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utbildning för ställföreträdare har inte genomförts trots ett stort behov.</li> <li>Omtag behövs kring REMO för att bättre kunna rekrytera nya ställföreträdare och andra uppdragstagare.</li> <li>Kontakt behöver tas med andra aktörer inom kommunen för informationsutbyte och samverkan.</li> </ul>
Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro	Ej aktuellt	Ej aktuellt
Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontakt har etablerats med hemvården och med processledare för Nära vård.</li> <li>Föreläsning med Hjärnkoll kommer att genomföras under hösten med fokus på psykisk hälsa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Behov finns att få till en samverkan och informationsutbyte med flera föreningar och flera kommunala aktörer.</li> <li>Verksamheten har prioriterat ned åtagandet om att identifiera på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation.</li> </ul>
Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet	Ej aktuellt	Ej aktuellt

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>• Personalläget har stabiliserats.</li><li>• Nyanställda har fått utbildning och introduktion.</li><li>• Viljan att utvecklas finns hos alla på kansliet.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Behov finns för utbildning både av personal och ställföreträdare.</li><li>• Medarbetarnas utvecklingspotential behöver tas tillvara på ett klokt sätt.</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 kvalitetsutveckling 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 grunduppdrag.

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 arbetssätt.
- Att nämnden beskriver varför målet inte bedöms som relevant för nämnden.

Nämndernas uppföljning är fokuserad på avvikelserapportering, vilket är i linje med den tillsynsstyrning som kommunen tillämpar. Beskrivningar av goda resultat hålls korta eller utelämnas för att ge utrymme för att belysa orsaker till avvikelser från uppställda mål.



## 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 2022 ställt upp åtaganden under två av fyra mål inom målområde 1 *Örebro i sin fulla kraft*. Liksom under de senaste 2-3 åren har verksamheten 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 och personal, samverkan med andra kommunala och icke-kommunala verksamheter 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>• Inledd samverkan med Örebro frivilliga samhällsarbetare.</li> <li>• Planering finns för gemensam informationskväll med Örebro frivilliga samhällsarbetare till ställföreträdare.</li> <li>• Kontakt har etablerats med processledare för Nära vård samt med hemvården för informationsutbyte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utbildning för ställföreträdare har inte genomförts trots ett stort behov.</li> <li>• Omtag behövs kring REMO för att bättre kunna rekrytera nya ställföreträdare och andra uppdragstagare.</li> <li>• Kontakt behöver tas med andra aktörer inom kommunen för informationsutbyte och samverkan.</li> </ul>

### 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. Det behöver göras en inventering för att identifiera vilka olika former av utbildningsblock som behöver komplettera den utbildning som erbjuds idag. Processen med att matcha ställföreträdare till huvudmännen behöver fortsätta 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<sup>1</sup> är en del av aktiviteterna och viktigt för möjligheterna att rekrytera uppdragstagare och för att säkra effekterna.

<sup>1</sup> REMO är ett samarbete med verksamheter inom programområdet för att söka, hitta och behålla uppdragstagare

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

Samverkan har inletts med Örebro frivilliga samhällsarbetare under våren om hur förbundet och kansliet kan samarbeta och få ett utbyte av varandra. Under hösten kommer Team Rekrytering att medverka vid föreningens möten under hösten för att få till ett utbyte och planera gemensamma träffar. I samband med informationsutskick från kansliet till nya uppdragstagare har information om föreningen gått ut. Kansliet har gett information om föreningen även till de ställföreträdare som har flera uppdrag och är aktiva i sina uppdrag. Båda parter ser positivt på att få till en dialog och ett utbyte av varandra.

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

Team Rekrytering och Örebro frivilliga samhällsarbetare planerar att ha en gemensam informationskväll för ställföreträdare så att de får information om föreningen och har möjlighet att ställa frågor. Det finns idéer på att tillsammans med föreningen komma i gång med mentorskap för nya ställföreträdare.

Kansliet har inte anordnat utbildning för ställföreträdarna, fränsett den webbutbildning som genomförs innan uppdraget som god man påbörjas. Det har varit svårt att få till bra digitala utbildningar då dessa kräver god support från IT och stöd från Kommunikationsavdelningen. Kansliet har inte budget till att köpa in utbildningar utan behöver skapa dem själva. Under senare delen av våren har pandemin egentligen inte utgjort hinder för att komma i gång med utbildningar i fysisk form, men inte heller någon sådan har genomförts. Det har blivit tydligt under sommaren vid hantering av årsräkningar att det krävs utbildning för ställföreträdare. Därför är det viktigt att kansliet planerar in utbildning i någon form framöver men också gör en inventering över vad som behövs och prioriterar utifrån behov och resurser. Verksamhetschefen gör analysen att det framåt kommer att krävas både digitala utbildningar och utbildning i fysisk form.

Verksamhetschefen har lyft med programdirektören att det behöver göras ett omtag kring REMO-gruppens uppdrag. Alla verksamheter som är i behov av att rekrytera uppdragstagare har fått det allt svårare de senaste åren med rekrytering. För Överförmyndarens del kommer detta till uttryck inte minst under pandemin, där det visar sig att "gamla sätt" att rekrytera och informera har blivit svårare och att de digitala nätverk som finns inte upplevs som relevanta. Det behövs därför en ny strategi för hur detta ska gå till i Örebro kommun.

### **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 arbetsätt. Detta sker huvudsakligen genom att hålla utbildning för ställföreträdare och andra intressenter med inslag om vikten av att öka huvudmännens 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.

Genom riktad utbildning till frivilligorganisationer och interna/externa vårdgivare kan överförmyndarnämnden sprida kunskap och förståelse för sin verksamhet och därigenom öka möjligheterna att påverka framtiden genom kunskap.

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

Som nämnts tidigare har det visserligen inte hållits någon utbildning för ställföreträdare men däremot planeras en gemensam informationskväll med Örebro frivilliga samhällsarbetare.

**Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Som tidigare nämnts har kansliet inte anordnat utbildning för ställföreträdarna, fransett den webbutbildning som genomförs innan uppdraget som god man påbörjas.

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

**Nämndens åtagande:** Flera av huvudmännen har komplex problematik, vilket flera 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, 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**

Kontakt har etablerats med hemvården så att verksamheterna kan informera varandra om sina uppdrag och utmaningar. Processledare för *Nära vård*<sup>2</sup> har bjudits in till Överförmyndarkansliet för informationsutbyte om överförmyndarens uppdrag, om gode män, förvaltare och förmyndare samt om vad Nära vård innebär. Ett första informationsmöte kommer att hållas i september.

Samverkan har även inletts med Örebro frivilliga samhällsarbetare och en gemensam utbildning för ställföreträdare startar i september.

**Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Kansliet behöver fortsätta att sprida information om sitt uppdrag till andra verksamheter inom kommunen och etablera kontaktvägar däremellan. Inte minst gäller det andra verksamheter inom vård och omsorg, verksamheter som riktas till personer med funktionsvariation och verksamheter inom IFO.

Team Rekrytering planerar att ha en informationsträff hos Studieförbundet vuxenskolan i november. Informationen handlar om vad Överförmyndaren gör, hur det går till att få god man, vilka som är berättigade till det osv.

Kansliet har bjudits in till Örebro universitet för information om Överförmyndarnämndens uppdrag. Det pågår också planering för att träffa kommunens personliga ombud.

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

---

<sup>2</sup> För mer information om Nära vård, se Örebro kommuns webbsida: <https://www.orebro.se/fordjupning/fordjupning/leverantor--utforare/rehabiliterande-arbetsatt--en-del-av-nara-varld.html>

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

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

Örebro kommuns verksamheter ska tillsammans med det civila samhället och andra aktörer hitta nya former för samverkan i arbetet för ökad gemenskap och inkludering. Detta kommer att göras genom exempelvis utbildningsinsatser som skapas tillsammans med eller i samarbete med föreningar där det finns gemensamma beröringspunkter.

## 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 2022 ställt upp åtaganden under tre av åtta mål inom målområde 3 *Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro*. Liksom under de senaste 2-3 åren har verksamheten 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 och personal, samverkan andra kommunala och icke-kommunala verksamheter 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 3.

Det är svårt att hitta befintligt utbildningsmaterial kring våld i nära relation, VINR, kopplat till målgrupperna huvudmän, ställföreträdare och överförmyndarens uppgift och ansvar. Det finns ett behov av både fördjupad utbildning och samverkan med andra aktörer i kommunen kring VINR. Verksamhetschefen anser att det krävs ett omtag på kommuncentral nivå för att få till ytterligare kliv kring VINR med samverkan och kompetenshöjande insatser. Det är viktigt att överförmyndaren blir delaktig i kommunens utvecklingsarbete framåt vad gäller VINR.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakt har etablerats med hemvården och med processledare för Nära vård.</li> <li>• Föreläsning med Hjärnkoll kommer att genomföras under hösten med fokus på psykisk hälsa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behov finns att få till en samverkan och informationsutbyte med flera föreningar och flera kommunala aktörer.</li> <li>• Verksamheten har prioriterat ned åtagandet om att identifiera 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**

**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**

Kontakt har etablerats med hemvården så att verksamheterna kan informera varandra om sina uppdrag och utmaningar. Processledare för Nära vård har bjudits in till Överförmyndarkansliet för informationsutbyte om överförmyndarens uppdrag, om gode män, förvaltare och förmyndare samt om vad Nära vård innebär. Ett första informationsmöte kommer att hållas i september.

Samverkan har även inletts med Örebro frivilliga samhällsarbetare och en gemensam utbildning för ställföreträdare startar i september.

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

Kansliet behöver fortsätta att sprida information om sitt uppdrag till andra verksamheter inom kommunen och etablera kontaktvägar däremellan. Inte minst gäller det andra verksamheter inom vård och omsorg, verksamheter som riktas till personer med funktionsvariation och verksamheter inom IFO.

Det är viktigt att bevaka utvecklingsarbete som sker i andra delar av kommunen, inte minst inom den nya Socialförvaltningen som startas vid årsskiftet, som handlar om organisatoriska mellanrum. Överförmyndarnämndens verksamhet glöms ofta bort av andra aktörer inom kommunen. Det blir viktigt att överförmyndaren närmar sig andra kommunala verksamheter och blir delaktig i utvecklingsarbeten som rör uppdragstagare och huvudmän som ofta har andra insatser av kommunen än de från Överförmyndarnämnden.

### **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.

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

Genom REMO-gruppen bjuds ställföreträdarna in till en föreläsning av föreningen (H)järnkoll. Föreläsningen äger rum den 10 november i fysisk form och föreläsare är Tina Essner. Föreläsningen marknadsförs på webben och genom nyhetsbrev till ställföreträdarna.

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

Under perioden har föreläsning om psykisk hälsa inte anordnas, men en sådan är som tidigare nämnts planerad till november.

### **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**

Behovet av utbildning om våld i nära relation för personal och nämndens politiker har lyfts med centrala resurser på Kommunstyrelseförvaltningen som har kompetens i ämnet. Det behövs både en allmänt utformad utbildning och en utbildning som är mer specifikt inriktad på målgruppen huvudmän; vilken sorts utsatthet en huvudman kan ha,



men även utsattheten hos ställföreträdare, samt kopplingen till överförmyndarens uppdrag och ansvar. Det finns idag ingen sådan digital utbildning att ta del av, varken från kommunen eller andra aktörer med kompetens i VINR-frågor.

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

Verksamheten har under perioden inte prioriterat att identifiera på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation.

#### **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 exempelvis genom att säkerställa att barn som med överförmyndarspärret konto har pengar kvar när de uppnår myndighetsåldern.

#### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

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

#### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Kvaliteten inom vård och omsorg i Örebro ska vara hög och bemanningen ska öka. Antalet olika personer som besöker varje omsorgstagare inom hemvården ska minska**

#### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro ska vara narkotikafritt och konsumtionen av andra beroendeframkallande medel ska minska. Miljöer där barn och unga vistas ska vara fria från narkotika**

#### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun har tillsammans med civilsamhällets aktörer en nollvision mot hemlöshet**

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

## 4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet

### 4.4.1 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>

### 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.

#### 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 trygga

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska värna om och bidra till ökning av biologisk mångfald och ekosystemtjänster genom att bevara och skapa tillräckliga arealer av olika typer av grönstruktur

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska tydliggöra vad som krävs, och arbeta för att uppnå miljömässig och organisatorisk motståndskraft för de mest sannolika extrema väderhändelserna och ett förändrat klimat

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

## 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 2022 ställt upp åtaganden under tre av fem mål inom målområde 6 *Hållbara och resurseffektiva Örebro*. Liksom under de senaste 2-3 åren har verksamheten 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 och personal, samverkan andra kommunala och icke-kommunala verksamheter 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 6.

Traditionellt sett har Överförmyndarnämnden haft en väldigt god följsamhet till den lagda budgetramen. Sedan hösten 2021 är förvaltarenheten i gång, vilket var en efterlängtd åtgärd mot de svårigheter som varit att rekrytera och behålla ställföreträdare för de mest komplexa ärendena. Enligt gällande avtal ska enhetens underskott täckas av Överförmyndarnämnden. Personalbudgeten är beräknad på att enheten ska ta emot cirka 20 ärende per medarbetare, men i hittills har enheten endast kunnat ta emot ca 16 per medarbetare, varför enheten blir underfinansierad. Underfinansieringen riskerar att leda till en negativ budgetavvikelse för Överförmyndarnämnden vid årets slut. I sammanhanget har inte Överförmyndarnämnden någon möjlighet att påverka förvaltarenhetens personalkostnader och därmed har nämnden inte lika god budgetföljsamhet som tidigare år. Med anledning av detta bör diskussioner föras med Kommunstyrelsen och programnämnd Social välfärd om förutsättningar för Förvaltarenheten, om hur denna bör finansieras och dess eventuella underskott täckas.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalläget har stabiliserats.</li> <li>• Nyanställda har fått utbildning och introduktion.</li> <li>• Viljan att utvecklas finns hos alla på kansliet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behov finns för utbildning både av personal och ställföreträdare.</li> <li>• Medarbetarnas utvecklingspotential behöver tas tillvara på ett klokt sätt.</li> </ul>

### Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2020	Utfall 2021	Prognos 2022/Utf all delår 2	Målvärde 2022
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	-258	-1 185	-400*	0
Kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträdarskap, i kronor (exkl arvoden)	7 776	7 880	8 352*	Oförändrat
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	37 %	9 %	3,4 %	Oförändrat
Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)	53/47	53/47	51/49	50/50
Korttidssjukfrånvaro (antal dagar i genomsnitt/anställd)	5,9	4,8	3,9	Minska
<b>Kommentarer till indikatorernas prognos</b>				
* Den ekonomiska ramavvikelsen och kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträdarskap i kronor är prognostiserade för 2022. Övriga nyckeltal som redovisas i samma kolumn är utfall vid delår 2 2021.				
Kostnad för nämnden per ställföreträdarskap har ökat. En förklaring ligger i högre personalkostnader, en annan är fördyrade kostnader med anledning av förvaltarenheten.				
Trenden med att ta ut arvode ser ut att fortsätta. 2020 var det 37 % som avstod från att ta ut arvode, medan det 2021 endast var 9 %. Hittills i år är det 3,4 % som valt att avstå arvode. I granskningen av årsräkningar prioriteras de uppdrag där ställföreträdaren begär arvode. Verksamheten uppfattar att det i huvudsak är de ställföreträdare som är anhörig till sin huvudman som brukar avstå arvode. Trenden följer även i övriga Sverige.				
Korttidssjukfrånvaron uppgår i snitt till 3,9 dagar per anställd under perioden 1/1-30/7. Det kan jämföras med 4,8 dagar i genomsnitt under hela 2021 (3,4 dagar i genomsnitt under delårsperioden), respektive 5,9 dagar i genomsnitt under 2020 (2,4 dagar i genomsnitt under delårsperioden). 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

**Nämndens åtagande:** Överförmyndarnämnden behöver fortsätta utveckla arbetet med analyser av verksamheten och jämförelser med andra jämförbara kommuners överförmyndarverksamheter, som en del i verksamhetsutveckling och kvalitetssäkra uppföljningar.

I övrigt bidrar Överförmyndarnämnden till utveckling inom målen genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt.

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

Verksamhetschefen har deltagit i nätverksprocesser med andra kommuners chefer för överförmyndarverksamhet. Det finns ett behov både för chefen och för personalen i övrigt att få intryck av hur överförmyndarverksamheter i andra kommuner jobbar och ta del av vilka erfarenheter de har. I slutet av augusti deltog tre av kansliets medarbetare på FSÖ-dagarna i Helsingborg, vilket är en god möjlighet för dem att få intryck från andra kommuner och professionella föreläsare.

**Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Verksamheten har under perioden inte prioriterat att utveckla arbetet med analyser av verksamheten och jämförelser med andra jämförbara kommuners överförmyndarverksamheter. Detta skulle göras som en del i verksamhetsutveckling och för att kvalitetssäkra uppföljningar. Detta är ett nödvändigt arbete som kräver en viss stabilitet i verksamheten och inte minst en kontinuitet vad gäller ledarskapet. Det kommer att bli en av de prioriterade sakerna för den nya chefen.

**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

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

**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.

Överförmyndarnämnden bidrar i övrigt till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt. Detta sker exempelvis genom REMO-arbetet.

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

Överförmyndarkansliet har under perioden sökt och etablerat kontakt för samverkan med hemvården och med processledare för Nära vård. Ett upptaktsmöte med hemvården och Nära vård kommer att genomföras under inledningen av hösten. Verksamheten har också haft möte och etablerat kontakt med Örebro frivilliga samhällsarbetare kring samverkan och informationsutbyte. Därutöver har verksamheten presenterats på Facebook och kommunens instagram-konto samt på Stadsbiblioteket med övriga REMO-verksamheter.

**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:** Överförmyndarnämnden behöver fortsätta att prioritera arbetsmiljöarbetet, utveckla arbetssätt och processer för att värna om medarbetarnas engagemang och behålla kompetens inom verksamheten. En förutsättning är att kansliet har rätt nivå på bemanning som är hållbar över tid. Under 2022 behöver den nya

verksamhetschefen fatta beslut om hur arbetet ska organiseras och tillsammans med medarbetarna utveckla arbetssätten, utifrån den organisationsutredning som gjordes under 2020 och med avstamp i den utvärdering som gjorts under 2021. Bedömningen är att det behöver avropas resurs från Kommunstyrelseförvaltningen för att ge verksamhetschefen stöd i förändringsledning i verksamhetsutvecklingen. Arbetet med samtliga övriga åtaganden i 2022 års verksamhetsplan bör kunna synkroniseras med det förändringsarbetet. Medel för kompetensutveckling behöver beaktas.

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

Under perioden har verksamheten fortsatt att lägga hög prioritering på arbetsmiljön. Till exempel har det gjorts en ergonomirond och utifrån denna har vissa arbetsplatser anpassats.

En annan prioriterad del är att utveckla arbetssätt, processer och medarbetarnas kompetens. Under perioden har samtliga medarbetare fått tillgång till systemet Infotorg, en webbplats där domar, utlåtande och nyheter inom överförmyndarområdet publiceras. Sidan ger en möjlighet till stöd för handläggaren genom till exempel hjälp med tolkningar i svårare ärenden. Samtliga medarbetare har också uppmanats att lämna förslag på kompetenshöjande utbildningar. De två nyanställda medarbetarna har under våren deltagit i kurser för nyanställda handläggare via SKR. Samtliga medarbetare har deltagit i de digitala seminarier som hållits av SKR. I augusti deltar tre medarbetare på FSÖ-dagarna i Helsingborg.

Ur arbetsmiljöhänseende har traditionella arbetsplatsträffar, APT, hållits varje månad med fokus på arbetsmiljö. På mötena har diskussioner förts om tystnadskultur, medarbetarnas syn på ledarskap, behoven hos handläggare och vad det innebär att jobba som handläggare och hur samarbetet ska se ut. Därutöver har sex särskilda möten hållits med inriktning på att skapa samsyn mellan teamen. En översyn gjorts av telefontiderna och det kunde konstateras att kansliet får bra hjälp av Servicecenter då de kan klara upp frågeställningarna i emot 70-80% av samtalen.

I rekryteringsprocessen av ny chef har samtliga medarbetare uppmanats att ge sin syn på vad man önskar av en ny chef. Detta har gjorts vid två tillfällen då avdelningschefen för Kansli- och informationsförvaltningsavdelningen har medverkat.

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

Arbetsmiljön och kompetensutveckling behöver fortsätta att prioriteras. En bra arbetsmiljö, förutsätter samverkande personal och chefer, samt, att arbetet rörande den interna miljön fortsätter. I verksamheten behöver man koppla arbetsmiljön till en kvalitetsinriktning, en målmedveten satsning kring detta skulle medföra en belysning och uteslutning av dubbelarbete. Det finns ett behov av att upprätta en utbildningsplanering för befintlig personal för att stärka kvaliteten. De riktlinjer som finns för verksamheten behöver kontinuerligt revideras och uppdateras. Analyser och jämförelser med andra kommuner behöver utvecklas, för att användas till att förenkla och förbättra verksamheten. Ett förbättrat kvalitetsarbete medför att medarbetarens kompetens höjs och att processerna förbättras, vilket gynnar ställföreträdare och huvudmännen.



## 5. Analysunderlag – ekonomi.

### Delårsresultat och prognos – 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 arvodet för ställföreträdarskapet. Arvodeskostnaden för ställföreträdarskap är den största enskilda kostnaden för Överförmyndarnämnden, följt av personalkostnader på kansliet.

Överförmyndarnämnden har en budget på 19 594 tkr och prognostiserar vid delår 2 ett underskott på 400 tkr. Nämndens utfall för perioden uppgår till 12 646 tkr, vilket motsvarar 65 % av tilldelad budgetram. Riktvärdet för en jämn förbrukning under året är 66,6 % av budgeten fram till delår 2. Att utfallet för perioden är lägre än riktvärdet beror till största del på att en lägre andel av arvodeskostnaderna betalats ut under årets första åtta månader än förväntat. Ca 65 % 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 mindre tillförlitlig än föregående år, då ca 80 % av årsräkningarna var arvodesatta vid samma tidpunkt.

Prognosen vid delår 2 visar på ett underskott mot budget på 400 tkr för 2022. Det föreligger dock, som alltid, en osäkerhet främst avseende nettokostnaden för arvoden och hur den fortsatta utvecklingen kommer att bli under året. Då endast 65 % av alla årsräkningar blivit arvodesatta får osäkerheten sägas vara relativt stor. Det råder även viss osäkerhet kring hur stort förvaltarenhetens underskott kommer att bli. Detta underskott ska finansieras av Överförmyndarnämndens budget.

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

Överförmyndarnämnd	Budget 2022
<b>Utgående ram 2021</b>	<b>17 658</b>
Löneöverhäng, jan-mars 2022	54
Tilläggsanslag utökning tjänst kansliet	600
Tilläggsanslag ökade arvodeskostnader	830
Tilläggsanslag ändrade riktlinjer arvoden	200
Indexuppräknig, arvoden	47
Lönerekompensation 2022	153
Tillfällig satsning KS	52
<b>Budgetram 2022</b>	<b>19 594</b>
Belopp i tusentals kronor (tkr)	

### Effektivisering

Anledningen till det prognostiserade underskottet är att Överförmyndarnämnden, enligt beslut, ska finansiera förvaltarenhetens verksamhet. Förvaltarenhetens verksamhet finansieras dels av ett årligt anslag om 800 tkr för PN Social välfärd, dels av intäkter från Överförmyndarnämnden. Intäkterna uppstår genom att arvoden utbetalas internt till förvaltarenheten efter granskade och arvodesatta årsräkningar. Över- och underskott regleras därefter vid årets slut mot Överförmyndarnämndens budget. Under 2021 hade förvaltarenheten endast 16 uppdrag totalt. Arvodena för dessa 16 uppdrag, som granskas och arvodesätts i år, kommer inte att täcka enhetens kostnader och det underskott som då uppstår ska täckas från Överförmyndarnämndens budget. Överförmyndarnämnden kan inte påverka hur många uppdrag förvaltarenheten åtar sig, vilket innebär att

kostnaderna inte blir påverkansbara för nämnden. Ekonomiska incitament saknas för förvaltarenheten att åta sig flera och tyngre ärenden då enheten oavsett antal ärenden kommer att ha en ekonomi i balans. En förbättring kommer att ske till nästa år då förvaltarenheten nu har 32 ärenden, det återstår att se huruvida arvodeskostnaderna för dessa ärenden kommer att räcka till att täcka förvaltarenhetens kostnader under 2023.

Kansliet har fått besked från förvaltarenheten att de inte kan ta emot fler ärenden. Detta innebär problem för Överförmyndarnämnden, bl.a. i form av att negativ budgetavvikelse prognostiseras, men det innebär också problem för de ställföreträdare som behöver bli entledigade i sina uppdrag och problem för de huvudmän som inte kan få sitt behov av ställföreträdare tillgodosatt i rimlig tid. När förvaltarenheten inte kan ta emot så många ärenden som det var tänkt från början, behöver överförmyndaren vända sig till Optio i stället och därmed uteblir den positiva effekt som var syftet med förvaltarenheten. Dessa problem har föranlett en skrivelse som nämnden kommer att överlämna till Kommunstyrelsen och programnämnden med en hemställan om att diskutera och arbete inleds med att revidera avtal om nämndens ansvar att täcka förvaltarenhetens underskott.

## 5.1 Enheternas delårsresultat och prognos

REN	2021 Bokslut	Ack	Ack	Ack	Ack	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn-Budg
		Augusti Utfall	Augusti Budget	Augusti Avv. i tkr	Augusti Förb i %			
Nämnd	-338	-241	-259	17	93%	-388	-388	0
Kansli	-10 931	-7 390	-7 493	103	99%	-11 272	-11 426	154
Ställföreträdare	-7 451	-4 981	-6 049	1 068	82%	-8 182	-7 628	-554
REMO	-123	-34	-101	67	34%	-152	-152	0
	<b>-18 843</b>	<b>-12 646</b>	<b>-13 902</b>	<b>1 256</b>	<b>91%</b>	<b>-19 994</b>	<b>-19 594</b>	<b>-400</b>
Samtliga belopp i tabellen ovan är i tusentalskronor (tkr)								

Total budgetram för Överförmyndarnämnden uppgår till 19 594 tkr.

Överförmyndarnämnden använder sig av en periodiserad budget vilket innebär att budgeten inte är fördelad med lika stor andel varje månad. Den periodiserade budgeten för perioden januari-augusti uppgår till 13 902 tkr, medan utfallet uppgår till 12 646 tkr. Riktavvikelsen med en periodiserad budget kommer alltid att vara 100 %. Budgetavvikelsen till och med augusti uppgår till 1 256 tkr och 91 % av periodens budget är förbrukad. Anledningen till överskottet i delår 2 är främst att färre antal årsräkningar är granskade och arvodeskostnader än förväntat. Denna kostnad väntas uppstå under resterande del av året.

### 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. Överskottet som för perioden uppgår till 17 tkr beror i sin helhet på uteblivna utbildningskostnader.

**Kansliets resultat**

SUM KONTOGRUPP	Ack	Ack	Ack	Helår	Helår	Helår
	Augusti	Augusti	Augusti	Innev.	Helår	Avv Progn-
	Utfall	Budget	Avv. i tkr	Progn	Budget	Budg
Intäkter	129	4	125	6	6	0
Inköp tillg o vhet samt bidrag	-44	-12	-32	-18	-18	0
Personalkostnader	-5 844	-6 728	884	-9 145	-10 279	1 134
Lokalhyror	-255	-253	-2	-380	-380	0
Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-128	-162	34	-243	-243	0
Övriga kostnader	-1 248	-341	-906	-1 492	-512	-980
	<b>-7 390</b>	<b>-7 493</b>	<b>103</b>	<b>-11 272</b>	<b>-11 426</b>	<b>154</b>
Belopp i tusentals kronor (tkr)						

Utfallet till och med augusti uppgår till 7 390 tkr vilket innebär en positiv budgetavvikelse för perioden på 103 tkr. Intäkterna avviker positivt mot budget med 125 tkr. Detta beror dels på statsbidrag för ersättning av höga sjuklönekostnader på 42 tkr vilket inte var budgeterat, dels intäkter på 85 tkr avseende anvisningsschabloner för flyktingar på 85 tkr. Denna intäkt är budgeterad och prognostiserad inom kostnadsstället för ställföreträdare och kommer senast vid årsbokslutet att bokas om dit. Personalkostnaderna på kansliet understiger budget rejält och det beror på att verksamhetschef var budgeterad som personalkostnad, medan utfallet belastar kontot för konsultkostnader under övriga kostnader. Därmed avviker övriga kostnader negativt mot budget av samma anledning. Sammantaget avviker personalkostnader inklusive konsultkostnader positivt mot budget med 64 tkr för perioden. Konsultchefen är dyrare än ordinarie verksamhetschef men detta har finansierats av före detta verksamhetschefs stora semesteruttag vilket inte var budgeterat. Kostnaden för semester uppstår vid intjänandet och inte vid uttaget vilket i det här fallet har fått en positiv påverkan på utfallet i relation till budget. På helår prognostiserar kansliet ett överskott med 154 tkr mot budget. Från 1 september har ny verksamhetschef anställts och från mitten av september avslutas köpet av konsultchef. För personalkostnader inklusive konsultkostnader prognosticeras ett överskott mot budget på 100 tkr. Övertidskostnaderna för kansliet uppgår till 18 tkr för perioden och inga ytterligare övertidskostnader är prognostiserade.

Inför 2022 fick Överförmyndarnämnden en ökad budgetram för att finansiera ytterligare en tjänst på kansliet och tack vare detta ökade anslag har kansliet en budget i balans.

**Ställföreträdare**

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. Kostnaderna för arvoden är ej styrbara för nämnden i den meningen att 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. I de fall där huvudmannen ska stå för arvodet betalar Örebro kommun ut arvodet till ställföreträdaren och fakturerar huvudmannen. Ju fler ärenden som återstår att granska desto mer svårberäknad är kostnadsprognosen. Ca 65 % av årsräkningarna var granskade och arvodessatta vid augusti månads slut.

SUM KONTOGRUPP	2021 Bokslut	Ack Augusti Utfall	Ack Augusti Budget	Ack Augusti Avv. i tkr	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	7 337	5 310	5 167	143	8 283	7 750	533
Inköp tillg o vhet samt bidrag	-80	-59	-43	-16	-90	-65	-25
Personalkostnader	-14 597	-10 074	-11 109	1 035	-15 805	-15 218	-587
Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-28	-49	0	-49	0	0	0
Övriga kostnader	-83	-109	-63	-45	-570	-95	-475
	<b>-7 451</b>	<b>-4 981</b>	<b>-6 049</b>	<b>1 068</b>	<b>-8 182</b>	<b>-7 628</b>	<b>-554</b>
Belopp i tusentals kronor (tkr)							

Med anledning av att färre ärenden granskats än förväntat så ligger utfallet för arvodeskostnader (personalkostnader) ca 1 mkr lägre än periodiserad budget. Intäkterna från huvudmännen uppgår till ca 51 % av arvodeskostnaderna och det är i nivå med budgeterad andel. Intäkterna är budgeterade med lika stor andel varje månad. Ersättningen från Migrationsverket uppgår här till 127 tkr samt att ytterligare 85 tkr är bokförda under kansliet. Detta överstiger redan nu årets budget på 150 tkr. Detta beror på att antalet ensamkommande barn med ställföreträdare ökat från 13 vid årsskiftet till 24 per den sista augusti. Ökningen består av ensamkommande flyktingbarn från Ukraina. Övriga kostnader är högre än årets budget och det beror främst på reservering av osäkra kundfordringar på 51 tkr. Reserveringen görs för att följa god redovisningssed samt kommunens redovisningsriktlinjer. Betalkravet på den enskilde ligger kvar men reserveringen bokförs under övriga kostnader. Enligt kommunens riktlinjer budgeteras inte något för osäkra kundfordringar.

Prognostiserade arvodeskostnader utgår från att kostnadsnivån per årsräkning är i nivå med de som redan är granskade och arvodesatta. Intäkterna från huvudmännen är beräknade att fortsatt uppgå till 51 % av arvodeskostnaderna. Det är alltid osäkert hur stora arvodeskostnaderna faktiskt blir då det är först när ärendet är granskat som arvodet framkommer. Det finns således en viss osäkerhet kring kostnadsnivån samt hur stor andel av huvudmännen som faktiskt ska stå för arvodet. Även hur många som väljer att avstå arvode har betydelse för kostnadsnivån.

Det prognostiserade underskottet under övriga kostnader är det underskott som förväntas uppstå hos förvaltarenheten och som ska finansieras från överförmyndarnämndens budget. Detta underskott beräknas uppgå till ca 450 tkr men även där finns en viss osäkerhet då endast två av 16 ärenden är granskade. Förvaltarenhetens verksamhet finansieras genom ett årligt anslag om 800 tkr från Programnämnd Social välfärd samt intäkter från Överförmyndarnämnden motsvarande det arvode som beslutas för respektive ärende. I händelse av att detta inte räcker till för att täcka Förvaltarenhetens kostnader ska mellanskillnaden vid årets slut regleras mot Överförmyndarnämndens budget. Detta förfarande innebär att Förvaltarenheten helt saknar ekonomiska incitament till att ta fler men även tyngre ärenden, då enheten oavsett kommer att ha en ekonomi i balans. Under 2021 hade förvaltarenheten endast 16 ärenden och arvoden för dessa ärenden kommer inte att räcka till för att täcka enhetens kostnader. I dagsläget har förvaltarenheten 32 ärenden vilket innebär bättre förutsättningar för nästkommande år men även då är det osäkert huruvida det kommer att räcka för att täcka förvaltarenhetens kostnader. Överförmyndarnämnden har heller ingen påverkansmöjlighet på dessa kostnader då det är förvaltarenheten själv som fattar beslut om antalet ärenden. I den budget som gjordes inför beslutet om att inrätta

förvaltarenheten, räknades det med en miniminivå på 20 ärenden per förvaltare för att få full kostnadstäckning.

### Ärendebalans ställföreträdare

Antalet ställföreträdarskap har legat på en jämn nivå sedan januari 2022 och per den sista augusti uppgick antalet aktiva ställföreträdarskap till 2 458 stycken. Detta kan jämföras med 2 375 aktiva ställföreträdarskap i augusti 2021, vilket innebär en ökning med 83 ärenden de senaste 12 månaderna. Antalet ställföreträdare har under samma period ökat från 1 601 till 1 621 personer. Detta innebär att antalet ställföreträdarskap per ställföreträdare nu uppgår till 1,52 i genomsnitt vilket kan jämföras med 1,48 i augusti föregående år. Andelen ställföreträdare som är kvinnor uppgår till 58 % och minskat från 59% i augusti föregående år. Medelåldern har gått ned från 52 år till 51 år. Antalet ställföreträdare som fyller 75 år eller mer under året har minskat från 120 i augusti 2021 till 101 i augusti 2022. Antalet ensamkommande barn med ställföreträdare har ökat under året. I augusti 2021 var det 15 ensamkommande barn med ställföreträdare, en minskning skedde fram till januari då antalet var 12. Från januari till augusti har antalet ensamkommande barn fördubblats från 12 till 24. Detta beror på ökat antal ensamkommande barn från Ukraina.

### REMO

REMO är ett samarbete mellan Överförmyndarkansliet, myndighetsutövande verksamheter under Socialnämnden samt Förvaltningen för sociala insatser för att söka, hitta och behålla uppdragstagare. Programnämnd Social välfärd finansierar verksamheten genom att ge Överförmyndarnämnden ett ramanslag om 152 tkr. Under 2022 har 34 tkr hittills nyttjats.

### Planeringsreserv

Det ekonomiska läget för Överförmyndarnämnden tillät inte någon planeringsreserv för 2022. Således har inga medel nyttjats.

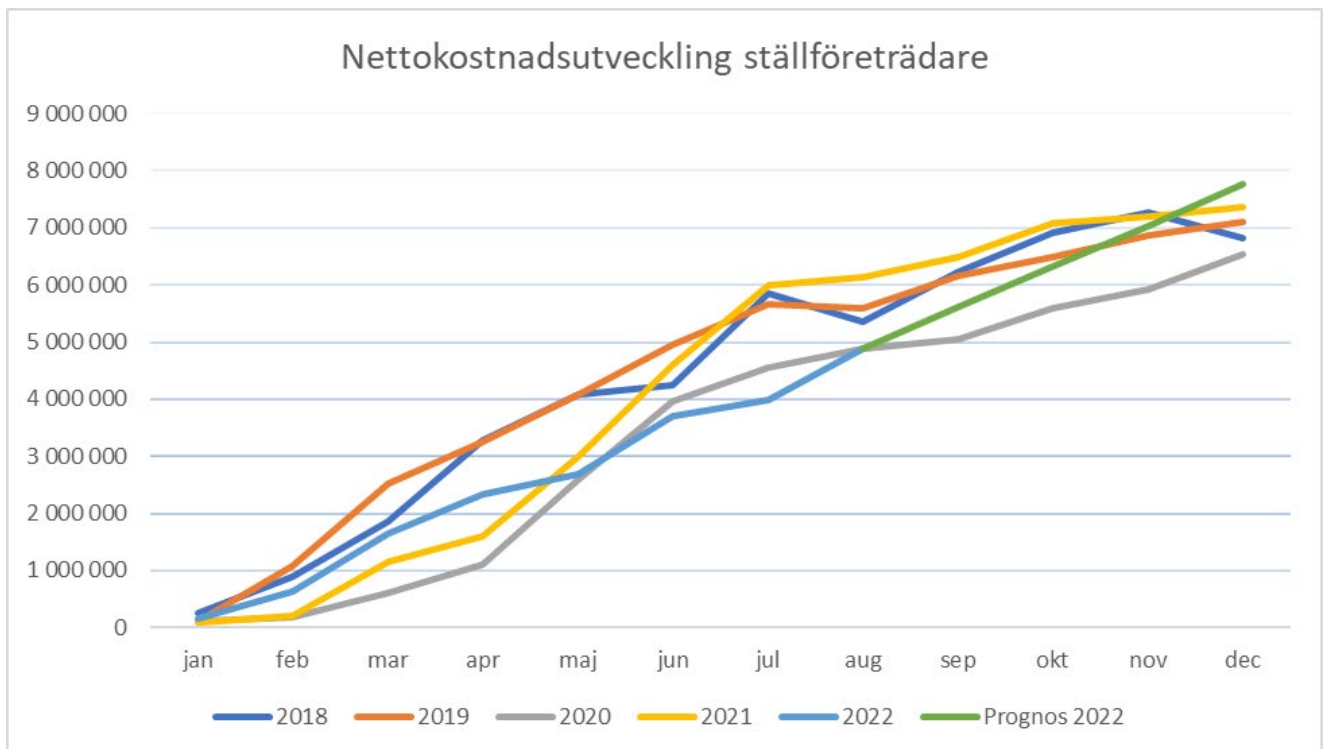
## 5.2 Intäkts- och kostnadsutveckling

Bilden nedan visar kostnadsutvecklingen för personalkostnader inkluderat köp av konsulttjänster januari-augusti 2021 respektive 2022. För kansliets räkning visas en kostnadsökning motsvarande 6 % och detta förklaras delvis genom den årliga lönerevisionen men även dubbla chefslöner en del av året. Inför 2022 har Överförmyndarnämnden erhållit ett budgettillskott för ytterligare en tjänst på kansliet, men under våren 2021 hade man en tjänst som gick över budget så detta tillskott i budget påverkar inte kostnadsutvecklingen för första halvåret. Kostnadsutvecklingen för ställföreträdare bedöms enbart bero på att arvoderingstakten varit lägre i år, detta förväntas jämnas ut sig under årets gång och prognosen på helår visar på en kostnadsökning. Kostnaden för ställföreträdare i tabellen nedan är arvodeskostnaden oavsett om det är kommunen eller huvudmannen som står för arvodet. Överförmyndarnämnden har hittills i år haft övertidskostnader på ca 18 tkr, inga ytterligare övertidskostnader är prognostiserade.

Personalkostnader inkl köp av konsulttjänster	Utfall 2021 jan-aug	Utfall 2022 jan-aug	Budget jan-aug 2022	Förbrukning % utfall 2021
Nämnd	197	218	217	110%
Kansliet	6 430	6 792	6 728	106%
Ställföreträdare	12 372	10 074	11 132	81%
	19 000	17 084	18 078	95%

Belopp i tusentals kronor (tkr)

Nettokostnadsutvecklingen för ställföreträdare (utbetalda arvoden – fakturerade intäkter) visas i tabellen ovan och i diagrammet nedan. Nettokostnaden är ca 1 250 tkr lägre än samma period föregående år och i nivå med 2020. Det är tydligt att nettokostnaden varierar ganska kraftigt i början av året för att sedan jämnas ut mot slutet av året. Detta beror på i vilken takt årsräkningarna granskas och arvoden utbetalas. Prognosen för nettokostnaden för 2022 är 7 752 tkr vilket skulle motsvara en kostnadsökning mot 2021 på 385 tkr. Denna kostnadsökning beror främst på ändrade arvodesriktlinjer och detta är finansierat genom budgettillskott från programnämnd Social välfärd på 200 tkr. Det är likt 2021 få ställföreträdare som väljer att avstå arvode. I det prognostiserade kostnaderna för 2022 ingår inte det underskott som förväntas uppstå hos förvaltarenheten utan det är prognostiserat under 'övriga kostnader'.



Nettokostnadsutveckling ställföreträdare	2018	2019	2020	2021	2022
januari-augusti	5 360	5 599	4 880	6 138	4 891
helår	6 811	7 097	6 535	7 367	-
Belopp i tusentals kronor (tkr)					

### 5.3 Investeringar

Överförmyndarnämnden har en tilldelad investeringsbudget på 56 tkr för att rusta en arbetsplats på kansliet. Överförmyndarnämnden förväntas inte nyttja denna investeringsbudget under året. Nämnden har inte några kapitalkostnader sedan tidigare.

## 6. Fem år i sammandrag<sup>3</sup>

Fem år i sammandrag	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Prognos 2022/ utfall delår 2
<b>Verksamhet<sup>4</sup></b>					
<b>Antal unika personer som är ställföreträdare, totalt<sup>5</sup></b>	<b>1 641</b>	<b>1 576</b>	<b>1 569</b>	<b>1 603</b>	<b>1621</b>
varav andel kvinnor	59 %	58 %	59 %	58 %	58 %
varav andel män	41 %	42 %	41 %	42 %	42 %
<b>Antal gode män</b>	<b>755</b>	<b>754</b>	<b>737</b>	<b>736</b>	<b>746</b>
varav andel kvinnor	62%	62%	62%	61 %	59 %
varav andel män	38%	38%	38%	39 %	41 %
<b>Antal förvaltare</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>114</b>	<b>127</b>	<b>118</b>
varav andel kvinnor	54%	52%	50%	50 %	48 %
varav andel män	46%	48%	50%	50 %	52 %
varav förvaltare för samma person och akt (Förvaltare enl FB 11:7/God man enl FB 11:4)	25	30	34	44	
<b>Antal godmanskap och förvaltare för samma person och akt</b>			<b>(delår 2) 33</b>	<b>(delår 2) 40</b>	<b>43</b>
<b>Antal förmyndare</b>	<b>666</b>	<b>705</b>	<b>729</b>	<b>758</b>	<b>776</b>
varav andel kvinnor	56%	56%	56%	56 %	56 %
varav andel män	44%	44%	44%	44 %	44 %
<b>Antal särskilt förordnad vårdnadshavare</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>59</b>
varav andel kvinnor	63%	63%	62%	60 %	63 %
varav andel män	37%	37%	38%	40 %	37 %
<b>Antal ställföreträdarskap, totalt</b>	<b>2 175</b>	<b>2 224</b>	<b>2 295</b>	<b>2 418</b>	<b>2458</b>
varav godmanskap	1 133	1 132	1 171	1 235	1267
varav förvaltare	182	191	197	200	195
<b>Antal ställföreträdarskap/ställföreträdare</b>	<b>1,33</b>	<b>1,41</b>	<b>1,46</b>	<b>1,51</b>	<b>1,52</b>
<b>Antal begäran om entledigande under året</b>	<b>iu</b>	<b>136</b>	<b>138</b>	<b>146</b>	<b>82</b>
<b>varav entledigande beslutades inom tre månader (%)</b>	<b>iu</b>	<b>49%</b>	<b>17 %</b>	<b>19 %</b>	<b>31 %</b>

<sup>3</sup> I kolumnen längst till höger visas utfallet vid delår 2 för 2022. I övriga kolumner avser siffrorna utfallet vid 31/12, med undantag för de rutor där det står delår.

<sup>4</sup> Summan av antal gode män, förvaltare, förmyndare osv är större än antalet unika personer som är ställföreträdare, vilka ofta har fler uppdrag

<sup>5</sup> En person som är ställföreträdare kan ha fler och olika uppdrag/ställföreträdarskap. Summan av antal gode män, förvaltare, förmyndare osv är därför större än antalet unika personer som är ställföreträdare. Nyckeltalet tas ut från verksamhetssystemet och avser den uppgift som lämnas till länsstyrelsen för perioden 1/1 2021 – 31/12 2021.

Fem år i sammandrag	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Prognos 2022/ utfall delår 2
<b>Antal huvudmän, totalt<sup>6</sup></b>	<b>1 899</b>	<b>1 893</b>	<b>1 916</b>	<b>2 005</b>	<b>2037</b>
varav andel kvinnor	44%	44%	44%	45 %	46 %
varav andel män	56%	56%	56%	55 %	54 %
<b>Ekonomi</b>					
<b>Antal granskade redovisningar<sup>7</sup></b>	<b>1 645</b>	<b>1 630</b>	<b>1 602</b>	<b>1 548</b>	<b>732</b>
andel utan anmärkning	97%	97%	98%	99 %	99%
<b>Ekonomisk ramavvikelse, tkr</b>	<b>1 047</b>	<b>356</b>	<b>-258</b>	<b>-1 185</b>	<b>-400</b>
<b>Kostnad för överförmyndarnämnd/ ställföreträdarskap (exkl arvoden för stf)</b>	<b>8 490</b>	<b>7 255</b>	<b>7 776</b>	<b>7 880</b>	<b>8352</b>
<b>Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)</b>	<b>48/52</b>	<b>51/49</b>	<b>53/47</b>	<b>53/47</b>	<b>50/50</b>
<b>Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, antal</b>			<b>569</b>	<b>80</b>	<b>86</b>
<b>Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)</b>			<b>25 %</b>	<b>3,4 %</b>	<b>3,5 %</b>
<b>Anställda</b>					
<b>Antal tjänster i årsarbetstid</b>	<b>14,0</b>	<b>16,0</b>	<b>15,2</b>	<b>17,0</b>	<b>17,0</b>
<b>Antal tillsvidareanställda, årsarbetare</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>15</b>
varav antal kvinnor	6	10	12	15	13
varav antal män	2	1	0	1	2
<b>Antal visstidsanställda, årsarbetare</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3,2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
varav antal kvinnor	6	3	1	1	2
varav antal män	0	2	2,2	0	0
<b>Antal timavlönade, årsarbetare</b>	<b>1,20</b>	<b>1,40</b>	<b>0,10</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Befolkning</b>					
<b>Totalt antal invånare, Örebro kommun</b>	<b>153 367</b>	<b>155 696</b>	<b>156 361</b>	<b>156 965<sup>8</sup></b>	<b>156 971</b>
varav antal kvinnor	77 360	78 468	78 771	79 095	<b>79 087</b>
varav antal män	76 007	77 228	77 590	77 870	77 884

<sup>6</sup> En huvudman kan ha fler anordnanden och ställföreträdare

<sup>7</sup> Nyckeltalet tas ut från verksamhetssystemet och avser den uppgift som lämnas till länsstyrelsen för perioden 1/1 2021 – 31/12 2021. Mätproblem har gjort att det i tidigare redovisningar uppgetts felaktiga nyckeltal. Korrigeringar har gjorts för tidigare år i denna tabell.

<sup>8</sup> Siffran togs fram från FB Webb 2022-01-14 och får ses som en preliminär siffra för 2021.



## 7. Bilagor

### 7.1 Månadsrapport januari-augusti 2022

Överförmyndarnämnden REN/ Kostnadsslag	Bokslut 2021	Budget 2022	Budget jan- aug	Utfall 2022 jan- aug	Bud- Utfall	Utf/Bu	Prognos 2022	Prognos- budget	Kommentar
<b>670001 Nämnd</b>									
Personalkostnader	-304	-325	-217	-218	-1	100,5%	-325	0	Arvoden nämndledamöter.
Utbildning	0	-25	-17	0	17	0,0%	-25	0	
Övriga kostnader	-34	-38	-25	-24	2	92,9%	-38	0	Kostnad ipads
<b>Summa</b>	<b>-338</b>	<b>-388</b>	<b>-259</b>	<b>-241</b>	<b>17</b>	<b>93,3%</b>	<b>-388</b>	<b>0</b>	<b>Summa nämndens kostnader</b>
<b>670002 Kansli</b>									
Intäkter	54	0	0	85	85		0	0	Statsbidrag ensamkommande barn och anvisningsschablon.Budget ligger under ställföreträdare
Övriga intäkter	79	6	4	45	41		6	0	Personalens kaffeavdrag. Statsbidrag sjuklöner
Personalkostnader	-9 951	-10 279	-6 728	-5 844	884	86,9%	-9 145	1134	Kansliet personal
Lokalhyror	-373	-380	-253	-255	-2	100,6%	-380	0	Hyra kansliet
Utbildning	-20	-75	-50	-35	15	69,9%	-75	0	
Övriga kostnader	-722	-698	-465	-1 385	-920	297,7%	-1 678	-980	Kostnader för Porto och Wärna Go. Konsultchef
<b>Summa</b>	<b>-10 931</b>	<b>-11 426</b>	<b>-7 493</b>	<b>-7 390</b>	<b>103</b>	<b>98,6%</b>	<b>-11 272</b>	<b>154</b>	<b>Summa kansliets kostnader</b>
<b>670003 Ställföreträdare</b>									
Intäkter	7 230	7 600	5 067	5 183	116	102,3%	8 053	453	Intäkt från huvudmän.
Intäkter statsbidrag	82	150	100	127	27	127,2%	230	80	Ensamkommande barn
Övriga intäkter	25	0	0	0	0		0	0	
Arvode	-14 597	-15 218	-11 109	-10 074	1 035	90,7%	-15 805	-587	Arvodkostnader till ställföreträdare
Resor och språktolk	-3	0	0	-2	-2		-15	-15	
Övriga kostnader	-188	-160	-107	-214	-108	201,0%	-645	-485	Kostnader för Optio m.m.
<b>Summa</b>	<b>-7 451</b>	<b>-7 628</b>	<b>-6 049</b>	<b>-4 981</b>	<b>1 068</b>	<b>82,3%</b>	<b>-8 182</b>	<b>-554</b>	<b>Summa arvodeskostnad</b>
<b>670008 REMO</b>									
Intäkter	0	0	0	0	0			0	Söka, hitta och behålla uppdragstagare.
Kostnader	-123	-152	-101	-34	67	33,9%	-152	0	Finansiering genom ramanslag 2022.
<b>Summa</b>	<b>-123</b>	<b>-152</b>	<b>-101</b>	<b>-34</b>	<b>67</b>	<b>22,6%</b>	<b>-152</b>	<b>0</b>	<b>Summa REMO</b>
<b>670010 Planeringsreserv</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>		<b>Summa Planeringsreserv</b>
<b>Totalt</b>	<b>-18 843</b>	<b>-19 594</b>	<b>-13 902</b>	<b>-12 646</b>	<b>1 256</b>	<b>91,0%</b>	<b>-19 994</b>	<b>-400</b>	<b>Totalt</b>

### 7.2 Månadsstatistik

#### Verksamhetsmätt - Överförmyndarnämnden

Mått	aug-21	apr-22	maj-22	jun-22	jul-22	aug-22	Beskrivning
<b>Verksamhet</b>							
<b>Antal ställföreträdare totalt</b>	<b>1 601</b>	<b>1 611</b>	<b>1 612</b>	<b>1 632</b>	<b>1 639</b>	<b>1 621</b>	Antal personer som är registrerade aktiva ställföreträdare den sista dagen i redovisad månad
varav kvinnor	941	938	938	945	948	936	
varav män	660	673	674	687	691	685	
medelålder	52	52	52	52	52	51	
antal som är 75 år eller äldre	120	131	130	128	126	101	alla som fyller 75 under året ingår här
<b>Antal ställföreträdarskap totalt</b>	<b>2 375</b>	<b>2 452</b>	<b>2 445</b>	<b>2 459</b>	<b>2 476</b>	<b>2 458</b>	Antal aktiva ställföreträdarskap (uppdrag) av alla slag den sista dagen i redovisad månad
varav antal godmanskap	1 214	1 251	1 239	1 241	1 251	1 267	Som ovan med uppdraget god man
varav antal förvaltarskap	200	203	198	195	194	195	Som ovan med uppdraget förvaltare
varav övriga	961	998	1 008	1 023	1 031	996	
<b>Antal huvudmän totalt</b>	<b>1 960</b>	<b>2 020</b>	<b>2 020</b>	<b>2 033</b>	<b>2 045</b>	<b>2 037</b>	Antalet personer som har någon förordnad ställföreträdare den sista dagen i redovisad månad
varav med särskilt förordnad vårdnadshavare	54	51	48	53	54	51	
varav ensamkommande barn	15	15	15	20	22	24	
<b>Antal ärenden under utredning</b>	<b>79</b>	<b>94</b>	<b>99</b>	<b>104</b>	<b>97</b>	<b>98</b>	Antalet ärenden under uppläggning samt ansökningar till tingsrätten sista dagen i månaden
Genomsnittlig handläggningstid	98	37	77	51	83	57	Genomsnittlig tid i dagar
<b>Antal färdiggranskade årsräkningar</b>	<b>21</b>	<b>115</b>	<b>121</b>	<b>125</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	
<b>Antal färdiggranskade sluträkningar</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	