

Verksamhetsplan med budget 2024

Överförmyndarnämnden

Beslutad av Överförmyndarnämnden, den 9 november 2023

Innehåll

1. Förslag till beslut.....	1
Ordförandes inledning	2
2 Nämndens planering.....	3
2.1 Verksamhetens styrkor och utvecklingsområden	3
2.2 Verksamhetsåret 2024	3
2.3 Förväntad utveckling 2025–2027	4
3 Reglemente och styrregler.....	5
3.1 Uppdrag enligt reglemente.....	5
3.2 Nämndens egna styrregler	5
4. Planering av nämndens verksamhet och utveckling.....	6
4.1 Utgångspunkter för Örebro kommuns verksamhet	7
4.2 Strategiska områden	10
Lärande, utbildning och arbetsmarknad	10
Ett tryggt Örebro genom livet	11
Ett hållbart och växande Örebro	12
4.3 Övriga mål och uppdrag.....	13
5 Planering för nämndens resurser	14
5.1 Ekonomi.....	14
5.1.1 Överförmyndarnämndens samlade ekonomi.....	14
5.1.2 Politiska prioriteringar	16
Bilaga 1 Översikt över verksamhetens utveckling.....	18
Bilaga 2 Nämndens organisation	20
Bilaga 3 Beslutade åtgärder	21

1. Förslag till beslut

Verksamhetsplan med budget 2024 är Överförmyndarnämndens främsta styrmedel för sin verksamhet. I verksamhetsplanen redovisar nämnden vad som ska göras för att säkra grunduppdraget och nämndens bidrag till de strategiska målen som finns i Övergripande strategier och budget för Örebro kommun. Under 2024 kommer nämnden fortsätta att lägga stor vikt vid utvecklingsarbete med åtta identifierade fokusområden.

Kansliets förslag till Överförmyndarnämnden

1. För att säkra nämndens grunduppdrag och att på sikt nå en ekonomi i balans ger nämnden verksamhetschefen i uppdrag att fortsätta med den tillfälliga utökningen av bemanningen under 2024 med 2,0 tjänster.
2. För att säkra nämndens grunduppdrag och att på sikt nå en ekonomi i balans ger nämnden verksamhetschefen i uppdrag att sörja för personalens och ställföreträdarnas kompetensutveckling i tillräcklig omfattning, med ytterligare sammanlagt 300 tkr under 2024.
3. Överförmyndarnämnden hemställer hos Kommunfullmäktige att 100 tkr avsätts i investeringsbudget för nämnden inför 2025.
4. Verksamhetsplan med budget 2024 för Överförmyndarnämnden fastställs.
5. Verksamhetsplan med budget 2024 överlämnas till Kommunfullmäktige för kännedom.

Ordförandes inledning

Örebro kommuns Överförmyndarverksamhet har, trots att det är en av kommunens minsta verksamheter, ett otroligt viktigt uppdrag som berör en ökande andel invånare utifrån ett flertal lagstiftningar.

Nämndens ansvar är att utreda behov av, rekrytera och utöva tillsyn av ställföreträdarskap samt erbjuda stöd åt ställföreträdare. Utifrån nämnda ansvarsområde är nämnden ansvarig för att arbeta för en långsiktigt hållbar utveckling i Örebro kommun.

Överförmyndarverksamheten fortsätter under 2024 det utvecklingsuppdrag som inleddes under 2023. Det handlar exempelvis om ett utökat stöd till ställföreträdare och rekrytering av nya ideella ställföreträdare, en inriktning på huvudmännens behov samt att personalen ges de bästa av förutsättningar för en trygg och säker arbetsmiljö. Andra viktiga fokus för 2024 är en fortsatt satsning på kompetensutveckling för att ge personalen de rätta verktygen och kunskaperna för de allt mer komplicerade ärendena samt att utöka samverkan med andra aktörer, både inom Örebro kommun men även Regionens verksamheter, näringsliv och det civila samhället.

Frågan om på vilket sätt Ställföreträdarutredningens förslag kommer att påverka verksamheten är fortfarande en osäkerhetsfaktor för nämnden och förvaltningen. Frågan ligger utanför vårt kommunala mandat men är något som behöver bevakas då förslagen, som övervägande upplevs positiva av verksamheten, kan komma att påverka både budget och inriktning framleds.

Vi i den politiska majoriteten ser med tillförsikt fram emot ett år där vi tillsammans med nämnden och förvaltningen kommer att arbeta i enlighet med kommunfullmäktiges mål och budget för verksamheten - med fokus på ställföreträdare, huvudmän och anställda.

Ulf Södersten (M)
Ordförande

Tina Fingal Swens (C)
Vice ordförande

Britten Uhlin (S)
Ledamot

2 Nämndens planering

2.1 Verksamhetens styrkor och utvecklingsområden

Överförmyndarnämnden är en av Örebro kommuns minsta verksamheter, sett till verksamhetsbudget och antalet medarbetare. Just "litenheten" med få antal medarbetare utgör en begränsning i synnerhet när det gäller att bidra till utveckling av kommunens verksamhetsmål. Sårbarheten i att vara ett litet kansli gör att det är svårt att hinna med alla utvecklingsuppdrag och fortfarande hålla hög kvalitet i grunduppdraget. Samtidigt kan litenheten vara en styrka, då det jämfört med andra större verksamheter blir lättare att ställa om och anpassa verksamheten till förändrade förutsättningar.

Det finns behov av utveckling inom en rad områden. Det är viktigt att ge ställföreträdare ökade möjligheter att lyckas i sina uppdrag genom rätt stöd från kansliet, att huvudmännen får sina behov tillgodosedda och att personalen ges bättre förutsättningar för en kvalitativ handläggning. Den tillfälliga utökningen av personal samt en permanent utökning av medel för kompetensutveckling, är helt nödvändiga för att kunna genomföra utvecklingsarbetet. Dessa poster har dock varit ofinansierade under 2023. För nämnden är det inte ett alternativ att avstå den tillfälliga utökningen, då det skulle bli alltför stora konsekvenser för huvudmännen, ställföreträdarna och personalen, inte minst ur ett rättssäkerhetsperspektiv och arbetsmiljömässigt. Om nämndens ram inte utökas tillfälligt under 2024 innebär detta att nämnden måste lägga en budget som inte är i balans.

Verksamhetens främsta styrka är den positiva anda som finns hos personalen gällande det utvecklingsarbete som påbörjats trots att de vet att det blir en jobbig tid framåt med mycket förändringar.

2.2 Verksamhetsåret 2024

Fokusområden för verksamhetsutveckling

Verksamheten har identifierat och fastställt åtta fokusområden för sitt utvecklingsarbete. Verksamheten kommer att fortsätta med dessa fokusområden även 2024. För dessa redogörs kort nedan:

1. **Förändringar i arbetssätt och fördelning av ärenden.** Ett ärende ska inte byta handläggare utan en handläggare håller kvar sitt ärende. Förväntad effekt är att det blir mer effektivt och tidsbesparande.
2. **Kompetensutveckling.** Personalen har en god grundkompetens, men behöver få kompetensutveckling för att ha rätt förutsättningar att klara av de komplicerade ärenden som de handlägger. Det rör sig både om externa utbildningar, revidering av rutiner och intern kompetensutveckling och kompetensöverföring från erfaren till ny personal. För att kunna hålla rätt nivå på kompetensen behövs ramtillskott med 150 tkr även för 2024.
3. **Samverkan.** Verksamheten behöver samverka med andra aktörer så som myndigheter, föreningar, andra överförmyndare och ställföreträdare. Detta behövs för att kunna förbättra förutsättningarna för personal, ställföreträdare och huvudmän. Under hösten har erfarna ställföreträdare bjudits in till dialog för att berätta vad de tycker behöver förbättras för att de ska kunna bedriva sina uppdrag på ett bra sätt.
4. **Ställföreträdarens kompetens.** Ställföreträdarna har inte fått löpande utbildning under flera år. Flera ställföreträdare har inte tillräcklig kompetens i hur de ska

redovisa. Det kommer att bli fyra tillfällen för redovisningsutbildningar på plats och därutöver några tillfällen för utbildning på distans. Det planeras också för tema-utbildningar. För att kunna komma ifatt med kompetensutbildning för ställföreträdare behövs ramtillskott med 150 tkr även för 2024.

5. **Tillgänglighet.** Kansliets tillgänglighet behöver förbättras.
6. **Rekrytering av ställföreträdare.** Det är svårt för samtliga kommuner att rekrytera ställföreträdare, men verksamheten behöver göra vad den kan för att det ska bli mer attraktivt att ta ett uppdrag. Utveckling inom de övriga fokusområdena kan bidra till att det blir lättare att rekrytera ställföreträdare.
7. **Digitalisering.** Nämnden behöver ställa om och digitalisera fysiska personakter, då det i dagsläget finns mycket fysiska handlingar. Verksamheten behöver bli så digital som möjligt, av flera anledningar, bland annat för att öka möjligheterna till att kunna rekrytera yngre ställföreträdare, för att personalen ska kunna jobba på distans, och för att det saknas lokalutrymme för en växande handlingsmängd. För detta behövs en digital färdplan.
8. **Nämndarbetet har utvecklats under 2023.** Fokus under 2024 blir kompetensutveckling för nämndens ledamöter.

2.3 Förväntad utveckling 2025–2027

Utvecklingsarbetet som nämnts ovan är ett långsiktigt arbete som kommer att fortsätta att bedrivas under 2024 och framåt.

Ökat antal komplexa ärenden – en nationell trend

Under de senaste tio åren har det varit en nationell trend av att flera ärenden har blivit mer komplexa och även att *andelen* komplexa ärenden ökar. Den finns inget som tyder på något annat än att denna utveckling kommer att fortsätta. Utvecklingen får följderna av att kostnaderna för arvoden ökar, då ett komplext ärende har en högre arvodesnivå än andra ”vanliga” ärenden. Detta gäller både för ideella ställföreträdare och för de professionella, dvs ärenden där kommunen har anlitat företag för ställföreträdaruppdraget. Utvecklingen med högre kostnader för arvoden är nödvändig att ha med under budgetberedning inför 2024 och 2025 års ekonomiska ramar.

Ställföreträdarutredningen

En statlig utredning 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 om 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. En ökad personalstyrka får även lokalmässiga konsekvenser, då nuvarande lokalyta inte kommer att räcka.

Behov av investeringsmedel 2025

Verksamhetschef har identifierat ett behov av investering av kopiator. En ny behöver införskaffas under 2025 och nämnden behöver därför begära en investeringsbudget på 100 tkr för 2025.

3 Reglemente och styrregler

3.1 Uppdrag enligt reglemente

Överförmyndarnämnden fullgör, dels överförmyndares uppgifter enligt föräldrabalken, dels de uppgifter i övrigt som enligt författning handhas av överförmyndare eller överförmyndarnämnd. Överförmyndarnämnden har inom sitt verksamhetsområde ett arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar. Nämnden ansvarar inom sitt kompetensområde för att arbeta för en långsiktigt hållbar utveckling i Örebro kommun.

Överförmyndarnämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de styrdokument, förutsättningar och den medelsanvisning som Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen har bestämt, de föreskrifter som kan finnas i lag eller förordning samt bestämmelser i nämndens reglemente. Nämnden ansvarar för att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Överförmyndarnämnden ska rapportera till Kommunfullmäktige hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är under budgetåret.

Nämndens huvuduppdrag kan sammanfattas i tre punkter:

- Utredda om behovet av ställföreträdarskap.
- Utföra myndighetsutövning;
 - Rekrytera ställföreträdare.
 - Tillsyna ställföreträdare.
- Ge stöd till ställföreträdare.

Nämndens reglemente läggs som bilaga till denna verksamhetsplan.

3.2 Nämndens egna styrregler

Överförmyndarnämnden har en servicegaranti som lyder:

”Gode män och förvaltare som önskar lämna sitt uppdrag bör entledigas inom tre månader från det att begäran inkommit.”

Överförmyndarnämnden i Örebro har riktlinje för arvoden och ersättningar till ställföreträdare (god man, förvaltare och förmyndare). Dessa har sin grund i föräldrabalken och riktlinjerna bygger huvudsakligen på rekommendationer från Sveriges kommuner och regioner (SKR). Riktlinjen tydliggör hur uppdragen arvoderas och vilken nivå som arvodet bör ligga på. Överförmyndarkansliet gör en individuell prövning av begäran om arvode där hänsyn tas till uppdragets svårighetsgrad grundat på ställföreträdarens redogörelse av uppdraget. Överförmyndarnämnden har även en särskild riktlinje för arvoden till gode män för ensamkommande barn.

4. Planering av nämndens verksamhet och utveckling

Överförmyndarnämnden har ansvar för att inom sitt verksamhetsområde

- säkerställa att grunduppdraget enligt nämndreglementet utförs,
- bidra till utveckling inom Kommunfullmäktiges strategiska mål i Övergripande strategier och budget (ÖSB),
- arbeta med en systematisk kvalitetsutveckling av kommunens verksamhet och
- upprätthålla god ekonomisk hushållning. Vid konflikt mellan ekonomi och verksamhet, är det ekonomin som utgör gränsen för verksamhetens omfattning.

Detta utförs i enlighet med den politiska ambitionen och de principer som ÖSB förmedlar.

I denna verksamhetsplan redovisas vad som ska åstadkommas för att säkra grunduppdraget och nämndens bidrag till de strategiska målen.

Till respektive strategiskt mål fastställs 1–3 nämndmål. Vidare beslutas vilka mätbara indikatorer som är kopplade till respektive nämndmål. I samband med att mål och indikatorer fastställs, fastställs också nivåer för måluppfyllelse. Om ett nämndmål *inte* är mätbart tydliggörs hur bedömningen av måluppfyllelse ska göras.

För varje mål som nämnden har huvudansvar för eller kan bidra till, görs en bedömning av om och i så fall hur samverkan med andra nämnder, bolag eller externa aktörer bör bedrivas för bättre effekt.

Kommunfullmäktige har fastställt 19 strategiska mål, Överförmyndarnämnden berörs av 6 av dessa. Av de 19 strategiska målen är 8 definierade som mål av betydelse för god ekonomisk hushållning (GEH-mål). Överförmyndarnämnden berörs av 2 av GEH-målen. Uppföljning av samtliga mål sker dels i samband med delårsrapport med prognos 2, dels i samband med årsberättelsen.

Utöver de strategiska målen har Kommunfullmäktige fastställt ett antal uppdrag. Uppdragen ska påbörjas, och om möjligt avslutas, under 2024. I samband med delårsrapporter och årsberättelse redovisas status på de uppdrag nämnden har ansvar för. Motsvarande redovisning sker också avseende uppdrag från 2023 som fortfarande är aktuella.

4.1 Utgångspunkter för Örebro kommuns verksamhet

I detta avsnitt redovisas nämndens egna mål som är relaterade till de två strategiska mål som utgör utgångspunkter för Örebro kommuns verksamhet.

Mål utifrån Kommunfullmäktiges strategiska mål

Strategiskt mål 1: Varje nämnd ska ha en ekonomi i balans och dess verksamheter ska bidra till en god ekonomisk hushållning

Nämndmål: Nämnden och dess verksamhet ska under 2024 verka för en utveckling som innebär att nämndens kostnader som är påverkansbara framgent inte ska avvika negativt mot budget

Arvodeskostnaderna för ställföreträdare är varken styrbara eller kända i förväg för Överförmyndarnämnden. Det är först vid granskning av årsräkningen som ärendets storlek framträder samt om det är huvudmannen själv eller kommunen som ska stå för arvodet. Förvaltarenheten finansieras av dels ett ramanslag (under 2023 800 tkr), dels med arvoden från Överförmyndarnämnden. I de fall ett underskott uppstår, ska medel överföras från Överförmyndarnämnden till förvaltarenhetens budget, enligt nu gällande avtal. Trots detta har inte Överförmyndarnämnden någon möjlighet att påverka antalet ärenden som förvaltarenheten tar. Detta innebär att finansieringen av förvaltarenhetens eventuella underskott helt ligger utanför Överförmyndarnämndens kontroll, på samma sätt som arvodeskostnaderna gör.

Verksamhetschefen har inför 2023 års verksamhetsår fört dialog med kommundirektören och Kommunstyrelsens ordförande om nämndens förutsättningar och de stora utvecklingsbehov som finns i verksamheten. Utvecklingsarbetet med 8 fokusområden är helt och hållet avhängigt en tillfällig utökning under 2023 och 2024 med 2,0 tjänster samt en permanent utökning av medel för kompetensutveckling av personalen och ställföreträdarna med sammanlagt 300 tkr per år. Kommundirektören har meddelat att det inte blir en utökad budgetram, men att det finns förståelse för att satsningarna behöver göras. Nämnden kommer alltså, utifrån förutsättningar med förvaltarenheten, arvoden, behov av tillfällig utökning av personal samt behov av kompetensutveckling, inte att klara av att hålla en budget i balans. Satsningarna och utvecklingsarbetet är dock nödvändiga för att säkra grunduppdraget och viktiga steg för att på sikt hamna i ett läge där nämndens kostnader som är påverkansbara för nämnden inte avviker negativt mot budget, och således bidrar nämnden till god ekonomisk hushållning.

Överförmyndarnämnden har därför, inom KF-målet om budget i balans och bidragande till god ekonomisk hushållning, valt formuleringen ovan som nämndens egna mål.

Tabell: Indikatorer.

Indikatorer för mätning av måluppfyllelse	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Målvärde 2024
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	-1 185	-876	-2 251	-1 986
Ekonomisk ramavvikelse exkl REN för ställföreträdare	-278	99	-1 000	-1 697
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	9 %	8 %	6 %	-
Kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträdarskap, i kronor (exkl arvoden)	7 880	8 328	5 752 ¹	Oförändrat

Den samlade måluppfyllelsen bedöms samlat utifrån indikatorerna. Indikator 3, ”Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut” inverkar på resultatet så till vida att nämndens kostnader för arvoden blir mindre ju fler som väljer att avstå arvode. Här ses en minskning från tidigare. Detta är dock inget som nämnden kan påverka och därför är det inte relevant att sätta ett målvärde, även om det är önskvärt att kostnaderna för arvode minskar.

Strategiskt mål 2: Örebro kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en trygg och säker arbetsmiljö * GEH-mål

Nämndmål: Personalen ska känna en trygghet i att de har den arbetsledning och kompetens som krävs för uppdraget.

Under 2023 har förändringar gjorts i arbetsätt och fördelning av ärenden, för att skapa mer effektivitet och spara tid. Förändringarna bedöms vara nödvändiga som en del av en helhet för förbättrade förutsättningar för både personal och ställföreträdare. Personalen har en god grundkompetens, men behöver få kompetensutveckling för att ha rätt förutsättningar att klara av de komplicerade ärenden som de handlägger. Under 2023 har personalen gått ett flertal interna och externa utbildningar och denna kompetensutveckling behöver fortsätta under 2024. Revidering av rutiner påbörjas under 2023 som en del i kvalitetssäkringen vilket även kommer underlätta för personalen i det dagliga arbetet, även det behöver fortsätta under 2024. Den budgetpost som funnits om 50 tkr för kompetensutveckling är inte tillräcklig. Nämnden har beslutat att satsa på att kompetensutveckla personalen vilket kräver en utökning av ramen med 150 tkr. Satsningen på kompetensutveckling i den här storleksordningen är nödvändig och ett resultat av att det under flera år har varit en otillräcklig kompetensutveckling, men även otillräcklig kompetensöverföring från erfaren personal till ny personal i takt med att erfaren personal har lämnat verksamheten.

Tabell: Indikatorer.

Indikatorer för mätning av måluppfyllelse	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Målvärde 2024
Andelen positiva svar på påståendet i medarbetarenkäten: ”Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete”	85 %	73 %	-	90 %
Andelen positiva svar på påståendet i medarbetarenkäten: ”Min närmaste chef	46 %	89 %	-	75 %

¹ Utfall 2023-08-31

ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete”				
--	--	--	--	--

Resultatet av dessa två indikatorer presenteras i samband med resultatet av kommunens medarbetarenkät och kommer att vara en del i den samlade bedömningen av hur väl nämnden uppfyller målet. Hur nämndens verksamhet har jobbat med arbetsmiljö, kompetensutveckling, ärendefördelning och olika aktiviteter spelar stor roll för huruvida målet kan betraktas som uppfyllt eller inte. När verksamhetsplan 2024 skrivs har resultat från medarbetarenkäten för 2023 ännu inte presenterats och det går i det läget inte att göra en prognos över 2023 års resultat.

Uppdrag 2024

- Varje nämnd skall upprätta en kompetensförsörjningsplan för sitt ansvarsområde. Uppföljning av planens verkställande ska ske i nämndens ordinarie uppföljningsarbete.

4.2 Strategiska områden

Lärande, utbildning och arbetsmarknad

I detta avsnitt redovisas nämndens egna mål som är relaterade till de strategiska målen. Överförmyndarnämnden berörs av inom området Lärande, utbildning och arbetsmarknad.

Mål utifrån Kommunfullmäktiges strategiska mål

Strategiskt mål 5: Det ska råda nolltolerans mot mobbing och kränkande behandling

Nämndmål: Under 2024 ska nämndens verksamhet ha ställt upp mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Ingen ska behöva utsättas för mobbing och kränkande behandling. Om det ändå inträffar är det viktigt att medarbetarna har information om och känner sig trygg med att kunna anmäla och berätta för chef, HR-avdelning eller någon annan hen har förtroende för. Lika viktigt är det att jobba förebyggande för att minska risken för att mobbing och kränkningar uppstår på arbetsplatsen. Att utveckla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön syftar till att främja hälsa och motverka ohälsa inom områdena arbetsbelastning, arbetstidens förläggning och kränkande särbehandling. I skrivande stund saknas mål för kansliets organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Detta skulle ha tagits fram under 2023 men andra åtgärder kopplade till arbetsmiljö har behövt prioriteras under året. Därför kvarstår målet till 2024.

Tabell: Indikatorer.

Indikatorer för mätning av måluppfyllelse	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Målvärde 2024
Mål har under 2023 tagits fram för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.	-	-	Nej	Ja
Andelen positiva svar på påståendet i medarbetarenkäten: ”Jag är insatt i min arbetsplats mål”.	69 %	67 %	-	75 %
Andelen positiva svar på påståendet i medarbetarenkäten: ”Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt”.	31 %	17 %	-	50 %

Resultatet av dessa tre indikatorer presenteras i samband med resultatet av kommunens medarbetarenkät och kommer att vara en del i den samlade bedömningen av hur väl nämnden uppfyller målet. *Hur* nämndens verksamhet har jobbat med arbetsmiljö och olika aktiviteter spelar stor roll för huruvida målet kan betraktas som uppfyllt eller inte. När verksamhetsplan 2024 skrivs har resultat från medarbetarenkäten för 2023 ännu inte presenterats och det går i det läget inte att göra en prognos över 2023 års resultat.

Ett tryggt Örebro genom livet

I detta avsnitt redovisas nämndens egna mål som är relaterade till de strategiska målen. Överförmyndarnämnden berörs av inom området Ett tryggt Örebro genom hela livet.

Mål utifrån Kommunfullmäktiges strategiska mål

Strategiskt mål 8: Örebro kommun ska bidra till att minska utanförskapet, den psykiska ohälsan och den sociala utsattheten

Nämndmål: Under 2024 ska Överförmyndarkansliet haft minst 8 st samverkansmöten med olika kommunala, regionala, privata och ideella verksamheter som möter personer som har eller kan behöva god man eller förvaltare.

Överförmyndarnämnden har inlett samverkan med flera verksamheter både inom och utanför kommunens organisatoriska gränser. Informationsutbyte och samverkan behöver fortsatt under 2024 vara ett prioriterat utvecklingsområde. Det är 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. Inte minst gäller det vård och omsorg, verksamheter som riktas till personer med funktionsvariation och verksamheter inom IFO.

Tabell: Indikatorer.

Indikatorer för mätning av måluppfyllelse	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Målvärde 2024
Antal genomförda samverkansmöten	-	-	6	8

Resultatet av indikatorn kommer att vara en del i den samlade bedömningen av hur väl nämnden uppfyller målet. *Hur* nämndens verksamhet har jobbat med samverkan med andra aktörer spelar stor roll för huruvida målet kan betraktas som uppfyllt eller inte.

Ett hållbart och växande Örebro

I detta avsnitt redovisas nämndens egna mål som är relaterade till de strategiska målen. Överförmyndarnämnden berörs av inom området Ett hållbart växande Örebro. Avsnittet avslutas med en beskrivning av riktade uppdrag från Kommunfullmäktige.

Mål utifrån Kommunfullmäktiges strategiska mål

Strategiskt mål 16: Inom Örebro kommunkoncern ska energieffektiviseringen öka * GEH-mål

Aktivitet: Medarbetarna ska tillsammans under 2024 ha gått igenom och dokumenterat i Miljöchecklistan. Miljöchecklistan är ett stöd som vänder sig till verksamheter på enhetsnivå inom Örebro kommun. Checklistans syfte är att stötta verksamheten att identifiera och prioritera det egna miljöarbetet.² Detta ska vara genomfört senast vid 2024 års utgång.

² [En ekologiskt hållbar verksamhet - intranät \(orebro.se\)](#)

4.3 Övriga mål och uppdrag

Dagens förutsättningar för Förvaltarenheten leder till svårigheter för Överförmyndarnämnden att hålla en budget i balans. **Nämnden uppdrar därför till verksamhetschefen att föra diskussion med Kommundirektören om förutsättningar för Förvaltarenheten och vad som behöver förändras för att komplexa ärenden ska kunna hanteras samtidigt som nämnden får bättre rådighet över sin egen budget.**

Behovet av utbildning om våld i nära relation (VINR) för personal och nämndens politiker har lyfts med centrala resurser på Kommunledningsförvaltningen 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 utbildning att ta del av, varken från kommunen eller andra aktörer med kompetens i VINR-frågor.

Överförmyndarnämnden ger verksamhetschefen i uppdrag att, om det är möjligt, låta kunskap om våld i nära relation vara ett inslag i såväl ställföreträdarnas kompetensutveckling, som nämndens och personalens.

Digitaliseringen är en nödvändighet för att slippa hantera den pappersmängd som görs idag. Med en stor pappershantering krävs också viss yta för arkiv. Myndighetsutövningen och den sekretess som råder ställer höga krav på lokalerna. T ex är det omöjligt att bedriva verksamheten i lokaler med aktivitetsbaserat arbetssätt eller tillsammans med andra om det finns risk att samtala om och med huvudmän, anhöriga och ställföreträdare riskerar att överhöras av annan personal utanför verksamheten. Arkivbehov, myndighetsutövning och sekretess är viktiga faktorer i planeringen för **verksamhetens lokalisering.**

5 Planering för nämndens resurser

Nämnden är ansvarig för den verksamhet som bedrivs och att de resurser som Kommunfullmäktige tilldelat i budgeten används på så sätt att målen för verksamheten uppnås. Vid konflikt mellan ekonomi och verksamhet, är det ekonomin som utgör gränsen för verksamhetens omfattning. Nämnder har, utöver vad som anges i anvisningar från Kommunstyrelsen, alltid ett ansvar att på eget initiativ informera Kommunstyrelsen om förändrade förutsättningar eller händelser som kan vara av betydelse för den kommunövergripande uppföljningen och styrningen av verksamheten. För att uppnå god ekonomisk hushållning krävs god planering av varje nämnds resurser. I detta kapitel redogörs för resursen ekonomi. Övriga resurser (kompetensförsörjning, lokalförsörjning och digitalisering) beskrivs i kapitel 4.

5.1 Ekonomi

I kapitel 4, under ”Utgångspunkter för Örebro kommuns verksamhet” sammanfattas planeringen för hur nämnden ska bidra till effektivitet genom en god ekonomisk hushållning av kommunens resurser. I det här avsnittet redogör nämnden för det kommande verksamhetsårets ekonomiska förutsättningar.

Ramen för Överförmyndarnämnden under 2024 beslutades av Kommunstyrelsen och presenteras i tabellen nedan. Belopp i tusentals kronor.

Överförmyndarnämnd	Budget 2024
Utgående ram 2023	19 917
Löneöverhäng, jan-mars 2024	68
Ökad PO-pålägg 1,22%-enheter	94
Fördelat effektiviseringskrav	-1
Budgetram 2024	20 078

Belopp i tusentals kronor (tkr)

Överförmyndarnämndens totala budgetram för 2024 uppgår till 20 078 tkr och förändringarna som har tagits syn till specificeras i tabellen ovan. Justeringar som har tagits hänsyn till i samband med beslut om budgetramen inför 2024 är löneöverhäng som motsvarar tre månaders löneutfall och en förväntad ökning på personalomkostnadspålägget på totalt 162 tkr. I nämndens ram fördelades även ett effektiviseringskrav som minskar budgetramen med 1 tkr.

5.1.1 Överförmyndarnämndens samlade ekonomi

Överförmyndarnämndens interna budget för 2024 fördelas på intäkter och kostnadsslag enligt tabellen nedan, belopp i tusentals kronor.

Verksamheten får statsbidrag i form av ett engångsbelopp för varje nytt tillkommande ärende av ensamkommande barn och barn med behov av särskilt förordnad vårdnadshavare. Dessa intäkter är beroende av att det inkommer nya ärenden, vilket innebär en osäkerhet i hur stora dessa belopp kommer att bli under 2024. Då antalet

ärenden successivt har minskat de senaste åren budgeteras lägre intäkter i form av dessa statsbidrag.

SUM KONTOGRUPP	Utfall				
	Bokslut 2022	t.om okt 2023	Budget 2023	Prognos 2023	Budget 2024
3 Intäkter	8 133	8 481	8 127	8 145	8 098
4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-932	-553	-387	-1 077	-693
5 Personalkostnader	-25 316	-23 528	-25 988	-27 511	-27 852
6A Lokalhyror	-384	-352	-533	-460	-430
6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-248	-195	-288	-293	-297
7 Övriga kostnader	-1 702	-582	-848	-972	-890
	-20 451	-16 728	-19 917	-22 168	-22 064
	-20 451	-16 728	-19 917	-22 168	-22 064

Den interna fördelningen av budgeten mellan de olika redovisningsnivåerna för Överförmyndarnämnden visas i tabellen nedan, belopp i tusentalskronor.

REN	Utfall				
	Bokslut 2022	t.om okt 2023	Budget 2023	Prognos 2023	Budget 2024
670001 Nämnd	-367	-307	-388	-312	-389
670002 Kansli	-11 393	-10 691	-12 152	-13 227	-13 828
670003 Ställföreträdare	-8 603	-5 648	-7 225	-8 476	-7 695
670008 REMO	-87	-83	-152	-152	-152
	-20 451	-16 728	-19 917	-22 168	-22 064

Nämndens verksamhet

Nämndens budget för 2024 är i stort sett oförändrad jämfört med 2023. Ett begränsat utrymme för kompetensförsörjning finns att nyttja i paritet med budgetposten som var avsedd för 2023.

Kansliets verksamhet

I anslutning till verksamhetsplanen som fastställdes inför år 2023 framkom behovet av att utöka bemanningen med ytterligare 2,0 årsarbetare och öka medlen för kompetensutveckling av personalen och ställföreträdarna. Efter samråd med kommundirektören och Kommunstyrelsens ordförande bedömdes detta behov som betydande. För att täcka de ökade kostnaderna för personalomsättningen under 2023 och 2024 var det nödvändigt med ett ekonomiskt tillskott. Trots att det inte föreslogs någon utökad budgetram av kommundirektören, visades förståelse för att dessa satsningar krävdes för att säkra nämndens grunduppdrag. Resultatet över tid förväntas naturligtvis leda till en negativ budgetavvikelse, och inför år 2024 prognostiseras ett underskott på cirka 1,5 miljoner kronor. Å andra sidan kommer tillskottet av 2,0 tjänster att förbättra förutsättningarna för nämndens arbete. Det kommer att minska arbetsbelastningen och förbättra möjligheterna att slutföra granskningar i tid, vilket i sin tur kommer att förbättra arbetsmiljön för handläggarna på kansliet. Det ska även noteras att en budget på ca 150 tkr avsetts för kompetensutveckling inom kansliet utöver den tilldelade budgetramen.

Arvoden och ersättning till ställföreträdare

Utfallet för 2023 tyder på att nettoarvodeskostnaderna kommer att överskrida årets budget med en överskridning på omkring 588 tkr. Den ökade kostnaden kan hänföras

delvis till en ökad volym av ärenden och delvis till att fler komplexa ärenden genererar högre arvodeskostnader. Vid den nuvarande tidpunkten, ungefär två månader före årets slut, prognostiseras en ökning i antalet ställföreträdarskap från 2 490 under 2022 till 2 555 under 2023.

Budgeten bygger i stort sett på antagandet att arvodeskostnaderna kommer att ligga på en liknande nivå som året innan, och inga extra medel har avsatts för att täcka de ökade kostnaderna under 2023. Det fanns ingen möjlighet att ta hänsyn till den betydande ökningen av prisbasbeloppet från 2022 till 2023, en ökning på 8,7 procent. För närvarande finansieras ungefär hälften av arvodeskostnaderna av huvudmännen själva, och även i budgeten för 2023 har man utgått ifrån att denna fördelning kommer att fortsätta. Det är svårt att förutse i förväg exakt hur höga arvodeskostnaderna kommer att bli och om det kommer att vara huvudmännen eller kommunen som kommer att stå för kostnaderna. Dessa detaljer blir tydliga först vid granskningen av årsredovisningen. En summa på 150 tkr avsetts för kompetensutveckling som ska rikta mot att utbilda ställföreträdare, utöver den tilldelade budgetramen.

REMO

Remo är ett gemensamt projekt för att söka upp och behålla frivilliga uppdragstagare. Projektet drivs gemensamt av Överförmyndarnämnden, Funktionsstödsnämnden och Socialnämnden och finansieras år 2024 av Kommunstyrelsen. Budgeten inför 2024 är oförändrad jämfört med 2023 och ligger på 152 tkr.

5.1.2 Politiska prioriteringar

I så hög grad som möjligt ska nämnden ha som mål att inte avvika negativt mot budgeten för kostnader som är påverkansbara. Kompetenshöjande insatser bedöms vara nödvändiga för samtliga medarbetare på Överförmyndarkansliet för att uppnå en god arbetsmiljö, effektivitet och en fortsatt rättssäker myndighetsutövning. Inför 2024 kommer därför utökningen av personalstaten vara fortsatt behövligt med de ytterligare 2,0 handläggartjänst med närmare betraktande av dess negativa effekt på budgeten.

5.1.2.1 Ekonomi i balans

De tidigare ökade kostnaderna, som främst uppkom i form av overtidsersättningar, kunde det noteras under 2023 att det minskade i och med en utökning av personalstyrkan. Det förutses att nödvändigheten av overtidsarbete inte kommer att vara aktuell under 2024. Det är dock viktigt att påpeka att det finns begränsade möjligheter att upprätthålla en balanserad budget utan ytterligare ekonomiskt stöd för att täcka de kostnader som följer av den ökade personalomsättningen. Dagens förutsättningar för förvaltarenheten medför även utmaningar som påverkar Överförmyndarnämndens förmåga att bibehålla en budget i balans. Finansieringen av eventuella underskott hos förvaltarenheten ligger helt utanför nämndens kontroll, på samma sätt som arvodeskostnaderna för ställföreträdare gör. Antalet aktiva ärenden hos Optio ökar med tiden, och det är utmanande att förutsäga varaktigheten av ett ärende hos Optio, vilket innebär en osäkerhet kring de långsiktiga kostnaderna för varje ärende. Utöver grund budgetramen är behovet av kompetensutveckling oundviklig på totalt 300 tkr, vilket begränsar möjligheten till en ekonomi i balans.

5.1.2.2 Planeringsreserv

Det ekonomiska läge som Överförmyndarnämnden befinner sig i under 2023 tillåter inte utrymme för en planeringsreserv inom fördelad ram.

5.1.2.3 Investeringar

Ett investeringsbehov inför år 2025 hos Överförmyndarnämnden har identifierats och planeras att söka investeringsmedel för detta ändamål på totalt 100 tkr. Investeringen

avser en kopiator. Överförmyndarnämnden har tidigare inte beviljats en investeringsram eftersom man inte har begärt sådana medel tidigare och därtill inte heller haft några tidigare kapitalkostnader.

Bilagor

Bilaga 1 Översikt över verksamhetens utveckling

Fem år i sammandrag		Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Prognos 2024
Befolkning						
Antal invånare, Örebro kommun	Totalt	156 381	156 987	158 057	159 050	160 138
	Kvinnor	78 785	79 114	79 669	80 129	80 636
	Män	77 596	77 873	78 388	78 921	79 502
Verksamhet³						
Antal unika personer som är ställföreträdare, totalt ⁴		1 569	1 603	1659	1683	1683
varav andel kvinnor		59 %	58 %	58 %	58 %	58 %
varav andel män		41 %	42 %	42 %	42 %	42 %
Antal gode män		737	736	743	738	738
varav andel kvinnor		62%	61 %	59 %	59 %	59 %
varav andel män		38%	39 %	41 %	41 %	41 %
Antal förvaltare		114	127	114	111	111
varav andel kvinnor		50%	50 %	54 %	48 %	48 %
varav andel män		50%	50 %	46 %	52 %	52 %
varav förvaltare för samma person och akt (Förvaltare enl FB 11:7/God man enl FB 11:4)		34	44	43	45	45
Antal förmyndare		729	758	811	841	841
varav andel kvinnor		56%	56 %	56 %	56 %	56 %
varav andel män		44%	44 %	44 %	44 %	44 %
Antal särskilt förordnad vårdnadshavare		60	67	67	68	68
varav andel kvinnor		62%	60 %	56 %	63 %	63 %
varav andel män		38%	40 %	44 %	37 %	37 %
Antal ställföreträdarskap, totalt		2 295	2 418	2 490⁵	2555	2555
varav godmanskap		1 171	1 235	1263	1228	1228
varav förvaltarskap		197	200	202	196	196

⁵ Summan av antal gode män, förvaltare, förmyndare osv är större än antalet unika personer som är ställföreträdare, vilka ofta har fler uppdrag

⁶ 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.

⁵ Per den 2022-11-30

Fem år i sammandrag	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Prognos 2024
Antal huvudmän, totalt⁶	1 916	2 005	2 057	2090	2090
varav andel kvinnor	44%	45%	46 %	45 %	45 %
varav andel män	56%	55%	54 %	55 %	55 %
med god man	1 093	1 138	1 164	1244	1244
med förvaltare	157	153	150	196	196
med förmyndare	536	551	595	614	614
med särskilt förordnad vårdnadshavare	49	55	56	58	58
Med övrigt ställföreträderskap	81	108	92	25	25
Antal begäran om entledigande under året	138	146	129	65	65
varav entledigande beslutades inom tre månader (%)	17 %	19 %	28 %	38%	38%
Ekonomi					
Antal granskade redovisningar	1 602	1 548	1 696	1 003	1 003
varav utan anmärkning	98%	99%	99%	980	980
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	-258	-1185	-876	-2568	-2568
Kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträderskap (exkl arvoden för stf)	7 776	7 880	8 328	5 752	5 752
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, antal	708	186	157	60	60
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	37%	9%	8%	6 %	6 %
Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)	53/47	53/47	51/49	59/41	59/41
Genomsnittligt arvode					
per ställföreträdare	7 643	8 271	9 311	6 212	6 212
per ställföreträderskap	6 259	5 483	8 946	3 703	3 703
Anställda					
Antal tjänster i årsarbetstid	15,2	17	16	17	17
Antal tillsvidareanställda, årsarbetare	12	16	15	16	16
varav antal kvinnor	12	15	13	14	14
varav antal män	0	1	2	2	2
Antal visstidsanställda, årsarbetare	3,2	1	1	1	1
varav antal kvinnor	1	1	1	1	1
varav antal män	2,2	0	0	0	0
HME⁷	58	62	65	i.u⁸	Öka

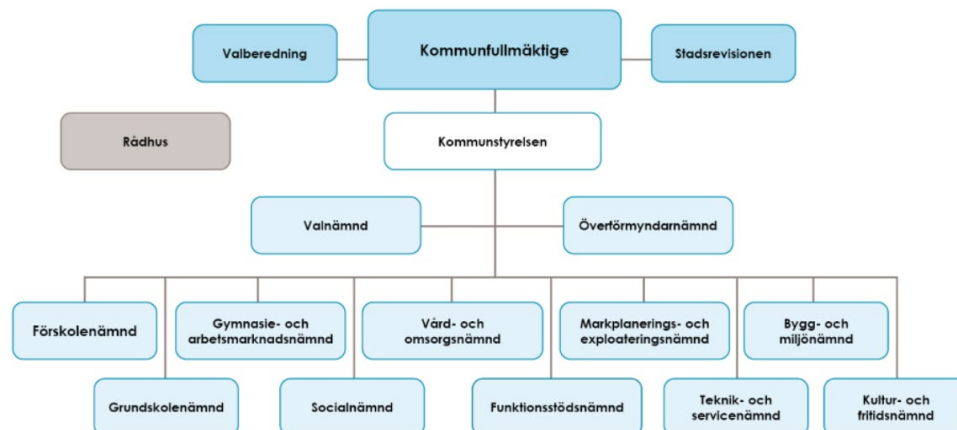
⁶ En huvudman kan ha fler anordnanden och ställföreträdare

⁷ HME = Hållbart medarbetarengagemang. Ett index som samlat svarar på medarbetarens upplevelse inom tre delområden; motivation, ledarskap och styrning.

⁸ Kan presenteras först i årsberättelsen då mätning sker under hösten

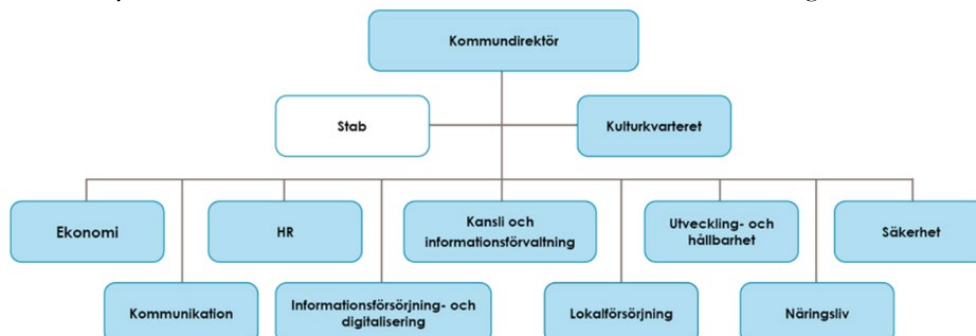
Bilaga 2 Nämndens organisation

På bilden nedan syns Överförmyndarnämnden i nämndorganisationen som den ser ut sedan 1 januari 2023.



Överförmyndarkansliet ligger inom Kommunledningsförvaltningen och som en enhet under det som kallas Kansli- och informationsförvaltningsavdelningen. I bilden nedan visas vilka avdelningar som ingår i Kommunledningsförvaltningen.

Överförmyndarnämnden är anställningsmyndighet för personal inom Överförmyndarkansliet och verksamheten leds av verksamhetschef Magnus Warnicke.



Bilaga 3 Beslutade åtgärder

Tabell: Beslutade åtgärder

Beslutad åtgärd 1	Besluts-datum	Diarie-nummer	Prognos effekt under året, mnkr	Beräknad total effekt, mnkr	Hittills uppnådd effekt, mnkr	Beskriv förväntad effekt
För att säkra nämndens grunduppdrag och att på sikt nå en ekonomi i balans ger nämnden verksamhetschefen i uppdrag att tillfälligt utöka bemanningen under 2023 och 2024 med 2,0 tjänster.	230323	ÖN 331/2022	-1547	-1547	-0	Grunduppdraget och rättssäkerheten kan säkerställas samtidigt som nödvändigt utvecklingsarbete kan genomföras på ett bra och effektivt sätt.