

Årsberättelse 2022

Överförmyndarnämnden

Preliminär årsberättelse beslutad av Överförmyndarnämnden, den 13 december 2022
Slutgiltig årsberättelse fastställd av Kommunstyrelsen, den 22 mars 2023



Innehåll

1. Förslag till beslut.....	3
2. Verksamhetschefens bedömning och analys	4
2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens resultat	4
2.2 Händelser av väsentlig betydelse	4
2.3 Förväntad utveckling	5
3. Sammanfattande iakttagelser.....	7
4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål	9
4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft	10
4.2 Målområde 2 Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro	14
4.3 Målområde 3 Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	15
4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet.....	18
4.5 Målområde 5 Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	19
4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro.....	20
5 Analysunderlag – ekonomi.....	24
5.1 Enheternas ekonomiska resultat	25
5.2 Intäkts- och kostnadsutveckling.....	28
5.3 Investeringar	30
6. Fem år i sammandrag.....	31
7. Bilagor.....	33
7.1 Resultatrapport Överförmyndarnämnden januari-december 2022 ...	33

1. Förslag till beslut

Nämndens huvuduppgift är att utreda behovet av ställföreträdarskap, utföra myndighetsutövning genom att rekrytera och utöva tillsyn över ställföreträdare samt att ge stöd till ställföreträdare. En god man eller förvaltare kan hjälpa till inom ett, två eller tre olika områden. Dessa områden kallas:

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

Skillnaden mellan god man och förvaltare är att en förvaltare kan ta beslut utan huvudmannens godkännande. Att ha en god man är som huvudregel en frivillig åtgärd som kräver att personen själv godkänner det. Om personen inte förstår vad det innebär att ha god man, till exempel på grund av demens eller annan sjukdom, kan ett läkarintyg eller liknande utredning behövas för att tingsrätten ska fatta beslut. Alla som är under 18 år måste ha en förmyndare. Föräldrar är vanligen barnets vårdnadshavare och är i regel också barnets förmyndare. När så behövs ska Tingsrätten förordna förmyndare för barnet. I rollen som förordnad förmyndare övertar man föräldrarnas roll att förvalta barnets tillgångar och företräda barnet i angelägenheter som rör dessa tillgångar.

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

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

Kommunfullmäktige ska årligen ta ställning till om kommunens nämnder ska beviljas ansvarsfrihet eller ej. Eftersom Örebro kommuns nämndorganisation förändrades till 2023 och flera nämnder har upphört och inte kan ta beslut om Årsberättelsen, går nämndens årsberättelse upp som beslutsärende i Kommunstyrelsen i mars. Den avgående Överförmyndarnämnden fattade i december beslut om en preliminär årsberättelse och den nya nämnden informeras om den slutgiltiga årsberättelsen i februari.

För 2022 redovisar nämnden ett underskott med 0,876 mnkr.

Överförmyndarkansliets förslag till Kommunstyrelsen

- Kommunstyrelsen fastställer Överförmyndarnämndens årsberättelse 2022.

2. Verksamhetschefens bedömning och analys

2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens resultat

Överförmyndarnämnden redovisar ett underskott vid årets slut på 876 tkr jämfört med budget. Den största delen av underskottet avser merkostnaden för förvaltarenheten. Förvaltarenheten startade sin verksamhet under hösten 2021 och arvodet för de ärenden som de hade under hösten 2021 räcker inte för att täcka enhetens kostnader. Förvaltarenhetens underskott ska enligt beslut belasta Överförmyndarnämndens budget och merkostnaden för 2022 uppgår till 686 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. I årsberättelsen redovisas nu ett positivt utfall på 14 tkr för kansliet.

2.2 Händelser av väsentlig betydelse

I mars avslutade Susanne Bergström sin tjänst som verksamhetschef för Överförmyndarnämndens kansli, genom att gå i pension. Hon ersattes av tillförordnad verksamhetschef Peter Hansson, i avvaktan på rekrytering av ny chef. I september tillträdde Magnus Warnicke som ny chef.

Under hösten har verksamheten identifierat åtta fokusområden för att utveckla verksamheten. Utvecklingsarbetet kommer bland annat innebära förändringar i arbetssätt. Se mer under avsnittet *Förväntad utveckling*.

Under hösten 2022 har verksamheten inlett samarbete med flera olika aktörer, både myndigheter inom och utanför kommunen och med civilsamhället. Det är viktigt att ha dialog med olika samarbetspartners, för att informera om vad kansliet gör och hur vi kan samarbeta kring huvudmannen och dennes behov.

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. Personalbudgeten 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 så blir enheten underfinansierad. Under 2021 tog förvaltarenheten endast emot 18 ärenden totalt i stället för 20 ärenden per medarbetare som var planerat. Numera har detta ökat till 18 ärenden per medarbetare, men eftersom arvoderingen sker i efterhand finns det en eftersläpning. Enligt gällande avtal ska ett underskott hos förvaltarenheten täckas av Överförmyndarnämnden. Detta skapar en negativ budgetavvikelse för nämnden och påverkar därmed nämndens bokslut. I sammanhanget har inte Överförmyndarnämnden någon möjlighet att påverka förvaltarenhetens kostnader.

2.3 Förväntad utveckling

Fokusområden för verksamhetsutveckling

Som tidigare nämnts har verksamheten identifierat och fastställt åtta fokusområden för sitt utvecklingsarbete. 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.
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. **Ställföreträdares 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 under 2023. Det planeras också för tema-utbildningar. För att kunna komma ifatt med kompetensutbildning för ställföreträdare behövs ramtillskott med 150 tkr.
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 behöver utvecklas.** Bland annat behövs en förändring gällande delegation.

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 följden 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 vårens budgetberedning inför 2024 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.

3. Sammanfattande iakttagelser

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

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Örebro i sin fulla kraft	<ul style="list-style-type: none"> • Inledd samverkan med Örebro frivilliga samhällsarbetare. • Planering finns för gemensam informationskväll med Örebro frivilliga samhällsarbetare till ställföreträdare. • Samverkan är inledd med processledare för Nära vård, med personliga ombud, med hemvården och med barn- och ungdomshabiliteringen för informationsutbyte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utbildning för ställföreträdare har inte genomförts trots ett stort behov. • Omtag behövs kring REMO för att bättre kunna rekrytera nya ställföreträdare och andra uppdragstagare. • Kontakt behöver tas med fler aktörer inom kommunen för informationsutbyte och samverkan.
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"> • Samverkan är inledd med processledare för Nära vård, med personliga ombud, med hemvården och med barn- och ungdomshabiliteringen för informationsutbyte. • Föreläsning med Hjärnkoll har genomförts under hösten med fokus på psykisk hälsa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Behov finns att få till en samverkan och informationsutbyte med flera föreningar och flera kommunala aktörer. • Verksamheten har prioriterat ned åtagandet om att identifiera på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation.

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
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"> • Verksamheten gör vad den kan för att minska mängden papper och försändelser. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortfarande hanteras en mängd papper och fysisk post.
Hållbara och resurseffektiva Örebro	<ul style="list-style-type: none"> • Personalläget har stabiliserats. • Nyanställda har fått utbildning och introduktion. • Viljan att utvecklas finns hos alla på kansliet. • Nu finns fastställda fokusområden för utvecklingsarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> • Behov finns för utbildning både av personal och ställföreträdare.

4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål

Överförmyndarnämnden har ansvar för att inom sitt verksamhetsområde

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

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

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

- en sammanfattande analys av målområdet utifrån nämndens bidrag till utvecklingen inom Kommunfullmäktiges mål, egna nämndmål samt inriktningar. Analysen har sin utgångspunkt i medborgarperspektivet och framhåller vilka effekter medborgarna kan förvänta sig, och vilka orsaker vi ser till att vi inte når önskade resultat där så är fallet. Här beskrivs också planerad och önskad utveckling
- en kort lista av de viktigaste Positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målområdet.
- utfall 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 beskriva de områden där ytterligare förbättringar bör ske.

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"> • Inledd samverkan med Örebro frivilliga samhällsarbetare. • Planering finns för gemensam informationskväll med Örebro frivilliga samhällsarbetare till ställföreträdare. • Samverkan är inledd med processledare för Nära vård, med personliga ombud, med hemvården och med barn- och ungdomshabiliteringen för informationsutbyte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utbildning för ställföreträdare har inte genomförts trots ett stort behov. • Omtag behövs kring REMO för att bättre kunna rekrytera nya ställföreträdare och andra uppdragstagare. • Kontakt behöver tas med fler aktörer inom kommunen för informationsutbyte och samverkan.

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-gruppen¹ är en del av

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

aktiviteterna och viktigt för möjligheterna att rekrytera uppdragstagare och för att säkra effekterna.

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. 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.

Fokusgruppsmöte med sex erfarna ställföreträdare har genomförts i november.

Inom ramen för REMO har tackkväll för alla uppdragstagare i kommunen genomförts i oktober och i november hölls öppet hus.

Aktiviteter som ännu inte genomförts

Team Rekrytering och Örebro frivilliga samhällsarbetare planerar att under första kvartalet 2023 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, fransett 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. 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. Kansliet kommer att genomföra redovisningsutbildningar i både fysisk och digital form. Verksamheten kommer att behöva ha stöd från Kommunikationsavdelningen för att få till digitala utbildningar. Utbildning till ställföreträdare kommer att vara ett av verksamhetens fokusområden framåt.

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 arbetssätt. 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.

Aktiviteter som ännu inte genomförts

Som tidigare nämnts har kansliet inte anordnat utbildning för ställföreträdarna, fränsett 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

Möten har genomförts under hösten med personliga ombud, barn- och vuxenhabiliteringen och processledare för *Nära vård*² för informationsutbyte om överförmyndarens uppdrag, om gode män, förvaltare och förmyndare samt om vad andra aktörer har för uppdrag och utmaningar kring den gemensamma målgruppen. Träffar är inplanerade med biståndshandläggare för vård och omsorg samt utförare inom LSS i januari och februari.

Kansliet deltog i november på juristmässan som Örebro universitet anordnar för information om Överförmyndarnämndens uppdrag. Det pågår också planering för att träffa kommunens personliga ombud.

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.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

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

² 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>

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"> Samverkan är inledd med processledare för Nära vård, med personliga ombud, med hemvården och med barn- och ungdomshabiliteringen för informationsutbyte. Föreläsning med Hjärnkoll har genomförts under hösten med fokus på psykisk hälsa. 	<ul style="list-style-type: none"> Behov finns att få till en samverkan och informationsutbyte med flera föreningar och flera kommunala aktörer. Verksamheten har prioriterat ned åtagandet om att identifiera på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation.

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

Möten har genomförts under hösten med personliga ombud, barn- och vuxenhabiliteringen och processledare för *Nära vård*³ för informationsutbyte om överförmyndarens uppdrag, om gode män, förvaltare och förmyndare samt om vad andra aktörer har för uppdrag och utmaningar kring den gemensamma målgruppen. Träffar är inplanerade med biståndshandläggare för vård och omsorg samt utförare inom LSS i januari och februari.

Samverkan har även inletts med Örebro frivilliga samhällsarbetare och en gemensam utbildning för ställföreträdare kommer att genomföras under första kvartalet 2023.

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 har ställföreträdarna bjudits in till en föreläsning av föreningen (H)järnkoll. Föreläsningen genomfördes i 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,

³ 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>

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 överförmyndarspärtrat 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 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 4

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

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 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 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. För att förvaltarenheten ska få kostnadstäckning för sina kostnader beräknas enheten behöva ha 20 ärende per medarbetare. Antalet ärenden har hittills inte nått upp i den nivån vilket leder till att enheten blir underfinansierad och en merkostnad uppstår hos Överförmyndarnämnden. Antalet ärenden har succesivt ökat och är i dagsläget uppe på 18 ärenden per medarbetare. Underfinansieringen leder 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 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.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Personalläget har stabiliserats. Nyanställda har fått utbildning och introduktion. Viljan att utvecklas finns hos alla på kansliet. Nu finns fastställda fokusområden för utvecklingsarbete. 	<ul style="list-style-type: none"> Behov finns för utbildning både av personal och ställföreträdare.

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	-258	-1 185	-876	0
Kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträdarskap, i kronor (exkl arvoden)	7 776	7 880	8 328	Oförändrat

Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	37 %	9 %	8 %	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	6,0	Minska
<p>Kostnad för nämnden per ställföreträdarskap har ökat. Den största anledningen är kostnader för förvaltarenheten.</p> <p>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 % och 2022 hade det sjunkit ytterligare till 8 %. Verksamheten uppfattar att det i huvudsak är de ställföreträdare som är anhängig till sin huvudman som brukar avstå arvode. Trenden följer även i övriga Sverige.</p> <p>Korttidssjukfrånvaron uppgick i snitt till 6,0 dagar per anställd under 2022. Statistiken redovisas inte könsuppdelad med hänsyn taget till den låga andelen män. Det kan jämföras med 4,8 dagar i genomsnitt under 2021), respektive 5,9 dagar i genomsnitt under 2020. Under perioden 2018-2021 skedde en minskning av korttidssjukfrånvaron, medan det därefter har ökat. Även fast det möjligen är ett trendbrott, att den genomsnittliga korttidssjukfrånvaron ökar, ligger den under 2022 dock lägre än den gjorde under 2018 och 2018. Minskningen under 2021 och 2020 kan ha att göra med en pandemieffekt. Alltså att personal i större utsträckning jobbade hemifrån vid symtom till skillnad mot före pandemin, vilket i så fall i praktiken skulle innebära en ökad "sjuknärvaro" snarare än en lägre korttidssjukfrånvaro.</p>				

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 arbetssätt.

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.

Verksamhetschef har gjort omvärldsbevakning och jämfört Örebro kommuns överförmyndarverksamhet med andra kommuners i arbetet med att ta fram fokusområden för verksamhetsutveckling.

Aktiviteter som ännu inte genomförts

Det är svårt att göra fördjupade analyser och jämförelser med andra kommuner utifrån nyckeltal som finns i Kolada, då de inte är tillförlitliga. Det skulle kunna vara en del i verksamhetsutveckling och för att kvalitetssäkra uppföljningar, men statistiken är alltför osäker för att kunna basera bedömningar på dessa nyckeltal. I nuläget är det de 8 fokusområdena som behöver få prioritet och därför läggs inte fokus just på att analysera nyckeltal just nu.

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 arbetsätt. Detta sker exempelvis genom REMO-arbetet.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Överförmyndarkansliet har under perioden inlett samverkan med flera verksamheter. 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 arbetsätt. 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 arbetsätt 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 arbetsätten, 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 deltog 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 bland annat medarbetarnas syn på ledarskap, behoven hos handläggare och vad det innebär att jobba som handläggare och hur samarbetet ska se ut.

Ny verksamhetschef har inlett verksamhetsutveckling och det har fastställts åtta fokusområden som sammantaget ska leda till bättre förutsättningar för personal och ställföreträdare och i slutändan ge effekt även för huvudmän. Förändringar i arbetssätt och fördelning av ärenden samt kompetensutveckling är två sådana fokusområden. För att kunna hålla rätt nivå på kompetensen för både personal och ställföreträdare behövs ramförstärkning med 300 tkr. Förutom en permanent förstärkning av medel för kompetensutveckling, är bedömningen att utvecklingsarbetet kräver tillfällig resursförstärkning för att nå målen i fokusområden som nu fastställts.

5 Analysunderlag – ekonomi.

Överförmyndarnämnden har tillsyn över ställföreträdare som förvaltar huvudmännens tillgångar och det är dessa tillgångar (exklusive fasta tillgångar) som påverkar om det är kommunen eller huvudmannen som ska betala arvodet för ställföreträdarskapet. Arvodeskostnaden för ställföreträdarskap är den enskilt största kostnaden för Överförmyndarnämnden följt av personalkostnader på kansliet.

Överförmyndarnämnd	Budget 2022
Utgående ram 2021	17 658
Löneöverhäng, jan-mars 2022	54
Tilläggsanslag utökning tjänst kansliet	600
Tilläggsanslag ökade arvodeskostnader	830
Tilläggsanslag ändrade riktlinjer arvoden	200
Indexuppräknning, arvoden	47
Lönekompensation 2022	153
Tillfällig satsning KS	52
Lönekompensation 2022 återföring	-19
Budgetram 2022	19 575
Belopp i tusentals kronor (tkr)	

Överförmyndarnämndens totala budgetram för 2022 uppgick till 19 575 tkr och förändringarna under året specificeras i tabellen ovan. Utöver budgetramen har även Överförmyndarnämnden budgeterade intäkter på 7,8 mnkr främst bestående av intäkter från huvudmännen i de fall då huvudmannen själv ska stå för arvodet. Ekonomiska osäkerhetsfaktorer finns i att kostnaderna för arvoden ej är styrbara för nämnden då det är först vid granskningen av redovisningen som ärendets tyngd och arvodets storlek framgår samt om det är kommunen eller huvudmannen som ska stå för arvodet.

Effektivisering

Huvudanledningen till underskottet är att Överförmyndarnämnden, enligt beslut, ska finansiera Förvaltarenhetens verksamhet. Förvaltarenhetens verksamhet finansierades 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 arvodessatta årsräkningar. Underskottet som uppgick till 686 tkr reglerades därefter vid årets slut mot Överförmyndarnämndens budget. Under 2021 hade Förvaltarenheten endast 16 uppdrag totalt. Arvodena för dessa 16 uppdrag, som granskas och arvodessätts under 2022 uppgick till 68 tkr och täcker inte enhetens kostnader. Överförmyndarnämnden kan inte påverka hur många uppdrag Förvaltarenheten åtar sig, vilket innebär att kostnaderna inte blir påverkansbara för nämnden. Ekonomiska incitament saknades 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 i dagsläget har 36 ärenden, vilket inte förväntas räcka till för att täcka Förvaltarenhetens kostnader under 2023. I ursprungsberäkningen var det planerat för 20 ärenden per medarbetare och att samtliga då skulle vara av tyngre art vilket genererar ett högre arvode än mer enkla uppdrag.

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 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 tillgodosett 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 överlämnat till Kommunstyrelsen och programnämnden med en hemställan om att diskussion och arbete inleds med att revidera avtal om nämndens ansvar att täcka Förvaltarenhetens underskott⁴. Verksamheten ser även ett utökad behov av kompetensutveckling både vad gäller handläggare på kansliet men även för ställföreträdarna.

5.1 Enheternas ekonomiska resultat

REN	2021 Bokslut	2022 Utfall	2022 Budget	Budget- avvikelse
Nämnd	-338	-367	-388	21
Kansli	-10 931	-11 393	-11 407	14
Ställföreträdare	-7 451	-8 603	-7 628	-975
REMO	-123	-87	-152	65
	-18 843	-20 451	-19 575	-876
Belopp i tusentals kronor (tkr)				

Överförmyndarnämnden redovisar ett negativt ekonomiskt resultat som uppgår till 876 tkr, vilket motsvarar 104 procent av budgeten för perioden januari-december. Utfallet för januari till och med december är ca 20,5 mkr och årsbudgeten är ca 19,6 mkr. Riktvärdet med en periodiserad budget ska alltid vara 100%. Den negativa budgetavvikelsen till och med december beror till största del på att Förvaltarenheten som står för hela 686 tkr av underskottet. Resterande underskott beror på ökade nettoarvodeskostnader för ställföreträdare. Kostnad för nämnd, kansli och REMO hamnade i helhet inom budget vid årets slut.

⁴ Överförmyndarnämnden 20220920 §116

Nämndens resultat

SUM KONTOGRUPP	2021		2022	
	Bokslut	2022 Utfall	Budget helår	2022 Budget-avvikelse
5 Personalkostnader	-304	-332	-325	-7
7 Övriga kostnader	-34	-34	-63	29
	-338	-367	-388	21
Belopp i tusentals kronor (tkr)				

För nämndens del är budgeten för utbildningskostnader outnyttjad vilket leder till ett överskott mot budget på 21 tkr.

Kansliets resultat

KONTOGRUPP SUM	2021	2022	2022 Helår	2022
	Bokslut	Utfall	Budget	Budgetavvikelse
Intäkter	134	45	6	39
Inköp tillg o vhet samt bidrag	-64	-50	-18	-32
Personalkostnader	-9 951	-9 393	-10 260	867
Lokalhyror	-373	-384	-380	-4
Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-229	-199	-243	43
Övriga kostnader	-448	-1 412	-512	-900
	-10 931	-11 393	-11 407	14

Utfallet för kansliet är ca 14 tkr bättre än budget för helår. Personalkostnaderna på kansliet understiger budget med ca 867 tkr för 2022. Den största förklaringen till det är att konsultchef budgeterats som en personalkostnad medan utfallet hamnar under övriga kostnader. Kostnader för konsultchef uppgår i redovisningen till 1 013 tkr för perioden. Sammantaget överstiger personalkostnader inklusive konsultkostnader på budget helår med 146 tkr. Detta beror på att konsultchef är dyrare än ordinarie verksamhetschef samt att kansliet under korta perioder under året haft dubbla chefslöner. På kansliet finns intäkter för ersättning ökade sjuklönekostnader kopplat till covid-19 på 42 tkr. Ett överskott hos kansliet på 14 tkr är nu fastställt vid årets slut. Detta är ett försämrat utfall i jämförelse med prognosen vid delår 2 (+ 154 tkr) vilket beror på ökade personalkostnader. Anledningen till ökade personalkostnader är att en medarbetares anställning förlängdes en månad för att hinna med en del årsräkningar som behövdes granskas samt att man har låtit medarbetarna arbeta övertid för att hinna med granskningarna innan årets slut.

Ställföreträdare resultat

SUM KONTOGRUPP	2021 Bokslut	2022 Utfall	2022 Budget helår	2022 Budget- avvikelse
3 Intäkter	7 337	8 087	7 750	337
4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-80	-852	-65	-787
5 Personalkostnader	-14 597	-15 591	-15 218	-373
6B Entrpr,fastighetskostn, övr	-28	-49	0	-49
7 Övriga kostnader	-83	-199	-95	-104
	-7 451	-8 603	-7 628	-975
Belopp i tusentals kronor (tkr)				

Resultatet för ställföreträdare avviker negativt mot budget på totalt 975 tkr. Intäkterna för ställföreträdare ökade med ca 337 tkr vilket främst beror på den ökade intäkterna från huvudmännen som översteg budgeten med 211 tkr. Utfallet för schablonersättningen för flyktingar är högre än budgeterat och har uppgått till 276 tkr där budgeterat var 150 tkr. Detta beror på ökat antal flyktingar från Ukraina.

Förvaltarenhetens verksamhet finansierades genom ett 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 har det inte räckt till för att täcka Förvaltarenhetens kostnader efter mellanskillnaden vid årets slut som därav reglerades mot Överförmyndarnämndens budget. Under 2022 hade Förvaltarenheten ett underskott som uppgick till ca 686 tkr och saknade ekonomiska incitament till att ta fler men även tyngre ärenden. Under 2021 hade Förvaltarenheten endast tagit emot 18 ärenden från augusti och framåt och arvoden för dessa ärenden har inte räckt till för att täcka enhetens kostnader. En förbättring kommer att ske till nästa år då förvaltarenheten i dagsläget har 36 ärenden, vilket inte förväntas räcka till för att täcka Förvaltarenhetens kostnader under 2023. Överförmyndarnämnden hade heller ingen påverkansmöjlighet på dessa kostnader då det är Förvaltarenheten själv som fattar beslut om antalet ärenden. I den beräkning som gjordes inför beslutet om att inrätta Förvaltarenheten räknades det med en miniminivå på 20 tuffa ärenden per förvaltare för att få full kostnadstäckning. Detta har medfört att överförmyndarens ärenden hos Optio har också ökat och är en del av förklaringen till budgetavvikelsen under inköp tillg o vhet samt bidrag. Resterande underskott under inköp tillg o vhet samt bidrag är kostnader för Förvaltarenheten.

REMO

REMO är ett samarbete mellan Överförmyndarkansliet, myndighetsutövande verksamheter under Socialnämnden samt Förvaltningen för funktionsstöd för att söka, hitta och behålla uppdragstagare. Programnämnd Social välfärd finansierar verksamheten genom att ge Överförmyndarnämnden ett ramanslag om 152 tkr. Under januari-december 2022 har 87 tkr nyttjats och redovisar ett positivt utfall på 64 tkr.

Planeringsreserv

Det ekonomiska läget för Överförmyndarnämnden tillät inte någon planeringsreserv för 2022.

5.2 Intäkts- och kostnadsutveckling

Nettokostnadsutveckling Ställföreträdare	Utfall 2021	utfall 2022	Budget 2022	Nettokostnadsutveckling	Förbrukning % utfall 2022
		7 367	7 780	7 618	413

Belopp i tusentals kronor (tkr)

Avvikelsen för nettoarvodeskostnader (arvodeskostnader minus intäkterna från huvudmännen) uppgår till 7 780 tkr vilket är en ökning med 413 tkr jämfört med 2021 vilket motsvarar ca 6 %. Dessa kostnader är inte påverkbara för nämnden då det är först vid granskningen av ärendet som arvodet framkommer samt huruvida det är huvudmannen eller kommunen som ska stå för kostnaden. Det har även visat sig att en mindre andel av ställföreträdarna valde att avstå sitt arvode än tidigare, 8 % för 2022 jämfört med 9 % för 2021 och 37 % för 2020. Verksamheten uppfattar att det i huvudsak är de ställföreträdare som är anhängig till sin huvudman som brukar avstå arvode. Dessa två faktorer är kostnadsdrivande avseende arvodeskostnader för ställföreträdare. Det är mindre andel av huvudmännen som betalar arvodeskostnaderna 51 % i jämförelse med tidigare år, 53 % under 2021 men då arvodeskostnaderna ökat har även intäkterna från huvudmännen ökat. Hur stora arvodeskostnaderna kommer att bli går inte att veta i förväg och inte heller huruvida det är kommunen eller huvudmannen som betalar arvodet. Detta framkommer först vid granskningen av årsräkningar. Det är viktigt att vara attraktiv i jämförelse med andra kommuner, och då främst de närliggande kommunerna, för att inte tappa i konkurrenskraft och en viktig del i detta är arvodesriktlinjerna.

Intäktsutveckling

Intäkter	Helår 2021	Utfall 2022	Intäktsutveckling	Budget 2022	Förbrukning av	
					Budget 2022	utfall 2021
Statsbidrag sjuklöner Covid-19	75	42	-33	0		56%
Kostnadsersättning, flyktingar	136	276	140	150		203%
Intäkt huvudmän	7 229	7 811	582	7 600		108%
Övriga intäkter	30	4	-26	6		13%
Summa	7 470	8 133	663	7 756		109%

Belopp i tusentals kronor (tkr)

Den totala intäktsutvecklingen för 2022 uppgår till 663 tkr (9%). Statsbidragen kopplade till covid-19 har minskat med 33 tkr jämfört med året innan. Kostnadsersättningen för flyktingar har ökat med 140 tkr vilket motsvarar en 103-procentig ökning och har direkt koppling till flyktingar från Ukraina. Intäkterna från huvudmännen har ökat med 582 tkr på helåret 2022 och detta är en direkt följd av de ökade arvodeskostnader.

Kostnadsutveckling

Personalkostnader inkl konsultkostnader	Utfall 2021	Utfall 2022	Förbrukning % utfall 2021
Nämnd	304	332	109%
Kansliet	9 991	10 406	104%
Ställföreträdare	14 597	15 658	107%
	24 892	26 396	106%
Belopp i tusentals kronor (tkr)			

De ökade intäkterna avseende fakturerade arvoden avspeglar sig även på personalkostnaderna där arvoden till ställföreträdare redovisas. Totalt visar utfallet för personalkostnader en ökning med 6 % på helår jämfört med utfall 2021 inkluderat konsultkostnader för enhetschef. Konsultchef har varit dyrare än ordinarie chefskostnad, detta tillsammans med årets lönerrevision innebär en kostnadsökning på 4 % jämfört med föregående år. Inför 2022 fick överförmyndarnämnden ett tillskott i budget motsvarande en tjänst till kansliet. Anledningen till att kostnadsökningen inte är högre trots att denna tjänst varit tillsatt är att under första halvan av 2021 hade kansliet en överanställning och under hösten 2021 var övertidskostnaderna relativt höga. Tillskottet har således genererat en bättre budgetföljsamhet snarare än ökade personalkostnader. Kostnadsökningen under året avseende arvodeskostnader till ställföreträdare har finansierats delvis av ökat budgetanslag under året men även av ökade intäkter från huvudmännen.

5.3 Investeringar

Investeringar – inventarier

Överförmyndarnämnden har tilldelats 56 tkr i investeringsmedel för inventarier till kansliet. Inga medel har nyttjats under året. Överförmyndarnämnden har sedan tidigare inga avskrivningskostnader.

6. Fem år i sammandrag

Fem år i sammandrag	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022
Verksamhet⁴					
Antal unika personer som är ställföreträdare, totalt⁵	1 641	1 576	1 569	1 603	1 659
varav andel kvinnor	59 %	58 %	59 %	58 %	58 %
varav andel män	41 %	42 %	41 %	42 %	42 %
Antal gode män	755	754	737	736	743
varav andel kvinnor	62%	62%	62%	61 %	59 %
varav andel män	38%	38%	38%	39 %	41 %
Antal förvaltare	125	125	114	127	114
varav andel kvinnor	54%	52%	50%	50 %	54 %
varav andel män	46%	48%	50%	50 %	46 %
varav förvaltare för samma person och akt (Förvaltare enl FB 11:7/God man enl FB 11:4)	25	30	34	44	43
Antal förmyndare	666	705	729	758	811
varav andel kvinnor	56%	56%	56%	56 %	56 %
varav andel män	44%	44%	44%	44 %	44 %
Antal särskilt förordnad vårdnadshavare	76	67	60	67	67
varav andel kvinnor	63%	63%	62%	60 %	56 %
varav andel män	37%	37%	38%	40 %	44 %
Antal ställföreträdarskap, totalt	2 175	2 224	2 295	2 418	2 490⁶
varav godmanskap	1 133	1 132	1 171	1 235	1 263
varav förvaltarskap	182	191	197	200	202
Antal huvudmän, totalt⁷	1 899	1 893	1 916	2 005	2 057
varav andel kvinnor	44%	44%	44%	45%	46 %
varav andel män	56%	56%	56%	55%	54 %
med god man	1 056	1 053	1 093	1 138	1 164
med förvaltare	169	164	157	153	150
med förmyndare	419	531	536	551	595
med särskilt förordnad vårdnadshavare	68	67	49	55	56
Med övrigt ställföreträdarskap	187	78	81	108	92
Antal ställföreträdarskap/ställföreträdare	1,33	1,41	1,46	1,51	1,50
Antal begäran om entledigande under året	iu	136	138	146	129
varav entledigande beslutades inom tre månader (%)	iu	49%	17 %	19 %	28 %

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 2022 – 31/12 2022.

⁶ Per den 2022-11-30

⁷ En huvudman kan ha fler anordnanden och ställföreträdare

Fem år i sammandrag	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022
Anställda					
Antal tjänster i årsarbetstid	14,0	16,0	15,2	17	16
Antal tillsvidareanställda, årsarbetare	8	11	12	16	15
varav antal kvinnor	6	10	12	15	13
varav antal män	2	1	0	1	2
Antal visstidsanställda, årsarbetare	6	5	3,2	1	1
varav antal kvinnor	6	3	1	1	1
varav antal män	0	2	2,2	0	0
HME	63	62	58	62	65

7. Bilagor

7.1 Resultatrapport Överförmyndarnämnden januari-december 2022

Överförmyndarnämnden	Bokslut	Budget	Budget	Utfall 2022	Bud-	Utf/Bu	Kommentar
REN/ Kostnadsslag	2021	2022	jan- dec	jan- dec	Utfall		
670001 Nämnd							
Personalkostnader	-304	-325	-325	-332	-7	0,0%	Arvoden nämndledamöter.
Utbildning	0	-25	-25	0	25	0,0%	
Övriga kostnader	-34	-38	-38	-34	4	90,8%	Kostnad ipads
Summa	-338	-388	-388	-367	21	94,6%	Summa nämndens kostnader
670002 Kansli							
Intäkter	54	0	0	0	0		Statsbidrag ensamkommande barn och anvisningsschablon. Budget ligger under ställföreträdare
Övriga intäkter	79	6	6	45	39		Personalens kaffeavdrag. Statsbidrag sjuklöner
Personalkostnader	-9 951	-10 260	-10 260	-9 393	867	91,6%	Kansliet personal
Lokalhyror	-373	-380	-380	-384	-4	101,1%	Hyra kansliet
Utbildning	-20	-75	-75	-43	32	57,9%	
Övriga kostnader	-722	-698	-698	-1 618	-920	231,8%	Kostnader för Porto och Wärna Go. Konsultchef
Summa	-10 931	-11 407	-11 407	-11 393	14	99,9%	Summa kansliets kostnader
670003 Ställföreträdare							
Intäkter	7 230	7 600	7 600	7 811	211	102,8%	Intäkt från huvudmän.
Intäkter statsbidrag	82	150	150	276	126	184,0%	Ensamkommande barn
Övriga intäkter	25	0	0	0	0		
Arvode	-14 597	-15 218	-15 218	-15 591	-373	102,4%	Arvodkostnader till ställföreträdare
Resor och språktolk	-3	0	0	-2	-2		
Övriga kostnader	-188	-160	-160	-1 097	-937	685,8%	Kostnader för Optio m.m.
Summa	-7 451	-7 628	-7 628	-8 603	-975	112,8%	Summa arvodeskostnad
670008 REMO							
Intäkter	0	0	0	0	0		Söka, hitta och behålla uppdragstagare.
Kostnader	-123	-152	-152	-87	65	57,5%	Finansiering genom ramanslag 2022.
Summa	-123	-152	-152	-87	65	57,5%	Summa REMO
670010 Planeringsreserv	0	0	0	0	0		Summa Planeringsreserv
Totalt	-18 843	-19 575	-19 575	-20 451	-876	104,5%	Totalt