

# **Årsrapport 2019**

## **Överförmyndarnämnden Mitt**

Fastställd av Överförmyndarnämnden Mitt  
2020-01-20, dnr ÖN-2020-00004



## **Innehåll**

<b>Verksamhetsanalys .....</b>	<b>2</b>
<b>Inledning .....</b>	<b>2</b>
<b>Måluppfyllelse .....</b>	<b>2</b>
En likvärdig skola .....	2
Nämndens mål.....	2
En trygg vård och omsorg .....	3
Nämndens mål.....	3
Ett Sundsvall som växer.....	4
Nämndens mål.....	4
En kommunorganisation i framkant.....	5
Nämndens mål.....	5
<b>Ekonomisk analys .....</b>	<b>7</b>
<b>Resultat 2019 .....</b>	<b>7</b>
<b>Avvikelser intäkter och kostnader .....</b>	<b>8</b>
<b>Avvikelser verksamhet .....</b>	<b>8</b>
<b>Analys.....</b>	<b>8</b>
<b>Framtids och utvecklingsanalys.....</b>	<b>9</b>
<b>Bilagor .....</b>	<b>10</b>

## Verksamhetsanalys

### Inledning

I Sundsvalls kommuns Mål och resursplan 2019-2020 med plan för 2021-2022 finns mål formulerade för Sundsvalls kommun. Huvudprioriteringen från kommunfullmäktige är att utjämna skillnader i de sociala levnadsvillkoren mellan sundsvallsbor. Fullmäktige har vidare formulerat mål inom områdena; *En likvärdig skola, En trygg vård och omsorg, Ett Sundsvall som växer, Ett hållbart Sundsvall* och *En kommunorganisation i framkant*. Nämndens fokus är att bidra till fullmäktiges mål i den utsträckning som tillämplig lagstiftning tillåter och kräver. I första hand avser detta att utöva tillsyn över ställföreträdare, för att förhindra en rättsförlust för de personer som har stöd av en ställföreträdare, samt stötta ställföreträdare i deras uppdrag att bevaka sina huvudmäns rättigheter genom information och utbildning.

Överförmyndarnämnden har formulerat mål som överensstämmer med nämndens grunduppdrag och fullmäktiges mål; *En likvärdig skola, En trygg vård och omsorg, Ett Sundsvall som växer* och *En kommunorganisation i framkant*.

### Måluppfyllelse

#### En likvärdig skola

Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2019-2020, med plan för 2021-2022”

<b>En likvärdig skola</b>		
<b>Mål:</b>	<b>Önskat resultat 2020:</b>	<b>Önskat resultat 2022:</b>
Alla flickor och pojkar i Sundsvall ska vara behöriga till något nationellt program på gymnasiet när de slutar grundskolan.	➤ Minst 85 procent av flickor och pojkar i Sundsvall ska ha uppnått gymnasiebehörighet året de slutar grundskolan.	➤ Minst 90 procent av flickor och pojkar i Sundsvall ska ha uppnått gymnasiebehörighet året de slutar grundskolan.
Alla flickor och pojkar som studerar på gymnasium i Sundsvall ska inom fyra år fullfölja sin utbildning med gymnasieexamen eller yrkesexamen.	➤ Andelen flickor och pojkar med gymnasieexamen eller yrkesexamen inom fyra år ska vara över riksgenomsnittet.	➤ Andelen flickor och pojkar med gymnasieexamen eller yrkesexamen inom fyra år ska vara lika med eller högre än genomsnittet i jämförbara kommuner.
Flickor och pojkar ska i större utsträckning ta del av förskolans pedagogiska verksamhet.	➤ Andelen flickor och pojkar som deltar i förskoleverksamhet har ökat. *	➤ Den genomsnittliga tiden för deltagande i förskola för flickor och pojkar har ökat. *

\*Jämfört med 2018

#### Nämndens mål

Nämnden utser och utövar tillsyn över gode män för ensamkommande barn. Skickliga gode män kan vara avgörande för att bevaka och tillvarata barnens rättigheter och möjligheter inom utbildningssystemet. Nämndens specifika mål är att stötta gode männen, genom att erbjuda dem adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov.

### **Bedömning av måluppfyllelse En likvärdig skola**

Nämndens mål för en likvärdig skola har uppnåtts 2019. Nämnden har inom sitt område verkat för att stötta gode män för ensamkommande barn genom att erbjuda utbildning.

### **En trygg vård och omsorg**

Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2019-2020, med plan för 2021-2022”

<b>En trygg vård och omsorg</b>		
<b>Mål:</b>	<b>Önskat resultat 2020:</b>	<b>Önskat resultat 2022:</b>
Alla kvinnor och män i Sundsvall som har behov erbjuds en äldreomsorg av hög kvalitet.	➤ Brukarnöjdhet och kontinuitet inom äldreomsorgen för kvinnor och män i Sundsvall ligger på minst riksgenomsnittet.	➤ Brukarnöjdhet och kontinuitet inom äldreomsorgen för kvinnor och män i Sundsvall är lika med eller högre än genomsnittet i jämförbara kommuner.

### **Nämndens mål**

Nämndens tillsyn och rekrytering av ställföreträdare kan vara avgörande för tryggheten för de personer som inte själva kan ta ansvar för sina rättigheter och skyldigheter. Nämnden avser att höja ambitionsnivån. Genom en effektiv rekrytering av ställföreträdare (gode män och förvaltare, särskild förordnade förmyndare och medförmyndare) kan nämnden korta väntetiden och på så sätt medverka till att skapa stabila skyddsnet. En kompetent ställföreträdare kan vara avgörande för att säkerställa att kommuninvånarna får den vård och omsorg de behöver och på så sätt medverka till tryggheten för den enskilde. Genom effektiv tillsyn kontrollerar nämnden hur ställföreträdare utför sitt uppdrag.

### **Bedömning av måluppfyllelse En trygg vård och omsorg**

Nämndens har inte uppnått målet för *En trygg vård och omsorg* då nämndens rekryteringstid för ställföreträdare är i snitt längre än en månad. Införandet av en digitaliserad grundutbildning för ställföreträdare har inte kunnat genomföras under 2019 men en upphandling har påbörjats och e-utbildningen förväntas erbjudas under 2020. Nämnden har erbjudit alla ställföreträdare utbildningstillfällen i att upprätta en årsräkning och alla nya ställföreträdare har erbjudits ett utbildningstillfälle i hur de kan sköta sitt uppdrag. Under 2019 har nämnden även tagit fram en utbildningsfilm som är tillgänglig på kommunens hemsida.

Nämnden har granskat de årsräkningar som var inlämnade i tid och kompletta inom 7 månader. Av de sluträkningar som inkom under 2019 granskades 50 % inom 30 dagar. Snitt tiden för granskning av sluträkningar 2019 var drygt 40 dagar.

Målet bedöms uppfyllas senast 2021.

## Ett Sundsvall som växer

Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2019-2020, med plan för 2021-2022”

<b>Ett Sundsvall som växer</b>		
<b>Mål:</b>	<b>Önskat resultat 2020:</b>	<b>Önskat resultat 2022:</b>
Sysselsättningen ska öka bland kvinnor och män i Sundsvall	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sysselsättningen hos kvinnor och män i Sundsvall är lika med eller högre än riksgenomsnittet i landet.</li> <li>• Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män ska ha minskat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sysselsättningen hos kvinnor och män i Sundsvall är lika med eller högre än genomsnittet i jämförbara kommuner.</li> <li>• Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män ska ha utjämnats.</li> </ul>
Företagen ska bli fler och växa både i staden och på landsbygden.	➤ Nyetableringar av företag har ökat både i stad och på landsbygd.	➤ Andelen växande företag både i stad och på landsbygd har ökat.*

\*Jämfört med 2018.

## Nämndens mål

En kompetent ställföreträdare kan stötta och företräda den enskilde, och på så sätt öka den enskildes inflytande på samhället och öka delaktigheten. En ställföreträdare kan genom sitt stöd motivera och möjliggöra för den enskilde en meningsfull sysselsättning, exempelvis ett arbete.

Genom en effektiv rekrytering- och matchningsprocess av ställföreträdare kan nämnden bidra till fullmäktiges mål.

## **Bedömning av måluppfyllelse Ett Sundsvall som växer**

Nämndens mål för *Ett Sundsvall som växer* har inte uppnåtts för 2019. Rekryteringstiden för gode män och förvaltare är i snitt längre än en månad. Nämnden har under 2019 arbetat med en kartläggning av nämndens arbete med rekrytering för att nämnden ska nå en mer effektiv rekrytering inför 2020-2022. På grund av den kartläggning som skett samt det planerade arbetet och Överförmyndarkontoret förväntade bemanning år 2020 bedöms målet uppfyllas senast 2021.

## En kommunorganisation i framkant

Kommunfullmäktiges mål från ”MRP 2019-2020, med plan för 2021-2022”

<b>En kommunorganisation i framkant</b>		
<b>Mål:</b>	<b>Önskat resultat 2020:</b>	<b>Önskat resultat 2022:</b>
Sundsvalls kommun bedriver ett systematiskt arbete inom arbetsmiljö, hälsa och jämställdhet samt mångfald som leder till minskad sjukfrånvaro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro bland kvinnor och män är som högst lika med riksgenomsnittet för den kommunala sektorn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro bland kvinnor och män är som högst lika med genomsnittet för den kommunala sektorn bland jämförbara kommuner.</li> <li>Sundsvalls kommun erbjuder bra anställningsvillkor genom att antalet delade turer har avskaffats och heltid är norm</li> </ul>
Sundsvalls kommun arbetar aktivt för att tillmötesgå kompetensförsörjningsbehovet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samtliga förvaltningar och helägda kommunala bolag har en upprättad plan för hur kommunen ska säkra kompetensförsörjningen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samtliga förvaltningar och helägda kommunala bolag kan redovisa resultat av arbetet med att säkra kommunens kompetensförsörjning.</li> </ul>

### Nämndens mål

Nämnden har som mål att vara en aktiv och attraktiv arbetsgivare, att sjukfrånvaron ska vara låg och att organisationen ska vara jämställd. Det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa ska vävas in i förvaltningens dagliga arbete. För att förvaltningen ska utgöra en välmående arbetsplats är det betydelsefullt att alla medarbetare beaktar att de är varandras arbetsmiljö och tillsammans strävar efter att skapa ett bra arbetsklimat. Genom att stärka och vidareutveckla det som fungerar bra i organisationen kan trivsel, utveckling och prestation stimuleras. Strukturerade, kompetensbaserade och öppna rekryteringsprocesser är viktiga förutsättningar för jämställdhet och mångfald i en organisation. Rekryteringar till nämnden ska ha sin utgångspunkt i behovsanalys och kravprofil, där nämnda perspektiv ska vara integrerade som en självklar del i rekryteringsprocessen.

Nämnden har som målsättning att utifrån tillsynsuppdraget vara tydliga i kommunikationen samt erbjuda effektiva kommunikationsvägar. Genom att erbjuda e-tjänster i redovisning och utbildning kan nämnden bidra till fullmäktiges mål.

### **Bedömning av måluppfyllelse En kommunorganisation i framkant**

Målen för en kommunorganisation i framkant har inte uppnåtts under 2019 på grund av att nämnden inte har kunnat erbjuda en digital utbildning för ställföreträdare. Målet bedöms uppfyllas senast 2021.

Överförmyndarnämndens förvaltning, Överförmyndarkontoret har totalt 16 anställda, varav 15 har en tillsvidare anställning och 1 har en visstidsanställning. Av de anställda är 2 män och 14 kvinnor. Medelåldern är 41 år.

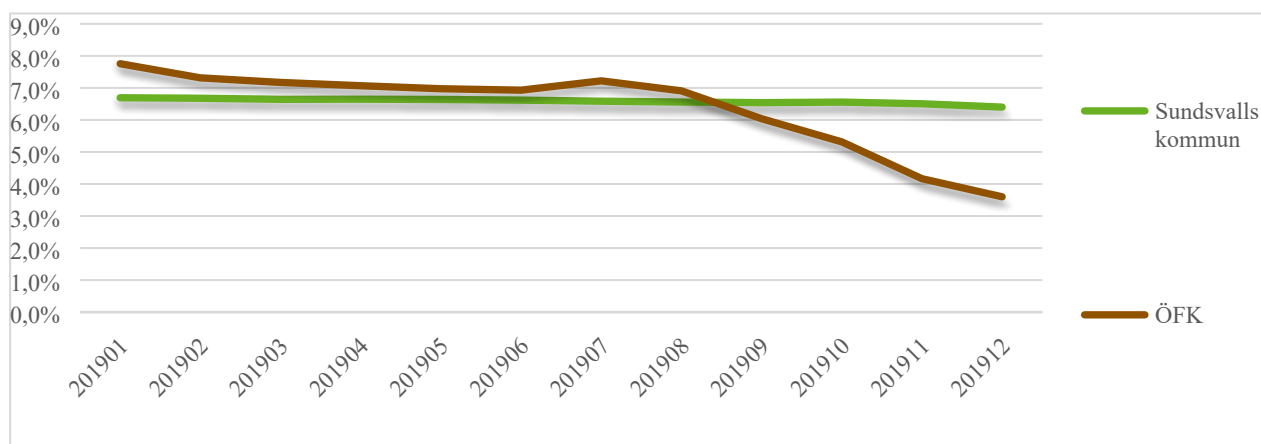
### Åldersfördelning inom Överförmyndarkontoret, december 2019

	20-29	30-39	40-49	50-59	60-67
Samtliga	1	7	4	2	2

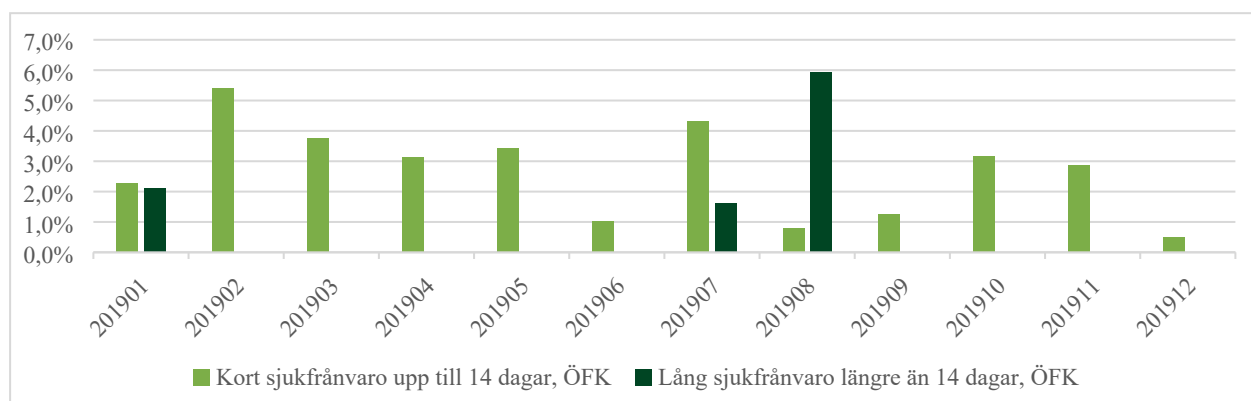
### Sjukfrånvaro Överförmyndarkontoret i %

2019-01	2019-02	2019-03	2019-04	2019-05	2019-06	2019-07	2019-08	2019-09	2019-10	2019-11	2019-12
7,8	7,3	7,2	7,1	7,0	6,9	7,2	6,9	6,0	5,3	4,2	3,6

### Sjukfrånvaro jämförelse Överförmyndarkontoret och hela kommunen



### Jämförelse av kort sjukfrånvaro och långsjukfrånvaro 2019



Sjukfrånvaron har minskat under 2019. För perioden januari – december är sjukfrånvaron på 3,6 %. Rikssnittet är 6,6 % och snittet för Sundsvalls kommun är 6,4 %.

Sedan mars 2019 finns en biträdande överförmyndarchef/jurist anställd på förvaltningen. Övriga tjänster har varit bemannade under 2019. I förvaltningens rekryteringsprocess finns en

tydlig kravprofil. Förvaltningen använder sig av kommunens servicecenter i rekryteringsprocesser för att säkerställa att de är öppna, strukturerade och kompetensbaserade.

## Ekonomisk analys

**Tabell 1. Verksamhetens resultat och nettokostnad, mnkr.**

Resultat och nettokostnad	Budget helår	Ack utfall	Utfall fg år ack	Diff bud/Utfall
Verksamhetens intäkter	5,7	4,8	7,0	-0,9
Personalkostnader	-15,2	-13,6	-14,1	1,6
Verksamhetens övriga kostnader	-2,6	-2,9	-4,1	-0,3
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>	<b>-12,2</b>	<b>-11,8</b>	<b>-11,2</b>	<b>0,4</b>
Skattemedel	12,2	12,2	10,7	0,0
Finansiella kostnader	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>RESULTAT</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,4</b>

**Tabell 2. Verksamhetens nettokostnad per verksamhetsindelning, mnkr.**

Nettokostnad per aktivitet	Budget helår	Ack utfall	Utfall fg år ack	Diff bud/utfall
Nämnd	-0,4	-0,5	-0,3	-0,1
Kontor	-8,3	-8,2	-5,9	0,1
Förvaltare och gode män	-3,6	-3,0	-3,3	0,6
Ensamkommande barn				0,0
- Sundsvall	0,0	-0,1	-0,8	-0,1
- Timrå	0,0	-0,0	-0,6	0,0
- Nordanstig	0,0	0,0	-0,1	0,0
- Ånge	0,0	-0,0	-0,4	0,0
<b>RESULTAT</b>	<b>-12,2</b>	<b>-11,8</b>	<b>-11,2</b>	<b>0,4</b>

Förklaring poster resultattabeller	
Intäkter	Årliga bidrag från Timrå, Ånge och Nordanstig för överförmyndarnämndens verksamhet. Ersättningar för ensamkommande barn från kommunerna.
Personalkostnader	Personalkostnader för personal på Överförmyndarkontoret. Arvoden till gode män. Arvode nämnd Sundsvall.
Verksamhetens övriga kostnader	Kostnader för köp av varor och tjänster, t ex IT, ekonomi, HR, kontorsmaterial, trycksaker, kurser m.m.
Skattemedel	Sundsvalls kommuns finansiering av överförmyndarnämnd och överförmyndarkontor.
Nettokostnad	Intäkter (exklusive skattemedel) minus personalkostnader och verksamhetens övriga kostnader.

## Resultat 2019

Resultatet för nämnden är plus 0,4 mnkr.



## Avvikelser intäkter och kostnader

Nämndens intäkter består förutom årliga bidrag från Timrå, Ånge och Nordanstig även intäkter för nämndens kostnader för ensamkommande barn (EKB). Avtalsenligt ska varje kommun själva stå för nettokostnader som härrör den egna kommunens EKB. Kostnaderna för EKB har varit mindre än budgeterat vilket innebär att även intäkterna för EKB är mindre än budgeterat.

Personalkostnaderna har en resultatavvikelse på + 1,9 mnkr. Den positiva avvikelser från budget fördelas relativt jämt mellan kontoret och arvode till ställföreträdare (förvaltare och gode män och EKB).

Avvikelsen i resultat för verksamhetens övriga kostnader härleds framför allt till kontoret.

## Avvikelser verksamhet

Nämndens resultat motsvarar i stort sett budget.

Kontoret redovisar ett positivt resultat på 0,1 mnkr. Personalkostnaderna har varit mindre än budgeterat främst på grund av att tjänsten som biträdande chef/jurist tillsattes i mars månad.

Förvaltare och gode män har ett positivt resultat på 0,6 mnkr.

Nettokostnaderna för ensamkommande barn motsvarar budget för samtliga kommuner utom Sundsvall. Sundsvalls kommun har en negativ avvikelse med – 0,1 mnkr som kommer regleras i nämndens resultat för 2019.

## Analys

Nämndens tilldelades en större ekonomisk ram inför 2019. Intäkterna är lägre för 2019 än 2018. Avvikelsen består till stor del av ersättningen för EKB samt de extra medel som nämnden fick under 2018.

Personalkostnaderna för nämnden har minskat de senaste åren det beror till stor del av mindre kostnader för EKB samt att nämnden 2016-2017 arbetat i kapp med granskningen av räkningar. Även 2019 minskar personalkostnaderna. Till viss del kan det förklaras till vakans på Överförmyndarkontoret och till viss del minskade kostnader för arvode till ställföreträdare.

Verksamhetens övriga kostnader är mindre 2019 än 2018. Under 2018 införskaffades bland annat e-wärna vilket påverkade kostnaderna 2018.

Nettokostnaderna för nämnden har i stort inte förändrats under de senaste åren. 2019 är kostnaderna något högre än 2018. Skillnaden mellan 2019 och 2018 är dock liten.

Nettokostnaderna för kontoret har ökat 2019 i förhållande till 2018. Kostnadsökningen ryms inom tilldelad ekonomisk ram. Personalkostnader är den stora kostanden för kontoret.

Förvaltare och gode män och förvaltare har lägre kostnader 2018 än 2019. Kostnaderna för arvodet regleras i lag samt i nämndens arvodesprinciper. De ställföreträdare som har fullgjort sitt uppdrag har rätt att begära arvode. I ca 50 % av de ärenden där ställföreträdaren begär

arvode betalar huvudmannen själv sitt arvode. Nämndens kostnader för arvode är i de fall kommunen betala arvodet.

### **Framtids och utvecklingsanalys**

Under 2020 behöver nämnden fortsätta arbetet med utvecklingsfrågor och digitalisering. Digitalisering är en möjlighet för nämnden att göra ambitionshöjningar rörande handläggning av ärenden, men också rörande rekrytering och skapa goda förutsättningar för ställföreträdare att få den information de behöver i sitt uppdrag mer tillgängligt.

En utmaning som nämnden har, liksom många andra överförmyndare i Sverige, är att säkerställa rekrytering av nya ställföreträdare. Behovet är stort att säkerställa att den som har behov av ställföreträdare får sitt behov tillgodosett genom bland annat att en ställföreträdare utses inom rimlig tid. Den fortsatta samhällsutvecklingen mot ökad öppenvård istället för slutenvård, innebär också att antalet ärenden där huvudmannens komplexa problembild gör det svårare att hitta ställföreträdare blir fler än tidigare. Den ökade medellivslängden innebär naturligt att ställföreträdarskapen pågår under längre tid. Under 2019 har nämnden arbetat med en förstudie för att på sikt kunna effektivisera rekryteringen av ställföreträdare. Under 2020 är det viktigt att nämnden arbetar vidare utifrån de lärdomar som framkom i förstudien.

Nämnden har arbetat med verksamheten och fått förstärkning, vilket innebär att det finns möjlighet för nämnden att framgent arbeta mer proaktivt med utvecklingsfrågor, omvärldsbevakning, anpassning av rutiner till den allra senaste rättsutvecklingen, teknisk utveckling av verksamheten, förfining av redan fungerande arbetsätt, frågor inom värdskap, kommunikation och information till omvärlden. Detta arbete är viktigt för att nämnden ska kunna säkerställa kompetensen och rättssäkerheten inom verksamheten.

## Bilagor

### Bilaga 1. Indikatorer och mätvärden, en likvärdig skola

Indikator	Utfall december 2019	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jämförelsetal
Erbjuda utbildning för gode män för ensamkommande barn	1	1	1	

### Bilaga 2. Indikatorer och mätvärden, en trygg vård och omsorg

Indikator	Utfall december 2019	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jämförelsetal
Granskning av inkommande årsräkningar inom 7 månader	100 % av de som är inlämnade i tid och kompletta.  78 % av samtliga inlämnade årsräkningar	100 %	100 %	
Granskning av inkommande sluträkningar inom 30 dagar	50 % granskade inom 30 dagar	100 %	100 %	
Erbjuda gode män och förvaltare adekvat grundutbildning	Endast nya stf.	100 %	100 %	

## Årsrapport 2019 Överförmyndarnämnden Mitt

Rekryteringstid för en ställföreträdare	>3 månader	1 månad	2 veckor	
---	------------	---------	----------	--

### Bilaga 3. Indikatorer och mätvärden, ett Sundsvall som växer

Indikator	Utfall december 2019	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jämförelsetal
Rekryteringstid för en ställföreträdare	>3 månader	1 månad		

### Bilaga 4. Indikatorer och mätvärden, en kommunorganisation i framkant

Indikator	Utfall december 2019	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jämförelsetal
Förvaltningens sjukfrånvaro minskar under 2019	3,6 %	< 6,7 %		
Erbjuda ställföreträdare att e-redovisa	100 %	100 %		
Erbjuda adekvat grundutbildning e-utbildning	0 %	100 %		