

Maud Viklander
Koncernstaben/ekonomistyrning

PM - åtgärdsprogram för Överförmyndarnämnden Mitt

Länsstyrelsen har genom inspektionsprotokoll 2017-04-24 begärt att åtgärdsplanen som koncernstaben ska bistå nämnden med att upprätta ska lämnas in till länsstyrelsen så snart den är färdigställd, dock senast den 31 december 2017.

Under hösten 2016 tillträdde en ny tillförordnad chef inom överförmyndarkontoret. Chefen gjorde en inventering över läget på kontoret och kontaktade koncernstaben vid ett flertal tillfällen. Det ledde fram till att Överförmyndarnämnden Mitt i beslut 2016-12-16 § 116 begärde stöd och hjälp hos kommunstyrelsen. Samma dag beslutade kommunstyrelsen genom delegationsbeslut att uppdra till koncernstaben att bistå Överförmyndarnämnden Mitt med att upprätta åtgärdsplan samt riktade stödinsatser för att åtgärda brister och problem inom verksamheten.

Genomförd inventering och kontakterna mellan överförmyndarkontoret och koncernstaben visade på ett antal områden där det bedömdes att åtgärder behövde vidtas. Inriktningen på åtgärderna handlade om att ge stöd och hjälp för att förbättra överförmyndarkontorets förutsättningar för att kunna bedriva sin verksamhet på ett bra sätt.

Det var i huvudsak fem områden som identifierades

1. Juristkompetens
2. Nämndsekretariat/kansli/ärendehantering
3. HR stöd
4. Ekonomistöd
5. Stöd och utbildning inom kommunikation/information.

Därutöver stöd i stort som smått, allt från diskussionspartner/bollplank till chefen för överförmyndarkontoret till att hjälpa till att få fram lämpliga lokaler och att hitta begagnade möbler till nya medarbetare.

Stödet och hjälpen har inte gått ut på att bistå den ordinarie verksamheten. Däremot har kontinuerliga samtal förts och naturligt har då koncernstaben fått information om det aktuella läget.

Inom de fem områdena har inga detaljerade åtgärder planerats. Förutsättningarna har hela tiden förändrats och en anpassning till rådande omständigheter har gjorts.

Nedan följer en summerad beskrivning över åtgärderna.

1. Tidigt konstaterades att kontoret var i behov av juristkompetens. Initialt i december 2016 planerades för att snabbt hyra in en jurist från ett bemanningsföretag och även att

anställa en jurist på begränsad tid. Kommunen hade vid tillfället inget ramavtal för juristtjänster. Bedömningen blev att det tar lika lång tid att direktupphandla som att anställa. Det hade då varit möjligt att anställa två jurister men urvalet av sökande talade inte för det. Istället togs beslutet att den jurist som anställdes vid ett senare tillfälle skulle rekrytera jurist 2. Jurist 1 har anställts för perioden 2017-03-15--2018-03-14. Tidpunkten för rekrytering av jurist 2 är inte fastställd.

2. Ett eftersatt område var ärendehantering, nämndsekretariat och kansli. För att komma fram så fort som möjligt så bedömdes att problemen snabbast skulle lösas genom att låna in en personal från kommunkoncernen. Flera kontakter togs både med bolag och förvaltningar och flera lösningar var nära att gå i lås men av olika anledningar så drog det ut på tiden. En svårighet var att bedöma omfattningen men nu har en person på 40 % av heltid ”hyrts in” från socialförvaltningen under en tidsbegränsad period. Innan den nya personen var på plats så har en omfördelning av resurser gjorts inom kontoret. Detta har naturligtvis tagit resurser från kärnverksamheten men för att hantera detta så fick kontoret anställa en utredare tillfälligt. En person som tidigare år varit tillfälligt anställd och jobbat med årsräkningar fick nu ett kortare vikariat. Detta visade sig vara en bra satsning.
3. Överförmyndarchefen har personalansvar för ett antal personer. Flyktingströmmarna med ensamkommande barn har medfört fler anställda. Ingen särskild resurs med HR kompetens finns inom kontoret. För att ge stöd och hjälp har förvaltningen för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration lovat att hjälpa chefen för överförmyndarkontoret i olika frågor inom personalområdet. Hjälpen innebär inte några operativa insatser men FAVI:s HR-strateg ställer upp med att stödja och ge råd inom olika områden. Det kan tex handla om utvecklings- och lönesamtal, fackliga förhandlingar och kompetensförsörjning. Inom kommunen finns ett servicecenter där förvaltningarna kan köpa tjänster såsom rekrytering mm men en kontakt med en professionell HR- strateg är mycket värdefull.
4. Även när det gäller ekonomiområdet så har kontoret ingen ”egen” ekonom. Redovisningstjänster köps av servicecenter men det är en hel del uppföljningar och underlag till beslut som förväntas att förvaltningarna själva ska ta fram. Inom koncernstaben har en särskild kontaktperson blivit utsedd att bistå överförmyndarchefen. Det har senare utvecklats sig så att det är fyra personer inom ekonomistyrningsavdelningen som rycker in beroende på område och möjlighet att prioritera denna nya arbetsuppgift.
5. Stöd och utbildning inom området kommunikation och information. Till kontorets tjänst finns en resurs om 5 %. Denna resurs har ibland vid behov arbetat mer, t ex varit ett stöd för nämnd och kontor när media påkallat uppmärksamhet. Utöver denna resurs finns även andra att tillgå om situationer som kräver detta uppstår. Förutom att ta fram förslag på stödåtgärder så har kommunikationsdirektören varit en diskussionspartner vid ett antal tillfällen.

Det finns planerat för olika stödinsatser för kontorschefen. Och för nämnden om så önskas. Exempel på sådana är kommunikationsplanering och att visa på konkreta

verktyg för hur olika tänkbara frågor kan hanteras ur ett kommunikationshänseende. När i tid detta ska ske beror på när chefen för kontoret bedömer det lämpligt. Hitintills har andra områden varit mer angelägna och koncernstabens bedömning har varit att stödinsatserna inom detta område sätts in när de andra områdena mer är på plats.

Som framgår av beskrivningen ovan så har ett antal åtgärder redan verkställts medan andra planeras längre fram. Förutsättningarna har förändrats under perioden. Den förra tillförordnade chefen har ersatts av en ny tillförordnad chef. Rekrytering av en ordinarie chef kommer att ske men är ännu inte påbörjad. Olika erfarenhet och kompetens hos dessa chefer innebär att behovet av stöd varierar. Därutöver har även nämnden en ny ordförande.

Åtgärdsprogrammet har varit flexibelt och anpassat till de olika situationer som gällt och gäller. Och så kommer det även att vara fortsättningsvis. Under våren 2018 finns förhoppningsvis en bra bild över vilket mer permanent behov som kontoret har. Förutom detta åtgärdsprogram har kontoret en egen planering, både på kort sikt men även för att på längre sikt kunna möta utmaningar och ha förutsättningar för att klara en bra verksamhet. Det kan både innebära ytterligare kompetenshöjning av befintlig personal likväl som en kompensationsväxling när ny personal anställs. Parallellt med sitt arbete bedriver kontoret utbildningsinsatser för gode män och ställföreträdare och rutiner för granskning av årsräkningar mm ses över. Detta kan leda till att effektiviteten blir högre. Det är dock sannolikt att bemanningen totalt sett behöver öka. Vid jämförelse med andra kommuner så har kommunens anställda många ärenden per handläggare. Sen behöver också kontoret på sikt lösa frågan hur vissa specialistfunktioner ska lösas. Kontoret är i princip för litet för att ha en person per funktionsområde. Olika tänkbara lösningar för detta diskuteras. Sammantaget kommer allt detta att utvärderas och resursbehovet ska då under våren 2018 bedömas inför kommunernas flerårsbudgetar för åren 2019 och framåt.

På Överförmyndarnämnden Mitts sammanträde i december 2016 informerades om vilka områden som skulle kunna bli aktuella för åtgärdsprogram och där beskrevs även en del tänkbara åtgärder. På nämndsmöte i januari och februari fanns koncernstabens controller med på nämndens sammanträden om frågor angående programmet skulle uppstå. Därutöver informerar kontorschefen löpande om dessa och andra åtgärder.

Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige har i mars 2017 i ärende om uppföljning av intern kontroll informerats om vilka områden som är föremål för åtgärderna. Helt kort har även åtgärderna kommenterats.

På Överförmyndarnämnden Mitts ägarsamråd den 21 april 2017 informerades om åtgärdsprogrammet.

Hans Wreber

Tf stabschef

Koncernstaben

