

Överförmyndarnämnden

Mitt

Nuläge och framtidstro

Tf. Överförmyndarchef Therese Samuelsson Östlund

2017-06-08

Innehåll

Sammanfattning	2
Överförmyndarnämndens uppdrag och uppgift	3
Samhällsvinster med en välfungerande överförmyndarnämnd.	3
Förutsättningar för en bra verksamhet	3
Att mäta och utvärdera överförmyndarmyndigheten.	3
Nyckeltal	3
Rekrytering.....	4
Överförmyndarnämnden Mitt	4
Personal och bemanning.....	4
Personalomsättningen på Överförmyndarkontoret.....	5
Sjukfrånvaron	5
Inskolningen av ny personal.....	5
Kunskap och kompetens.....	5
Rutiner	6
Material	6
Överförmyndarnämnden Mitts nyckeltal	6
Att mäta i räkningar.....	6
Kommunstyrelsen stöd till Överförmyndarnämnden Mitt.	8
Kritik från tillsynsmyndigheter	8
Nuläge	8
Framtidstro	9
Kostnader för en fungerande myndighet	10
Bilagor	11

Sammanfattning

För att uppnå en väl fungerande och rättsäker myndighet krävs att det arbete som påbörjats under hösten 2016 och våren 2017 fortsätter. Följande faktorer av avgörande betydelse: Kapital, en för myndigheten adekvat budget. Personal, en för nuläget adekvat bemanning som i ett normalläge senare kan justeras. Material, en uppgradering av verksamhetssystemet, ytterligare e-tjänster via hemsida samt tillgång till rättsbank. Slutligen ledarskap, ett tydligt, införstått och dedikerat ledarskap. Uppföljning och förankring, både internt i arbetsgruppen och externt gentemot ställföreträdare under hösten 2017 samt våren 2018 är absolut nödvändigt. Ytterligare arbete med processer, rutiner och kompetenshöjning behöver också påbörjas och fullföljs.

Om ovan beskrivna nödvändiga resurser inte tillskjuts riskerar arbetet att stanna av. Myndigheten riskerar då en ökad av sjukfrånvaro förlust av kompetent personal och i förlängningen också kompetenta ställföreträdare. Allmänhetens förtroende för myndigheten och institutet ställföreträdare riskerar urholkas. I slutändan riskerar myndighetens brister gå ut över det ansvar och uppdrag som överförmyndaren ytterst har; att ta tillvara huvudmännens skyddsbehov.

Målet är en väl fungerande tillsyn som på ett rättssäkert sätt tillvaratar huvudmännens skyddsbehov och har allmänhetens förtroende. Genom att höja kompetensen och kvalitén på myndighetens handläggning kan vi bidra till en kompetenshöjning även hos ställföreträdarna och i förlängningen höja uppdragets status.

Överförmyndarnämndens uppdrag och uppgift

Det ska enligt lag finnas en överförmyndarmyndighet i varje svensk kommun.

Överförmyndarmyndighetens uppgift är att utöva tillsyn över ställföreträdare d.v.s. gode män, förvaltare och förmyndare. Syftet med tillsynen är att kontrollera att ställföreträdare sköter sina uppdrag på ett lämpligt sätt så att de som har behov av stöd och hjälp, huvudmännen inte drabbas av rättsförlust. Andra viktiga uppgifter för överförmyndarmyndigheten är att utreda behov av ställföreträdare och föreslå en lämplig person för uppdraget.

Överförmyndarmyndigheten är lagstyrd och 2015 tillkom skyldigheten att lämna statistik till länsstyrelsen, utreda tingsrättens ansökningar om ställföreträdarskap vid föreläggande samt erbjuda utbildning till ställföreträdarna.

Samhällsvinster med en välfungerande överförmyndarnämnd.

För en person som har svårigheter att själv bevaka sina rättigheter och skyldigheter i samhället kan det vara direkt avgörande, både ekonomiskt, rättsligt och personligt, att få stöd av en ställföreträdare. För samhället uppstår ett flertal positiva effekter av att det finns en fungerande ställföreträdare då hans arbete och stöd i de flesta fall betydligt förenklar myndigheters handläggning. För kommunen kan en välfungerande ställföreträdare innebära bland annat minskade kostnader för försörjningsstöd, äldrevård, missbruksvård etc.

När en överförmyndarverksamhet inte fungerar riskerar det bl.a. medföra stora svårigheter att rekrytera nya ställföreträdare och de positiva samhällseffekterna av ett fungerande ställföreträdarskap uteblir. Vidare finns risk att kritik från tillsynsmyndigheter såsom länsstyrelsen och justitieombudsmannen (JO) riktas mot myndigheten.

Förutsättningar för en bra verksamhet

Överförmyndarnämndens verksamhet är lagstyrd och tjänstemän på överförmyndarnämnden ska ta ställning till ett flertal rättshandlingar som ställföreträdaren gör för sin huvudmans räkning. För att överförmyndarnämndens verksamhet ska fungera krävs kapital, personal och material. Kapital för att täcka kostnaderna för bl.a. arvode till ställföreträdarna. Personal som har rätt kompetens och förutsättningar i arbetet. Rätt material i form av exempelvis adekvat datastöd.

Att mäta och utvärdera överförmyndarmyndigheten.

Länsstyrelsen ska sedan 2015 samla in statistik från överförmyndarmyndigheterna i Sverige. Det finns i dagsläget vissa svårigheter att jämföra statistiken mellan myndigheterna då många frågor kan tolkas på olika sätt. Detta har medfört att det för närvarande är svårt att ta fram nationell statistik.

Nyckeltal

Följande nyckeltal kan användas för att mäta överförmyndarmyndigheten.

Att mäta i räkningar

Ett mätbart verksamhetsmål för överförmyndarmyndigheten är att mäta hur lång tid det tar för myndigheten att granska samtliga årsräkningar. Mätningen kan ta sikte på hur många av de årsräkningar som är inlämnade i tid (före den 1 mars) är granskade inom ett givet datum. Enligt JO:s beslut nr 1185-2015 ska årsräkningar vara granskade inom 7 månader efter inlämnande.

Tillgångsförteckningar och sluträkningar bör vara granskade inom en månad från att de lämnats in underförutsättning att de är kompletta och felfria.

Antalet ärenden (akter) i relation till operativ tjänstgöringsgrad

Det finns inga klara direktiv på hur många ärenden en operativ tjänsteman ska hantera. Dock är det klarlagt att en tjänsteman endast klarar att sköta ett visst antal ärenden innan arbetssituationen bli överansträngd

Aktnetto

Nya ställföreträdarskap jämförs med avslutade akter under året. Om detta värde är högt indikerar det att det föreligger en hög arbetsbelastning även om antalet ärenden inte ökar.

Rekrytering

Ett mätbart mål är hur lång tid det tar för överförmyndarnämnden att rekrytera en ställföreträdare i ett ärende.

Byte av ställföreträdare

Många byten av ställföreträdare ger en högre arbetsbelastning. Om det sker många byten kan det indikera att det finns många svåra ärenden, att ställföreträdarna är äldre, en generös inställning till begäran om byte, för låga arvoden eller att ställföreträdarna är missnöjda med överförmyndaren.

Överförmyndarnämnden Mitt

Överförmyndarnämnden Mitt utövar tillsyn över drygt 2320 ärenden. Av dessa är drygt 1450 godmanskap, förvalterskap och godmanskap för ensamkommande flyktigbarn. Resterande utgörs av förmyndarskap. Det finns ca 970 gode män, förvaltare och gode män för ensamkommande flyktingbarn.

Överförmyndarnämnden Mitt utövar tillsyn över 133 872 443 kr.

Personal och bemanning

Överförmyndarkontoret, Överförmyndarnämnden Mitts kansli, är en enskild förvaltning. Detta innebär förvaltningsspecifika arbetsuppgifter och roller som måste finnas samt att chefsrollen inkluderar förvaltningschefs uppgifter. Dessa måste tas i beaktande vid jämförelser av nyckeltal med andra överförmyndare, samt vid bedömningen av bemanningen på kontoret.

Sedan 2012 har personalstyrkan utökats från sju fast anställda till dagens tolv.

Överförmyndarkontoret har idag elva tillsvidare anställda och fyra visstidsanställda. Kontoret är i en rekryteringsprocess för att rekrytera tre vikarier samt två utredare för tidsbegränsade anställningar för att komma tillrätta med den utredande delen av myndigheten.

Personalomsättningen på Överförmyndarkontoret.

Sedan 2007 har Överförmyndarkontoret haft sju olika chefer, med nuvarande tillförordnad inkluderad. Fram till 2013 var överförmyndarchefen operativ i myndigheten. Utifrån ansvar och arbetsuppgifter är det inte möjligt att vara både chef och operativ i ärenden.

Av nuvarande elva anställda är det två personer som har arbetat längre än 2012. Dessa två har arbetat i 39 respektive tio år. Övriga nio har tillsammans ett anställningsmedelvärde på två år och elva månader. Samtliga elva har ett anställningsmedelvärde på fem år och fyra månader. Under vissa perioder har kontoret haft vakanser.

Överförmyndarkontoret har fyra visstidsanställda, två personer som granskar årsräkningar, en jurist samt en nämndsekreterare. Sedan 2013 har kontoret haft tio personer vid olika tidpunkter som arbetat extra i förvaltningen. Av dessa har fyra fått fast anställning. Av rekryteringarna som skett sedan 2013 har sex personer genomgått ett rekryteringsurval.

Sjukfrånvaron

Överförmyndarkontoret har de senaste åren haft en negativ bemanningsbalans, vilket innebär frånvaro som inte är ersatt, varken av övertid eller av extra personal i myndigheten. Under 2016 var bemanningsbalansen – 2,4 av årsarbetstiden.

Inskolningen av ny personal.

Sedan 2012 har 9 av 11 nuvarande personal anställts i myndigheten. Endast en person uppger att inskolningen varit bra och anpassad till arbetsuppgifterna. Övriga personer uppger antingen att de fått en inskolning, men att det fanns uppenbara brister i den, eller att de helt saknat inskolning i myndigheten och inte fått information om vad som förväntas av dem i yrkesrollen.

För Överförmyndarkontoret har bristen på inskolning yttrat sig främst inom två huvudområden; kunskap och kompetens samt rutiner.

Kunskap och kompetens

Då bristfällig inskolning för majoriteten av nya medarbetare skett under hög arbetsbelastning, externt tryck samt tidspress har medarbetare varit utelämnade till att på egen hand inhämta information om kvalificerade juridiska processer och krav på handläggning. Detta har lett till bristande kunskap och kompetens vilket medför en rättsosäker och i vissa fall felaktig handläggning. Det innebär också att ställföreträdare kunnat få olika besked från olika handläggare gällande samma frågeställning. Processer måste nu byggas från grunden.

Bristande kunskap om processer och gällande rätt leder till ångslan och rädsla hos medarbetare för att t.ex. ge besked eller fatta beslut. Det kan också innebära svårigheter och

ängslan inför att bemöta ställföreträdare som i olika grad protesterar eller vill/kräver att bli beviljade undantag från en korrekt handläggning. I längden kan det medföra att huvudmän riskerar rättsförlust.

Rutiner

Rutiner och ”tyst kunskap”/goda vanor har inte kunnat överföras från erfarna kollegor, utan de enskilda handläggarna har var och en strukturerat upp arbetet på sitt sätt. Det har inneburit att gemensamma rutiner för kontoret har saknats vilket skapat bl.a. oreda i hanteringen av handlingar och akter. Rutiner för dokumentation brister, vilket medfört kritik från JO. Handlingar och akter har kommit på villovägar. Ett tidigare fel kan orsaka ytterligare fel senare i handläggningen. Oreda och bristande rutiner skapar i sin tur längre handläggningstider och stress. Rutiner måste således byggas från grunden och nya vanor arbetas in, vilket tar tid.

Material

Överförmyndarkontoret använder verksamhetsystemet Wärna. Det är det mest använda verksamhetsystemet för överförmyndare i Sverige idag och används av ca 225 kommuner.

Myndighetens anpassning till samhällsutvecklingen på områden såsom digitalisering är eftersatt. Det finns möjlighet att avropa olika moduler¹ och kopplingar till nuvarande verksamhetsstöd samt möjligheter att med stöd av Sundsvalls kommun ta fram ytterligare stöd, exempelvis e-tjänster², för att förenkla och underlätta både för befintliga ställföreträdare, men också för blivande ställföreträdare. Vidare skulle en digitalisering förenkla Överförmyndarnämndens handläggning och rekrytering och därmed erbjuda bättre service till kommuninvånarna.

I myndighetens arbetsuppgifter ingår att tillämpa gällande rätt på överförmyndarens rättsområde. För att på ett mer rättssäkert sätt kunna göra korrekta bedömningar i handläggningen är det av avgörande värde för tjänsteutövningen att ha tillgång till t.ex. förarbeten, domslut och JO:s beslut. Tillgång till en rättsbank erbjuder kunskap och möjlighet att fördjupa sig i frågor som t.ex. lagstiftarens avsikt med lagstiftningen, angivandet av exempel samt relevanta och avgörande faktorer i rättstillämpningen. Tillgång till en rättsbank kommer leda till högre kvalitet och rättsäkerhet i handläggningen samt i den pedagogiska kommunikationen gentemot ställföreträdare. I dagsläget saknas tillgång till en rättsbank.

Överförmyndarnämnden Mitts nyckeltal

På grund av att verksamhetssystemet inte använts fullt ut samt att det funnits brister i hanteringen av årsräkningar påverkar det möjligheterna till dra ut korrekt information i systemet gällande statistik.

Att mäta i räkningar

¹ Kompetensmodul, e-wärna för att lämna in årsräkningarna digitalt samt koppling mot befolkningsregister.

² Exempelvis anmälan till utbildning eller ansökan om uttag från överförmyndarspärtrat konto.

Sedan 2013 har granskningen av årsräkningar legat efter. Den har dragit ut på tiden och påverkat efterföljande år och dess granskningar. Vidare har granskningen skett felaktigt varvid Överförmyndarkontoret under slutet av 2016 och början av 2017 har fått lägga stora resurser på att ta fram korrekta granskningsrutiner enligt lag, samt utbilda internt och externt för att göra rätt. Det pågår ett intensivt arbete för att upprätthålla dessa rutiner internt, samt sprida förståelse för dessa externt bland ställföreträdarna.

Under 2017 ska 1160 årsräkningar granskas. Av dessa var 944 inkomna i tid. Ca 50 % av de i tid inkomna årsräkningarna bedömdes i en första översiktlig kontroll varit kompletta. I slutet av maj var 97 % av alla årsräkningar inkomna till Överförmyndarkontoret. Fortsatt är det en stor andel som behöver kompletteras. Förutom granskningen av årsräkningar ska även tillgångsförteckningar, sluträkningar, redogörelser samt arvodesräkningar granskas årligen.

Antalet ärenden (akter) i relation till operativ tjänstgöringsgrad

I en jämförelse med sju andra överförmyndarverksamheter har Överförmyndarkontoret det näst högsta (232,3) nyckeltalet beträffande akter per operativ anställd. Det lägsta nyckeltalet har Överförmyndarenheten i Sollefteå som har ett nyckeltal på 108,5. Samtliga tjänstemän i Sollefteå har en vidareutbildning på högre nivå.

Det är endast Överförmyndarkansliet i Örebro som har ett högre nyckeltal (243,3) än Överförmyndarnämnden Mitt. Örebro har därtill timanställda samt använder verksamhetssystemet Wärna fullt ut med alla tilläggsmoduler. Överförmyndare i Samverkan Falun-Borlänge regionen har ett nyckeltal på 223. I personlig kontakt med överförmyndarchefen framgår att Överförmyndare i Samverkan Falun-Borlänge regionen inte hinner med sitt arbete i den omfattning som de bör och att de hoppas få förstärka sin verksamhet.

I länsstyrelsens tillsynsprotokoll, daterat 2017-04-24 uppger länsstyrelsen att deras uppfattning är att det är en hög arbetsbörda på handläggarna, då de har ca 340-450 ärenden vardera. Utifrån nuvarande ansträngda arbetssituation är denna arbetsbörda inte rimlig enligt länsstyrelsen. Deras uppfattning är att en halvering av antal ärenden skulle vara mer hanterbart. Sedan länsstyrelsen varit på tillsynsbesök har ärendena fördelats på ytterligare 1 handläggare.

Aktnetto

De senaste fem åren har det tillkommit ca 442 ärenden per år och det har avslutats ca 440 ärenden per år. Under 2016 avslutades 75 anmälningar och ansökningar utan att bli aktiva godmanskap eller förvaltarskap.

Rekrytering

På Överförmyndarkontoret åligger det utredarna att rekrytera ställföreträdare. På grund av underbemanning innan 2014 var arbetsbelastningen hög, vilket innebar att även när utredarna blev fulltaliga var arbetsbelastningen fortsatt hög då vissa arbetsuppgifter blivit eftersatta p.g.a. tidigare prioritering. 2015 kom en ny lagstiftning, vilken ger tingsrätterna rätt att förelägga överförmyndarnämnden att inhämta utredning i samband med att en person ansöker

om godmanskap. Konsekvenserna av den nya lagstiftningen har inneburit att arbetsbelastningen ökat ytterligare. Arbetsbelastningen för utredarna är hög och planerad ledighet eller sjukdom får till konsekvens att arbetsuppgifter staplats på hög. Utredarna arbetar ofta för att komma i kapp. Personalförändringar på Överförmyndarkontoret har inneburit att en utredare har åtagit sig det tillförordnande chefskapet, en utredare har varit sjukskriven på 100 % och arbetar nu deltid. En utredare är ny och ska från juli vara föräldraledig. Utifrån ovan redovisade omständigheter krävs en omfattande arbetsinsats för att den rekryterande delen av myndigheten ska komma i balans. I dag är det nästan 180 personer som har ett behov av en ny god man/förvaltare.

Byte av ställföreträdare

I takt med att Överförmyndarkontoret förbättrar sitt arbete synliggörs ställföreträdare som inte sköter sitt uppdrag på ett korrekt sätt och således behöver bytas ut. Vidare finns det en grupp ställföreträdare som upplever sig i ifrågasatta då kontoret begär kompletteringar och begär sig entledigad. I dagsläget finns det inga siffror på hur stor den senare gruppen är.

Under 2016 gjorde överförmyndarkontoret 156 byten av ställföreträdare vilket innebär ca 9 % av alla aktiva akter 2016. Antalet byten ökar varje år. Vid en jämförelse mellan 2014 och 2015 ökade andelen byten med nära 100 % och under 2016 ökade andelen ytterligare.

Kommunstyrelsen stöd till Överförmyndarnämnden Mitt.

Överförmyndarnämnden Mitt begärde den 16 december stöd och hjälp hos kommunstyrelsen i Sundsvalls kommun för att komma tillrätta med de brister och problem som finns i myndigheten (se bilaga). Kommunstyrelsen i Sundsvalls kommun gav bifall till Överförmyndarnämnden Mitts begäran om att bistå med upprättande av åtgärdsplan och riktade stödinsatser till Överförmyndarnämnden Mitt. Dessa kostnader ska hanteras inom kommunstyrelsens ram. (Se bilaga). I *PM – åtgärdsprogram för Överförmyndarnämnden Mitt* framgår att kommunstyrelsen har identifierat fem områden i vilka de stöttar Överförmyndarnämnden Mitt. Dessa är juristkompetens, nämndsekretariat/kansli/ärendehantering, HR-stöd, ekonomistöd samt stöd inom kommunikation och information. Kommunstyrelsens stöd till myndigheten har inte inneburit åtgärder i att bistå den ordinarie myndigheten.

Kritik från tillsynsmyndigheter

Under 2016 har Överförmyndarnämnden Mitt fått kritik från JO vid tre tillfällen sedan 2016, (JO:s beslut 7726-2016, nr 6098-2015, nr 1185-2015). Vidare har länsstyrelsen 2016 och 2017 kritiserat Överförmyndarnämnden (se bilaga). I Revisionsberättelsen för 2016 riktar revisorerna i Sundsvalls kommun kritik mot överförmyndarnämnden för att de inte granskat årsräkningarna inom rimlig tid trots överskridande av budget.

Nuläge

Överförmyndarnämnden Mitt och Överförmyndarkontoret är mitt i ett omfattande arbete för att komma tillrätta med myndighetens problem. Myndigheten måste arbeta med alla delar av

verksamheten samtidigt. Dels de inkommande ärendena, dels de ärenden som tidigare handlagts felaktigt eller inte alls. Bygga processer och rutiner för att myndigheten ska vara rättsäker och utöver detta organisera myndigheten.

Konsekvenserna av myndighetens historik är kostsamma ur ett verksamhetsperspektiv. På grund av att myndigheten under ett flertal år har legat efter med att granska och arvoda årsräkningar har kontoret inte kunnat kvalitetssäkra arbetet eller utveckla det alls. På grund av personalomsättningen, bristande inskolning avsaknad av inarbetade och rutiner och processer samt utvärdering har konsekvenserna av den utdragna granskningen av årsräkningar blivit omfattande och kostsamma.

I länsstyrelsens tillsynsprotokoll, daterat 2017-04-24 konstaterar länsstyrelsen att det finns ett stort behov av en långsiktig plan för myndigheten och att personalen behöver arbetsro. Överförmyndarkontoret delar den uppfattningen och arbetar hårt under 2017 för att myndigheten ska komma tillrätta med problemen. Myndigheten står inför en stor utmaning att arbeta med den dagliga tillsynen av ställföreträdarskapen, att bemöta och erbjuda service till medborgarna, att få med och inkludera ställföreträdarna i arbetet mot en mer rättsäker verksamhet med bland annat utbildningar samt att rekrytera nya ställföreträdare. Och detta ska ske samtidigt som myndigheten byggs upp igen. Personalen är nyckeln till myndighetens framgång och dess arbetssituation måste tas i beaktande i processen för att skapa arbetsglädje och engagemang.

Utifrån dagens ärendemängd och arbetssituation är Överförmyndarkontoret fortsatt underbemannat och det finns ett behov av ytterligare rekryteringar i myndigheten för att den ska fungera. Fram till och med 2018 finns ett behov att få ordning och bygga upp myndigheten. Återuppbyggnadsprocessen bör ske samlat och effektivt. Utifrån myndighetens verksamhetsområde bör processen inte bli alltför utdragen då konsekvenserna och kostnaderna för de enskilda medborgarna och samhället kan bli omfattande när myndigheten inte fungerar. Vidare bör en rättsäker handläggning eftersträvas fortast möjligt.

Framtidsstro

Trots att det är ett omfattande arbete och en stor utmaning myndigheten står inför så finns tron arbetet ska lyckas. Personalen är motiverad. Om myndigheten får rätt förutsättningar i form av kapital, personal och material finns grunden till en mycket väl fungerande verksamhet. Förutsättningar krävs för att förvalta processerna och rutinerna, utöva rättsäker tillsyn, rekrytera och utbilda ställföreträdare. Målet är att höja anseendet för gode män och förvaltare och uppnå ett större förtroende hos medborgarna. Myndighetens verksamhetsområde kräver en fortlöpande kompetensutveckling, uppföljning och kvalitetssäkring av arbetet och en uthållighet hos personalen. Under 2017 stöttar kommunstyrelsen i Sundsvalls kommun myndigheten med vissa resurser. Överförmyndarnämnden Mitt har beslutat att förstärka myndigheten med ytterligare tidsbegränsade resurser i form av två utredare. Myndigheten har dock ytterligare behov av förstärkning för att komma tillrätta med bristerna. Dels behöver myndigheten förstärkas tillfälligt personalmässigt under 2017 och 2018 dels permanent från 2019.

Kostnader för en fungerande myndighet

Överförmyndarnämnden Mitt överskred budget 2016 med 3,7 mkr. Även 2017 årsbudget kommer att överskridas.

För att myndigheten ska fungera och möta medborgarnas krav och förväntningar bör myndigheten investera i nödvändiga verksamhetstöd och datasystem. Beräknad investeringskostnad drygt 300 tkr 2017 och en årlig merkostnad på ca 60 tkr efterföljande år. För att myndigheten ska komma tillrätta med arbetet måste den även investera i personal. Detta skulle medföra en merkostnad för 2017 och 2018 på mellan 1,8 mkr till 4,8 mkr per år.

För att myndigheten ska kunna upprätthålla god kvalitet måste det finnas en god grundbemanning även efter 2018. Personalkostnaderna för denna bemanning beräknas kosta ca 2,1 mkr mer per år än nuvarande beräknad budget

Bilagor

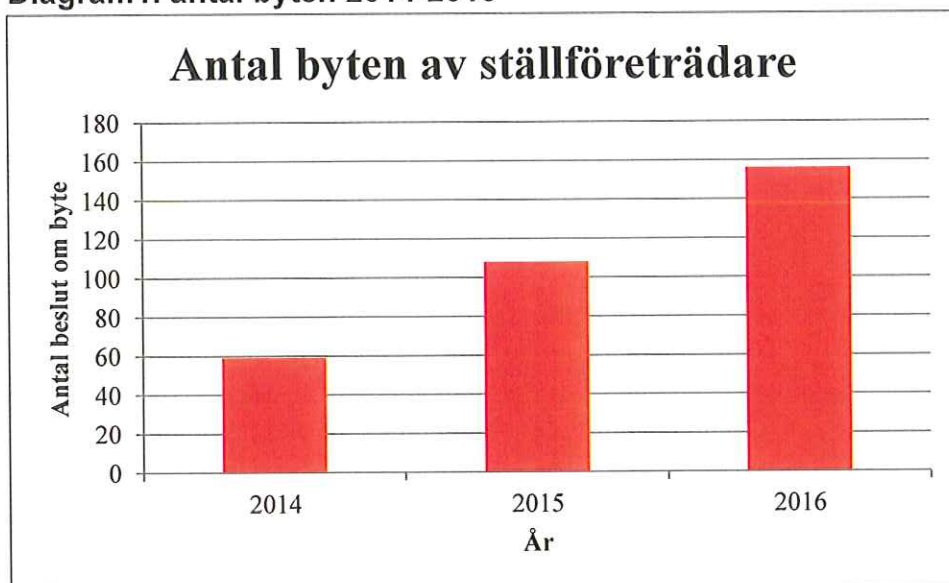
Tabell 1. Bemanningsbalansen Överförmyndarkontoret

ÅR	Övertid	Visstidstimmar	Bemanningsbalans
2013	208	609	- 1,6
2014	247	258	- 1,5
2015	376	311	- 1,7
2016	220	0	- 2,4
2017	610	332	- 0,5

Tabell 2. Sjukfrånvaron Överförmyndarkontoret

	apr15- mars16	maj15- apr16	juni15- maj16	juli15- juni16	aug15- juli16	sept15- aug16	okt15- sept16	nov15- okt16	dec15- nov16	jan16- dec16	feb16- jan17	mar16- feb17
Sjukfrånvarotimmar	1901	2213	2189	2156	2038	2045	2154	2058	1807	1687	1544	1319
därav långtidsfrånvaro	1048	1158	1158	1158	1158	1158	1158	998	827	663	511	340
Korttidsfrånvaro	853	1055	1030	998	879	886	996	1060	980	1023	1033	979
Sjukfrånvaro i % av planerad ord. arbetstid	8,67 %	9,75%	9,43 %	9,16 %	8,56 %	8,38 %	8,62 %	8,12 %	7,13 %	6,70 %	6,09 %	5,22 %
Långtidsfrånvaro i % av total sjukfrånvaro	55,13 %	52,34 %	52,9 2%	53,7 2%	56,8 5%	56,6 5%	53,7 7%	48,5 0%	45,7 6%	39,3 3%	33,1 2%	25,7 7%
Korttidsfrånvaro i % av total sjukfrånvaro	44,87 %	47,66 %	47,0 8%	46,2 8%	43,1 5%	43,3 5%	46,2 3%	51,5 0%	54,2 4%	60,6 7%	66,8 8%	74,2 3%
Frånvaro ÖFK i %	8,67 %	9,75%	9,43 %	9,16 %	8,56 %	8,38 %	8,62 %	8,12 %	7,13 %	6,70 %	6,09 %	5,22 %

Diagram1. antal byten 2014-2016



**Tabell 3. Jämförelser nyckeltal antal akter per operativ tjänsteman
Överförmyndarnämnder**

Överförmyndare	Antal akter (ärenden)	Operativa anställda i akter	Nyckeltal
Sollefteå	325	3 ¹	108,5
Härnösand	552	5	110,5
Kramfors	437	3	145,5
Umeåregionen	2355	13 ²	181,
Överförmyndare i samverkan	2842	13	218,5
Överförmyndare i Samverkan Falun-Borlänge regionen	2234	10 ³	223
Överförmyndarnämnden Mitt	2323 ⁴	10 ⁵	232,3
Örebro	2190	9 ⁶	243,33

¹ Samtliga 3 anställda gör allt på kontoret.

² På kontoret finns även 1 jurist och en chef samt två extra personaler utifrån hög arbetsbelastning.

³ På kontoret finns även 1 chef och en administratör. Kontoret ser ett behov av att förstärka myndigheten.

⁴ Det finns dessutom 304 avslutade akter som måste hanteras.

⁵ På kontoret finns även en vakans 1 person, 1 chef, 1 jurist samt 40 % nämndsekreterare samt 1,5 extra granskare.

⁶ På kontoret finns även timanställda som hjälper till.

Tabell 4. Utbildningsnivå

Överförmyndare	Personalprofil	Andel med högskoleutbildning
Sollefteå	Jurist, programmerare, omsorgsutbildning	100 %
Härnösand		40 %
Kramfors		
Umeåregionen	Gymnasieekonom, Jurister, socioekonom, statsvetare	
Överförmyndare i samverkan	4 Jurister, Arkivarier, ekonomer	
Överförmyndare i Samverkan Falun- Borlänge regionen	Socioekonom, samhällsvetare, ekonomer,	
Överförmyndarnämnden Mitt	Socioekonom, Kriminologer, Ekonomer, Lärare, Jurist ¹ ,	75 %
Örebro	socioekonom, ekonom och rättsvetare	

¹ Tidbegränsad anställning stöd från KS

**Tabell 5. Funktioner och arbetsuppgifter som ej är operativa i
ärendehantering.**

Arbetsuppgift/funktion	Bemanningsnivå per helårstjänst	Underlag för beräkning
Personuppgiftsombud	3 %	Delta vid nätverksträffar (uppdaterad om lagstiftningen) Kontrollera och informera verksamhet
Hemsida	2 %	Uppdatera, kommunicera och kontrollera

		förvaltningens hemsida.
Riskhanterare	2 %	Bl.a. arbetsmiljöronder och medverkan på nätverksträffar
Nämndsekreterare och registrator	Ca 40 %	
Ekonomi	40 %	
Statistik	2 %	Samla och sammanställa statistik till ex. länsstyrelsen
HR ¹	5 %	
Administration	20 %	Posthantering Kontroll och åtgärder av allt administrativt på förvaltningen ² .
Information och kommunikation, utbildning ³	25 %	Genomförda utbildningsinsatser 2017 samt planerade utbildningsinsatser. ⁴ Samt önskvärda ytterligare behovsutbildningar
Datasystemägare	2 %	Kontrollera, uppdatera, felanmälan verksamhetssystem
Jurist	50-100 %	Beroende på övriga medarbetares kompetensnivå samt organiseringen av myndigheten.
Förvaltningschef	100 %	
Projekt	10 %	Ex digitalisering, rekrytering, utveckling av verksamhetssystemets funktioner etc.
Arbetsplatsombud.		
Summa	326-376 %	Exklusive HR-funktionen

¹ Gemensam kostnad med annan förvaltning, Drakfastigheter.

² Inklusive bokningar inför utbildningar.

³ Tillkommit genom 2015 års lagstiftning.

⁴ Teoretiska utbildningsinsatser gällande upprättande av årsräkning. 4 kommuner 2 handledare 3 h. Praktiska utbildningsinsatser. 4 tillfällen 2 h, 7 handledare. 3 tillfällen x 2 h, 3 handledare.

Utbildning för godmän för ensamkommande barn, en handledare. 1 x heldag. 12 tillfällen x 3 h

Utbildning för nya ställföreträdare 1 handledare x 1,5 h x 10 tillfällen per år

Tabell 6. Nuläge och beräknat läge, personal

	Antal ärenden 2017-05-23	Nuläge 2017	Antal ärende per anställd	Akutläge 2017-2018	Antal ärende per anställd	Framtid 2019.	Antal ärende per anställd
Handläggare	1765 (304) ¹	6	294,16 (344,83)	10	176,5	9 ²	210,4
Handläggare EKB/SFV	363 ³	2	181,5	1,5 ⁴	178,6	1,3	206
Utredare	195 + 56 ⁵	3		5		2,5 ⁶	
Extra personal Kontrollera årsräkningar		1,5-2		2		Mars- Juni 2	
Kostnad (inkl funktioner och arbetsuppgifter som ej är operativa i ärendehantering).		7 mkr ⁷		11,35 mkr		8,8 mkr	

¹ Under avslutande.

² Beräknad ärendemängd 2019 1765-129= 1894 ärenden.

³ Ärendena minskar snabbt.

⁴ Under 2017 kommer antal ärenden EKB minska 140 kommer att bli myndiga. 2018 kommer det vara ca 223 + 45= 268 (45 nya ärenden per år utifrån perioden 2011-2013)

⁵ Aktiva ärenden för byte

⁶ Nya ärenden per år 245 ärenden. Ansökningar/anmälningar som inte leder till åtgärd: 120 st. Antal upphörande av per år via beslut tr samt rekrytering

⁷ Utifrån budget saknas utrymme att för funktioner och arbetsuppgifter som är förvaltningsspecifika samt utvecklin.