

**TIMRÅ KOMMUN**  
Kommunledningskontoret

2017 -09- 18

Dnr.

Dpl.

# Delårsrapport januari-augusti 2017

Överförmyndarnämnden Mitt

Fastställd av

Ange datum då delårsrapporten är fastställd i nämnd samt ärendenummer.



## Delårsrapport Överförmyndarnämnden Mitt

Verksamhetsanalys.....	2
Måluppföljning inom prioriterat område.....	2
Ekonomisk analys .....	5
Sundsvalls kommun som arbetsgivare .....	7
Framtids- och utvecklingsanalys .....	8
Bilagor till delårsrapport .....	10

## **Verksamhetsanalys**

I Sundsvalls kommuns Mål och resursplan 2017–2018, med plan för 2019–2020, finns mål formulerade inom tre prioriterade områden: ”Jobb och näringsliv”, ”Likvärdig skola” samt ”Goda livsvillkor”. Överförmyndarnämnden Mitt har satt egna mål och tagit fram handlingsplaner utifrån de övergripande målen.

Överförmyndarnämnden Mitts fokus för att bidra till kommunfullmäktiges mål ska vara att i den utsträckning tillämplig lagstiftning tillåter och kräver, stötta ställföreträdarna i deras uppdrag att bevaka huvudmännens rättigheter. Detta sker i första hand genom rätt information och utbildning till dessa uppdragstagare. Således sammanfaller nämndens mål och aktiviteter inom samtliga prioriterade områden med varandra.

## **Måluppföljning inom prioriterat område**

### **Prioområde 1, jobb och näringsliv**

Tillväxten ökar och arbetslösheten sjunker i Sundsvall. För individen är jobb en viktig förutsättning för att man ska kunna utvecklas och uppfylla sina drömmar. I Sundsvall ska alla kunna bidra på arbetsmarknaden efter förmåga. Flera arbetsgivare i regionen upplever att det råder brist på kvalificerad arbetskraft och behovet förväntas öka ännu mer med de stora pensionsavgångar vi står inför. Samhället har inte råd med att människors kunskap och erfarenheter går till spillo. Därför är det viktigt att vi investerar i utbildning för att på så sätt möta dagens och framtidens behov på arbetsmarknaden. Vi behöver identifiera dem som riskerar att hamna i utanförskap och genom utbildning och arbetsmarknadsinsatser förbättra möjligheterna för de människor som idag står långt ifrån arbetsmarknaden. Både befintliga och nya företag ska ha förutsättningar att växa och utvecklas i Sundsvall. Genom god infrastruktur, bredband och bra boenden i alla kommundelar kan vi skapa goda förutsättningar för näringslivet i hela kommunen att växa i.

### **Nämndens mål för jobb och näringsliv**

Huvudmän som befinner sig i utanförskap kan med rätt stöd och hjälp introduceras i arbeten som är utformade för att skapa värde för den enskilde och för samhället. Nämndens specifika mål för att uppnå detta, är att erbjuda ställföreträdare adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov

### **Mätning och uppföljning av nämndens mål**

Målet mäts och följs upp genom antal planerade respektive utförda utbildningstillfällen under året. Uppföljning görs vid T1, T2 och vid årets slut görs också en bedömning av måluppfyllelsen

### **Bedömning av måluppfyllelse jobb och näringsliv**

Målen för prioriterat område 1 kommer att delvis uppnås 2017. Antal genomförda utbildningstillfällen för ställföreträdare ensamkommande barn är 9 och övriga ställföreträdare är 15. Således är nämndens mål på 5 respektive 5 tillfällen är uppfyllt. Andel deltagare är 38 % vilket inte når upp till nämnden målsättningsnivå på 50 %. Under 2017 kommer nämnden erbjuda ytterligare utbildningstillfällen för nya ställföreträdare för vuxna personer vid 4 tillfällen. På grund av att utbildningstillfällena erbjuds till nya ställföreträdare kommer inte den önskade andelsnivån för 2017 påverkas nämnvärt. Nämnden planerar ytterligare utbildning för befintliga gode män och förvaltare i samarbete med Kronofogdemyndigheten. Bedömningen är dock att utbildningstillfället inte kommer att göra så att andelsnivån höjs i sådan grad att nämndens mål på 50 % kan förväntas uppfyllas.

### **Prioriterat område 2, en likvärdig skola**

Oavsett bakgrund och förutsättningar ska alla barn få möjlighet att utvecklas och utmanas för att nå sina mål. Skolan spelar en viktig roll i att tillsammans med föräldrarna lägga grunden för barnens framtid. Var och en ska ha rätt till en god och trygg skolgång. Därför behöver vi arbeta för att öka den fysiska och psykiska hälsan hos eleverna. I skolan skapas förutsättningar för eleverna att bli aktiva medborgare med många möjligheter i livet. Skolan och förskolan behöver ständigt arbeta för att utveckla nya, bättre arbetssätt.

### **Nämndens mål för en likvärdig skola**

Överförmyndarnämnden Mitt utser och utöver 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 för att uppnå stötta ställföreträdarna, är att erbjuda dem adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov.

### **Bedömning av måluppfyllelse för en likvärdig skola**

Målen för prioriterat område 2 kommer att uppnås 2017. Antal genomförda utbildningstillfällen är 9 för ställföreträdare för ensamkommande barn. Således är nämndens mål på 5 utbildningstillfällen uppfyllt. Andel deltagare, gode män för ensamkommande barn är 66 % vilket når upp till nämnden målsättning på 50 %.

### **Prioriterat område 3, goda livsvillkor**

Sundsvall ska ha en stark generell välfärd som ger livskvalitet genom hela livet. Genom förebyggande och utjämnande arbete tillsammans med stabila skyddsnet skapar vi trygghet för kommuninvånarna. Invånarna ska få den vård och omsorg de behöver och känna trygghet i alla delar av kommunen. Invånarna ska ha makt över sina egna liv och erbjudas möjligheter till delaktighet och inflytande i samhället. En viktig del i detta är arbetet med att utjämna skillnader i levnadsvillkor bland invånarna. Andra viktiga delar är att skapa möten mellan människor, säkra ett aktivt arbete med integration och verka för möjligheter till en aktiv fritid i hela kommunen

### **Nämndens mål för goda livsvillkor**

Det kan vara avgörande för en huvudmans välbefinnande att ställföreträdaren bevakar behov av och medverkar till att skapa en aktiv fritid. Överförmyndarnämnden Mitts specifika mål för att främja detta, är att erbjuda ställföreträdare adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov ur detta perspektiv

### **Mätning och uppföljning av nämndens mål för goda livsvillkor**

Målet mäts och följs upp genom antal planerade respektive utförda utbildningstillfällen under året. Uppföljning görs vid T1, T2 och vid årets slut görs också en bedömning av måluppfyllelsen

### **Bedömning av måluppfyllelse goda livsvillkor**

Målen för prioriterat område 3 kommer att delvis uppnås 2017. Antal genomförda utbildningstillfällen för ställföreträdare ensamkommande barn är 9 och övriga ställföreträdare är 15. Således är nämndens mål på 5 respektive 5 tillfällen är uppfyllt. Andel deltagare är 38 % vilket inte når upp till nämndens målsättningsnivå på 50 %. Under 2017 kommer nämnden erbjuda ytterligare utbildningstillfällen för nya ställföreträdare för vuxna personer vid 4 tillfällen. På grund av att utbildningstillfällena erbjuds till nya ställföreträdare kommer inte den önskade andelsnivån för 2017 påverkas nämnvärt. Nämnden planerar ytterligare utbildning för befintliga gode män och förvaltare i samarbete med Kronofogdemyndigheten. Bedömningen är dock att utbildningstillfallet inte kommer att göra så att andelsnivån höjs i sådan grad att nämndens mål på 50 % kan förväntas uppfyllas.

### **Nämndens övriga mål**

#### **Bedömning av måluppfyllelse av nämndens övriga mål**

Överförmyndarnämnden Mitt ska i sin Mål och resursplan beskriva hur den avser att arbeta för att uppnå Sundsvalls kommuns målbild RIKARE – en hållbar tillväxtstrategi till år 2021. Nämnden ska i sin ettåriga Mål och resursplan för 2017 särskilt beakta landsbygdsprogrammet. Enligt RIKARE ska Sundsvalls kommun vara en effektiv kommun, vilket beskrivs på följande vis: ”Kommunen som organisation förvaltar stora delar av Sundsvallsbornas resurser. De ska användas för att säkerställa att service, tjänster, myndighetsutövning och utveckling kommer Sundsvallsborna till godo. Att vara en effektiv kommun betyder att Sundsvallsborna får ut så mycket nytta som möjligt utifrån de mål som lagts fast, och med de resurser som finns. Det innebär att fokus är på värdeskapande aktiviteter. Vad som är värdeskapande kommer fram i en ständigt pågående dialog och samsyn med Sundsvallsborna och andra intressenter.” De mål, prioriteringar och verksamhetsförändringar som beskrivs nedan under avsnittet ”Framtids- och utvecklingsanalys” svarar mot målet ”Effektiv kommun” i den hållbara tillväxtstrategin. Det kan också noteras att nämndens konstruktion i sig bidrar till en levande landsbygd i regionen, då nämnden utöver värdkommunen även arbetar för Timrå, Ånge och Nordanstigs kommuner. Nämnden väljer därför att inte sätta ytterligare mål utifrån RIKARE för år 2017.

## Ekonomisk analys

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

Verksamhetens resultat och nettokostnad, mkr	Budget 2017	Budget tom augusti 2017	Redovisat tom augusti 2017	Redovisat tom augusti 2016	Prognos 2017	Differens prognos- budget
Verksamhetens intäkter	18,2	12,1	13,8	13,1	18,2	0,0
Personalkostnad	-26,9	-17,9	-20,3	-18,9	-29,1	-2,2
Verksamhetens övriga kostnader	-1,8	-1,2	-1,8	-2,9	-2,8	-1,0
Avskrivningar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Internränta	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>	<b>-10,4</b>	<b>-7,0</b>	<b>-8,4</b>	<b>-8,6</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>
Skattemedel	10,4	7,0	7,0	7,2	10,4	0,0
Finansiella intäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Finansiella kostnader	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Resultat efter skattemedel</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-1,4</b>	<b>-1,4</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>

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

Nettokostnad per verksamhet, mkr	Budget 2017	Budget tom augusti 2017	Redovisat tom augusti 2017	Redovisat tom augusti 2016	Prognos 2017	Differens prognos- budget
Nämnd	-0,3	-0,2	-0,2	-0,2	-0,3	0,0
kontor	-5,7	-3,8	-4,6	-4,7	-7,5	-1,8
Förvaltare och Gode Män	-4,5	-3,0	-3,0	-3,9	-4,5	0,0
Ensamkommande barn						0
- Sundsvall	0,0	0,0	-1,7	5,7	0,0	0,0
- Timrå	0,0	0,0	-0,7	-1,5	0,0	0,0
- Nordanstig	0,0	0,0	-0,4	-2,4	0,0	0,0
- Ånge	0,0	0,0	2,2	-1,6	2,7	2,7
<b>Summa</b>	<b>-10,4</b>	<b>-7,0</b>	<b>-8,4</b>	<b>-8,6</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>

### Prognos för hela året, 2017

Prognosen för 2017 är en budgetavvikelse på + 0,8 Mkr.

### Avvikelser och åtgärder per verksamhet

Det är en resultatförbättring i augusti jämfört med juli p.g.a. den tertialmässiga uppbokningen av fakturering av huvudmän under aktiviteten "Förvaltare och Gode Män" samt att ersättningen från Migrationsverket för ensamkommande barn har inkommit till Överförmyndarnämnden Mitt.

Nämnden förväntar ett ekonomiskt utfall motsvarande tilldelad årsbudget.

Kontor förväntas ett ekonomiskt utfall med en avvikelse på -1,8 Mkr. Avvikelserna består av personalkostnader såsom exempelvis övertidsersättning och sjuklön, inköp av tjänster samt lokalkostnader. Kostnaderna för kontoret kommer att behöva revideras utifrån verksamhetens satsningar

*Förvaltare och Gode män* förväntas ett ekonomiskt utfall som motsvarar tilldelad budget.

*Ensamkommande barn* förväntar ett ekonomiskt utfall på + 2,7 mkr. Avvikelsen består av en ersättning från migrationsverket för arvode för ensamkommande barn Ånge. Ersättningen är för kostnader 2016 som inkommit till nämnden under 2017.

### **Ekonomiska osäkerhetsfaktorer**

Överförmyndarnämnden Mitt har påbörjat ett arbete att kartlägga och identifiera brister och utvecklingsområden. Denna kartläggning inkluderar kontorets bemanning varvid personalkostnaderna i dagläget är en ekonomisk osäkerhetsfaktor. Nämnden har beslutat att under en begränsad tidsperiod anställa ytterligare två utredare till en beräknad kostnad av mellan 723 – 780 tkr. Hur mycket av denna kostnad som kommer att belasta 2017 års budget är inte klar i dagläget. På grund av föräldraledigheter och personalkostnader är rekryteringskostanden under 2017 en osäkerhetsfaktor. Slutligen finns det en osäkerhet gällande interna kostnader som nämnden kommer att vara nödgade att åta sig för att komma till rätta med den arbetssituation som nämnden befinner sig i, exempelvis stöd från kommunens arkiv.

### **Personalkostnader och dess utveckling**

Personalkostnaderna förväntas under 2017 avvika från tilldelad årsbudget. Utifrån den kartläggning som sker av verksamhetens behov är en bedömning av personalkostnaderna och dess utveckling under 2017 svåra att bedöma och en osäkerhetsfaktor.

## Sundsvalls kommun som arbetsgivare

För att behålla dagens anställda och locka nya medarbetare i framtiden måste Sundsvalls kommun vara en aktiv och attraktiv arbetsgivare. Personalen i Sundsvalls kommun ska erbjudas en stimulerande arbetsmiljö, goda anställningsvillkor, bra utvecklingsmöjligheter och kunna känna stolthet över det utförda arbetet oavsett var i organisationen man arbetar. Kommunfullmäktiges mål från Mål och resursplan 2017–2018, med plan för 2019–2020: Mål: Sundsvalls kommun ska vara ett föredöme som arbetsgivare genom låg sjukfrånvaro. Önskat resultat 2020: Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro är som högst lika med riksgenomsnittet för den kommunala sektorn.

### Nämndens mål.

Överförmyndarnämnden Mitt har som mål att vara en aktiv och attraktiv arbetsgivare, att sjukfrånvaron ska minska och att organisationen ska vara jämställd. Det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga ohälsa ska vävas in i förvaltningens dagliga arbete. Under 2017 är det särskilt viktigt bevaka risken stress och annan ohälsa till följd av hög arbetsbelastning och förändringar i verksamheten. För att förvaltningen ska utgöra en välmående arbetsplats är det också 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

### Bedömning av måluppfyllelse

Överförmyndarnämnden Mitts förvaltning, Överförmyndarkontoret har 10 tillsvidare anställda, 1 visstid med en grundinställning, samtliga kvinnor, och 5 visstidsanställda varav en är man.

*Sjukfrånvaron Överförmyndarkontoret i % mellan 2016-08-01 till 2017-08-01*

sept15- aug16	okt15- sept16	nov15- okt16	dec15- nov16	jan16- dec16	feb16- jan17	mar16 -feb17	apr16- mar17	maj16- apr17	juni16- maj17	juli16- juni17	aug16 -juli17
8,38%	8,62%	8,12%	7,13%	6,70%	6,09%	5,22%	5,16%	4,39%	4,62%	4,49%	4,61%

Den procentuella sjukfrånvaron har under de senaste 12 månaderna minskat.

Överförmyndarkontoret har under ett flertal år haft den negativ bemanningsbalans på grund av sjukdomsfrånvaro och vakanser. Negativ bemanningsbalans innebär att det finns frånvaro som inte är ersatt. År 2016 var den negativa bemanningsbalansen – 2,4 i årsarbeten. Fram till andra terialen 2017 är bemanningsbalansen -1,4. Detta kan förklaras till viss del av vakanser som inte kunnat tillsättas.



Under andra terialen 2017 har förvaltningen fortsatt arbetet med strukturer, rutiner och lathundar för att stödja medarbetarna i sitt arbete och på så sätt skapa en trygghet och minska risken för stress i arbetet. Under mars och april har två stödfunktioner rekryterats tillfälligt. En jurist 100 % samt en nämndsekreterare 40 %. Arbetsbelastningen på förvaltningen är fortsatt hög och det arbetet med kartläggning av vilket behov som finns för att kunna fullgöra nämndens uppdrag enligt rådande lagstiftning fortgår.

### **Framtids- och utvecklingsanalys**

Överförmyndarnämnden Mitt har under flera år arbetat mer reaktivt istället för proaktivt. Nämndens förvaltning har därför under hösten 2016 påbörjat arbete att identifiera och kartlägga brister och utvecklingsområden i verksamheten. Detta arbete har fortsatt under 2017. Handläggningen avseende gode män för ensamkommande barn fungerar väl.

Verksamhetens utredardel har för närvarande stora utmaningar. En av de erfarna utredarna har åtagit sig uppdraget som tf. överförmyndarchef sedan första mars 2017. Den andra erfarna utredaren har varit sjukskriven på 100 % under 7 veckor och sedan kommit tillbaka deltid, varvid inskolningen av nya utredare på plats har påverkats negativt, vilket lett till bland annat långa handläggningstider. Nämnden har fattat beslut under våren 2017 om att tillfälligt rekrytera två utredare för att komma tillrätta med den rekryterande delen av verksamheten. För närvarande finns tre vakanser på den utredande delen av verksamheten.

När det kommer till handläggningen av ärenden enligt föräldrabalken samt förvaltningschefens funktion finns fortsatt behov av förändringar i struktur, resurssättning, kompetens och arbets sätt. Insatser krävs för att skapa effektiva och i övrigt rättssäkra rutiner inom olika handläggningsområden. Process- och flödeskartläggning har påbörjats och fortsätter under 2017. Arbetet med årsräknings- och arvoderingsprocesserna fortsatt för att kunna fungera långsiktigt. Till detta kopplas kompetenshöjande insatser för ställföreträdare. Nämnden har under förstärkt verksamheten med en hr-funktion och fortsatt det ekonomiska arbetet. Med stöd från kommunstyrelsen hanteras för närvarande nämndsadministrativa och juridiska funktionerna.

Med stöd av kommunstyrelsen hanteras nu frågor som under lång tid varit eftersatta i verksamheten. Under 2017 är det viktigt att det skapas trivsel, goda fysiska arbetsförhållanden och ett bra sammanhang för samtliga medarbetare. Nämnden behöver utveckla strukturer för kompetensöverföring och internt lärande. Alla medarbetare ska kunna se tydliga mål i verksamheten och veta vilka förväntningar som ställs på dem. Ledarskapet fokuserar på tydlighet och öppenhet samt bjuder in medarbetarna till delaktighet kring hur arbetet ska utföras.

Behovet av att få de grundläggande funktionerna i kärnverksamheten att fungera väl, gör att nämnden behöver göra avkall på vissa frivilliga åtaganden och utvecklingsfrågor. Omvärldsbevakning, snabb anpassning av rutiner till den allra nyaste rättsutvecklingen, teknisk utveckling av verksamheten, förfining av redan fungerande arbets sätt, stöd utöver vad lagen kräver till ställföreträdare, frågor inom värdskap, kommunikation och information till omvärlden, externa samarbeten och utveckling av spetskompetens samt andra önskvärda

## Delårsrapport Överförmyndarnämnden Mitt

aktiviteter utöver de basala behoven kommer inte att kunna få tillräckligt utrymme under 2017. Det finns ett framtida behov att säkerställa att de funktioner som kommunstyrelsen i dag stödjer nämnden med ska permanentiseras i verksamheten.

## Bilagor till delårsrapport

### Bilaga 1. Indikatorer och mätvärden prioriterat område 1 i mål och resursplan, jobb och näringsliv

Indikator	Nuläge	Önskad nivå 2017	Önskad nivå på sikt (2018, 2020)	Jämförelsetal
Antal genomförda utbildningstillfällen, ställföreträdare ensamkommande barn	9	5	-	-
Antal genomförda utbildningstillfällen, övriga ställföreträdare	15	5	-	-
Antal deltagande ställföreträdare <sup>1</sup> .	38 %	50 %	-	-

#### Handlingsplan för att uppnå målet för jobb och näringsliv

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig roll/enhet
Framtagande av utbildningsmaterial, planering och genomförande av utbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret
Informera ställföreträdare om kommande utbildningstillfällen och uppmuntra dem till deltagande	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret

<sup>1</sup> Samtliga gode män, förvaltare och gode män för ensamkommande barn.

**Bilaga 2. Indikatorer och mätvärden prioriterat område 2 i mål och resursplan, en likvärdig skola**

Indikator	Nuläge	Önskad nivå 2017	Önskad nivå på sikt (2018, 2020)	Jämförelsetal
Antal genomförda utbildningstillfällen, ställföreträdare ensamkommande barn	9	5	-	-
Antal deltagande ställföreträdare <sup>2</sup>	66 %	50 %	-	-

**Handlingsplan för att uppnå målet för en likvärdig skola**

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig roll/enhet
Framtagande av utbildningsmaterial, planering och genomförande av utbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret

<sup>2</sup> Samtliga gode män för ensamkommande barn

**Bilaga 3. Indikatorer och mätvärden prioriterat område 3 i mål och resursplan, goda livsvillkor**

Indikator	Nuläge	Önskad nivå 2017	Önskad nivå på sikt (2018, 2020)	Jämförelsetal
Antal genomförda utbildningstillfällen, ställföreträdare ensamkommande barn	9	5	-	-
Antal genomförda utbildningstillfällen, övriga ställföreträdare	15	5	-	-
Antal deltagande ställföreträdare <sup>3</sup> .	38 %	50 %	-	-

**Handlingsplan för att uppnå målet för god livsvillkor**

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig roll/enhet
Framtagande av utbildningsmaterial, planering och genomförande av utbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret
Informera ställföreträdare om kommande utbildningstillfällen och uppmuntra dem till deltagande	Pågående	2017	Överförmyndarkontoret

<sup>3</sup> Samtliga gode män, förvaltare och gode män för ensamkommande barn.