

Delårsrapport januari – april 2019

Överförmyndarnämnden Mitt

Fastställd av Överförmyndarnämnden Mitt sammanträde maj 2019

ÖN-2019-00003



Innehåll

Verksamhetsanalys.....	2
Måluppfyllelse.....	2
En likvärdig skola.....	2
Nämndens mål	3
En trygg vård och omsorg	3
Nämndens mål	3
Ett Sundsvall som växer	4
Nämndens mål	4
En kommunorganisation i framkant	4
Nämndens mål	5
Ekonomisk analys.....	7
Prognos för hela året, 2019.....	7
Avvikelser och åtgärder.....	7
Kostnads- och intäktsutveckling och orsaker	8
Analys av personalkostnader och dess utveckling	8
Framtids och utvecklingsanalys.....	8
Bilagor	9

Verksamhetsanalys

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*.

Mätning och uppföljning av nämndens mål

Målen mäts genom mätning inom given tid och följs upp vid delårsrapporterna och vid årets slut görs en bedömning av måluppfyllelsen.

Måluppfyllelse

En likvärdig skola

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

En likvärdig skola		
Mål:	Önskat resultat 2020:	Önskat resultat 2022:
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 ställföreträdarna, genom att erbjuda dem adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov.

Bedömning av måluppfyllelse En likvärdig skola

Målen för en likvärdig skola kommer att uppnås 2019. Nämnden avser att planera och genomföra en utbildning för gode män för ensamkommande flyktingbarn under 2019.

En trygg vård och omsorg

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

En trygg vård och omsorg		
Mål:	Önskat resultat 2020:	Önskat resultat 2022:
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

Målen för en trygg vård och omsorg kommer att uppnås 2019 då samtliga indikatorer bedöms uppfyllas 2019. Nämnden ska granska årsräkningar inom 7 månader från att de har inkommit. 32 % av de räkningar som var inkomna före den 1 mars är granskade. Av inkomna sluträkningar har 82 % granskats genomsnittligt inom 28 dagar. I 18 % av inkomna sluträkningar är granskningen ännu inte genomförd. Avseende indikatorerna om rekrytering av ställföreträdare har nämnden påbörjat arbetet tillsammans med kommunstyrelsekontoret. Slutligen har nämnden påbörjat arbetet med att erbjuda en digitaliserad grundutbildning.

Ett Sundsvall som växer

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

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

*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

Målen för ett Sundsvall som växer kommer att uppfyllas 2019. Nämnden har påbörjat arbetet tillsammans med kommunstyrelsekontoret att ta fram en rekryteringplan med aktiviteter och metodstöd för en effektiv rekryterings – och matchningsprocess.

En kommunorganisation i framkant

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

En kommunorganisation i framkant		
Mål:	Önskat resultat 2020:	Önskat resultat 2022:
<p>Sundsvalls kommun bedriver ett systematiskt arbete inom arbetsmiljö, hälsa och jämställdhet samt mångfald som leder till minskad sjukfrånvaro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro bland kvinnor och män är som högst lika med riksgenomsnittet för den kommunala sektorn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sundsvalls kommuns sjukfrånvaro bland kvinnor och män är som högst lika med genomsnittet för den kommunala sektorn bland jämförbara kommuner. • Sundsvalls kommun erbjuder bra anställningsvillkor genom att antalet delade

Delårsrapport januari-april 2019 Överförmyndarnämnden Mitt

		turer har avskaffats och heltid är norm
Sundsvalls kommun arbetar aktivt för att tillmötesgå kompetensförsörjningsbehovet.	➤ Samtliga förvaltningar och helägda kommunala bolag har en upprättad plan för hur kommunen ska säkra kompetensförsörjningen.	➤ Samtliga förvaltningar och helägda kommunala bolag kan redovisa resultat av arbetet med att säkra kommunens kompetensförsörjning.

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 kommer att uppnås.

Överförmyndarnämndens förvaltning, Överförmyndarkontoret har totalt 16 anställda, varav 13 har en tillsvidare anställning och 3 har en visstidsanställning. Av de anställda är 2 män och 14 kvinnor. Medelåldern är 41 år.

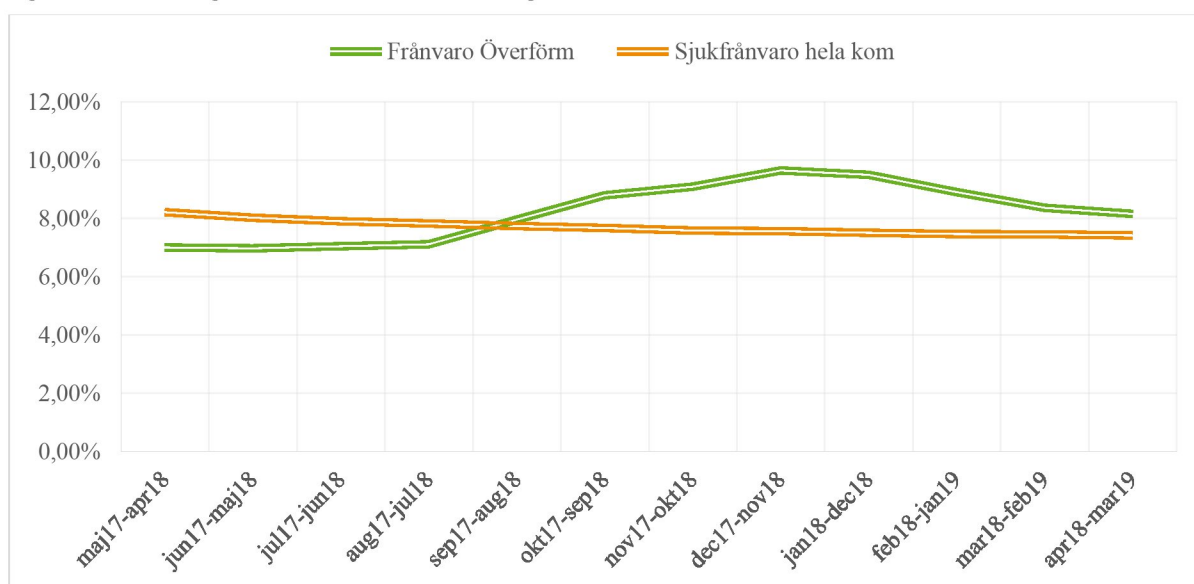
Åldersfördelning inom Överförmyndarkontoret, april 2019

	20-29	30-39	40-49	50-59	60-67
Samtliga	2	6	4	2	3

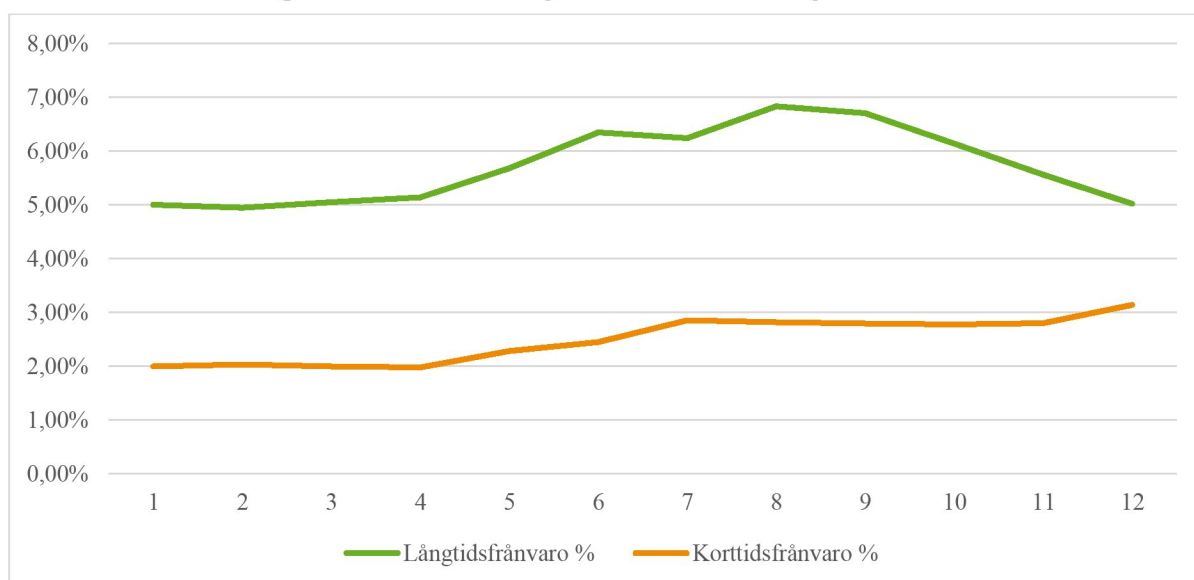
Sjukfrånvaro Överförmyndarkontoret i %

maj17-- apr18	jun17- maj18	jul17- jun18	aug17- jul18	sep17- aug18	okt17- sep18	nov17- okt18	dec17- nov18	jan18- dec18	feb18- jan19	mar18- feb19	apr18- mar19
7,00%	6,98%	7,05%	7,11%	7,96%	8,79%	9,09%	9,65%	9,50%	8,91%	8,36%	8,16%

Sjukfrånvaro jämförelse Överförmyndarkontoret och hela kommunen



Jämförelse av långtidsoch korttid sjukfrånvaro % av planerad arbetstid



Sjukfrånvaron har minskat under första tertialen 2019. För perioden januari – mars 2019 är sjukfrånvaron 3,40 %. Sedan mars finns en biträdande överförmyndarchef/jurist anställd på förvaltningen. Övriga tjänster har varit bemannade under 2019. I förvaltningens rekryteringsprocesser en tydlig kravprofil vidare sker all rekrytering med stöd av servicecenter för att säkerställa strukturerade, kompetensbaserade och öppna rekryteringsprocesser.

Överförmyndarnämnden arbetar vidare med att erbjuda digitaliserade möjligheter att erbjuda utbildning för ställföreträdare och lämna ekonomisk redovisning.

Ekonomisk analys

Tabell 1. Verksamhetens resultat och nettokostnad, mnkr.

Resultat och nettokostnad	Budget helår	Budget ack	Ack utfall	Utfall fg år ack	Prognos 2019	Diff bud/prognos
Verksamhetens intäkter	5,7	1,9	1,6	3,3	5,7	-0,3
Personalkostnader	-15,1	-5,0	-4,5	-5,1	-15,1	-0,1
Verksamhetens övriga kostnader	-2,6	-0,9	-1,0	-1,5	-2,6	-0,1
Verksamhetens nettokostnad	-12,1	-4,0	-3,9	-3,2	-12,1	-0,5
Skattemedel	12,1	4,0	4,0	3,5	12,1	0,0
Finansiella kostnader	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
RESULTAT	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0

Tabell 2. Verksamhetens nettokostnad per verksamhetsindelning, mnkr.

Nettokostnad per aktivitet	Budget helår	Budget ack	Ack utfall	Utfall fg år ack	Prognos 2019	Diff bud/utfall
Nämnd	-0,4	-0,1	-0,1	0,1	-0,4	0,0
Kontor	-8,2	-2,7	-2,8	-2,5	-8,2	-0,1
Förvaltare och gode män	-3,6	-1,2	-0,9	0,5	-3,6	-0,3
Ensamkommande barn						
- Sundsvall	0,0	0,0	-0,1	-0,5	0,0	0,0
- Timrå	0,0	0,0	-0,1	-0,2	0,0	0,0
- Nordanstig	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0
- Ånge	0,0	0,0	-0,1	0,6	0,0	0,0
RESULTAT	-12,1	-4,0	-4,1	-3,2	-12,1	0,0

Förklaring poster resultatstabeller	
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.

Prognos för hela året, 2019

Överförmyndarnämnden Mitt lämnar en prognos för helåret som motsvarar budget för 2019.

Avvikelser och åtgärder

Överförmyndarnämnden redovisar ett resultat på 0,1 miljoner kronor vilket i stort sett är i nivå med budget till och med april.

Kommentar till orsak för avvikelse per verksamhet

Personalkostnaderna är lägre än budget till och med april. 0,3 miljoner har gått in som kostnad i perioden för ensamkommande, för Sundsvall Timrå och Ånge kommuner.

Kostnads- och intäktsutveckling och orsaker

Verksamhetens intäkter är 1,7 miljoner kronor lägre till och med april 2019 jämfört med förra året. Orsaken till de högre intäkterna 2018 var en felperiodisering i början av 2018 som korrigerades i maj samma år.

Verksamhetens övriga kostnader är i nivå med budget.

Analys av personalkostnader och dess utveckling

Personalkostnaderna till och med april 2019 är i nivå med personalkostnaderna 2018.

Framtids och utvecklingsanalys

Nämnden har under flera år arbetat mer reaktivt istället för proaktivt. Under 2017-2018 har nämnden arbetat aktivt med arbetsmetoder för att säkerställa rättssäkerheten och effektiviteten. Under 2019 kommer nämnden fortsätta arbetet. Nämnden behöver fortsätta arbetet med utvecklingsfrågor såsom digitalisering.

Vidare är det viktigt att nämnden säkerställer kompetensen och rättssäkerheten i verksamheten. 2019 ska nämnden fortsätta förfiningen av redan fungerande arbetsätt, frågor inom värdskap, kommunikation och information till omvärlden och externa samarbeten. 2019 är det fortsatt viktigt att det skapas trivsel, goda fysiska arbetsförhållanden och ett bra sammanhang för samtliga medarbetare. Nämnden behöver fortsätta 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.

Bilagor

Bilaga 1. Indikatorer och mätvärden, en likvärdig skola

Indikatorer för att mäta målen

Indikator	Nuläge	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jäm-förelsetal
Erbjuda utbildning för ensamkommande barn	0	1	1	

Handlingsplan för att uppnå målen

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig Roll/enhet
Planering och genomförande av utbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	2019-01	2019-12	Överförmyndarkontoret

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

Indikator	Nuläge	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jäm-förelsetal
Granskning av inkommande årsräkningar inom 7 månader	32 %	100 %	100 %	
Granskning av inkommande	82 %	100 %	100 %	

sluträkningar inom 30 dagar				
Erbjuda gode män och förvaltare adekvat grundutbildning		100 %	100 %	
Rekryteringstid för en ställföreträdare	>3 månader	1 månad	2 veckor	

Handlingsplan för att uppnå målen

Aktivitet	Planerad Start	Planerat avslut	Ansvarig Roll/enhet
Planering och genomförande av utbildningar i e-redovisning, för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Planering påbörjad	2019-12	Överförmyndarkontoret
Planering och genomförande av e-grundutbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Planering påbörjad	2019-12	Överförmyndarkontoret
Framtagande av rekryteringsplan med aktiviteter samt metodstöd för effektiv rekrytering- och matchningsprocess.	Planering påbörjad	2019-12	Överförmyndarkontoret

Bilaga 3. Indikatorer och mätvärden, ett Sundsvall som växer

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

Handlingsplan för att uppnå målen

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig Roll/enhet
Framtagande av rekryteringsplan med aktiviteter samt metodstöd för effektiv rekrytering- och matchningsprocess.	Planering påbörjad	2019-12	Överförmyndarkontoret

Bilaga 4. Indikatorer och mätvärden, en kommunorganisation i framkant

Indikator	Nuläge	Önskad nivå 2019	Önskad nivå på sikt (2020 - 2022)	Jämförelsetal
Förvaltningens sjukfrånvaro minskar under 2019	8,16 %	< 6,7 %		
Erbjuda ställföreträdare att e-redovisa	3 %	100 %		
Erbjuda adekvat grundutbildning e-utbildning		100 %		

Handlingsplan för att uppnå målen

Aktivitet	Planerad start	Planerat avslut	Ansvarig Roll/enhet
Planering och genomförande av utbildningar i e-redovisning, för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Planering påbörjad	2019-12	Överförmyndarkontoret
Planering och genomförande av e-grundutbildningar för samtliga ställföreträdare inom nämndens kommuner	Planering påbörjad	2019-12	Överförmyndarkontoret