

# Årsrapport

## januari – december 2018

Överförmyndarnämnden Mitt

**Fastställt**

2019-01-23, dnr ÖN-2019-00017



## Innehåll

Inledning.....	3
Verksamhetsanalys.....	3
Måluppföljning inom prioriterat område.....	3
Prioriterat område 1, jobb och näringsliv.....	3
Prioriterat område 2, en likvärdig skola.....	4
Prioriterat område 3, goda livsvillkor.....	4
Nämndens övriga mål.....	5
Ekonomisk analys.....	6
Tabell 1. Verksamhetens resultat och nettokostnad, mnkr.....	6
Tabell 2. Verksamhetens nettokostnad per verksamhetsindelning, mnkr.....	6
Resultat 2018.....	6
Avvikelser intäkter och kostnader.....	7
Avvikelser verksamheter.....	7
Sundsvalls kommun som arbetsgivare.....	8
Framtids- och utvecklingsanalys.....	9
Digitalisering.....	9
Ensamkommande flyktingbarn.....	9
Lagstiftning, lagförslag och utredningar.....	9
Bilagor till delårsrapport.....	10

## **Inledning**

Överförmyndarnämnden Mitts uppdrag är lagstyrt och det finns mycket litet utrymme för politiska överväganden. Nämnden 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 inte drabbas av rättsförlust. Nämnden har en skyldighet att lämna statistik till länsstyrelsen, utreda tingsrättens ansökningar om ställföreträdarskap vid föreläggande, erbjuda utbildningar till ställföreträdare samt utreda behov av ställföreträdare och föreslå en lämplig person för uppdraget.

## **Verksamhetsanalys**

### **Måluppföljning inom prioriterat område**

I Sundsvalls kommuns Mål och resursplan 2018, med plan för 2019-2020, finns mål formulerade inom tre prioriterade områden: "Jobb och näringsliv", "En likvärdig skola" och "Goda livsvillkor". Nämnden har satt egna mål och tagit fram handlingsplaner utifrån de övergripande målen.

Nämndens fokus för att bidra till kommunfullmäktigas mål är att i den utsträckning tillämplig lagstiftning tillåter och kräver, stötta ställföreträdare i deras uppdrag att bevaka huvudmännens rättigheter. Detta sker i första hand genom att erbjuda information och utbildning till dessa uppdragstagare. Således sammanfaller nämndens mål och aktiviteter inom samtliga prioriterade områden med varandra.

### **Prioriterat område 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 arbetsmarkanden 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.

### **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 tillgodose sina huvudmäns behov.

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

Målen för prioriterat område har uppnåtts 2018. Nämnden har erbjudit gode män, gode män för och förvaltare utbildning vid 29 tillfällen 2018 och nämnden mål på ett deltagande av 50 % av befintliga ställföreträdare är uppnått.

### **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**

Nämnden 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 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 har inte uppnåtts 2018. Nämnden har erbjudit samtliga särskilt förordnade vårdnadshavare och gode män för ensamkommande barn utbildning vid 7 tillfällen under 2018 och drygt 34 % av samtliga särskilt förordnade vårdnadshavare och gode män för ensamkommande barn har deltagit.

### **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. Nämndens specifika mål för att främja detta, är

att erbjuda ställföreträdare adekvat utbildning för att de ska kunna tillgodose sina huvudmäns behov ur detta perspektiv

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

Målen för prioriterat område har uppnåtts 2018. Nämnden har erbjudit gode män, gode män för och förvaltare utbildning vid 29 tillfällen 2018 och nämnden mål på ett deltagande av 50 % av befintliga ställföreträdare är uppnått.

### **Nämndens övriga mål**

Nämndens verksamhets styrs av en mängd lagar och bestämmelser. Nämndens uppgift är att motverka rättsförlust för de mest utsatta i samhället genom att utöva tillsyn. Nämnden ska erbjuda gode män och förvaltare nödvändig utbildning.

Nämndens mål är att utöva en effektiv och rättsäker tillsyn över gode män och förvaltare.

Nämndens mål är att erbjuda gode män och förvaltare gode förutsättningar att fullgöra sitt uppdrag genom att bland annat erbjuda utbildning.

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

Nämndens övriga mål kommer inte att uppnås 2018. Flera indikatorer bedöms inte uppnå önskad nivå under 2018. Målen kommer att uppnås 2019-2020.

På grund av att installationen av e-tjänsten för digitalredovisning har dragit ut samt att det varit vakanser och frånvaro kommer nämnden inte uppnå godkänd nivå på indikatorerna; Erbjuder samtliga ställföreträdare utbildning i digital redovisning, Rekryteringstid för nya gode män och förvaltare eller Presumptiva gode män och förvaltare erbjuds adekvat grundutbildning.

Nämnden 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 den ettåriga Mål och resursplan för 2018 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 2018.

## Ekonomisk analys

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

Resultat och nettokostnad	Budget helår	Ack utfall	Utfall fg år ack	Diff budget/ utfall
Verksamhetens intäkter	8,8	7,0	24,5	-1,7
Personalkostnader	-17,6	-14,1	-29,5	3,5
Verksamhetens övriga kostnader	-1,9	-4,0	-3,3	-2,2
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>	<b>-10,7</b>	<b>-11,1</b>	<b>-8,3</b>	<b>-0,4</b>
Skattemedel	10,7	10,7	10,4	0,0
Finansiella kostnader	0,0	-0,4	0,0	-0,4
<b>RESULTAT</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,4</b>	<b>2,1</b>	<b>-0,4</b>

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

Nettokostnad per aktivitet	Budget helår	Ack utfall	Utfall fg år ack	Diff budget/ utfall
Nämnd	-0,4	-0,3	-0,4	0,1
Kontor	-5,8	-5,8	-6,1	0,0
Förvaltare och gode män	-4,5	-3,3	-5,0	1,2
Ensamkommande barn				0,0
- Sundsvall	0,0	-0,7	0,6	-0,7
- Timrå	0,0	-0,6	0,1	-0,6
- Nordanstig	0,0	-0,1	-0,1	-0,1
- Ånge	0,0	-0,4	2,7	-0,4
<b>RESULTAT</b>	<b>-10,7</b>	<b>-11,1</b>	<b>-8,3</b>	<b>-0,4</b>

## Resultat 2018

Resultatet 2018 för Överförmyndarnämnden Mitt är -0,4 miljoner kronor. Den främsta anledningen till det negativa resultatet är att en avräkning på kommunernas tillgodohavanden från åren 2011 till 2017 har gjorts och därmed har nämnden fått ta detta som en kostnad 2018. Även justeringar utifrån kommunernas kostnader för ensamkommande barn 2018 och resultatet för 2018 har gjorts (utifrån ett preliminärt resultat som sedan korrigeras vid fakturering av årsbelopp för 2019 till kommunerna). Detta innebär att från och med 2019 finns det inte längre några tillgodohavande då allt nu är reglerat mellan Sundsvall och övriga

kommuner. Detta innebär också att det negativa resultatet för 2018 som redovisas för nämnden kommer Sundsvalls kommun att bära.

Utöver avräkningen av tillgodohavanden påverkas resultatet också av en extraordinär pluspost på 0,6 miljoner kronor. Orsaken till denna positiva avvikelse är en brist i avstämning av ett balanskonto under åren 2011 till 2017. När detta åtgärdades gav det ett plus på nämndens resultat.

### **Avvikelser intäkter och kostnader**

Intäkterna för 2018 är lägre än budgeterat. Orsaken till det är främst de återlämnade tillgodohavandena till kommunerna. Kommunernas bidrag redovisas som intäkter och när tillgodohavandena lämnas tillbaka blir det därmed en negativ intäkt. Att intäkterna är betydligt lägre 2018 jämfört med 2017 (7,0 mnkr jämfört med 24,5 mnkr) beror bland annat på att under 2017 sköt kommunerna till extra pengar till verksamheten samt att ersättningsnivån från Migrationsverket för ensamkommande barn har minskat kraftigt.

Personalkostnaderna är 3,5 miljoner kronor lägre än budget. Av den positiva differensen står kontoret för 2,2 miljoner kronor vilket främst beror på att rekrytering av jurist/ställföreträdande chef ännu inte är på plats. Personalkostnader för förvaltare och gode män redovisar också ett positivt utfall på 2,2 miljoner kronor. Den tidigare nämnda positiva avvikelsen på 0,6 miljoner kronor ingår i dessa 2,2 miljoner kronor. Personalkostnaderna är betydligt lägre 2018 än 2017 (15,4 miljoner kronor lägre). Orsaken till det är bland annat lägre kostnader för uppdragstagare.

Verksamhetens övriga kostnader är 2,2 miljoner kronor högre än budget. En av orsakerna till den högre kostnaden återfinns hos överförmyndarkontoret och beror i huvudsak på inköp av licens för E-Wärna. Inköpet är en del av den åtgärdsplan för verksamheten som nämnden antog 2017.

### **Avvikelser verksamheter**

Kontoret redovisar ett nollresultat. Resultatet för själva verksamheten är egentligen 0,2 miljoner kronor, vilket beror på att tjänsten som jurist/ställföreträdande chef ännu ej är tillsatt. Anledning till nollresultatet beror på delar av den tidigare nämnda avräkningen mot kommunerna. Kontoret redovisar också ett bättre resultat jämfört med 2017.

Förvaltare och gode män redovisar ett positivt resultat på 1,2 miljoner kronor. Orsaken till detta resultat beror på lägre personalkostnader än budgeterat samt den tidigare nämnda positiva avvikelsen på 0,6 mnkr.

Ensamkommande barn redovisar ett resultat på -1,7 miljoner kronor. Överförmyndarnämnden får ej full kostnadstäckning för arvodet för ensamkommande barn. Kommunerna står själva för sin del av de ensamkommande barnen. Kommunernas kostnad för de ensamkommande barnen 2018 är reglerade i den tidigare nämnda avräkningen av tillgodohavandena.



## 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 2018 är att 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

### Bedömning av måluppfyllelse

Nämndens förvaltning, Överförmyndarkontoret har 14 tillsvidare anställda, samtliga kvinnor. Under 2018 har Överförmyndarkontoret haft 16 årsarbetare. Förvaltningen har under 2018 en medelålder på 44,4 år.

#### Ålderfördelning inom Överförmyndarkontoret, december 2018

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

#### Sjukfrånvaron Överförmyndarkontoret i % senaste 12 månaderna

	Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Augusti	September	Oktober	November	December
Totalt	7,6	8,4	7,9	7,5	7,4	7,4	7,4	8,2	9,0	9,2	9,7	9,3
Kort	3,1	5,3	0,3	1,7	2,3	0,6	6,5	1,3	6,5	6,4	3,3	0,7
Lång	9,4	7,4	5,9	3,2	3,2	3,4	3,1	5,0	11,9	5,6	15,1	8,0

Under 2018 har sjukfrånvaron fortsatt varit hög. En av anledningarna till den höga sjukfrånvaron är att långtidssjukskrivningarna ökat under året. Nämnden har som mål att vara en aktiv och attraktiv arbetsgivare, att sjukfrånvaron ska minska och att organisationen ska vara jämställd. Utifrån dessa mål har förvaltningen vidtagit åtgärder, bl.a. har förvaltningen har under 2018 rekryterat ytterligare två handläggare för att nå en mer acceptabel arbetsbelastning. Vidare har extra resurser tillsatts för att granska årsräkningar. Förvaltningen har nyttjat stöd från Kommunhälsan under 2018. Kommunhälsan har också varit inkopplat för enskilda 2018. Förvaltningen har genomfört en medarbetarenkät och en stressenkät och utifrån dessa tagit fram en handlingsplan med förbättringsområden för 2018. Två arbetsplatsombud har utsetts under året. Förvaltningen har arbetat aktivt med arbetsmetoder och strukturer.

2019 är det fortsatt viktigt bevaka risken stress och annan ohälsa till följd av hög arbetsbelastning och förändringar i verksamheten. För att förvaltningen ska utgöra en



välståndande 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.

## **Framtids- och utvecklingsanalys**

Nämnden fortsätter 2019 arbetet med att utveckla verksamheten genom att se över arbetssätt och metoder samt att säkerställa nämndens huvuduppdrag. Satsningarna kommer att påverka verksamheten, dock är det svårt att förutse i vilken omfattning.

## **Digitalisering**

Under 2019 kommer förvaltningen fortsätta arbeta med digitalisering och e-tjänster. Hur detta arbete kommer att påverka verksamheten är inte helt klarlagt. Dock står det klart att digitalisering leder till en mer effektiv och tillgänglig verksamhet. Initialt kan dock satsningarna leda till mer arbete i samband med utbildning och nytt arbetssätt. Digitaliseringen kan leda till en mer attraktiv verksamhet, både som arbetsgivare och för gode män/förvaltare men också för medborgarna i de samverkande kommunerna.

## **Ensamkommande flyktingbarn**

Ersättningssystemet för gode män för ensamkommande barn ändrades 1 juli 2017. Nämnden kan inte längre återsöka de faktiska arvodes-, kostnads-, och tolkkostnaderna som nämnden har rörande gode män för ensamkommande barn. I stället för de faktiska kostnaderna får Nämnden ta del av en engångs-schablonutbetalning från migrationsverket till kommunerna. Nämndens kostnader rörande ärenden för ensamkommande barn är beroende på hur lång migrationsverkets utredningstid är innan ett barn får ett uppehållstillstånd samt hur lång socialtjänstens utredningstid är. Utredningstider längre än 3 månader kommer att medföra ett underskott för Nämnden. Om en flyktingström motsvarande den som skedde 2015 sker igen kommer Nämndens kostnader att påverkas.

## **Lagstiftning, lagförslag och utredningar**

Nämndens verksamhet är lagstyrd och således kan ny lagstiftning få betydelse för verksamheten. 2017 kom lagen om framtidsfullmakt samt anhörigas rätt att rättshandla för enskilda. Lagen om framtidsfullmakter kan komma att påverka behovet av god man, dock är det rimligt att anta att det kan dröja några år innan eventuell påverkan kan utläsas. Även anhörigas rätt att rättshandla kan i vissa fall komma att ersätta godmanskap och/eller omfattningen av de godmanskap som kan komma att anordnas.

Under 2019 kommer en ny förvaltningslag. Den nya lagen kommer att ställa högre krav på överförmyndarverksamheten. Bland annat kommer högre krav ställas på handläggningstider.



Riksrevisionen presenterade en rapport rörande överförmyndarverksamheten, Tillsyn av ställföreträdare och överförmyndare, -Statens bristande ansvar för samhällets mest utsatta (RIR 2017:33) Riksrevisionens slutsats är att systemet med ställföreträdare är eftersatt och staten behöver ta ett tydligare ansvar. Vidare är systemet sårbart då det bygger på ideella krafter. Riskrevisionen ser ett behov av professionalisering för att systemet ska vara rättsäkert och efterfrågar ett nationellt ställföreträdarregister samt en kvalitetssäkring av systemet. Riksrevisionens slutsats är vidare att det finns ett stort behov av ett centralt ägarskap.

## Bilagor till delårsrapport

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

Indikator	Utfall december 2018	Utfall 2017	Önskad nivå 2018	Önskad nivå på sikt (2019, 2020)	Jämförelsetal
Erbjuda utbildning till gode män för ensamkommande barn	2	9	2		
Antal genomförda utbildningstillfällen, god man och förvaltare	29	16	26	30	
Andel deltagande ställföreträdare	58 % <sup>1</sup>	36 %	50 %		

1. 76 av 496 ställföreträdare går inte säkerställa att det är unika.

### Bilaga 2. Indikatorer och mätvärden prioriterat område 2 i mål och resursplan, En likvärdig skola

Indikator	Utfall 2018	Utfall 2017	Önskad nivå 2018	Önskad nivå på sikt (2019, 2020)	Jämförelsetal
Erbjuda utbildning till gode män före ensamkommande barn och särskilt förordnade vårdnadshavare	7	9	6		

Antal deltagande ställföreträdare	34 %	50 %	50 %		
-----------------------------------	------	------	------	--	--

### Bilaga 3. Indikatorer och mätvärden prioriterat område 3 i mål och resursplan, Goda livsvillkor

Indikator	Utfall 2018	Utfall 2017	Önskad nivå 2018	Önskad nivå på sikt (2019, 2020)	Jämförelsetal
Erbjuda utbildning till gode män för ensamkommande barn	2	9	2		
Antal genomförda utbildningstillfällen, god man och förvaltare	29	16	26	30	
Andel deltagande ställföreträdare	58 % <sup>1</sup>	36 %	50 %		

1. 76 av 496 ställföreträdare går inte säkerställa att det är unika.

### Bilaga 4. Indikatorer och mätvärden för nämndens övriga mål.

Indikator	Utfall 2018	Utfall 2017	Önskad nivå 2018	Önskad nivå på sikt (2019, 2020)	Jämförelsetal
Rekryteringstid för nya gode män och förvaltare	Snitt ca 3 månader		1 månad	2 veckor	
Granskning av inkommande årsräkningar inom 7 månader.	100 % <sup>1</sup>		Samtliga granskade inom 7 månader från att de inkommit		
Erbjuda ställföreträdare utbildning i digital redovisning	Ca 3 %		Samtliga befintliga ställföreträdare		
Presumtiva gode män och förvaltare erbjuds adekvat grundutbildning	0 %. <sup>2</sup>		50 %	Samtliga gode män och förvaltare har erbjudits utbildning inför innan de åtar sig ett uppdrag	

## Årsrapport 2018

Erbjuda gode män och förvaltare adekvat grundutbildning	100 %		100 %	Samtliga befintliga gode män	

1) 100 % av de årsräkningar som kompletta och inlämnade i tid.

2) 123 presumtiva ställföretärdarea har fått en introduktionsträff på en 1 h. Detta kan inte likställas med en grundutbildning.