

Delårsrapport med prognos 2 2019

Överförmyndarnämnden.

Beslutad av Överförmyndarnämnden, den 18 september 2019, § 114

Innehåll

1. Förslag till beslut.....	3
2. Verksamhetschefens bedömning och analys	4
2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens prognos.....	4
2.2 Framåtblick.....	4
3. Sammanfattande iakttagelser.....	6
4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål. ...	1
4.1 Mål inom Hållbar tillväxt.....	2
4.2 Mål inom Människors egenmakt.....	10
4.3 Mål inom Barn och ungas behov.....	14
4.4 Mål inom Trygg välfärd.....	16
5. Analysunderlag – ekonomi.....	17
5.1 Enheternas ekonomiska resultat	17
6. Övriga åtaganden.....	23
7. Fem år i sammandrag.....	24
8. Bilagor.....	27
Bilaga 1. Ekonomisk månadsrapport, augusti 2019	27
Bilaga 2. Intäkts- och kostnadsanalys, augusti 2019	28
Bilaga X Begreppsförklaringar	28

1. Förslag till beslut.

Delårsrapport med prognos 2 syftar till att redovisa Överförmyndarnämndens ekonomiska och verksamhetsmässiga resultat efter årets åtta första månader samt en prognos för helåret. Rapporten innehåller även analys av resultat samt noteringar om positiva iakttagelser och förbättringsområden.

Överförmyndarnämnden prognostiserar att kunna verkställa beslutad verksamhetsplan 2019 inom tilldelad ekonomisk ram.

Överförmyndarkansliets förslag till Överförmyndarnämnden

1. Överförmyndarnämnden fastställer delårsrapporten med prognos 2 för 2019.
2. Delårsrapporten överlämnas till programnämnd Social välfärd för vidare hantering.

2. Verksamhetschefens bedömning och analys

2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens prognos.

Nämndens uppföljning är fokuserad på avvikelserapportering, vilket är i linje med den tillsynsstyrning som kommunen tillämpar. Beskrivningar av goda resultat hålls korta eller utelämnas för att ge utrymme för att beskriva de områden där ytterligare förbättringar bör ske.

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom kommunens verksamhetsmål men begränsas i och med sin ”litenhet” när det gäller att genomföra uppdrag och aktiviteter inom verksamhetsmålen. Sårbarheten i att vara ett numerärt litet kansli gör det svårt att hinna med alla utvecklingsuppdrag och fortfarande hålla hög kvalitet i grunduppdraget och ha en bra arbetsmiljö. I dessa lägen behöver nämnd och kansli prioritera vilket gör att hur angeläget ett uppdrag än må vara, så kanske det inte kan genomföras, vilket är fallet med genusanalys enligt genderbudget-metoden.

Arbete och planering pågår för att hantera målgruppen huvudmän med en mer komplex problematik. Det är viktigt att ge ställföreträdare ökade möjligheter att lyckas i sina uppdrag, att huvudmännen får sina behov tillgodosedda och en bättre kontinuitet i stödet och att personalen samtidigt ges bättre förutsättningar för en kvalitativ handläggning inom stipulerade tidsramar.

Överförmyndarnämndens enskilt mest prioriterade område, utöver grunduppdragen, har de senaste åren varit digitalisering. Överförmyndarnämnden är pilot för RPA-lösning och resultatet är därmed av stor vikt för hela kommunens digitala resa. Med andra ord är tidplanen avgörande för fler verksamheter, inte bara för Överförmyndarnämnden. Verksamhetschefen bedömer att förseningen i skrivande stund är mellan 6 - 12 månader och förseningen får konsekvenser för möjligheterna att rekrytera och behålla ställföreträdare och personal samtidigt som samordningsvinsterna bland personalresurserna uteblir. Förseningen innebär även en försenad ekonomisk effekt, då digitaliseringen är den främsta långsiktiga åtgärden för att kunna uppnå en ekonomi i balans och bidra till hållbar utveckling.

Nämnden prognostiserar en budget i balans. Noteras bör dock att oerhört lite behöver inträffa då budgeten numerärt till stor del består av arvoden.

2.2 Framåtblick.

För att klara grunduppdragen behöver verksamheten fortsatt digitalt utvecklas för att både förenkla kansliets arbete men inte minst för att kunna bibehålla ställföreträdarens fortsatta engagemang till nytta för huvudmännen. Engagerade och kompetenta medarbetare och en fortsatt adekvat bemanning är en förutsättning för att motsvara en kvalitativ och rättssäker överförmyndare. Detta förutsätter i sin tur att två tjänster på kansliet fortsätter att finansieras via statsbidrag. En fortsatt utmaning är att få kontinuitet bland stödresurser från Kommunstyrelseförvaltningen. Detta är alla viktiga förutsättningar för att kunna hålla en fortsatt hög kvalitet i grunduppdraget, klara de nya kraven i förvaltningslagen, att barnkonventionen blir lagstiftning och att fortsatt utveckla verksamheten från analogt till en digitalt utvecklad verksamhet.

E-arkiv är en del av det pågående utvecklingsarbetet som behövs finnas som en förutsättning för resurseffektivitet och digital utveckling. Denna fråga behöver fortsatt följas då här även kan finnas behov av lagändring.

Antalet komplexa ärenden fortsätter att öka vilket har medfört fler förvaltarskap men även de rättsliga prövningarna och antalet byten av ställföreträdare har ökat. Den här trenden påverkar verksamheten då ärendena är mycket tids- och resurskrävande. Det behövs en utredning om förutsättningarna för att införa en så kallad förvaltarenhet. Med en förvaltarenhet skulle det i de svåraste och mest komplexa ärendena inte utses arvoderade ställföreträdare på sedvanligt sätt. Istället får dessa huvudmän hjälp av ställföreträdare som är anställda i en förvaltarenhet. Positivt är att programnämnden initierat en utredning om förvaltarenhet.

Ytterligare en fråga av största vikt att följa är att regeringen tillsatt en utredning gällande överförmyndarområdet, (se mer information på regeringen.se, 2019:44).

3. Sammanfattande iakttagelser

Nedan sammanfattas nämndens bidrag till utveckling inom de av kommunens verksamhetsmål som är aktuella för nämnden d.v.s. där nämnden tilldelats indikatorer och/eller utvecklingsuppdrag. Nämnden redovisar en bedömning av i vilken utsträckning åtagandet att bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål förväntas uppfyllas; helt, i hög utsträckning eller delvis, och en kort lista över Positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målet.

Aktuella mål för Överförmyndarnämnden	Nämndens prognos är att åtagandet uppfylls	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Tillgänglighet/digitalisering	I hög utsträckning	<ul style="list-style-type: none"> • Ytterligare steg har tagits i digitaliseringsutvecklingen. • Ställföreträdarnas delaktighet är stödjande i digitaliseringsarbetet. 	<ul style="list-style-type: none"> • På grund av begränsade resurser går inte utvecklingen lika snabbt som nämnden och kansliet önskar. • För att kunna följa planen och för att digitaliseringsutvecklingen ska kunna vara effektiv behöver nödvändiga beslut fattas och kommuniceras snabbare än vad som hittills gjorts. • En tydligare resurstillsättning av stödresurser hade främjat digitaliseringsutvecklingen.
Attraktiv arbetsgivare	Delvis	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmiljöarbetet är i fokus och verkar kunna ge bättre resultat än föregående år. • Ytterligare steg tas under året, t ex gällande införande av digitalt mentorskap, planer på förvaltarenhet och digitaliseringsresan, vilka alla bidrar till att dämpa trycket på handläggarna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Månatliga och veckovisa avstämningar behöver fortsätta för att kunna fortsätta följa effekterna av vidtagna åtgärder gällande arbetsmiljöarbetet. • Arbetet med att kartlägga processer och se över rutiner och andra styrdokument behövs för att främja tydligheten i handläggningen.

Aktuella mål för Överförmyndarnämnden	Nämndens prognos är att åtagandet uppfylls	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Långsiktig och hållbar ekonomi	I hög utsträckning	<ul style="list-style-type: none"> • RPA-kartläggning påbörjad som ett led i Överförmyndarnämndens satsning på digital utveckling • Digitaliseringsprojekt för effektivare administration pågår. • Åtgärder har inletts kring införande av digitalt mentorskap i form av en pilot med planerad start under hösten. • Utredning initierad av Programnämnd social välfärd gällande förvaltarenhet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Det är en stor utmaning för nämnd och kansli att hantera de mest komplexa ärendena. • Det behöver utvecklas former för ytterligare verksamhetsutveckling och systematiskt kvalitetsarbete. • Det behövs en utvecklad och förbättrad prognosmodell och uppföljning.
Medborgarnas inflytande och påverkan	Delvis	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsatta dialoger med referensgrupp av ställföreträdare och övriga ställföreträdare bidrar på ett värdefullt sätt till verksamhetsutvecklingen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planerad medborgardialog skjuts upp till våren 2020.
Jämlika livsvillkor	Delvis	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetet fortsätter med stöd till ställföreträdare så att de kan ge bra stöd till sina huvudmän och på så sätt kompensera för ojämlika livsvillkor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enkätundersökning har inte kunnat genomföras. • Planerad medborgardialog skjuts upp.
Respekt för lika värde och mänskliga rättigheter	Delvis	<ul style="list-style-type: none"> • Översyn av olika dokument görs för att säkerställa att blanketter och skriftliga informationer är neutrala utifrån diskrimineringsgrunderna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Då det inte har gjorts någon genusanalys sedan 2015 har inga beslut om förändringar i verksamhet eller arbetssätt tagits. • Det har inte kunnat göras någon genusanalys under året.

Kompensation för barns ojämlika uppväxtvillkor	Delvis	<ul style="list-style-type: none">• Åtgärder har vidtagits som förhoppningsvis ger säkrad kvalitet i stödet till barn och unga huvudmän.<ul style="list-style-type: none">○ Teambaserat arbetssätt där ett team särskilt riktas för barnärenden.○ Särskilt riktad information till föräldrar.○ Nätverk med överförmyndare i frågan	<ul style="list-style-type: none">• En stabil personalgrupp är viktig för att få effekt på det teambaserade arbetssättet.
--	--------	--	---

4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål.

Överförmyndarnämnden har ansvar för att inom sitt verksamhetsområde

- säkerställa att verksamhetsuppdraget enligt nämndreglementet utförs
- arbeta med en systematisk verksamhetsutveckling av kommunens verksamhet och
- upprätthålla god ekonomisk hushållning.

Detta ska utföras i enlighet med den värdegrund och de principer som Övergripande strategier och budget förmedlar. God ekonomisk hushållning säkerställs huvudsakligen i verksamhetsuppdraget och uppnås om nämnden utför sin verksamhet väl, kan betala för den och inte skjuter över betalningsansvaret på framtiden. För att uppnå god ekonomisk hushållning krävs också en god planering av varje nämnds resurser.

I kapitel 4 sammanfattas uppföljningen av det åtagande nämnden har för att bidra till utveckling inom de för nämnden aktuella verksamhetsmålen. Överförmyndarnämndens åtagande består av verksamhetsuppdraget enligt reglementet, utvecklingsuppdrag med utgångspunkt i ÖSB samt att redovisa indikatorer för att följa upp utvecklingen inom kommunens verksamhetsmål.

Nämndernas uppföljning är fokuserad på avvikelserapportering, vilket är i linje med den tillitsstyrning som kommunen tillämpar. Beskrivningar av goda resultat hålls korta eller utelämnas för att ge utrymme för att beskriva de områden där ytterligare förbättringar bör ske.

Inom varje mål redogör nämnden för:

- en bedömning av om nämndens åtagande är uppfyllt helt, i hög utsträckning eller delvis och en kort lista av Positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målet.
- prognos för indikatorer. Indikatorerna ska signalera i vilken utsträckning nämnden bidrar till målinriktad utveckling och ett säkrat verksamhetsuppdrag.
- en sammanfattande analys av nämndens bidrag till utvecklingen inom kommunens verksamhetsmål. Analysen har sin utgångspunkt i medborgarperspektivet och framhåller vilka effekter medborgarna kan förvänta sig, och vilka orsaker vi ser till att vi inte når önskade resultat där så är fallet. Här beskrivs också planerad och önskad utveckling.

4.1 Mål inom Hållbar tillväxt

Ur ÖSB 2019: Örebro kommun ska verka för både tillväxt och minskad klimatpåverkan. Den hållbara tillväxten är central för att klara kommunens utmaningar idag och imorgon. Örebro ska vara en kommun som anstränger sig för att företag ska kunna etablera sig, växa och utvecklas inom kommunen. Goda kommunikationer är en förutsättning för en fungerande vardag.

Mål: Det ska vara enkelt för medborgare och företag att få kontakt med kommunen och utbudet av e-tjänster ska öka.

Bedömningen är att Överförmyndarnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om tillgänglighet/digitalisering i hög utsträckning kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> • Ytterligare steg har tagits i digitaliseringsutvecklingen. • Ställföreträdarnas delaktighet är stödjande i digitaliseringsarbetet. 	<ul style="list-style-type: none"> • På grund av begränsade resurser går inte utvecklingen lika snabbt som nämnden och kansliet önskar. • För att kunna följa planen och för att digitaliseringsutvecklingen ska kunna vara effektiv behöver nödvändiga beslut fattas och kommuniceras snabbare än vad som hittills gjorts. • En tydligare resurstillsättning av stödresurser hade främjat digitaliseringsutvecklingen.

Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om tillgänglighet/digitalisering

Under senvåren kom ett delbeslutet om finansiering för fortsatt projektarbete. Delbeslutet gäller arbetet med att koppla samman e-tjänster med verksamhetssystemet Wärna Go (RPA). I skrivande stund kartläggs arbetsflöden mellan Abou och Wärna Go. Sammankopplingen kommer att innebära en väsentligt mindre handpåläggning och en snabbare och säkrare registrering av ärenden och handlingar. Nästa steg är att hitta en lämplig plattform för att etablera en säker tvåvägskommunikation med ställföreträdarna. När det väl finns en effektiv och bra koppling mellan verksamhetssystemet och Abou så finns förutsättningar för att lansera ytterligare och redan nu efterfrågade e-tjänster. Detta kommer att leda till ytterligare tillgänglighet för ställföreträdarna samt en effektivare handläggning på kansliet.

Tidigare har en utvärderingsenkät genomförts där ställföreträdare tillfrågades om hur de bl.a. uppfattar de lanserade e-tjänsterna och vad som är viktigt för dem i sina uppdrag. Som förutsättning har en referensgrupp med ställföreträdare skapats för att de ska vara delaktiga i utvecklandet av e-tjänsterna. Tre träffar genomförs under 2019 och bidrar till att utvecklingen sker i samförstånd med och i ställföreträdarnas intresse. Att göra ställföreträdarna delaktiga i utvecklingen främjar möjligheterna i arbetet med att söka, finna och behålla uppdragstagare. Referensgruppens bidrag är viktigt för att kunna forma stödet så att man kan bibehålla ställföreträdarnas engagemang.

Behovet är stort av fortsatt utveckling och ambitionsnivån är alltjämt hög. Den resurs som möjliggörs i och med digitaliseringsprojektet är dock begränsad, vilket gör att utvecklingstakten inte kan hållas lika hög som både nämnd och kansli skulle önska. En annan omständighet som

saktar ned utvecklingen är den tidskrävande processen där beslut ska fattas av Digitaliseringskommittén och kommuniceras tillbaka till initiativtagaren. Återkopplingen av fattade beslut om igångsättning och finansiering är ofta sen. Det finns också ett glapp, en otydlighet, kring hur stödresurser avropas. Detta gör att verksamheten och projektet hamnar i vad som kan kallas ett ”organisatoriskt mellanrum¹” och projektets tidplan håller inte. Överförmyndarnämnden är tillsammans med Vuxam (Försörjningsstöd) pilot för RPA-lösning² och resultatet är därmed av stor vikt för hela kommunens digitala resa. Med andra ord är tidplanen avgörande för fler verksamheter, inte bara för Överförmyndarnämnden. Verksamhetschefen bedömer att förseningen i skrivande stund är mellan 6 - 12 månader. Förseningen främjar inte nämndens möjligheter att behålla och rekrytera ställföreträdare och personal. De tänkta samordningsvinsterna bland personalresurserna uteblir och arbetsmiljön påverkas på ett negativt sätt. Förseningen innebär således en utebliven ekonomisk effekt, då digitaliseringen är den främsta långsiktiga åtgärden för att kunna uppnå en ekonomi i balans och bidra till hållbar utveckling.

Följande är viktigt framöver för att kunna genomföra uppdrag och nå målet:

- Intensifiera den fortsatta digitaliseringsutvecklingen och följa planen som finns för detta.
- Fortsätta arbetet med att göra ställföreträdare delaktiga i digitaliseringsutvecklingen.
- Sätta av tid till processkartläggning samt att utveckla rutiner och andra styrdokument för ett samlat kvalitetsledningssystem.
- Engagera kansliets personal i den ”kulturresa” som krävs för att kunna anpassa arbetssätt till de digitala förutsättningarna, det vill säga hitta en gemensam arbetsordning.

Med tanke på att nämnd och kansli ägnar fortsatt stor arbetsinsats till digitaliseringsutvecklingen och att denna visar vissa önskade effekter, om än inte helt och hållet, görs bedömningen nämnden under året bidrar till utveckling inom målet om tillgänglighet/digitalisering i *hög utsträckning*.

¹ Se I välfärdsproduktionens gränsländ. Organisatoriska mellanrum i vård, skola och omsorg, Mats Tyrstrup, Stiftelsen Leading Health Care

² RPA är en koppling mellan verksamhetssystem och Abou som är programmet för att hantera inkomna handlingar via e-tjänst.

Mål: Örebro kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Bedömningen är att Överförmyndarnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om attraktiv arbetsgivare delvis kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Arbetsmiljöarbetet är i fokus och verkar kunna ge bättre resultat än föregående år. Ytterligare steg tas under året, t ex gällande införande av digitalt mentorskap, planer på förvaltarenhet och digitaliseringsresan, vilka alla bidrar till att dämpa trycket på handläggarna. 	<ul style="list-style-type: none"> Månatliga och veckovisa avstämningar behöver fortsätta för att kunna fortsätta följa effekterna av vidtagna åtgärder gällande arbetsmiljöarbetet. Arbetet med att kartlägga processer och se över rutiner och andra styrdokument behövs för att främja tydligheten i handläggningen.

Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
PN	Andel enheter med HME*-värde på minst 78, *Hållbart medarbetarengagemang KSF	0 %	0 %	0 %	100 %
PN	Anställningstrygghetsindex	67,3	64,9	63,9	Öka
PN	Andel chefer med 10 - 30 medarbetare, procent	100 %	100 %	100 %	100 %
DN	Kansliets HME-värde	70	71		78

Kommentarer till indikatorernas prognos

Målet för anställningstrygghetsindex var att det skulle öka jämfört med föregående år. Indexet visar snarare på en minskning under de senaste åren. Den största förklaringen till detta är att antalet visstidsanställda under de senaste åren har ökat i jämförelse med de tillsvidareanställda, p.g.a. flera föräldraledigheter och önskan om att arbeta deltid. All personal med tillsvidareanställning har en hundra procentig anställning, men en del av dem har själva valt, och chefen har möjliggjort, att av olika anledningar gå ner i tid. Periodvis behöver kansliet därför ha hjälp av timanställda. Detta påverkar indikatorn negativt, utan att det behöver upplevas negativt för personalen. Det finns anledning att i budgetarbetet inför 2020 diskutera om indikatorns målvärde ska ändras från "öka" till "i nivå".

Kansliets HME-värde redovisas endast i årsberättelsen, inte i delårsrapport.

Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om attraktiv arbetsgivare

Nämnd och kansli har uppdraget att fortsätta med aktiviteter som främjar en god arbetsmiljö och har under året gjort följande:

- Personalen har haft föreläsningar om stress och har jobbat med så kallad hälsobalans.
- Som komplement till den månatliga avstämningar, har personalen veckovisa avstämningar med självskattning av den egna arbetsmiljön och upplevd arbetsbelastning.
- Numera använder kansliet sig av Teams (office365) som en kommunikationsplattform för transparens och tydlighet.
- Arbete har påbörjats med att erfaren personal blir "seniora handläggare".

- Under hösten påbörjas arbetet med att utveckla processer och styrdokument och personalen görs delaktig i workshops.

Sedan våren 2018 har arbetsmiljön följts upp tätare än förut, genom en månatlig arbetsmiljöenkät till de anställda. Ett utvecklingsbehov som framkommit i arbetsmiljöenkäterna är att få till en bättre dialog i personalgruppen och med chefen, vilket uppnås bl.a. med veckovisa avstämningar. Arbetsmiljöenkäterna visar på en successiv förbättring av arbetsmiljön. Sannolikt har det förändrade teambaserade arbetssättet haft effekter för arbetsmiljön men möjligen hade effekten varit större om kansliet inte hade haft den personalrörlighet som varit de senaste 1 - 2 åren. Under hösten kommer arbetet igång med att kartlägga verksamhetens processer, vilket tidigare har behövt prioriteras ned. Att processerna tydliggörs har troligen inverkan på hur medarbetarna mår och upplever sin arbetsmiljö.

Bristen på kontinuitet bland stödresurserna fortsätter även 2019. Även på kansliet har det varit relativt hög personalrörlighet. Tillsammans påverkar detta arbetsmiljön men även nämndens möjligheter att genomföra vissa utvecklingsuppdrag.

Under året har kansliet förstärkts tillfälligt med en visstidsanställd handläggare med särskild uppgift att granska arvoden till ställföreträdare och för att stärka rättssäkerheten. Förstärkningen kan ha en viss påverkan på den upplevda arbetsmiljön.

Nämnd och kansli har under de senaste åren sett utvecklingen med en förskjutning i målgrupp. Det har medfört fler byten av ställföreträdare i ärenden av mer komplex karaktär där det varit svårt att tillsätta en ny ställföreträdare som matchar huvudmannens behov. Även detta påverkar arbetsmiljön genom en större mängd hantering, komplexitet och svårigheter att tillgodose behov. Detta är en stor utmaning för nämnd och kansli och kan förhoppningsvis påverkas till det bättre med hjälp av införande av förvaltare och digitalt mentorskap. Mer om dessa planerade åtgärder och dess effekter redovisas under målet *Örebro kommuns ekonomi ska vara långsiktig och hållbar*.

Nämnd och kansli arbetar på olika sätt för att kunna frigöra tid och minska den upplevda höga arbetsbelastningen. Detta gör dels genom ovan nämnda åtgärder men också genom digitalisering och automatisering. Framgångar i och effekter av digitaliseringsutvecklingen är viktiga för att kunna ställa om arbetssätten. Att ställa om arbetssätt utifrån digitala förutsättningar är dock något nytt och delvis främmande och som kan sägas innebära en ”kulturresa”. Omställningen och automatiseringen av vissa arbetsuppgifter bidrar på ett positivt till målet om att vara en attraktiv arbetsgivare.

Följande är viktigt framöver för att kunna genomföra uppdrag och nå målet:

- Månatliga och veckovisa avstämningar behöver fortsätta med en analys längre fram.
- Ha en fortsatt adekvat bemanning på kansliet och få kontinuitet på kansliet och bland stödresurserna från Kommunstyrelseförvaltningen
- Kartlägga processer samt se över rutiner och andra styrdokument för ett samlat kvalitetsledningssystem för att främja tydligheten i handläggningen.
- Åtgärder utifrån andra uppdrag inom andra mål, se t ex under målet *Örebro kommuns ekonomi ska vara långsiktig och hållbar*, t ex åtgärder som på sikt minskar antalet byten av ställföreträdare, vilket i sin tur minskar trycket på handläggarna.
- Automatiseringen är viktig att åstadkomma för att minska mängden arbetsuppgifter och därigenom öka attraktiviteten för arbetsplatsen.

Den stora utmaningen beträffande förändrad målgrupp och hanteringen av de mest komplexa ärendena innebär ett ökat tryck på handläggningen. Det är möjligt att nämnden i framtiden kan

se en förändrad hantering av målgruppen, men åtminstone inte i en nära förestående framtid så att det får goda effekter på arbetsmiljön. Denna utmaning i kombination av att det än så länge är för tidigt att se om övriga åtgärder kring arbetsmiljön har haft effekt, är anledningen till bedömningen att nämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om attraktiv arbetsgivare *delvis* är uppfyllt.

Mål: Örebro kommuns ekonomi ska vara långsiktig och hållbar.

Fördjupad information om ekonomi finns i kapitel 5, Analysunderlag, ekonomi.

Bedömningen är att Överförmyndarnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om långsiktig och hållbar ekonomi i hög utsträckning kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> RPA-kartläggning påbörjad som ett led i Överförmyndarnämndens satsning på digital utveckling Digitaliseringsprojekt för effektivare administration pågår. Åtgärder har inletts kring införande av digitalt mentorskap i form av en pilot med planerad start under hösten. Utredning initierad av Programnämnd social välfärd gällande förvaltarenhet. 	<ul style="list-style-type: none"> Det är en stor utmaning för nämnd och kansli att hantera de mest komplexa ärendena. Det behöver utvecklas former för ytterligare verksamhetsutveckling och systematiskt kvalitetsarbete. Det behövs en utvecklad och förbättrad prognosmodell och uppföljning.

Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
PN	Ekonomisk ramavvikelse, mnkr	0,2	0,9	0	Balans
PN	Administrativ kostnad per huvudman, kr.	2 353	1 645	*	Oförändrad

Kommentarer till indikatorernas prognos

* Indikatorn som lyder ”Administrativ kostnad per huvudman” bedöms inte vara tillräckligt relevant och kommer därför att ersättas inför kommande verksamhetsplaner. Med anledning av detta har inget målvärde satts för 2019 och ingen uppföljning av denna indikator görs.

Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om långsiktig och hållbar ekonomi

Överförmyndarnämnden ska bedriva sin verksamhet på ett rättssäkert sätt och samtidigt med en budget i balans. Med andra ord är det avgörande att hålla en hög grad av effektivitet i handläggningen så att ärendemängden varken äventyrar rättssäkerheten eller gör att nämnden behöver utöka sin personalstat. Som tidigare nämnts är den fortsatta digitaliseringsutvecklingen viktig för att kunna genomföra det uppdraget och bidra till målet.

Handläggarna får idag ägna mycket av sin tid för stöd till ställföreträdare som har huvudmän med blandad och komplex problematik, vilket påverkar hela verksamheten. Digitalt mentorskap för ställföreträdare och införande av så kallad förvaltarenhet är två åtgärder som, om de införs, förhoppningsvis ska innebära att ställföreträdarna känner att de får tillräckligt stöd för att orka stå kvar i sina svåra och komplexa uppdrag. Under året pågår en utredning om förutsättningarna för en förvaltarenhet och resultatet är planerat att redovisas i december. Kortfattat innebär en förvaltarenhet att det i den här typen av ärenden inte utses arvoderade ställföreträdare på sedvanligt sätt. Istället får huvudmän av det här slaget hjälp av

ställföreträdare som är anställda och avlönade av kommunen.³ På så vis skulle antalet begäran av entledigande kunna minska, huvudmannen skulle få bättre kontinuitet i stödet och ställföreträdarna i dessa ärenden skulle kunna ha andra förutsättningar för att kunna ge ett bra stöd till den enskilde huvudmannen. Dessutom har nämnden fattat beslut om en pilot för att testa en extern tjänst för digitalt mentorskap till ställföreträdare. Båda dessa åtgärder syftar bland annat till att frigöra tid för handläggarna och är viktiga delar för att kunna uppnå en hållbar verksamhet med en ekonomi i balans.

När effektiviseringskrav läggs på Överförmyndarnämnden behöver hänsyn tas till att nämnden inte kan styra över ställföreträdarnas arvoden, vilka utgör en betydande andel av budgetramen. Även nämndens egna kostnader är svåra att effektivisera då ingen kompensation erhålls för höjda arvoden eller ökade kostnader för läsplattor vilket slår hårt. Tidigare år har inte nettokostnaderna för arvoden och projektmedel räknats med i underlaget för effektiviseringsuppdraget, medan uppdraget numera baseras på hela budgetramen.

Nämnden, kansliet och dess stödresurser har haft som planering att under 2019 utveckla en reviderad budget- och prognosmodell så att den kan få effekt under 2020. Förändringarna ska syfta till säkrare prognoser som förbättrar möjligheten för planering av såväl personella resurser som arvoden och stöd till ställföreträdare och därigenom säkrare verksamhetsplanering. Detta påverkar även vilken typ av indikatorer nämnden ska ha för styrning och uppföljning inte minst inför framtagande av nulägesanalys och följande nulägesöversikt. Arbetet med införande av budget- och prognosmodell har dock avstannat på grund av förändringar av stödresurser till verksamheten, men målbilden är fortfarande att det under hösten 2019 tas fram ett utkast på en modell.

I samband med utvecklingen av e-tjänsterna och hanteringen av dessa behöver även ett arbete göras med att kartlägga processerna samt att säkerställa att rutiner och andra styrdokument är uppdaterade, samlade och lättillgängliga. Detta arbete har planerats i flera år och påbörjats, men av utrymmesskäl har det behövts prioriteras ned till förmån för grunduppdraget, införande av det nya verksamhetssystemet Wärna Go samt ansökan till Digitaliseringskommittén. När utvecklingsarbetet inte kan hålla den takt som egentligen behövs, försenas och försvåras de förutsagda effekterna nämligen att kunna bedriva en resurseffektiv och tillgänglig verksamhet med bibehållen kvalitet och rättssäkerhet. Arbetet med processkartläggning återupptas under hösten 2019.

Nämnd och kansli har behov av att utveckla former för verksamhetsutveckling och systematiskt kvalitetsarbete, då det i nuläget råder en relativt låg grad av uppföljning och utvärdering av verksamheten. För att kunna uttala sig om kvaliteten och ytterligare utvecklingsbehov, behöver detta grunda sig på nyckeltal och genomförda uppföljningar och utvärderingar. Ett välutvecklat kvalitetsarbete ökar förutsättningarna för en förbättrad rättssäkerhet för huvudmannen. Det ökar stödet till ställföreträdarna så att det blir lättare att rekrytera och behålla ställföreträdare. Inte minst ökar förutsättningarna för en effektivare handläggning och därmed att verksamheten kan bedrivas inom given budgetram. Eftersom överförmyndarkansliet har en väldigt begränsad personalstat finns inte möjligheten, varken utrymmesmässigt eller kompetensmässigt, att helt och hållet med egna resurser bedriva ett sådant utvecklingsarbete. Kansliet behöver strategiskt stöd från Kommunstyrelseförvaltningen för att kunna utveckla former för verksamhetsutveckling och systematiskt kvalitetsarbete.

Följande är viktigt framöver för att kunna genomföra uppdrag och nå målet:

- Digitaliseringsprojektet behöver prioriteras och fullföljas.

³ I en förvaltarenhet är ställföreträdaren dock fortfarande förordnad av Tingsrätten och således finns det civilrättsliga förhållandet mellan huvudman och ställföreträdare kvar.

- Det behöver utvecklas former för ytterligare verksamhetsutveckling och systematiskt kvalitetsarbete.
- Det behövs ha en utvecklad och förbättrad prognosmodell och uppföljning.

Nämnden är på god väg på digitaliseringsresan och vissa effekter kan ses av genomfört utvecklingsarbete. Nämnden har vissa utmaningar kopplade till målet om långsiktig och hållbar utveckling, så som att hantera de mest komplexa ärendena och att utveckla prognostiserings- och uppföljningsverktyg. Utmaningar där mycket jobb återstår att göra. Sammantaget leder detta till att nämnden skattar sig som att åtagandet att bidra till utveckling inom målet om hållbar utveckling *i hög utsträckning* är uppfyllt.

4.2 Mål inom Människors egenmakt

Ur ÖSB 2019: En människa som själv får vara aktiv i att forma sitt eget liv mår bra. En människa som har drivkraft att utveckla sig själv och sin omgivning ska få möjlighet till det. Örebro kommun ska bli bättre på att släppa lös den kraft som finns hos medborgare som kan och vill bidra till kommunens utveckling. I Örebro får alla möjligheter.

Mål: Medborgarnas möjlighet till inflytande och påverkan inför politiska beslut ska vara god.

Bedömningen är att Överförmyndarnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om medborgarnas inflytande och påverkan delvis kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Fortsatta dialoger med referensgrupp av ställföreträdare och övriga ställföreträdare bidrar på ett värdefullt sätt till verksamhetsutvecklingen. 	<ul style="list-style-type: none"> Planerad medborgardialog skjuts upp till våren 2020.

Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om medborgarnas inflytande och påverkan

Eftersom nämndens grunduppdrag är ren myndighetsutövning (samt rekrytering och stöd till ställföreträdare) är det inte självklart för Överförmyndarnämnden att den ska kunna bidra till målet om att människors möjlighet till inflytande och påverkan inför politiska beslut ska vara god. Den hanterar helt enkelt inte den typen av ärenden. Nämnden har ändå valt att planera inför en medborgardialog 2019 men denna skjuts upp till våren 2020 då den nya nämnden från årsskiftet har flertalet nya förtroendevalda. Under 2020 har de hunnit vara verksamma ett år innan medborgardialogen genomförs. Syftet med dialogen är att få ställföreträdarnas syn på hur nämnd och kansli än bättre kan stödja dem i sina uppdrag samt att öka antalet användare av e-tjänsterna genom att öka tillgängligheten och införa förbättringar. Medborgardialogen blir på så vis ett medel för verksamhetsutveckling.

I övrigt så fortsätter, liksom föregående år, dialoger med ställföreträdare i mindre och mer avgränsade former, vilket är värdefullt för verksamhetsutvecklingen. Under 2019 pågår kontinuerlig dialog med en mindre grupp av ställföreträdare, en referensgrupp, för att få deras synpunkter och perspektiv i digitaliseringsutvecklingen. Referensgruppen är också med i piloten för digitalt mentorskap. Bedömningen blir att nämndens bidrag till målet *delvis* är uppfyllt.

Följande är viktigt framöver för att kunna genomföra uppdrag och nå målet:

- Det är viktigt att den uppskjutna medborgardialogen kommer till stånd 2020.

Mål: Människors livsvillkor ska vara jämlika.

Bedömningen är att Överförmyndarnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om jämlika livsvillkor delvis kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Arbetet fortsätter med ge stöd till ställföreträdare så att de kan ge bra stöd till sina huvudmän och på så sätt kompensera för ojämlika livsvillkor. 	<ul style="list-style-type: none"> Enkätundersökning har inte kunnat genomföras. Planerad medborgardialog skjuts upp.

Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
PN	Andel nöjda ställföreträdare i procent.	Saknas	64 %	-	Lägst 80 %
DN	Gode mäns och förvaltares möjlighet till entledigande senast efter tre månader.	92 %	84,4 %	-	Lägst 90 %
DN	Begärt uttagstillstånd ska behandlas inom fem arbetsdagar.	94 %	91 %	-	Lägst 90 %

Kommentarer till indikatorernas prognos

Värde för indikatorn *Andel nöjda ställföreträdare i procent*, kommer inte kunna tas fram 2019. Kansliet och dess stödresurser är tvungna att prioritera ned arbetsinsatsen som skulle krävas för att kunna ta fram värdet.

Värdet redovisas inte i delårsrapporten utan tas endast fram till årsberättelsen.

Indikatorn *Begärt uttagstillstånd ska behandlas inom fem arbetsdagar* är även Överförmyndarens servicegaranti. I det nya verksamhetssystemet Wärna Go är det inte möjligt att få ut värdet på indikatorn. Denna kommer därför inte att följas och föreslås därför tas bort som indikator inför budget 2020. Detta påverkar inte servicegarantin, utan denna kvarstår som tidigare.

Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om jämlika livsvillkor

Generellt sett befinner sig huvudmän i en position i samhället med större utsatthet än de personer som inte har ställföreträdare, i och med att någon annan sörjer för deras person och ekonomi. Nämnden behöver ge ställföreträdare ett bra stöd så att de kan fullgöra sina uppdrag och på så sätt, så gott det går, kompensera för ojämlika livsvillkor. Nämnd och kansli behöver ta reda på vad ställföreträdare anser om stödet från nämnden och ta tillvara på deras synpunkter i arbetet med att utveckla sin verksamhet. Under 2019 används en referensgrupp av ställföreträdare i digitaliseringsutvecklingen och på så sätt får verksamheten återkoppling som bidrar till verksamhetsutvecklingen. För att kunna få en heltäckande bild hade dock en enkätundersökning behövt genomföras. Begränsade resurser både på kansliet och i stödet från Kommunstyrelseförvaltningen gör att den här typen av uppgifter har fått prioriterats ned. För att enkätundersökningen ska bli så relevant som möjligt krävs ett bra förarbete och att resultatet bearbetas, analyseras och tas om hand så att resultatet får anses bidra till verksamhetsutveckling. Den senaste enkätundersökningen gjordes 2018 och det är osäkert när i framtiden den kan genomföras. Därmed får verksamheten heller inget värde för indikatorn om andel nöjda ställföreträdare. Nämnd och kansli behöver fundera på vilka tillvägagångssätt som är relevanta för att undersöka nöjdheten bland ställföreträdarna.

Arbetet fortsätter med att rekrytera, utbilda och ge stöd till ställföreträdare. Ställföreträdarna får numera genomgå en web-baserad utbildning, det planeras för ett digitalt mentorskap och förutsättningarna undersöks för införande av förvaltarens enhet. Detta sammantaget bör ge effekter så att ställföreträdare i högre utsträckning orkar kvarstå i sina uppdrag. Genom att det på sikt inte borde bli lika många som begär sig entledigade bör kunna ge positiv effekt för indikatorn och uppfyllandet av servicegarantin *Gode mäns och förvaltares möjlighet till entledigande senast efter tre månader*.

Följande är viktigt framöver för att kunna genomföra uppdrag och nå målet:

- Vidta åtgärder som på sikt kan innebära att målvärdet för servicegarantin om entledigande inom tre månader uppfylls.
- Genomföra planerad medborgardialog

Eftersom det är en stor utmaning i att uppfylla den ena servicegarantin och då enkätundersökningen och medborgardialogen inte kommer att genomföras under året, görs bedömningen att nämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om jämlika livsvillkor *delvis* är uppfyllt.

Mål: I Örebro kommun ska alla människors lika värde och mänskliga rättigheter respekteras.

Bedömningen är att Överförmyndarnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om respekt för lika värde och mänskliga rättigheter *delvis* kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> • Översyn av olika dokument görs för att säkerställa att blanketter och skriftliga informationer är neutrala utifrån diskrimineringsgrunderna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Då det inte har gjorts någon genusanalys sedan 2015 har inga beslut om förändringar i verksamhet eller arbetssätt tagits. • Det har inte kunnat göras någon genusanalys under året.

Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
PN	Antal genderbudgetanalyser från föregående år som lett till beslut om förändringar i verksamhet eller arbetssätt.	0	0	0	1

Kommentarer till indikatorernas prognos

Genusanalys har inte kunnat genomföras under flera år och därmed har heller inte några beslut om förändringar i verksamheten utifrån just genusanalys fattats.

Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om respekt för lika värde och mänskliga rättigheter

Arbete pågår kontinuerligt med att säkerställa att blanketter och skriftliga informationer är neutrala utifrån diskrimineringsgrunderna. Olika handläggare gör denna översyn från gång till gång.

En genusanalys enligt genderbudget-metoden har planerats med avsikten handla om avskrivningar av ärenden i ansökan om god man. I analysen ska det tas reda på om det finns skillnader i föreställningar om kvinnor och mäns behov och syftet är att säkerställa jämställd myndighetsutövning. Överförmyndarnämnden anser att ämnet är intressant och viktigt, men liksom tidigare år har verksamheten under 2019 behövt prioritera grunduppdraget och andra utvecklingsuppdrag före genomförandet av genusanalys. Genomförandet kräver tid från handläggarna och kansliet bedömer att den prioritering som hittills har gjorts kommer att vara den mest riktiga även för 2020 och att genomförandet behöver skjutas upp ytterligare.

Med anledning av att genusanalys inte har genomförts blir bedömningen att nämndens åtagande att bidra inom målet *dehis* är uppfyllt.

4.3 Mål inom Barn och ungas behov.

Ur ÖSB 2019: Alla barn förtjänar en bra barndom och en trygg och utvecklade skolgång. Genom tidiga insatser och förebyggande arbete för att förebygga - såväl fysisk som social och psykisk ohälsa - kan fler barn och unga få en bra uppväxt och ett mer hälsosamt liv. En faktor som har stor och negativ effekt på barn och ungas uppväxt är barnfattigdom. Genom samordnade insatser från olika samhällsaktörer ska alla barns möjligheter till goda uppväxtvillkor stärkas.

Mål: Barn ska kompenseras för ojämlika uppväxtvillkor.

Bedömningen är att Överförmyndarnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om kompensation för barns ojämlika uppväxtvillkor delvis kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> • Åtgärder har vidtagits som förhoppningsvis ger säkrad kvalitet i stödet till barn och unga huvudmän. <ul style="list-style-type: none"> ○ Teambaserat arbetssätt där ett team särskilt riktas för barnärenden. ○ Särskilt riktad information till föräldrar. ○ Nätverk med överförmyndare i frågan 	<ul style="list-style-type: none"> • En stabil personalgrupp är viktig för att få effekt på det teambaserade arbetssättet.

Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om kompensation för barns ojämlika uppväxtvillkor

Överförmyndarnämnden ska självklart ha en kvalitetssäkrad verksamhet oavsett vem som är huvudman och ställföreträdare. Det är dock särskilt viktigt att säkra kvaliteten i stödet som ges när det handlar om barn och unga. Nämnd och kansli behöver ta reda på vad ställföreträdare anser om stödet från nämnden och ta tillvara på deras synpunkter i arbetet med att utveckla sin verksamhet.

Kansliet har lagt om sitt arbetssätt och jobbar numera i team, varav ett team jobbar särskilt med ärenden för barn och unga. Ett syfte med det förändrade arbetssättet var att öka kunskapsnivån och specialiseringen. Det skulle bland annat innebära ökad likvärdighet, att kontroller kan göras på ett helt annat sätt jämfört med förut och att kansliet förbereds inför att Barnkonventionen blir svensk lag 2020. Tanken var att man vid det här laget skulle ha kommit längre i verksamhetsutvecklingen i den här delen, men det har försvårats på grund av personalrörlighet under året. På grund av försenad kvalitetsutveckling är kansliet i skrivande stund inte helt förberett inför dess att barnkonventionen blir svensk lag, vilket dock är en problematik som fler myndigheter, både inom och utanför kommunen, delar. Inte heller Sveriges kommuner och landsting, SKL, har kommit vare sig information eller utbildningar, utan detta kommer i bästa fall under hösten 2019.

Följande är viktigt framöver för att kunna genomföra uppdrag och nå målet:

- En stabil personalgrupp är en viktig förutsättning för att kunna jobba teambaserat och kunna säkra kvaliteten i stödet som ges när det handlar om barn och unga.
- I framtida enkätundersökning bör nöjdheten bland ställföreträdare till anhöriga samt barn eller unga mätas.

Nämnden får anses ha bidragit till målet, även om man inte nått upp till den ambition som fanns inför 2019. P.g.a. personalrörlighet det inte blivit den effekt som nämnd och kansli avsåg genom att införa teambaserat arbetssätt. Därför görs bedömningen att nämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om kompensation för barns ojämlika uppväxtvillkor *delvis* är uppfyllt.

4.4 Mål inom Trygg välfärd.

Ur ÖSB 2019: Välfärdsinsatser i en kommun skapar kvalitet för enskilda människor. Det skapar också kvalitet för samhället som helhet – då stärks hela Örebro. Örebro ska vara en kommun där människor vill växa upp, arbeta och bli gamla. Då krävs en trygg välfärd så att människornas upplevda trygghet ökar.

Överförmyndarnämnden har inget uppdrag inom målområdet *Trygg välfärd*.

5. Analysunderlag – ekonomi.

5.1 Enheternas ekonomiska resultat

Nämndens ekonomiska resultat

Verksamhet	2018	Ack Augusti	Ack Augusti	Ack Augusti	Ack Augusti	Helår Innev.	Helår
	Bokslut	Utfall	Budget	Avv. i tkr	Förb i %	Progn	Budget
Nämnd	-372	-290	-269	-21	108%	-564	-404
Kansli	-6 461	-4 798	-4 603	-195	104%	-7 687	-7 812
Ställföreträdare	-6 078	-5 553	-4 756	-797	127%	-7 098	-7 134
Överförmyndarnämndens projekt	0	252	0	252	0%	0	0
Digitalisering Överförmyndarnä	0	-1	21	-22	-4%	0	0
REMO	-18	-74	-100	26	74%	-150	-150
Planeringsreserv	0	0	-67	67	0%	-100	-100
	-12 930	-10 463	-9 773	-690	107%	-15 600	-15 600

Total budgettram för 2019 är 15 600 tkr och utfallet januari till augusti är 10 463 tkr. Att det ackumulerade utfallet är högre än den ackumulerade budgeten beror på att budgeten är fördelad med lika stora andel under hela året vilket inte är rättvisande mot hur arvodeskostnaderna, som är nämndens största kostnads massa, upparbetas, se vidare nedan under arvodeskostnader. Den stora förändringen i budgettram mellan år 2018 och 2019 förklaras av att kompensation för utökade personalkostnader på kansliet har ändrat finansiering från att vara intäktsfinansierade till att numera finansieras genom budgetramen.

	Ack Aug			Helår		
	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn-Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn-Budg
Intäkter	6 287	5 156	1 131	8 536	7 734	802
Personalkostnader	- 15 738	- 13 667	- 2 071	- 22 181	- 21 441	- 740
Lokalhyror	- 239	- 239	1	- 358	- 358	-
Övriga kostnader	- 773	- 1 023	251	- 1 597	- 1 535	62
Summa	- 10 463	- 9 773	- 690	- 15 600	- 15 600	0

Nämndens resultat

Nämndens egna resultat under inledningen av året hade kostnader i nivå med budget trots att nämnden under inledningen av året varit en nämndledamot mindre. Då en åttonde nämndledamot tillsatts under slutet av våren och det planeras för ett flertal heldagssammanträden för nämndledamöterna är prognosen för arvoden och nämndens kostnader lagd för att spegla detta. Nämnden har varit på utbildning under augusti, kostnaden för hotell och deltagande är inkluderade i utfallet som redovisas ovan, kostnaden för arvoden för denna utbildning återstår. Prognosen som innebär ett underskott för verksamheten är framräknad genom en linjär kostnadsökning där kostnaden beräknas öka lika mycket för varje tillkommande nämndledamot och sammanträdestillfälle. Detta är en förenklad modell för att bedöma kostnaderna och innebär en viss osäkerhet i prognosen.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	0	0	0	0	0	0
Personalkostnader	-208	-210	2	-475	-315	-160
Lokalhyror	0	0	0	0	0	0
Övriga kostnader	-82	-59	-22	-89	-89	0
Summa	-290	-269	-21	-564	-404	-160

Kansliets ekonomi

Tabellen nedan visar kansliets personalkostnad och jämför förbrukningen mellan 2018 och 2019. Budgeten för 2019 förstärktes i samband med aprils ombudgetering med 110 tkr från det överförda resultatet samt med 136 tkr i lönekompensation.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	110	47	63	156	70	86
Personalkostnader	-4 227	-3 859	-368	-6 713	-6 697	-16
Lokalhyror	-239	-239	-1	-358	-358	0
Övriga kostnader	-441	-551	111	-772	-827	55
Summa	-4 798	-4 603	-195	-7 687	-7 812	125

Verksamhetschefen har valt att ha högre bemanning under våren för att prioritera att hinna hantera så många arvodesräkningar som möjlig inom ramen för de 6 månader som förvaltningslagen tillåter för handläggning. Orsaken att budgeten trots detta ser ut att förbrukas proportionellt över året kan till viss del förklaras av sjukfrånvaro, tjänstledigheter och föräldradigheter som både medfört att det uppstått vissa luckor i bemanningen och dels att behovet täckts upp av personal med lägre lönenivåer.

Kostnadslag	2018	2018	2018	2018	2019	2019	2019	Prognos
	Bokslut	Budget	Ack utf augusti	Förbr%	Budget	Ack utf augusti	Förbr%	Helår (Augusti)
Personalkostnader	-7 074	-6 807	-4 844	71,2	-6 697	-4 227	63,1	-6 713

För att förebygga ökade arbetsmiljöproblem på kansliet bedöms bemanningen inte kunna minska under årets andra del. Detta då det är en är för liten andel av medarbetarna som har arbetsuppgifter som kräver högre kompetens och längre erfarenhet. Extra personella insatser behöver istället sättas in för att skapa såväl stabilitet som god arbetsmiljö på kansliet för att möjliggöra den fortsatta utvecklingen. I annat fall riskerar problemen att eskalera och medföra större arbetsmiljörelaterade problem som är svårare att hantera. Detta är en fråga där kostnad och arbetsmiljö behöver vägas mot varandra.

En plan för att förbättra arbetsmiljön och minska arbetsbelastningen på kansliet är arbetet med införandet av digitala tjänster och automatisering av standardiserade arbetsprocesser. Detta ses som en förutsättning för att få en långsiktigt hållbar personalekonomi.

Ytterligare en förändring för att förbättra arbetsmiljön och minska arbetsbelastningen för kansliets personal är arbetet med införande av en förvaltarenhet som är ett uppdrag som Programnämnd social välfärd driver. En förvaltarenhet innebär att det finns kommunalt anställd personal med arbetsuppgiften att ta ställföreträdaruppdrag. Dessa skulle användas för de ställföreträdaruppdrag där det finns mer utmanande omständigheter och skulle då ha bättre förutsättningar för att kunna hantera och bemöta detta än majoriteten av de ställföreträdare

som idag finns, där samtliga är frivilliga uppdragstagare. Detta skulle medföra positiva effekter för såväl personal, ställföreträdare som huvudmän. Det skulle innebära en lägre arbetsbelastning för personalen på kansliet, exempelvis genom minskad hantering av byten av ställföreträdare. Risken för att tappa ställföreträdare minskar, då dessa förväntas behålla sitt engagemang och fortsätta utöva sitt uppdrag fast för andra huvudmän. Slutligen ökar möjligheterna för huvudmannen att få ett bra stöd med ökad kontinuitet i ställföreträdarskapet.

Digitalisering

Överförmyndarnämndens kansli driver ett projekt som syftar till att digitalisera delar av handlägningsprocessen inom kansliet, bland annat genom införande av en RPA-lösning (robotiserad teknik). Merkostnader relaterade till detta projekt ska finansieras av kommunens Digitaliseringskommitté.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	370	354	16	793	531	262
Personalkostnader	-356	-330	-26	-773	-527	-246
Lokalhyror	0	0	0	0	0	0
Övriga kostnader	-15	-3	-13	-20	-4	-16
Summa	-1	21	-22	0	0	0

Ställföreträdare

Kostnaderna för ställföreträdare är inte styrbara för nämnden då det är först vid granskningen av redovisningen som ärendets tyngd och arvodets storlek framgår samt om det är kommunen eller huvudmannen som ska stå för arvodet.

Den största delen av arvodeskostnaden för ställföreträdare utgörs av årsräkningar som avser utförandet av uppdrag för det föregående året som ska lämnas in till Överförmyndarkansliet under inledningen av året. I år har kansliet ändrat arbetssätt på vilka ärenden som hanteras först av de som inkommit. Tidigare år har de ärenden där ställföreträdaren begärt arvode hanterats först för att få en bättre och tidigare översikt avseende kostnaderna. Som följd av nya förvaltningslagen som kräver att samtliga ärenden avgörs inom 6 månader har denna hantering ändrats och numera hanteras samtliga ärenden i den ordningen som de inkommer oavsett om de begärt arvode eller inte. Detta påverkar jämförbarheten med utfallet i delår 2 för föregående år.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	5 551	4 585	966	7 332	6 878	454
Personalkostnader	-10 947	-9 268	-1 679	-14 219	-13 902	-317
Lokalhyror	0	0	0	0	0	0
Övriga kostnader	-157	-73	-84	-211	-110	-101
Summa	-5 553	-4 756	-797	-7 098	-7 134	36

Prognosen för kostnader och intäkter för arvoden avseende ställföreträdare baseras på upparbetade kostnader fram till delår två uppräknat till helår utifrån att kostnaderna skulle fördela sig på samma sätt över året 2019 som under 2018. Denna prognos stöds även av verksamhetschefens uppskattning av kostnaden avseende kvarvarande ärenden, samt vid en procentuell kostnadsuppräkning utifrån kvarvarande ärenden. Detta är dock en inte en optimal

metod för prognostisering av återstående kostnader då dessa påverkas av ett flertal faktorer, men denna bedöms mest tillförlitlig av tillgängliga alternativ. Samtliga belopp i tabellen nedan i tusentals kronor.

Utfall januari - augusti

Fakturerade arvoden - Intäkt	5 348
Ersatta arvoden - Kostnad	10 949

Prognos september - december

Fakturerade arvoden - Intäkt	1 689
Ersatta arvoden - Kostnad	3 270

Prognos januari - december

Fakturerade arvoden - Intäkt	7 037
Ersatta arvoden - Kostnad	14 219

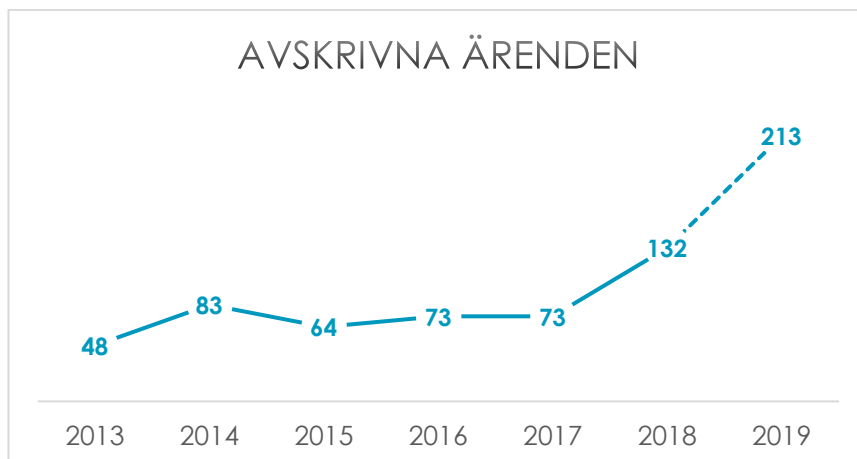
Utöver ovanstående prognostiserade kostnader och intäkter för arvoden har även andra inkomster så som statsbidrag prognostiserats fortsätta komma.

Ärendebalans ställföreträdare

Vid årsskiftet 2018/2019 var den 40 ensamkommande som hade god man, dessa har fortsatt minska i antal och den sista augusti 2019 är det 25 aktiva ärenden. Under årets första åtta månader har det tillkommit åtta nya ärenden, samtidigt som 29 ärenden har upphört.

Det totala antalet ställföreträdare har legat på en förhållandevis stabil nivå, vid årsskiftet var det 1872 aktiva ersättningsberättigade ärenden och vid utgången av april var det 1901 aktiva ersättningsberättigade ärenden. Under februari och mars var det en liten nedgång i ärenden, så det är ännu för tidigt att säga att det finns en trend för ökad ärendebalans utifrån från denna förändring. Utvecklingen aktualiserar dock behovet om att kunna följa och prognosticera förändringar i ärendebalans ytterligare framöver. Verksamheten har initierat behovet av en prognos- och uppföljningsmodell i syfte att ta fram säkrare prognoser som förbättrar möjligheten för planering av såväl personella resurser som arvoden och stöd till ställföreträdare och därigenom säkrare verksamhetsplanering. Arbetet med införande av budget- och prognosmodell har dock avstannat på grund av förändringar av stödresurser till verksamheten, men målbilden är fortfarande att det under hösten 2019 tas fram ett utkast på en modell.

Ärenden som avskrivs ligger fortsatt kvar på den nya högre nivån, fram till augusti 2019 har 142 ärenden avskrivits. Att ett ärende avskrivs innebär att ärendet utreds av handläggare på Överförmyndarkansliet men istället för att resultera i en ansökan om förordnande av ställföreträdare bedöms ärendet inte uppfylla kraven för att aktualisera ett ställföreträdarskap. Skulle avskrivningar fortsätta i samma utsträckning under resterande del av året skulle detta innebära 213 avskrivna ärenden under 2019. Antalet avskrivna ärenden år 2018 var 132 stycken. Det ökande antalet avskrivningar är en effekt av det förändrade och numera teambaserade arbetssättet som kansliet tillämpar. Detta innebär samtidigt att handläggarna utför en utredning och arbetsinsats som inte speglas i statistiken över aktiva ärenden eller i utbetalning av arvoden. Det är en viktig del av Överförmyndarnämndens uppdrag att tillse att rätt ärenden aktualiseras för ställföreträdarskap, detta är i första hand en fråga kring rättssäkerhet men har även en ekonomisk påverkan då arvoden annars riskerar att betalas ut för ställföreträdarskap som inte skulle ha förekommit.



REMO

REMO är ett samarbete mellan Överförmyndarkansliet, Socialförvaltningen och Förvaltningen för funktionsstöd för att söka, hitta och behålla uppdragstagare. Programnämnd Social välfärd finansierar verksamheten under 2019 genom att höja Överförmyndarnämndens ramanslag med 150 tkr.

Överförmyndarens projekt

Projektmedel på 255 tkr för prestationsersättning avseende psykisk ohälsa överfördes från 2018 till 2019. 4 tkr av dessa medel är nyttjande under 2019, resterande del kvarstår att nyttja under året.

Planeringsreserv

Överförmyndaren har en planeringsreserv på 100 tkr. I nuläget är bedömningen att denna behöver hållas kvar för att uppnå en ekonomi i balans vid årets slut.

Intäkts- och kostnadsutveckling

Nämndens utfall för perioden uppgår till 10 463 tkr, vilket motsvarar 67,1 % av tilldelad budgetram. Föregående år var vid samma tidpunkt 65,6 % av budgeten förbrukad. Se bilagan under kapitel fem för detaljerad fördelning mellan intäkter och kostnadslag för respektive verksamhetsdel.

Kontogrupp	2018		2018		2019		2019		Prognos Helår (Augusti)
	Bokslut	Budget	Ack utf augusti	Förbr%	Budget	Ack utf augusti	Förbr%		
Intäkter	10 945	10 967	8 221	75	7 734	6 287	81	8 536	
Personalkostnader	-22 083	-23 272	-16 429	71	-21 441	-15 738	73	-22 181	
Lokalhyror	- 356	- 352	- 239	68	- 358	- 239	67	- 358	
Övriga kostnader	- 1 435	- 1 320	- 716	138	- 1 535	- 773	135	- 1 597	
Summa	-12 930	-13 977	- 9 162	1	-15 600	-10 463	67%	-15 600	

Kostnaderna för nämndverksamheten prognostiseras bli högre än föregående år. Detta beror främst på att det är första året i en ny mandatperiod vilket innebär att det är fler utbildningstillfällen inplanerade för nämndledamöterna.

Överförmyndarnämnden har kraftigt sjunkande intäkter från statsbidrag. Detta beror i första hand på att kommunen det föregående året har förbrukat det sista av de statsbidrag som varit ackumulerade från tidigare år. Det utbetalas fortsatt nya statsbidrag för varje nytt ärende avseende ensamkommande barn eller barn med behov av särskilt förordnad vårdnadshavande som placeras i Örebro kommun. Den minskande mängden ensamkommande barn medför att

även intäkterna från dessa statsbidrag minskar, de bedöms även fortsatt komma men i mer begränsad mängd.

Andelen utbetalda arvoden till ställföreträdare är lägre i delår 2 2019 än det var vid delår 2 2018. En orsak till detta är en stor minskning av mängden godmanskap för ensamkommande barn. En annan möjlig förklaring är att efter förändringen i förvaltningslagstiftningen har Överförmyndarkansliet förändrat arbetssättet med granskning av årsredovisningar från ställföreträdare. Det är efter att en årsredovisning är granskad som Överförmyndarkansliet beslutar hur stort arvode en ställföreträdare har rätt till, samt om det är en kostnad som kommunen eller huvudmannen ska bekosta. Tidigare har de årsredovisningar där ställföreträdaren begärt arvode prioriterats och hanterats först. Efter förändringen i förvaltningslagen att samtliga ärenden ska vara handlagda inom sex månader hanteras årsredovisningarna av kansliets handläggare i den ordning som de inkommer. Detta innebär att trots att det är en större andel årsredovisningar som är granskade än föregående år, så är det inte möjligt att direkt jämföra kostnadsbilderna.

Investering

Överförmyndarnämnden har tilldelats 400 tkr i investeringsmedel för inventarier 2019. Inga medel har använts under perioden mellan januari och augusti 2019. Det finns i nuläget inte plan att nyttja investeringsmedel under året.

6. Övriga åtaganden.

Örebro kommun blir en hållbar kommun, både ur socialt, ekologiskt och ekonomiskt perspektiv, först när samtliga nämnder tar hänsyn till politiskt beslutade förhållningssätt och låter dem genomsyra den ordinarie verksamheten. Nedan följer de kommungemensamt prioriterade åtaganden som nämnden har för att kommunen ska kunna utvecklas hållbart.

Markeringen visar om arbetet med åtagandet pågår enligt plan, om arbetet är på planeringsstadiet eller om nämnden behöver stöd.

Kommunövergripande åtagande	Pågår	Planeras	Behöver stöd	Eventuell kommentar
Miljöprogrammet: Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och de åtgärder som fastställts i styrdokument inom Miljöprogrammet utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(Klimatstrategi, Avfallsplan, Naturplan, Grönstrategi, Trafikprogram, Vattenplan, Giftfritt Örebro och Strategi för miljöanpassat byggande)
Mänskliga rättigheter: Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i styrdokumenten rörande HBTQ, teckenspråk, barnets rättigheter, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
ANDT: Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att förebyggande arbete sker enligt Strategi med fokus på förebyggande arbete mot alkohol, narkotika, dopning och tobak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Hållbar arbetsmiljö: Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställs i handlingsplanen för hållbar arbetsmiljö för kvinnor och män utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Digitaliseringsstrategin: Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att kulturen och arbetssätten inom nämnden stödjer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Kommunövergripande åtagande	Pågår	Planeras	Behöver stöd	Eventuell kommentar
utvecklingen enligt digitaliseringsstrategin.				
Jämställdhet: Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i Strategi för ett jämställt Örebro utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Barnfattigdom: Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i Handlingsplan mot Barnfattigdom utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
JID: Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs inom jämställdhets- och ickediskrimineringsfrågor inom organisationen och att de åtgärder som fastställts i Jämställdhets och ickediskrimineringsplan utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nämnden ansvarar för att säkerställa att samverkan sker med det civila samhället	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nämnden ansvarar för att möjliggöra för människor att leva och verka på landsbygden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

7. Fem år i sammandrag.

Fem år i sammandrag	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Delår 2 2019
Befolkning					
Totalt antal invånare, Örebro kommun	144 200	146 105	150 192	153 317	155 483
- kvinnor	73 162	74 018	75 829	77 342	78 304
- män	71 038	72 087	74 363	75 975	77 179
Anställda	13,12	13	14,2	14,0	14
Antal tillsvidareanställda, årsarbetare	11	11	8	8	8
- kvinnor	8	9	6	6	7
- män	3	2	2	2	1
Antal timavlönade, årsarbetare	1,12	1,0	1,2	1,2	2,0
Ekonomi					
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	320	232	927	1 047	0
Administrativ kostnad per huvudman, kr		2 353	1 645	2 943	-
Servicegarantier					
Gode män och förvaltares möjlighet till entledigande senast efter tre månader.	85 %	92 %	84,4 %	85,6 %	i.u.
Begärt uttagstillstånd ska behandlas inom fem arbetsdagar.	97 %	94 %	91,4 %	92 % ⁵	i.u. ⁶
Uppdrag⁷⁸					
Antal ställföreträdare (unika, pågående ngn gång under år)	2 307	1 905	1 973	1 947	1 782
<i>Varav kvinnor</i>				1 134	1 052
<i>Varav män</i>				815	730
Antal god manskap (ej unika, pågående ngn gång under år)	1 275	1 882	1 698	i.u.	i.u.
<i>Där god man är kvinna</i>				i.u.	i.u.
<i>Där god man är man</i>				i.u.	i.u.
Antal förvaltarskap (ej unika, pågående ngn gång under år)	149	209	226	265	166
<i>Där förvaltaren är kvinna</i>				133	i.u.
<i>Där förvaltaren är man</i>				132	i.u.
Antal särskilt förordnad vårdnadshavare (ej unika, pågående ngn gång under år)	57	85	103	111	71
<i>Där sfv är kvinna</i>				71	i.u.
<i>Där sfv är man</i>				40	i.u.
Genomsnittligt antal ärenden (huvudmän inkl ekb) per ställföreträdare	1,86	1,86	1,77	1,19	1,09
<i>Där ställföreträdaren är kvinna</i>				i.u.	i.u.
<i>Där ställföreträdaren är man</i>				i.u.	i.u.

⁴ Avser utfall vid delår 2 2017. P.g.a. sjukdom har helårsutfallet inte kunnat tas fram.

⁵ Avser utfall vid delår 2 2018. P.g.a. svårigheter med statistikuttag i det nya verksamhetssystemet Wärna Go har helårsutfallet inte kunnat tas fram.

⁶ Denna uppgift går ej att ta fram i verksamhetssystemet Wärna Go.

⁷ I tabellen finns redovisning över unika respektive ej unika. När det rör sig om *ej unika* avser redovisningen antal uppdrag, inte antal uppdragstagare. En uppdragstagare kan ha flera uppdrag. När det rör sig om *unika* är antalet kopplat till uppdragstagare.

⁸ De redovisade utfallen för 2018 är osäkra

Antal huvudmän (exkl. ensamkom, unika, pågående ngn gång under året) ⁹	2 576	2 114	2 244	2 215	1925
<i>Varav kvinnor</i>				1 065	<i>i.u</i>
<i>Varav män</i>				1 150	<i>i.u</i>
Antal huvudmän ensamkommande ¹⁰¹¹		480	322	107	53

⁹ Antalet huvudmän var tidigare inte uppdelat mellan ensamkommande och icke-ensamkommande, därav de sammanslagna cellerna.

¹⁰ Antalet huvudmän var tidigare inte uppdelat mellan ensamkommande och icke-ensamkommande, därav de sammanslagna cellerna.

¹¹ Det har inte varit möjligt att få fram könsuppdelad statistik för antalet huvudmän som är ensamkommande.

8. Bilagor.

Bilaga 1. Ekonomisk månadsrapport, augusti 2019

Ekonomisk uppföljning augusti 2019, riktvärde 58 %						Ön 33/2019
Överförmyndarnämnden REN/ Kostnadsslag	Bokslut 2018	Budget 2019	Utfall 2019 jan- aug	Bud- Utfall	Utf/Bu i %	Kommentar
670001 Nämnd						
Personalkostnader	-284	-315	-208	107	66,1%	Arvoden nämndledamöter.
Utbildning	-38	-42	-6	36	15,2%	
Övriga kostnader	-51	-47	-75	-28	160,2%	Studiedagar, Sveriges Överförmyndare, aug 2019
Summa	-372	-404	-290	114	71,8%	Summa nämndens kostnader
670002 Kansli						
Intäkter	603	64	106	42	165,0%	Statsbidrag ensamkommande barn och anvisningsschablon.
Övriga intäkter	757	6	4	-2	65,9%	Personalens kaffeavdrag.
Personalkostnader	-7 074	-6 697	-4 227	2 470	63,1%	
Lokalhyror	-355	-358	-239	119	66,8%	
Utbildning	-179	-130	-57	73	43,7%	
Övriga kostnader	-633	-697	-384	313	55,1%	
Summa	-6 881	-7 812	-4 798	3 015	61%	Summa kansliets kostnader
670006 - 10D18025 Digitalisering						
Intäkter	750	531	370	-161	69,7%	Finansieras genom Digitaliseringskommittén, ersättning utbetald för jan - augusti.
Personalkostnader	0	-527	-356	171	67,5%	Lönekostnader för projektledare.
Utbildning	-107	0	-8	-8		
Övriga kostnader	-223	-4	-7	-3	165,8%	
Summa	420	0	0	0		Summa digitaliseringskostnader
670003 Ställföreträdare						
Intäkter	6 452	6 782	5 348	-1 434	78,9%	Intäkt från huvudmän.
Intäkter statsbidrag	2 280	96	158	62	165,0%	Nya statsbidrag, nya ärenden 2019, 9,6 tkr per barn.
Övriga intäkter	31	0	45	45		
Arvode	-13 838	-13 902	-10 273	3 629	73,9%	
Omkostnadsersättning	-888	0	-674	-674		
Resor och språktolk	-1	0	-2	-2		
Övriga kostnader	-114	-110	-155	-45	140,5%	
Summa	-6 078	-7 134	-5 553	1 581	77,8%	Summa arvodeskostnad
670005 ÖFN projekt						
Intäkter	0	255	255	0	100%	Medel överförda från 2018.
Kostnader	0	-255	-4	251	1,4%	
Summa	0	0	252	252		Summa ÖFN projektarbeten
670008 REMO						
Intäkter	73	0	0	0		Söka, hitta och behålla uppdragstagare.
Kostnader	-91	-150	-74	76	49,4%	Finansiering genom ramanslag 2019.
Summa	-18	-150	-74	76	49,4%	Summa REMO
670010 Planeringsreserv						
	0	-100	0	100		Summa Planeringsreserv
Totalt	-12 930	-15 600	-10 462	5 138	67,1%	Totalt

Bilaga 2. Intäcks- och kostnadsanalys, augusti 2019

Verksamhet	Kontogrupp	2018	2018	2018	2019	2019	2019	Prognos	
		Bokslut	Ack utf augusti	Förbr%	Budget	Ack utf augusti	Förbr%	Helår (Augusti)	Avvikelse
670001 Nämnd	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-32	-22	67,3	-32	-21	65,7	-32	0
670001 Nämnd	5 Personalkostnader	-284	-198	68,4	-315	-208	66,1	-475	-160
670001 Nämnd	6A Lokalhyror	-1	-1		0	0		0	0
670001 Nämnd	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	0	0		0	-1		0	0
670001 Nämnd	7 Övriga kostnader	-55	-50	79,2	-57	-60	104,4	-57	0
670002 Kansli	3 Intäkter	2 109	1 453	89,2	70	110	156,5	156	86
670002 Kansli	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-245	-28	12,2	-49	-7	14,4	-35	14
670002 Kansli	5 Personalkostnader	-7 074	-4 844	71,2	-6 697	-4 227	63,1	-6 713	-16
670002 Kansli	6A Lokalhyror	-355	-237	67,4	-358	-239	66,8	-358	0
670002 Kansli	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-264	-124	30,9	-321	-171	53,2	-301	20
670002 Kansli	7 Övriga kostnader	-633	-379	180,6	-457	-263	57,5	-436	21
670003 Ställföreträdare	3 Intäkter	7 274	5 500	74,5	6 782	5 393	79,5	7 102	320
670003 Ställföreträdare	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-2	-1		-60	-15	24,6	-60	0
670003 Ställföreträdare	5 Personalkostnader	-13 263	-10 259	70,4	-13 402	-10 947	81,7	-14 219	-817
670003 Ställföreträdare	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	0	0		0	-7		0	0
670003 Ställföreträdare	7 Övriga kostnader	-87	-80		-50	-131	263,0	-151	-101
670004 Ställföreträdare Ens. barn	3 Intäkter	1 488	1 148	67,5	96	158	165,0	230	134
670004 Ställföreträdare Ens. barn	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-9	-5	21,5	0	0		0	0
670004 Ställföreträdare Ens. barn	5 Personalkostnader	-1 463	-1 127	70,4	-500	0	0,0	0	500
670004 Ställföreträdare Ens. barn	7 Övriga kostnader	-16	-15	20,6	0	-4		0	0
670005 Överförmyndarnämndens projekt	3 Intäkter	0	0	0,1	255	255	100,2	255	0
670005 Överförmyndarnämndens projekt	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	0	0	0,0	-33	0	0,0	-33	0
670005 Överförmyndarnämndens projekt	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	0	0		0	-4		0	0
670005 Överförmyndarnämndens projekt	7 Övriga kostnader	0	0	0,0	-222	0	0,0	-222	0
670006 Digitalisering Överförmyndarnä	3 Intäkter	0	0		531	370	69,7	793	262
670006 Digitalisering Överförmyndarnä	5 Personalkostnader	0	0		-527	-356	67,5	-773	-246
670006 Digitalisering Överförmyndarnä	7 Övriga kostnader	0	0		-4	-15	381,8	-20	-16
670008 REMO	3 Intäkter	73	120		0	0		0	0
670008 REMO	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	0	0		0	-1		0	0
670008 REMO	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	0	0		0	-2		0	0
670008 REMO	7 Övriga kostnader	-91	-11	36,5	-150	-71	47,6	-150	0
670010 Planeringsreserv	7 Övriga kostnader	0	0		-100	0	0,0	-100	0
Summa		-12 930	-9 162	65,6	-15 600	-10 463	67,1	-15 600	0

Bilaga 3 Begreppsförklaringar

Civila samhället: Finns mellan den offentliga sektorn och det privata näringslivet; föreningar, frivilligorganisationer, familjer och individer som påverkar utifrån egen drivkraft.

Ensamkommande, ekb: Barn och ungdomar utan medföljande förälder eller annan vårdnadshavare som kommer till Sverige för att ansöka om asyl.

E-tjänst: Service som tillhandahålls på elektronisk väg, t ex visa dator eller smartphone, som medborgare och företag kan använda för att uträtta olika ärenden som de har hos en offentlig myndighet.

Föräldrabalken (Fb): Den lagstiftning som huvudsakligen styr Överförmyndarnämndens verksamhet.

Förmyndare: Föräldrar till omyndiga barn.

Förvaltare: En person som beslutas av tingsrätten som stöd till enskild person.

Genusanalys: Genusanalys görs enligt en metod kallad Gender budget. Genom metoden synliggörs effekterna för kvinnor och män av offentliga budgetar. En analys av ett avgränsat område, som kan leda till förändringar i budgetering av offentliga medel.

God man: Tingsrätten beslutar att utse person till god man, förutom när huvudmannen är ensamkommande. Överförmyndarnämnden är den som beslutar och utser god man till ensamkommande.

HME: Hållbart medarbetarengagemang är ett index som består av 9 frågor framtagna av SKL. Frågorna används av en majoritet av landets kommuner. Är en indikator i Örebro kommun.

Huvudman: Den enskilde som får stöd av en ställföreträdare

Indikatorer: Ett nyckeltal, mätetal eller redovisning, som har ett målvärde utifrån kommunens styrmodell och som regelbundet följs upp.

JID: Jämställdhets- och ickediskrimineringsplan, antagen av Kommunfullmäktige 2015

Kvalitetsledningssystem: Ett systematiskt och dokumenterat arbetssätt för att säkra kvaliteten i verksamheten.

Lag om god man för ensamkommande barn: Lagstiftning om god man i för den som är under 18 år och som är utländsk medborgare eller statslös.

Medborgardialog: Möten och dialog mellan förtroendevalda och medborgare.

RPA: Robotic Process Automation. Kopplingen mellan verksamhetssystem och Abou som är programmet för att hantera inkomna handlingar via e-tjänst.

Servicegarantier: Utfästelser som kommunen gjort om vilken kvalitetsnivå våra tjänster skall ha. Det finns generella servicegarantier som gäller alla verksamheter och servicegarantier som är specifika för en verksamhet.

Ställföreträdare: Samlingsbegrepp för god man, förvaltare, förmyndare.

Särskilt förordnad vårdnadshavare: Ensamkommande barn har enligt lag rätt att få en särskilt förordnad vårdnadshavare (sfv) efter uppehållstillstånd. Tillsätts av socialförvaltningen och beslutas av tingsrätten. God man kvarstår till dess att tingsrätten fattar beslut. Barn födda i Sverige kan också få sfv om båda föräldrarna avlider.

ÖSB: Övergripande strategier och budget, politiskt styrdokument i Örebro kommun