

# Delårsrapport med prognos 2 2020

Överförmyndarnämnden

Beslutad av Överförmyndarnämnden, den 22 september 2020, § 115



## Innehåll

<b>1. Förslag till beslut.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Verksamhetschefens bedömning och analys .....</b>	<b>4</b>
2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens prognos.....	4
2.2 Händelser av väsentlig betydelse .....	5
2.3 Förväntad utveckling .....	6
<b>3. Sammanfattande iakttagelser.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Nämndens bidrag till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål. ....</b>	<b>10</b>
4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft .....	11
4.2 Målområde 2 Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro..	14
4.3 Målområde 3 Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro .....	15
4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet .....	18
4.5 Målområde 5 Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald .....	19
4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro.....	21
<b>5. Analysunderlag – ekonomi.....</b>	<b>24</b>
5.1 Enheternas delårsresultat och prognos .....	25
5.2 Intäcks- och kostnadsutveckling.....	28
5.3 Investeringar .....	29
<b>6. Fem år i sammandrag.....</b>	<b>30</b>
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>32</b>

# 1. Förslag till beslut.

Delårsrapport med prognos 2 syftar till att redovisa det ekonomiska resultatet efter årets åtta första månader samt en första prognos för helåret. Den ekonomiska prognosen för 2020 visar en ekonomi i balans med ett prognostiserat nollresultat.

Nämndens huvuduppdrag är att utreda behovet av ställföreträdarskap, utföra myndighetsutövning genom att rekrytera och utöva tillsyn över ställföreträdare samt att ge stöd till ställföreträdare.

En god man eller förvaltare kan hjälpa till inom ett, två eller tre olika områden. Dessa områden kallas:

- *Förvalta egendom* (t ex betala räkningar, placera pengar och fördela pengar till huvudmannen)
- *Bevaka rätt* (t ex söka bidrag, skriva avtal, sälja hus, företräda huvudmannen vid arvsifte)
- *Sörja för person* (t ex se till att huvudmannen har en meningsfull fritid, att boendet är bra, se till att beviljad hjälp från samhället fungerar)

Skillnaden mellan god man och förvaltare är att en förvaltare kan ta beslut utan huvudmannens godkännande. Att ha en god man är som huvudregel en frivillig åtgärd som kräver att personen själv godkänner det. Om personen inte förstår vad det innebär att ha god man, till exempel på grund av demens eller annan sjukdom, kan ett läkarintyg eller liknande utredning behövas för att tingsrätten ska besluta.

Alla som är under 18 år måste ha en förmyndare. Föräldrar är vanligen barnets vårdnadshavare och är i regel också barnets förmyndare. När så behövs ska tingsrätten förordna förmyndare för barnet. I rollen som förordnad förmyndare övertar man föräldrarnas roll att förvalta barnets tillgångar och företräda barnet i angelägenheter som rör dessa tillgångar.

Överförmyndarnämnden fullgör, dels överförmyndarens uppgifter enligt Föräldrabalken, dels de uppgifter som enligt författning sköts av överförmyndare eller överförmyndarnämnd. Detta regleras i den delegationsordning som är beslutad för överförmyndarnämnden och som beskrivs i Kommunallagen.

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom Örebro kommuns verksamhetsmål men begränsas i och med sin "litenhet" när det gäller att genomföra uppdrag och aktiviteter inom målen.

Sedan mars månad har verksamheten liksom Örebro kommun och världen i övrigt påverkats av Corona-pandemin som tagit stor plats i det dagliga arbetet, både vad gäller myndighetsutövning och medarbetarnas arbetsmiljö.

Överförmyndarkansliets förslag till Överförmyndarnämnden

1. Överförmyndarnämnden fastställer Delårsrapport med prognos 2 för 2020.
2. Delårsrapporten överlämnas till programnämnd Social välfärd för vidare hantering.

## 2. Verksamhetschefens bedömning och analys

De ekonomiska konsekvenserna av coronaviruset är fortsatt svåra att bedöma. Nämndens förvaltning har i uppdrag att planera för olika händelseutvecklingar av coronapandemin med hjälp av scenarier framtagna av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

För att få en gemensam bild av läget har vi i denna ”Delårsrapport med prognos 2” gjort ett antal kommungemensamma antaganden att förhålla oss till. Med dessa som utgångspunkt har prognosen anpassats till den verksamhet som nämnden har, grundat på försiktighetsprincipen.

För de verksamheter där den ekonomiska effekten av coronapandemin för helåret inte är känd gör vi i prognosen ett antagande om att nuvarande situation håller i sig året ut. Vi utgår då ifrån verksamhetens hittills kända ”coronaeffekt” fram till och med augusti månad för att uppskatta kommande månader och korrigerar med en uppskattning av kommande ekonomiska effekter.

Nämnderna redovisar de merkostnader och intäktsbortfall som uppskattas för året med anledning av coronapandemin. En samlad prognos av hittills aviserade statsbidrag ”Förordning om statsbidrag till regioner och kommuner för att ekonomiskt stödja verksamheter inom hälso- och sjukvård respektive socialtjänst till följd av sjukdomen covid-19” görs på kommunövergripande nivå. Ersättningen för sjuklönekostnader som kommunen hittills fått från skatteverket fördelas ut till nämnderna för perioden april-juli i augusti.

### 2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens prognos.

Verksamhetsplan med budget för 2020 innehåller förbättringsområden såsom utveckling av budget- och prognosmodell, framtagande och revideringar av riktlinjer och rutiner, samt genomförande av en arbetsmiljökartläggning tillsammans med medarbetarna.

Händelser under året har tvingat nämnd och kansli till en hård prioritering av vad som är mest nödvändigt att genomföra. Som så många andra verksamheter har grunduppdraget självklart prioriterats högst. Vissa utvecklingsuppdrag och utbildningar har därför behövts ställas in eller pausas. Under rådande omständigheter (läs mer under 2.2. Händelser av väsentlig betydelse) var det under våren inte möjligt att arbeta med de mål och åtaganden som nämndens verksamhetsplan anger på det sätt som det var tänkt. Även om visst utvecklingsarbete har kommit igång, så blir det svårt att under resten av 2020 klara samtliga åtaganden som nämnden har beslutat om. Till exempel stannade arbete med verksamhetsutveckling och systematiskt kvalitetsarbete, så som översyn av styrdokument och kartläggning av processerna, av under våren. Arbetet har därefter återupptagits men kansliet kommer inte att ha hunnit lika långt som det var tänkt när året summeras. Under förändrade förutsättningar behöver nämnden anpassa sina arbetssätt för att ändå genomföra bestämda aktiviteter. Särskilt viktigt är att genomföra utbildningar i möjligaste mån under rådande pandemi. Sedan juni har dock visst utvecklingsarbete kunna komma igång. T ex har viktiga steg tagits i att nå en förbättrad prognos- och uppföljningsmodell. Ett uppdrag som verksamhetsutvecklare leder har påbörjats med syftet att utreda hur Överförmyndarnämndens organisation kan utvecklas kvalitativt, effektivt och gynnsamt för

såväl huvudmän och ställföreträdare som för medarbetarna i verksamheten. Utredningen väntas vara klar i slutet av oktober.

Den ekonomiska prognosen för 2020 visar en ekonomi i balans med ett prognostiserat nollresultat. Arvodestkostnaden för ställföreträdarskap är den största enskilda kostnaden för Överförmyndarnämnden. Den nyligen framtagna prognos- och uppföljningsmodellen används nu för att kunna ge mer träffsäkra prognoser. Till budgetarbetet 2021 är modellen helt klar och kommer underlätta framtida budget och prognosarbeten.

## 2.2 Händelser av väsentlig betydelse

Ny verksamhetschef tillträdde vid årsskiftet 2020 och påbörjade ett intensivt arbetsmiljöarbete under januari och februari, tillsammans med medarbetarna. En strategi och färdriktning togs fram och arbetet har gjorts med stöd av resurser från kommunstyrelseförvaltningen, företagshälsovården och i nära dialog med fackliga företrädare. Information till nämnd har getts varje månad. Med en arbetsmiljökartläggning formar chef och personal tillsammans en planering för god arbetsmiljö med målet att minska en icke önskad personalomsättning och hög sjukfrånvaro. Flera åtgärder har gjorts för att förbättra arbetsmiljön, exempelvis förbättrade introduktionsrutiner, förtydligade arbetsbeskrivningar och utbildningsinsatser med kollegialt lärande. En åtgärdsplan utifrån arbetsmiljön är inskickad till Arbetsmiljöverket.

Av olika anledningar har tre personal sagt upp sin anställning under första kvartalet 2020. Under våren har därför nyrekrytering pågått och 3,0 handläggare har anställts på handläggartjänster under januari, april och juni. Detta har medfört att tjänster varit obesatta under del av perioden vilket medfört en tung ärendebelastning för den personal som varit på plats och handläggningen har släpat efter. För låg bemanning och bristande kontinuitet innebär således påfrestningar på verksamheten. Förutom att handläggarna får svårt att hinna med, har det inte funnits förutsättningar för verksamhetsutveckling och det mesta av digitaliseringsutvecklingen har avstannat. En avstannad digitaliseringsutveckling innebär även en avstannad automatisering (RPA-lösningar<sup>1</sup>) och att inga nya e-tjänster utvecklats. Den låga bemanningen i kombination med att ställföreträdarna i högre utsträckning hänvisas till digital hantering, har lett till att flera ställföreträdare upplever att det är svårt att få kontakt med kansliet, vilket i sin tur leder till klagomål.

För att säkerställa myndighetsutövningen under perioden jan-mars då ställföreträdare ska skicka in sina årsräkningar för granskning, så har kvalificerade tjänstepersoner från bemanningsföretag anlåtats för att handläggning ska kunna genomföras under den period som lagstiftningen kräver. Förstärkningen har inneburit en bättre möjlighet till kvalitetssäkring, med syftet att arvodesättning görs så rättssäkert som möjligt; ställföreträdaren ska varken få mindre eller mer arvode än hen är berättigad till. Detta är viktigt både för kommunen och för den enskilde huvudmannen. Kvalitetssäkringen kan också innebära viss skillnad gällande utbetalning av arvoden jämfört med föregående år. Det gäller att påminna ställföreträdare om att värdering av arvoden måste göras från år till år och därför kan skilja sig över åren. Vid granskning av vissa årsräkningar upptäcks bristande kvalitet. I vissa fall måste handläggare begära kompletteringar från ställföreträdarna, vilket så klart innebär ett merarbete på kansliet, men det skapar också en viss frustration hos ställföreträdarna och genererar i vissa fall klagomål.

Under perioden mars-augusti har kansliet fått lägga mycket kraft på att hantera konsekvenserna av Corona-pandemin. Det handlar exempelvis om att färdigställa flera

---

<sup>1</sup> RPA: Robotic Process Automation. Kopplingen mellan verksamhetssystem och Abou som är programmet för att hantera inkomna handlingar via e-tjänst.

dokument, så som kontinuitetsplan samt riskbedömning av arbetsmiljön och handlingsplan för att riskminimera. Detta har gjorts med hjälp av stödfunktioner från kommunstyrelseförvaltningen. Arbetsordning för distansarbete innefattande hantering av sekretesshandlingar har tagits fram för att möjliggöra myndighetsutövning på distans, en bedömning om hur många personal som kan arbeta på distans och hur många som behöver ha sin arbetsplats på kansliet, för att arbetet ska kunna genomföras utan alltför stora störningar i driften.

Flera årsräkningar som ställföreträdare har skickat in tidigare år har haft bristande kvalitet, vilket tyder på stort behov av utbildning. Ju svårare uppdrag en ställföreträdare har, desto större är utbildningsbehovet, generellt sett. Under januari och februari genomfördes det redovisningsutbildningar för 120 st ställföreträdare. 88 % av dem tyckte att utbildningarna var bra och givande. Under resterande tid av året blir det, främst p.g.a. coronapandemin, fortsatt svårt att kunna möta ett stort utbildningsbehov.

## 2.3 Förväntad utveckling

Liksom under våren finns det utmaningar framåt för verksamheten. Under våren har verksamheten inte haft de rätta förutsättningarna för att kunna påbörja arbetet med alla åtaganden som finns i verksamhetsplanen och det kommer under resten av 2020 vara svårt att hinna med att genomföra allt som planerats. Nämnd och kansli behöver fortsätta att utveckla former för verksamhetsutveckling och systematiskt kvalitetsarbete. Kartläggning av nämndens processer och styrdokument behöver tydliggöras. Verksamheten behöver fortsätta utveckla det digitala arbetssättet, och utveckla servicen till ställföreträdarna genom en utvecklad plan för utbildning för gode män och förvaltare. Nämnd och kansli behöver också följa upp det beslut som nämnden tog gällande projektet med intressebevakaren som är tänkt att ge stöd till ställföreträdare. Allt detta förutsätter stabilitet, lugn och kontinuitet.

Det är en utmaning att utveckla nya utbildningsformer för att underlätta ställföreträdarnas uppdrag. Utbildningarna behöver anpassas så att de kan genomföras i nya former, inte minst är detta viktigt under pågående Corona-pandemi som förutsätter social distansering.

Trots de svårigheter som nämnts så finns det positiva saker som är värda att lyftas fram och som innebär goda möjligheter att bygga vidare på framåt. Nämnden har en stabil ekonomisk situation och kan vid delår prognostisera en budget i balans under 2020. Genom att förstärka med kvalificerad personal som granskar årsräkningar så kvalitetssäkras korrekta arvodesbeslut, vilket har betydelse både för huvudmannen och kommunen i fråga om ekonomi och rättssäkerhet. Ärenden som hanterats av tingsrätten pekar på att nämnden har en korrekt arvodesättning. Av 14 avgjorda ärenden i tingsrätten (mars-augusti) har domen i endast ett ärende bifallit ställföreträdaren. I de övriga 13 ärendena har kommunen fått rätt och ställföreträdarens yrkande på annat arvode har avslagits.

Ärendet hos Arbetsmiljöverket är fortfarande pågående och Vision anser att det återstår punkter på kravlistan som inte är åtgärdade. Flera problem kvarstår, men verksamhetschefen bedömer att kansliet har kommit en bra bit på väg när det gäller utvecklingen mot en positiv arbetsmiljö. En viktig förutsättning för att kunna fortsätta arbetsmiljöarbetet, verksamhetsutvecklingen och digitaliseringsutvecklingen är att det skapas stabilitet, kontinuitet och ett positivt arbetsklimat i arbetsgruppen. Det är också viktigt att det fortsatt finns stödresurser från kommunstyrelseförvaltningen som stöttar verksamhetschef och personal i utvecklingen. Även stödet från företagshälsovården är viktigt i arbetsmiljöarbetet. Det är otvivelaktigt så att arbetsmiljöarbete tar tid, kraft och tålamod i anspråk hos samtliga inblandade.

Utvecklandet av en förbättrad budget- och prognosmodell försenades, men nu har viktiga steg tagits för att nå bättre möjligheter att prognostisera, planera och budgetera verksamheten. Ett nytt sätt att följa verksamheten kommer att presenteras under den första delen av hösten.

Överförmyndarnämnden har fortsatt utmaningar med komplexa ärenden. De mest komplexa ärendena innebär svårigheter att behålla ställföreträdare. En förvaltarenhet med kommunalt anställd personal med arbetsuppgiften att ta ställföreträdaruppdrag skulle medföra positiva effekter för såväl personal, ställföreträdare och för de huvudmän som har en komplex sammansatt problematik. Ärendet om förvaltarenhet ligger just nu för ställningstagande och vidare hantering hos Kommunstyrelsen.

Avsikten som presenterades i digitaliseringsprojektets början var att digitaliseringen skulle leda till en effektivare handläggning och detta framhölls som en förutsättning för att klara av volymökningar. Enligt förstudierapport, daterad 2018-11-28, var den förväntade ekonomiska effekten att 3,1 årsarbetare kan sparas in p.g.a. minskad administration. Det framhölls också att ställföreträdarna förväntade sig en ökad digitalisering och att kontakten mellan ställföreträdare och handläggare skulle underlättas med digitala tjänster. Det får sägas att ambitionsnivån har varit hög och det fanns en medvetenhet om att digitaliseringsutvecklingen är ett långsiktigt arbete. Men det måste erkännas, att nu två år senare, görs bedömningen att de förväntade effekterna var optimistiska. Utifrån den digitaliseringsutveckling som hittills har skett, i kombination med de utmaningar som nämnts här ovan, så går det i alla fall inte i närtid att tro att det är möjligt att effektivisera så mycket som 3,1 tjänster. För att nå framgång i digitaliseringen krävs ett långsiktigt målinriktat arbete med olika delmoment för både ställföreträdare och personal. Ställföreträdare måste få utbildning, men digitaliseringen ställer även krav på personal och systemen som sådana. Det är en kulturresa som behöver göras där arbetssätten behöver ställas om. De befintliga e-tjänsterna, inte minst E-wärna, behöver bli mer användarvänliga och ställföreträdarna måste kunna få den hjälp och support i systemen för att kunna använda dem fullt ut. För att omvandlingen ska bli framgångsrik och resultera i den effektivisering som är tänkt, krävs det fortsatta medel för intern projektledning inte bara under 2020 utan även för 2021.

Nämndens och kansliets möjligheter att uppfylla åtaganden enligt verksamhetsplanen under 2020 och framåt avgörs till stor del genom hur pandemin utvecklar sig och om situationen med bemanning och arbetsmiljön på kansliet förbättras. Utveckling för både personal och verksamhet underlättas av lugn, stabilitet och en positiv framåtblick. Även den kommunövergripande organisationsutredningens rapport och hur förslagen hanteras spelar roll för utvecklingen i framtiden.

### 3. Sammanfattande iakttagelser

Nedan sammanfattas nämndens bidrag till utveckling inom de sex målområdena. Nämnden redovisar de viktigaste Positiva iakttagelser och Förbättringsområden som finns inom varje målområde.

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Örebro i sin fulla kraft	<ul style="list-style-type: none"> <li>Huvudprocessen tillhandahålla ställföreträdare är kartlagd.</li> <li>Uppdrag är påbörjat för att verksamhetsutveckla processen, vilket kommer att ge bättre förutsättningar för en bra matchning av ställföreträdare.</li> <li>Redovisningsutbildning för 120 ställföreträdare hanns med i januari-februari, före Corona-pandemin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Under förändrade förutsättningar behöver nämnden anpassa sina arbetssätt för att ändå genomföra aktiviteter. Särskilt viktigt är att genomföra utbildningar i möjligaste mån under rådande pandemi.</li> <li>Kontakt behöver tas med andra aktörer för göra utbildningsinsatser i samverkan med dem.</li> <li>Det behövs en plan på både kortare och längre sikt för utbildning för i synnerhet ställföreträdare, men även för personalen för att öka möjligheterna för verksamhetsutveckling.</li> </ul>
Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Möten var planerade med Myndighetsavdelningen för att identifiera och lösa gemensamma målkonflikter för huvudmännens bästa. Dessa har dock inte kunnat genomföras p.g.a. rådande omständigheter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nämnd och kansli behöver identifiera på vilka sätt verksamheten kan bidra till arbetet mot våld i nära relation, utifrån de målgrupper som nämnden finns till för. Ett första steg är att utbilda personalen angående våld i nära relation.</li> <li>Ytterligare steg behöver tas för samverkan med relevanta aktörer.</li> </ul>



Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	<ul style="list-style-type: none"><li>• Digitaliseringsarbetet fortsätter och antalet digitala årsräkningar som skickades in i januari för 2019 har ökat i jämförelse med tidigare år.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mätning av mängden papper behöver göras.</li><li>• Indikatorn <i>antalet rekommenderade försändelser</i> behöver i verksamhetsplan med budget 2021 ersättas av indikatorn <i>portokostnader</i>.</li><li>• Fortfarande är merparten av inkomna årsräkningar i pappersform.</li></ul>
Hållbara och resurseffektiva Örebro	<ul style="list-style-type: none"><li>• Den nyligen framtagna prognos- och uppföljningsmodellen används nu för att kunna ge mer träffsäkra prognoser. Till budgetarbetet är modellen helt klar och kommer underlätta framtida budget och prognosarbeten.</li><li>• Flera åtgärder har vidtagits och verksamhetschefen bedömer att verksamheten har kommit en bra bit på väg när det gäller utvecklingen mot en positiv arbetsmiljö.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mycket arbete återstår med att förbättra arbetsmiljön.</li><li>• Digitaliseringsarbetet har stannat av en del under perioden, p.g.a. rådande omständigheter.</li></ul>

## 4. Nämndens bidrag till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål.

Överförmyndarnämnden har ansvar för att inom sitt verksamhetsområde

- säkerställa att verksamhetsuppdraget enligt nämndreglementet utförs,
- bidra till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål i Övergripande strategier och budget (ÖSB),
- arbeta med en systematisk verksamhetsutveckling av kommunens verksamhet och
- upprätthålla god ekonomisk hushållning.

Detta ska utföras i enlighet med den politiska ambitionen och de principer som ÖSB 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.

Nämndernas 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.

I kapitel 4 sammanfattas uppföljningen av effekterna av nämndernas arbete för att bidra till utveckling inom Kommunfullmäktiges målområden. Inom varje målområde redogör nämnden för:

- en sammanfattande analys av målområdet utifrån nämndens bidrag till utvecklingen inom Kommunfullmäktiges mål, egna nämndmål samt inriktningar. 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
- en kort lista av de viktigaste positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målområdet.
- prognos för indikatorer. Indikatorerna ska signalera i vilken utsträckning nämnden bidrar till målinriktad utveckling och ett säkrat verksamhetsuppdrag.

Inom varje kommunfullmäktigemål eller kluster av mål ger nämnden en kort beskrivning av utvecklingen inom Kommunfullmäktiges mål och inriktningar. Nämnden har i verksamhetsplanen sorterat in respektive kommunfullmäktigemål enligt något av följande tre alternativ:

- Att nämnden beskriver vad nämnden ska uppnå genom en insats (utifrån Kommunfullmäktiges mål och inriktningar) som kommer leda till önskvärd utveckling (ett eller flera åtaganden).
- Att nämnden beskriver hur nämnden bidrar till utveckling genom sitt arbete med grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt.
- Att nämnden beskriver varför målet inte bedöms som relevant för nämnden.

## 4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft

### 4.1.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 1

Nämnden satte upp en hög ambition inför verksamhetsåret 2020 med åtaganden under tre av fyra mål inom målområde 1 *Örebro i sin fulla kraft*. Våren 2020 kantades dock av oväntade händelser som hade en negativ påverkan på möjligheten att utveckla och genomföra aktiviteter som skulle bidra till målen, inom samtliga målområden. Händelserna har tvingat nämnden till att prioritera grunduppdraget och personalens arbetsmiljö. En vidare beskrivning och analys av dessa händelser återges i denna delårsrapports inledande kapitel, 2.1 *Verksamhetschefens analys av verksamhetens prognos* samt 2.2 *Händelser av väsentlig betydelse*. Vad som återges under rubriken 2.3 *Förväntad utveckling* kommer att ha stor betydelse för möjligheterna att bidra till utveckling inom samtliga målområden. För att det ska vara möjligt för nämnden att bidra till målen, behöver nämnden få förutsättningar att bedriva utbildningar och informationsinsatser till ställföreträdare, anhöriga och andra intressenter med digitala hjälpmedel. Det är inte rimligt att skjuta sådana aktiviteter på framtiden, utan helt nödvändigt att med andra medel och i andra former fortsätta olika satsningar för att attrahera och behålla ställföreträdare, stärka huvudmännens förutsättningar och utveckla verksamheten genom bättre samverkan med andra aktörer.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Huvudprocessen tillhandahålla ställföreträdare är kartlagd.</li> <li>Uppdrag är påbörjat för att verksamhetsutveckla processen, vilket kommer att ge bättre förutsättningar för en bra matchning av ställföreträdare.</li> <li>Redovisningsutbildning för 120 ställföreträdare hanns med i januari-februari, före Corona-pandemin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Under förändrade förutsättningar behöver nämnden anpassa sina arbetssätt för att ändå genomföra aktiviteter. Särskilt viktigt är att genomföra utbildningar i möjligaste mån under rådande pandemi.</li> <li>Kontakt behöver tas med andra aktörer för göra utbildningsinsatser i samverkan med dem.</li> <li>Det behövs en plan på både kortare och längre sikt för utbildning för i synnerhet ställföreträdare, men även för personalen för att öka möjligheterna för verksamhetsutveckling.</li> </ul>

### 4.1.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

I Örebro kommun ska skillnaderna i livsvillkor och förutsättningar mellan kön, socioekonomisk ställning, funktionsnedsättning och geografiska skillnader minska

#### Nämndens åtagande

Överförmyndarnämnden ska vara en attraktiv uppdragsgivare för ställföreträdare, med matchning så att huvudmännen får rätt ställföreträdare. Ställföreträdarna som har uppdrag gentemot sina huvudmän att sörja för person har en viktig roll när det gäller huvudmannens livsvillkor. Samtidigt är det viktigt att ställföreträdaren får rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt uppdrag. Överförmyndarnämnden ska kunna matcha rätt ställföreträdare till huvudmannen och därför behöver nämnden vara en

attraktiv uppdragsgivare. Därigenom kan Överförmyndaren bidra till att minska skillnaderna i livsvillkor och bidra till att stärka förutsättningarna för huvudmännen. Samarbetet i REMO-gruppen är viktigt för möjligheterna att rekrytera uppdragstagare och för att säkra effekterna. att ställföreträdaren får rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt uppdrag.

#### **Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling**

Kartläggning av huvudprocessen *Tillhandahålla ställföreträdare* har gjorts under våren. Med det som utgångspunkt finns ett uppdrag att verksamhetsutveckla processerna för Team rekrytering, vilket inbegriper nämndens åtagande att bättre matcha så att huvudmännen får rätt ställföreträdare. Uppdraget är påbörjat och beräknas vara genomfört senast vid oktober månads utgång.

Telefonintervjuerna med de tilltänkta ställföreträdarna i rekryteringsprocessen har utvecklats för att kunna öka möjligheten till bättre matchning.

Den reklam som har visats på bussar har inte gett så stor effekt som verksamheten hade hoppats på. Reklam kommer att göras i andra sammanhang för att fästa uppmärksamheten för behovet av nya uppdragstagare.

#### **Aktiviteter som ännu inte genomförts**

REMO-insatser har avstannat under första halvåret då Covid-19 inte har möjliggjort till utåtriktat arbete med inplanerade öppet-hus-tillfällen för att informera och rekrytera nya uppdragsgivare. Det finns ett uppdämt behov av både utbildning och olika utåtriktade insatser för att behålla och attrahera nya ställföreträdare, men med anledning av pandemin har dessa inte kunnat genomföras. Undantaget är de introduktionsutbildningar (webb-baserade) som den nya ställföreträdaren måste göra för att bli godkänd för uppdrag, samt redovisningsutbildningar för 120 st ställföreträdare som hanns genomföras i januari-februari. Planen inför hösten är att erbjuda digitala föreläsningar med olika teman och med inslag av kompetens från andra verksamheter i Örebro kommun, så som Sputnik om hur det är att vara anhängig till sin huvudman som är missbrukare. Ställföreträdarna kommer även att erbjudas digital föreläsning från Hjärnkoll<sup>2</sup> på temat psykisk ohälsa. Det finns också en plan för möte på Anhörigcentrum, för att möta anhöriga och berätta om verksamheten, men det är högst osäkert att detta kan genomföras utifrån det fortsatta läget och rekommendationerna om att begränsa möten i fysisk form.

### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun ska förbättra förutsättningarna för medborgarna att påverka sin framtid och vårt demokratiska samhälle**

#### **Nämndens åtagande**

Överförmyndarnämnden ska utveckla utbildningen för ställföreträdare med inslag om vikten av att öka huvudmännens inflytande i samhället. Genom att utveckla utbildningen till ställföreträdare kan Överförmyndaren bidra till att förbättra förutsättningarna för huvudmännen att påverka sin egen tillvaro och framtid samt inflytande i samhället.

#### **Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling**

Under januari och februari genomfördes det redovisningsutbildningar för 120 st ställföreträdare. 88 % av dem tyckte att utbildningarna var bra och givande.

---

<sup>2</sup> <https://hjernkoll.se>

### **Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Förutom redovisningsutbildningen i början av året och de introduktionsutbildningar (webb-baserade) som den nya ställföreträdaren måste göra för att bli godkänd för uppdrag, har det inte varit möjligt att genomföra andra utbildningar för ställföreträdare under årets första 8 månader. Det är en utmaning att utveckla nya utbildningsformer för att underlätta ställföreträdarnas uppdrag. Utbildningarna behöver anpassas så att de kan genomföras i nya former, inte minst är detta viktigt under pågående Corona-pandemi som förutsätter social distansering. Det behöver även göras en inventering för att identifiera vilka olika former av utbildningsblock som behöver komplettera den utbildning som idag erbjuds via webb samt intressebevakaren.

### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun ska stärka förutsättningarna för en samverkan med civilsamhället, näringslivet och andra offentliga aktörer**

### **Nämndens åtagande**

Flera ställföreträdare uttrycker problem med att få kontakt med och hjälp av bankerna för att utföra ärenden för sina huvudmäns räkning. Flera av dessa huvudmän har komplex problematik, vilket vissa aktörer inom det civila samhället har god kunskap om. Genom utbildningsinsatser i samverkan med andra aktörer kan Överförmyndarnämnden bidra till att skapa kontaktytor mellan ställföreträdare och aktörer från civila samhället, banker, vissa av kommunens övriga verksamheter samt andra aktuella myndigheter utanför kommunens organisationsgränser. På så sätt kan Överförmyndarnämnden bidra till att ställföreträdarna får bättre förutsättningar till att klara sina uppdrag och bibehålla engagemanget.

### **Aktiviteter som ännu inte genomförts**

Än så länge har inte kontakt tagits med andra aktörer för göra utbildningsinsatser i samverkan med dem.

### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Kultur- och fritidslivet ska vara tillgängligt för alla**

Detta mål är i dagsläget inte aktuellt för nämnden då det inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden.

## 4.2 Målområde 2 Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro

### 4.2.1 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål

Bedömningen är att inget av målen i dagsläget inom målområde 2 är aktuella för nämnden då de inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Utbildning i Örebro ska bedrivas i en trygg lärandemiljö som stimulerar barn och elever till att utveckla sina förmågor, uppnå kunskapskraven samt nå sin fulla potential

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns näringslivsarbete ska bidra till långsiktig hållbar utveckling genom stärkt konkurrenskraft och goda förutsättningar för fler företag som skapar arbete till en växande befolkning

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns arbetsmarknadsinsatser ska i högre grad leda till egen försörjning för medborgare som idag står utan för arbetsmarknaden

## 4.3 Målområde 3 Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro

### 4.3.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 3

Nämnden satte upp en hög ambition inför verksamhetsåret 2020 med åtaganden under tre av sju mål inom målområde 3 *Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro*. Bedömningen gjordes att nämnden bidrar till två av målen genom sitt grunduppdrag. Som beskrivits under målområde 1 har våren 2020 kantats av oväntade händelser som hade en negativ påverkan på möjligheten att utveckla och genomföra aktiviteter som skulle bidra till målen, inom samtliga målområden. Händelserna har tvingat nämnden till att prioritera grunduppdraget och personalens arbetsmiljö. En vidare beskrivning och analys av dessa händelser återges i denna delårsrapports inledande kapitel, 2.2 *Händelser av väsentlig betydelse*. Vad som återges under rubriken 2.3 *Förväntad utveckling* kommer att ha stor betydelse för möjligheterna att bidra till utveckling inom samtliga målområden. Kansliet har under våren köpt in handledning från extern jurist, för att säkerställa kvalitet och rättssäkerhet i handläggningen, vilket bidrar till trygghet för huvudmännen.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Möten var planerade med Myndighetsavdelningen för att identifiera och lösa gemensamma målkonflikter för huvudmännens bästa. Dessa har dock inte kunnat genomföras p.g.a. rådande omständigheter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nämnd och kansli behöver identifiera på vilka sätt verksamheten kan bidra till arbetet mot våld i nära relation, utifrån de målgrupper som nämnden finns till för. Ett första steg är att utbilda personalen angående våld i nära relation.</li> <li>Ytterligare steg behöver tas för samverkan med relevanta aktörer.</li> </ul>

### 4.3.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Samverkan mellan verksamheter och aktörer i arbetet med stöd, vård och service utgår från individens behov och förutsättningar genom hela vårdkedjan

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Välfärdens alla verksamheter jobbar med främjande insatser och förebyggande arbete

**Nämndens åtagande:** Överförmyndarnämnden ska undersöka i vilka processer och i vilka kommunala sammanhang det är möjligt och rimligt att utveckla samverkan, kring målgrupperna som är aktuella för Överförmyndarnämnden, utifrån målområdet *Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro*.

#### Aktiviteter som ännu inte genomförts

Ett möte var inplanerat med Myndighetsavdelningens medarbetare som jobbar med utredningar gällande LSS/SoL, men ställdes in p.g.a. Corona-pandemin. Nytt möte är inbokad i oktober för att identifiera gemensamma målkonflikter och lösa dessa för att nämndens målgrupp ska få rätt stöd och hjälp och inte bollas mellan myndigheterna.

Kontakt ska även tas med utredningsenheterna inom Socialnämndens verksamheter samt med Kvarbo<sup>3</sup>.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

**Örebro kommun har ett strukturerat arbete för förbättrad psykisk hälsa i de verksamheter som möter människor i behov av stöd**

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt. Detta sker huvudsakligen inom ramen för REMO, där det i utbildningen för uppdragstagare ingår ett inslag om psykisk hälsa. Detta kan dock möjligen vidareutvecklas.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

**Hela Örebro ska upplevas tryggare och ingen människa ska begränsas i sitt liv på grund av otrygga miljöer**

**Nämndens åtagande:** Överförmyndarnämnden ska identifiera på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation, utifrån de målgrupper som nämnden finns till för.

#### Aktiviteter som ännu inte genomförts

Det ska planeras för en utbildning för personalen om våld i nära relation. Utifrån dels pandemins effekter, dels utifrån de utmaningar kansliet har haft under våren med bemanning och arbetsmiljö, har det inte varit möjligt att prioritera utbildning om våld i nära relation. Istället har annan utbildning och handledning för att t ex stärka den juridiska kompetensen prioriterats under våren och detta fortsätter under hösten 2020.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

**Alla barn har rätt till bra boendemiljöer och att inte leva i ekonomisk utsatthet**

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt. Detta sker huvudsakligen genom att säkerställa att barn som med överförmyndarspärtrat konto har pengar kvar när de uppnår myndighetsåldern.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

**Örebro ska vara narkotikafritt och konsumtionen av andra beroendeframkallande medel ska minska**

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

**Örebro kommun har en nollvision mot hemlöshet**

<sup>3</sup> Kvarbo är ett samarbete mellan Socialnämndens myndighetsutövning, Utredningsenheten LSS/SoL och ÖBO för att personer som riskerar att bli av med sina hyreskontrakt med rätt hjälp ska kunna bo kvar och behålla sitt hyreskontrakt.



Dessa båda mål är i dagsläget inte aktuella för nämnden då de inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden.

## 4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet

### 4.4.1 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål

Bedömningen är att inget av målen inom målområde 4 i dagsläget är aktuella för nämnden då de inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden.

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns boende- och livsmiljöer ska vara hälsosamma, trygga, säkra och skapa förutsättningar för jämlika uppväxtvillkor samt möjliggöra för kommuns invånare att leva ett gott liv oavsett var man bor

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro ska vara en sammanhållen stad med stadsdelar som kompletterar varandra och där vi aktivt arbetar för att minska barriärer

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

I ett växande Örebro motsvarar bostadsbyggandet, verksamheter och samhällsfastigheter befolkningsökningen och näringslivets behov

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun upplevs som en attraktiv plats som lockar allt fler med efterfrågad kompetens

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Fortsätta utveckla och genomföra insatser för att underlätta för ett hållbart resande med klimatsmarta, utrymmessnåla och kapacitetsstarka trafikslag

#### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro ska präglas av platser som främjar skapande, rörelse, god folkhälsa och som stimulerar möten mellan människor

## 4.5 Målområde 5 Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald

### 4.5.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 1

Nämnden bedömde inför verksamhetsåret 2020 att den bidrar till utveckling under två av sex mål inom målområde 5 *Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald*. I övrigt gjordes bedömningen att de övriga fyra målen inte är relevanta då de inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden. Som beskrivits tidigare har våren 2020 kantats av oväntade händelser som hade en negativ påverkan på möjligheten att utveckla och genomföra aktiviteter som skulle bidra till målen, inom samtliga målområden. Händelserna har tvingat nämnden till att prioritera grunduppdraget och personalens arbetsmiljö. Detta innebär, inom detta målområde, att indikatorerna nedan inte har mätts under perioden. En vidare beskrivning och analys av dessa händelser återges i denna delårsrapports inledande kapitel, 2.2 *Händelser av väsentlig betydelse*. Vad som återges under rubriken 2.3 *Förväntad utveckling* kommer att ha stor betydelse för möjligheterna att bidra till utveckling inom samtliga målområden.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Digitaliseringsarbetet fortsätter och antalet digitala årsräkningar som skickades in i januari för 2019 har ökat i jämförelse med tidigare år.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mätning av mängden papper behöver göras.</li> <li>Indikatorn <i>antalet rekommenderade försändelser</i> behöver i verksamhetsplan med budget 2021 ersättas av indikatorn <i>portokostnader</i>.</li> <li>Fortfarande är merparten av inkomna årsräkningar i pappersform.</li> </ul>

#### Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 5	Utfall 2018	Utfall 2019	Prognos 2020	Målvärde 2020
Mängden papper	-	-	-	Minska
Antalet rekommenderade försändelser	-	-	-	Minska

#### Kommentarer till indikatorernas prognos

Mängden papper och antalet rekommenderade försändelser har inte mätts under perioden. Det går därför inte i skrivande stund att göra någon prognos för 2020. Inför verksamhetsplan med budget 2021 kommer kansliet föreslå att indikatorn *antalet rekommenderade försändelser* ersätts av indikatorn *portokostnader*. Anledningen är att det är lättare att mäta och jämföra med tidigare år. Portokostnaderna består till den största delen av rekommenderade försändelser, så de båda indikatorerna syftar till att mäta samma sak, nämligen i vilken utsträckning verksamheten använder sig av fysisk post. Nackdelen med att använda sig av portokostnad som indikator är att det kan bli missvisande om portot höjs, men de olika sätten att mäta innebär stora skillnader i arbetsinsats, varför det ändå är bättre att byta indikator till portokostnader. Under 2019 uppgick den totala portokostnaden till nästan 116 tkr. Prognosen vid delår är att portokostnaden för 2020 vid årets slut kommer att ha uppgått till 100 tkr. Så om prognosen håller kommer det att ha skett en liten minskning.

#### 4.5.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål

##### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun ska arbeta för att klimatbelastningen per person i Örebro ska vara på en nivå, som om den tillämpas globalt, inte äventyrar jordens klimat**

##### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Avfallet i Örebro kommun ska minska till mängd och farlighet samtidigt som återvinningen ska öka**

Överförmyndarnämnden ska bidra till målen främst genom effekter av nämndens digitaliseringsarbete. Digitaliseringen är en förutsättning för att slippa hantera den pappersmängd som görs idag och dessutom skicka mängder med papper med rekommenderade försändelser.

I övrigt bidrar nämnden till målet om klimatbelastning redan genom källsortering och att uppmana personal och ställföreträdare att åka kollektivt istället för att ta bilen. Nämnden ska följa utvecklingen genom att jämföra mängden/vikten papper samt antalet rekommenderade försändelser mellan åren. En första mätning görs 2020.

Digitaliseringsarbetet fortsätter och antalet digitala årsräkningar som skickades in i januari för 2019 ökade till ca 343st jämfört med 280 st föregående år. Fortfarande är dock merparten av de inkomna årsräkningarna i pappersform.

##### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun ska fortsätta öka tillförseln av förnybar energi, utveckla energieffektiviseringsåtgärder samt öka användningen av förnybar energi med syfte att minska såväl kostnad som klimatpåverkan.**

##### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommuns vattenförekomster ska uppnå god status och dricksvattenresurserna ska vara långsiktigt tryggade**

##### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun ska binda samman kommunens grönstruktur samt värna om och bidra till ökning av biologisk mångfald och ekosystemtjänster**

##### **KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun ska arbeta för att ha miljömässig och organisatorisk motståndskraft för extrema förhållanden och ett förändrat klimat**

Dessa fyra mål är i dagsläget inte aktuella för nämnden då de inte ligger inom ramen för uppdragen inom Överförmyndarnämnden.

## 4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro

### 4.6.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 6

Nämnden bedömde inför verksamhetsåret 2020 att den bidrar till utveckling under samtliga fyra mål inom målområde 6 *Hållbara och resurseffektiva Örebro*. Som beskrivits tidigare har våren 2020 kantats av oväntade händelser som hade en negativ påverkan på möjligheten att utveckla och genomföra aktiviteter som skulle bidra till målen, inom samtliga målområden. Händelserna har tvingat nämnden till att prioritera grunduppdraget och personalens arbetsmiljö. En vidare beskrivning och analys av dessa händelser återges i denna delårsrapports inledande kapitel, 2.2 *Händelser av väsentlig betydelse*. Vad som återges under rubriken 2.3 *Förväntad utveckling* kommer att ha stor betydelse för möjligheterna att bidra till utveckling inom samtliga målområden. Under året har en ny modell tagits fram för att följa verksamheten med syftet att lägga budget, kvalitetssäkra uppföljningar och göra prognoser med bättre träffsäkerhet.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Den nyligen framtagna prognos- och uppföljningsmodellen används nu för att kunna ge mer träffsäkra prognoser. Till budgetarbetet är modellen helt klar och kommer underlätta framtida budget och prognosarbeten.</li> <li>Flera åtgärder har vidtagits och verksamhetschefen bedömer att verksamheten har kommit en bra bit på väg när det gäller utvecklingen mot en positiv arbetsmiljö.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mycket arbete återstår med att förbättra arbetsmiljön.</li> <li>Digitaliseringsarbetet har stannat av en del under perioden, p.g.a. rådande omständigheter.</li> </ul>

#### Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2018	Utfall 2019	Prognos 2020	Målvärde 2020
Ekonomisk ramavvikelse, mnkr	1,0	356	0	I balans
Kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträdarskap, i kronor	8 490 kr	7 953	-	I nivå
Genomsnittligt arvode per ställföreträdarskap	7 593 kr	6 864	7 282	
Ställföreträdarpuppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	18,7		13,3	
Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)	51/49	51/49	52/48	
Kansliets HME-värde	63	62	-	Öka
Anställningstrygghetsindex	72,2	73,0	75,5	Öka
Korttidssjukfrånvaro (antal dagar i genomsnitt/anställd)	8,56	7,4	3,4	

#### Kommentarer till indikatorernas prognos

Medarbetarundersökning görs i kommunen på hösten, varför det vid delår 2 inte finns något utfall på HME-värde. Värdet går inte heller att prognostisera.

Anställningstrygghetsindex har ökat under 2020 jämfört med tidigare år. Detta hänger troligen ihop med att andelen timavlönade har minskat. Tidigare togs t ex pensionärer in extra på timmar för att granska årsräkningar. I år har det varit ett helt annat upplägg i den processen.

Korttidssjukfrånvaron uppgår i snitt till 3,4 dagar per anställd under perioden 1/1-31/8. Det kan jämföras med 3,0 dagar för samma period 2019, respektive 4,2 dagar 2018. Coronapandemin har alltså hittills inte inneburit

någon särskild förändring i korttidsjukfrånvaron. Det är glädjande att korttidsjukfrånvaron inte är högre, samtidigt kan det framhållas att i och med att personalstyrkan är så liten så påverkas verksamheten mycket vid sjukfrånvaro, även i mindre omfattning. Litenheten innebär ofta en sårbarhet.

#### 4.6.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål

##### KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

**Örebro kommun ska ha en långsiktig och hållbar ekonomi, där varje nämnd och dess verksamheter bidrar till en god ekonomisk hushållning av kommunens resurser**

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt. Digitaliseringen är den främsta långsiktiga åtgärden för Överförmyndarnämnden att kunna uppnå långsiktig och hållbar ekonomi.

På grund av rådande situation har digitaliseringsarbetet stannat av en del under perioden. Avsikten som presenterades i digitaliseringsprojektets början var att digitaliseringen skulle leda till en effektivare handläggning och detta framhölls som en förutsättning för att klara av volymökningar. Digitaliseringsutvecklingen kräver ett långsiktigt målinriktat arbete med olika delmoment för både ställföreträdare och personal. Bl.a. ställs stora krav på utbildning. Förhoppningsvis innebär digitaliseringen att handläggningen underlättas, men en effektivisering på 3,1 tjänst, som planerat, kommer inte vara möjlig. För att strukturförändringen ska bli framgångsrik och resultera i effektivisering, krävs det fortsatta medel för intern projektledning inte bara under 2020 utan även för 2021.

Under året har diskussion pågått om hur nämndens verksamhet kan följas på bästa sätt med syftet att kunna lägga budget, kvalitetssäkra uppföljningar och göra prognoser med bättre träffsäkerhet. Framtagandet av olika nyckeltal och jämförelser med andra kommuner kommer att analyseras och användas som verktyg när budget ska läggas och verksamhetsplan formuleras. En del i den nya uppföljningsmodellen är månadsvisa rapporter, med syftet att den ska ge sådan information som håller nämnden informerad om nuläget och som kan hjälpa verksamheten att så tidigt som möjligt uppfatta avvikelser som kan föranleda åtgärder. När nu modellen finns framtagen återstår ett stort jobb med att löpande göra analyser av den insamlade datan och använda sig av den för planering och prognos.

Införande av förvaltare skulle sannolikt ha en positiv påverkan på arbetsmiljön. En sådan förändring skulle minska arbetsbelastningen för kansliets personal. Ärendet ligger just nu hos Kommunstyrelsen. En förvaltare innebär att det finns kommunalt anställd personal med arbetsuppgiften att ta ställföreträdaruppdrag. Dessa skulle användas för de ställföreträdaruppdrag där det finns stora utmaningar och påfrestningar för ställföreträdarna att utföra sina uppdrag. En förvaltare skulle leda till bättre förutsättningar för att kunna hantera de behov som dessa huvudmän har. Detta skulle medföra positiva effekter för såväl personal, ställföreträdare som huvudmän. Arbetsbelastningen skulle minska, 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 för andra huvudmän. Slutligen ökar möjligheterna för huvudmännen att få ett bra stöd med kontinuitet.

**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL****Örebro kommun ska arbeta nämndöverskridande för att nå högsta möjliga resursnytta**

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt. Detta sker huvudsakligen i REMO-arbetet.

**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL****Vid fördelningen av de ekonomiska medlen i kommunkoncernens olika verksamheter ska jämställdhet beaktas**

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt. Arvodet för nämndens ställföreträdare ska vara jämställt mellan män och kvinnor och uppdragets art ska styra arvodet. Kansliets ingångslöner ska vara jämställda oavsett kön, det är kompetens och erfarenhet som ska vara styrande.

**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL****Som attraktiv arbetsgivare ska Örebro kommun rekrytera, utveckla och behålla kompetens och engagerade medarbetare för att utveckla kommunens verksamheter**

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt. Det är viktigt att fortsätta med aktiviteter som syftar till en bra arbetsmiljö och utveckla dessa.

Sedan årsskiftet har ett intensivt arbetsmiljöarbete pågått. En strategi och färdriktning har tagits fram med en planering för god arbetsmiljö med målet att minska en icke önskad personalomsättning och hög sjukfrånvaro. Flera åtgärder har gjorts för att förbättra arbetsmiljön, exempelvis förbättrade introduktionsrutiner, förtydligade arbetsbeskrivningar och utbildningsinsatser med kollegialt lärande. Under våren påbörjades ett arbete på kansliet med stöd av företagshälsovården för att bygga en robust samarbetskultur där verksamhetschef får del av handledning för att stödja processen. Arbetet kommer att pågå hela året. En åtgärdsplan utifrån arbetsmiljön är inskickad till Arbetsmiljöverket. Flera problem kvarstår, men verksamhetschefen bedömer att verksamheten har kommit en bra bit på väg när det gäller utvecklingen mot en positiv arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbete tar tid, kraft och tålamod i anspråk hos samtliga inblandade. Verksamheten har under våren köpt in handledning från extern jurist vilket, förutom att säkerställa kvalitet och rättssäkerhet, skapar bättre möjligheter för personalen känna att de har rätt förutsättningar och kan göra ett bra jobb.

## 5. Analysunderlag – ekonomi.

### Delårsresultat och prognos – ekonomi

Överförmyndarnämnden har tillsyn över ställföreträdare som förvaltar huvudmännens tillgångar och det är dessa exklusive fasta tillgångar som påverkar om det är kommunen eller huvudmannen som ska betala arvoden för ställföreträdarskapet. Arvodeskostnaden för ställföreträdarskap är den största enskilda kostnaden för Överförmyndarnämnden.

Överförmyndarnämnden har en budget på 16 018 tkr och prognostiserar vid delår 2 en budget i balans. Nämndens utfall för perioden januari till augusti uppgår till 10 801 tkr, vilket motsvarar 67,4 % av tilldelad budgetram. Riktvärdet för en jämn förbrukning under året är 66,6 % förbrukning av budgeten fram till delår 2.

Prognosen från delår 1, att nämnden ska ha en ekonomi i balans, kvarstår. Osäkerhetsfaktorer som sågs i delår 1 i form av kostnader kopplade till Covid-19 samt nettokostnaden för arvoden finns kvar men bedöms vid delår 2 vara mindre osäkra.

Under året har diskussion pågått om hur nämndens verksamhet kan följas på bästa sätt med syftet att kunna lägga budget, kvalitetssäkra uppföljningar och göra prognoser med bättre träffsäkerhet. Framtagandet av olika nyckeltal och jämförelser med andra kommuner kommer att analyseras och användas som verktyg när budget ska läggas och verksamhetsplan formuleras. En del i den nya uppföljningsmodellen är månadsvisa rapporter, med syftet att den ska ge sådan information som håller nämnden informerad om nuläget och som kan hjälpa verksamheten att så tidigt som möjligt uppfatta avvikelser som kan föranleda åtgärder. När nu modellen finns framtagen återstår ett stort jobb med att löpande göra analyser av den insamlade datan och använda sig av den för planering och prognos.

De budgetrevideringar som skett under innevarande år specificeras i tabellen nedan.

Budget 2020	
Budget 2020	15 491
Indexuppräknning arvoden	156
Lönekompensation	403
Hyreskompensation	4
Ombudgetering KS, 1625/2019	-36
<b>Budget 200831</b>	<b>16 018</b>

### Omprövningskrav

Omprövningskravet är ett effektiviseringskrav som Överförmyndarnämnden befriats från av Programnämnd social välfärd under år 2020.

### Effektivisering

Överförmyndarnämnden har ett riktat effektiviseringskrav på 17 tkr för inköp. Överförmyndarnämnden väntas realisera hela summan under året genom noga planerade inköp samt att följa kommunens riktlinjer.

Kommunstyrelsen har beslutat om att ingen resultatöverföring ska ske mellan 2019 till 2020, varken positivt eller negativt resultat. Det innebär att Överförmyndarnämnden inte kan tillgodose sig någon budgetkompensation gällande 2019 års positiva resultat.



## 5.1 Enheternas delårsresultat och prognos

Verksamhet	2019 Bokslut	Ack Augusti Utfall	Ack Augusti Budget	Ack Augusti Avv. i tkr	Ack Augusti Förb i %	Helår Innev. Progn	Helår Budget
Nämnd	-466	-254	-257	3	99%	-415	-385
Kansli	-7 581	-5 745	-5 737	-9	100%	-8 948	-8 681
Ställföreträdare	-7 291	-4 981	-5 214	233	96%	-6 818	-7 082
Ställföreträdare Ens. barn	232	73	145	-72	50%	140	218
Överförmyndarnämndens projekt	0	180	0	180	0%	0	0
Digitalisering Överförmyndarnä	-15	-3	93	-96	-3%	175	64
REMO	-124	-72	-101	30	71%	-152	-152
	<b>-15 244</b>	<b>-10 801</b>	<b>-11 071</b>	<b>269</b>	<b>98%</b>	<b>-16 018</b>	<b>-16 018</b>

Total budgettram för 2020 är 16 018 tkr och utfallet januari-augusti är 10 801 tkr. Inför 2020 togs en periodiserad budget fram för arvoden vilket innebär att budgeten inte är fördelad med lika stor andel under årets 12 månader. Det till trots så har det under året varit eftersläpning när det gäller utfallet för arvodeskostnader kontra lagd budget. Till delår 2 så är antalet granskade arvoden i fas och arvodeskostnaderna antas följa budget under årets sista månader. Förändringen i budgetramen mellan 2019 och 2020 förklaras vid den årliga indexuppräknings av arvodeskostnader samt erhållen lönekompensation för förändring i chefsled.

### Nämndens resultat

Nämndens egna resultat har under året har legat i nivå med vad som är budgeterat. En extra-nämnd genomfördes i maj där riskanalys utfördes vilket innebär att arvodeskostnaderna för nämndledamöterna prognostiseras öka något jämfört med budget. Prognosen som innebär ett underskott för nämnden är framräknad genom en linjär kostnadsökning där kostnaden beräknas öka lika mycket för varje tillkommande sammanträdestillfälle. Detta är en förenklad modell för att bedöma kostnaderna och innebär en viss osäkerhet i prognosen.

Det råder fortfarande osäkerhet kring kostnader kopplade till nämndens fortbildning med anledning av Covid-19. Inga kostnader kopplade till transport samt logi är prognostiserade för nämnden.

### Kansliets ekonomi

KONTOGRUPP	Ack Augusti Utfall	Ack Augusti Budget	Ack Augusti Avv. i tkr	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn-Budg
Intäkter	88	123	-34	120	184	-64
Personalkostnader	-4 920	-5 121	202	-7 651	-7 758	107
Lokalhyror	-269	-239	-30	-390	-359	-31
Övriga kostnader	-645	-499	-146	-1 027	-748	-279
	<b>-5 745</b>	<b>-5 737</b>	<b>-9</b>	<b>-8 948</b>	<b>-8 681</b>	<b>-267</b>

Överförmyndarkansliet prognostiseras med ett underskott på cirka 250 tkr. Kansliet hade under inledningen av året en minskad bemanning än vad som är önskat, vilket syns i tabellen nedan. Med anledning av detta och för att kunna säkerställa myndighetsutövningen har verksamhetschef valt att ta in personal från bemanningsföretag. Kostnaderna för den inhyrda personalen väntas uppgå till strax över 300 tkr och redovisas under "övriga kostnader". En ombudgetering gjordes inför året där Överförmyndarnämnden fick en budgetjustering på 400 tkr med anledning av

förändring i verksamhetsledningen, vilket till viss del kan förklara ökade personalkostnader för kansliet under 2020 jämfört med 2019.

Kansliets totala personalkostnader, inkluderat inhyrd personal, väntas under året att överstiga sin budget. Det är en förutsättning för att förebygga ökade arbetsmiljöproblem och en allt för hög arbetsbelastning. Extra personella resurser tillsätts för att skapa såväl stabilitet som god arbetsmiljö på kansliet för att möjliggöra den fortsatta utvecklingen. I annat fall riskerar problemen att tillta och medföra ökade arbetsmiljörelaterade problem. Detta är en fråga där kostnad och arbetsmiljö behöver vägas mot varandra.

En statlig ersättning på 34 tkr har inkommit. Dessa medel har betalats ut för att täcka sjuklönekostnader för april-juli under rådande Covid-19 pandemin. Osäkerhet råder om kompensation för sjuklön under hösten kommer att betalas ut. Sjuklönekostnaderna för Överförmyndarkansliet är förhållandevis låga, kansliet är dock litet vilket gör bortfall av personal kännbart. Det visade sig under våren då kansliet gick kort på personal, det påverkar möjligheterna att granska årsräkningar inom den stipulerade tiden. För att minska sjukskrivningarna och således kostnader för sjuklön prognostiserar kansliet med ca 20 tkr i kostnader för handledning av personal.

Överförmyndarnämnden får sedan 2017 medel från digitaliseringskommittén för projektet heltäckande digitalt stöd för ställföreträdare. En ändringsbegäran är inlämnad 2019 med en tidsplan för hela 2020 och beslut har fattats för ekonomisk täckning för årets 3 första månader. Ytterligare en ändringsbegäran är inlämnad för resterande del av året och besked om detta inväntas. Totala intäkter från digitaliseringskommittén väntas uppgå till 1 400 tkr avseende en projektledare och en förändringsledare. Vid starten av digitaliseringsprojektet<sup>4</sup> var den förväntade ekonomiska effekten att 3,1 årsarbetare kan sparas in p.g.a. minskad administration. Nu två år senare, görs bedömningen att de förväntade effekterna var optimistiska. Utifrån dagens läge görs bedömningen att det inte är möjligt att effektivisera 3,1 tjänster.

### **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. Merparten 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.

Prognosen för kostnader och intäkter för arvoden avseende ställföreträdare baseras på upparbetade kostnader fram till delår 2 uppräknat med motsvarande kostnad för den andelen årsräkningar som kansliet ännu inte hanterat där ställföreträdaren önskar arvode. Hänsyn tas också till hur stor del av arvoden där kommunen står för ersättningen. Den nyligen framtagna prognos- och uppföljningsmodellen används nu för att kunna ge mer träffsäkra prognoser. Till budgetarbetet är modellen helt klar och kommer underlätta framtida budget och prognosarbeten. Samtliga belopp i tabellen nedan är i tusentals kronor.

---

<sup>4</sup> Enligt förstudierapport, daterad 2018-11-28, ÖN 207/2017

**Utfall januari - augusti**

Fakturerade arvoden - Intäkt	4 273
Ersatta arvoden - Kostnad	9 153

**Prognos september - december**

Fakturerade arvoden - Intäkt	2 865
Ersatta arvoden - Kostnad	4 665

**Prognos januari - december**

Fakturerade arvoden - Intäkt	7 138
Ersatta arvoden - Kostnad	13 818

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

**Ärendebalans ställföreträdare**

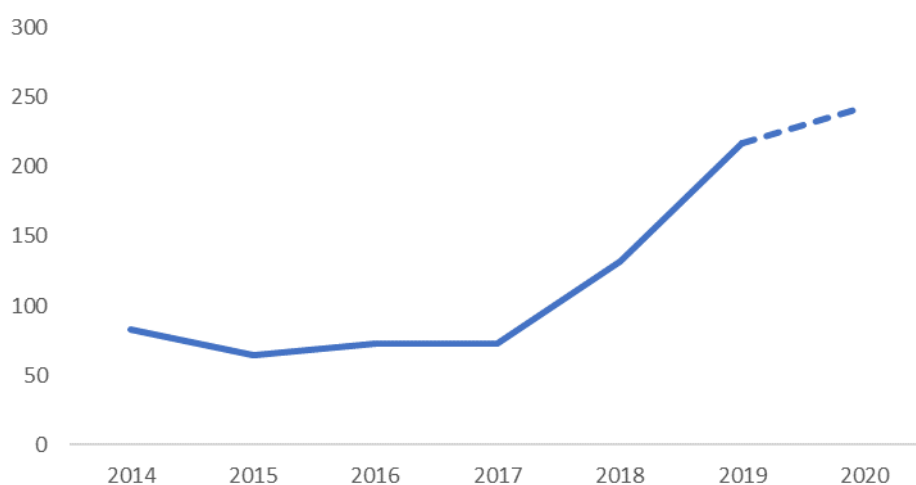
Vid årets början var det 20 ensamkommande barn som hade god man, vilket är en halvering jämfört med samma tid året dessförinnan. Fram till augusti har det tillkommit två nya ärenden, samtidigt som fyra ärenden har upphört. Den sista augusti 2020 är det totalt 19 aktiva ärenden.

Det totala antalet ärenden har minskat jämfört med 2019, vid årsskiftet var det 1 920 aktiva ersättningsberättigade ärenden och vid utgången av april var det 1 879 aktiva ersättningsberättigade ärenden. Från april har dock antalet ökat successivt för att vid slutet av juli vara 1 902 ärenden. Ökningen kan främst skönjas i april och juli där antalet ärenden ökade med 9 respektive 12 ärenden jämfört med månaden innan.

Ärenden som avskrivs ligger fortsatt likt 2019 att ligga på en hög nivå, fram till juli 2020 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 243 avskrivna ärenden under 2020. Antalet avskrivna ärenden år 2019 uppgick till 217 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.

## AVSKRIVNA ÄRENDEN

**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 2020 genom att höja Överförmyndarnämndens ramanslag med 152 tkr.

**Överförmyndarens projekt**

Projektmedel på 176 tkr för prestationsersättning avseende psykisk ohälsa överfördes från 2019 till 2020. Inget av dessa medel är hittills nyttjande under 2020, utan dessa kvarstår att nyttja under året.

**5.2 Intäkt- och kostnadsutveckling**

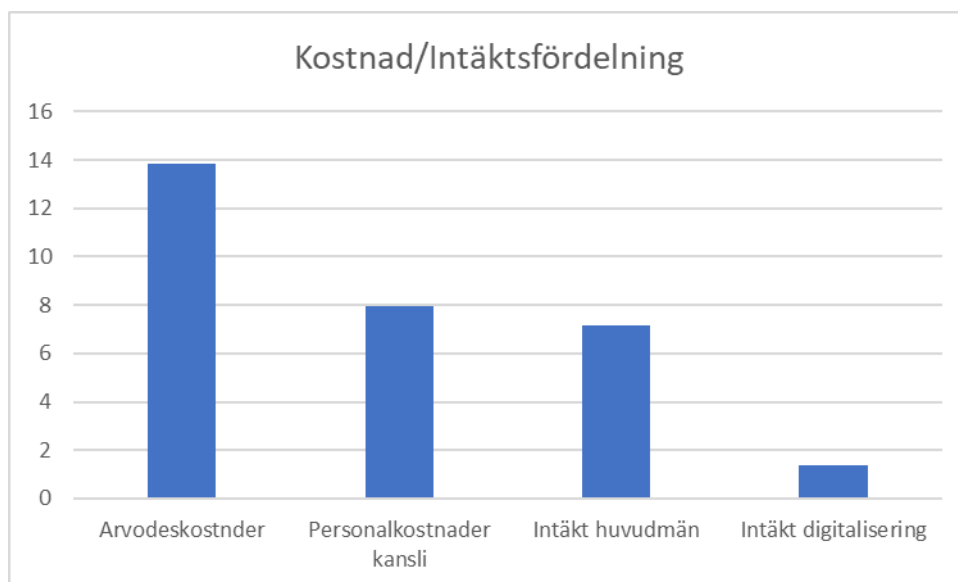
Överförmyndarnämndens utfall för perioden uppgår till 10 801 tkr, vilket motsvarar 67 % av tilldelad budgetram. Vilket ligger i linje med fjolårets procentuella förbrukning. Se bilagan under kapitel fyra för detaljerad fördelning mellan intäkter och kostnadsslag för respektive verksamhetsdel.

KONTOGRUPP	2019 Bokslut	2019 Budget	2019 Ack utf aug	2019 Förbruk%	2020 Budget	2020 Ack utf aug	2020 Förbruk %	Prognos helår 2020
Intäkter	8 061	7 734	6 287	81%	9 066	5 490	61%	9 079
Inköp tillg o vhet samt bidrag	-101	-174	-44	25%	-132	-92	69%	-94
Personalkostnader	-21 671	-21 441	-15 738	73%	-23 335	-15 160	65%	-23 125
Lokalhyror	-359	-358	-239	67%	-359	-269	75%	-390
Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-263	-321	-184	57%	-241	-192	80%	-225
Övriga kostnader	-912	-1 040	-545	52%	-1 017	-579	57%	-1 263
	<b>-15 244</b>	<b>-15 600</b>	<b>-10 463</b>	<b>67%</b>	<b>-16 018</b>	<b>-10 801</b>	<b>67%</b>	<b>-16 018</b>

Kostnaderna för nämndverksamheten prognostiseras bli lägre än föregående år. Detta beror på lägre prognostiserade kostnader hänförliga till fortbildning. Den prognostiserade minskningen kan kopplas till uteblivna utbildningskopplade på grund av Covid-19 samt att 2019 var det första året för den nya mandatperioden med fler inplanerade utbildningstillfällen för nämndledamöterna.

Intäkter kopplade till statsbidrag för ensamkommande barn väntas minska jämfört med föregående år. Det utbetalas 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 2020 än det var vid delår 2 2019. En orsak till detta är en minskning av mängden godmanskap för ensamkommande barn. Det kan även förklaras med att 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.



Beloppen i tabellen ovan redovisas i mkr.

Totalt prognostiserar Överförmyndarnämnden med personalkostnader på 21,8 mkr, inkluderat kansliets inhyrda personal, där både kansliets personalkostnader samt arvodeskostnader redovisas. Det är en ökning med ca 1 mkr jämfört med 2019. Ökning i personalkostnader syns främst på Kansliet, där erhålls dock en intäkt på 1,4mkr från Digitaliseringskommittén som avser två tjänster. Det prognostiseras med marginella förändringar för intäkt från huvudmän samt arvodeskostnader kopplade till ställföreträdare

### 5.3 Investeringar

Överförmyndarnämnden har tilldelats 150 tkr i investeringsmedel för IT-inventarier 2020. Inga medel har använts under perioden mellan januari och augusti 2020. Det finns i nuläget inte plan att nyttja investeringsmedel under året.

## 6. Fem år i sammandrag.

Observera att värden i kolumnen längst till höger är utfall per den 31 augusti 2020 *eller* helårsprognos utifrån det utfall som finns per detta datum

	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Prognos 2020/ *utfall delår 2 2020
<b>Befolkning</b>					
Totalt antal invånare, Örebro kommun	146 105	150 192	153 367	155 696	156 595
<i>varav antal kvinnor</i>	74 018	75 829	77 360	78 468	78 912
<i>varav antal män</i>	72 087	74 363	76 007	77 228	77 674
<b>Anställda</b>					
Antal tjänster i årsarbetstid	13	14,2	14	16	16
Antal tillsvidareanställda, årsarbetare	11	8	8	11	10
<i>varav antal kvinnor</i>	9	6	6	10	10
<i>varav antal män</i>	2	2	2	1	0
Antal visstidsanställda, årsarbetare	1	5	6	5	6
<i>varav antal kvinnor</i>	1	5	6	3	3
<i>varav antal män</i>	0	0	0	2	3
Antal timavlönade, årsarbetare	1	1,2	1,2	1,4	0,1
Korttidssjukfrånvaro (antal dagar i genomsnitt/anställd)		7,14	8,56	7,4	3,4
HME	77	70	63	62	-
<b>Verksamhet</b>					
Antal ställföreträdare		1735	1651	1671	1611
<i>varav antal kvinnor som ställföreträdare</i>		1012	974	984	974
<i>varav antal män som ställföreträdare</i>		723	677	687	685
<i>varav förvaltare</i>		178	169	161	125
<i>varav antal kvinnor som förvaltare</i>		89	89	83	65
<i>varav antal män som förvaltare</i>		89	80	78	60
<i>varav God man</i>		819	755	754	735
<i>varav antal kvinnor som God man</i>		493	468	467	460
<i>varav antal män som God man</i>		326	287	287	275
<i>varav Särskilt förordnad vårdnadshavare (SFV)</i>		82	76	67	56
<i>varav antal kvinnor som SFV</i>		52	48	42	34
<i>varav antal män som SFV</i>		30	28	25	22
<i>varav förmyndare</i>		656	651	689	695
<i>varav antal kvinnor som förmyndare</i>		378	369	392	390
<i>varav antal män som förmyndare</i>		278	282	297	305
Antal ställföreträdarskap	1943	1936	1887	1889	1931
Antal godmanskap	1028	1053	1040	1056	1090
Antal förvaltar­skap	169	167	155	153	157

Antal barn med särskilt förordnad vårdnadshavare?	49	72	68	67	52
Antal ställföreträdarskap/ställföreträdare	0,96	1,06	1,2	1,11	1,2
Antal unika huvudmän	1172	1234	1244	1245	1287
<i>varav antal kvinnor som huvudman</i>	516	557	561	563	580
<i>varav antal män som huvudman</i>	656	677	683	682	707
Antal godmanskap och förvaltare för samma person och akt	2	6	22	31	33
Gode män och förvaltares möjlighet till entledigande senast efter tre månader (%)	92	84,4	85,6	74,5	67
<b>Ekonomi</b>					
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	232	927	1047	356	
Kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträdarskap (exkl arvoden för stf)	5492	7037	8490	7953	
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, antal		308	641	719	157
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	14,2	20,2	18,7		13,3
Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)	56/44	52/48	51/49	51/49	52/48
Genomsnittligt arvode					
per ställföreträdare		9007	7593	7759	
per ställföreträdarskap		8072	6643	6864	7282

## Bilaga 1

REN	KONTOGRUPP SUM	2019	Ack Augusti	Ack Augusti	Ack Augusti	Ack Augusti	Helår	Helår
		Bokslut	Utfall	Budget	Avv. i tkr	Förb i %	Innev. Progn	Budget
670001 Nämnd	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-30	-19	-19	0	100%	-28	-28
670001 Nämnd	5 Personalkostnader	-370	-229	-205	-23	111%	-366	-308
670001 Nämnd	6A Lokalhyror	0	0	0	0	0%	0	0
670001 Nämnd	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-1	-1	0	-1	0%	-1	0
670001 Nämnd	7 Övriga kostnader	-64	-6	-33	27	17%	-20	-49
670002 Kansli	3 Intäkter	342	88	123	-34	72%	120	184
670002 Kansli	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-37	-19	-6	-13	320%	-9	-9
670002 Kansli	5 Personalkostnader	-6 868	-4 920	-5 121	202	96%	-7 651	-7 758
670002 Kansli	6A Lokalhyror	-359	-269	-239	-30	112%	-390	-359
670002 Kansli	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-246	-149	-157	8	95%	-219	-236
670002 Kansli	7 Övriga kostnader	-412	-477	-335	-141	142%	-799	-503
670003 Ställföreträdare	3 Intäkter	6 957	4 284	5 154	-869	83%	7 138	7 138
670003 Ställföreträdare	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-32	-53	-61	9	86%	-54	-92
670003 Ställföreträdare	5 Personalkostnader	-14 001	-9 153	-10 237	1 083	89%	-13 818	-14 023
670003 Ställföreträdare	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-7	0	0	0	0%	0	0
670003 Ställföreträdare	7 Övriga kostnader	-209	-59	-70	11	85%	-84	-105
670004 Ställföreträdare Ens. barn	3 Intäkter	238	77	145	-69	53%	140	218
670004 Ställföreträdare Ens. barn	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-1	-1	0	-1	0%	0	0
670004 Ställföreträdare Ens. barn	5 Personalkostnader	0	0	0	0	0%	0	0
670004 Ställföreträdare Ens. barn	7 Övriga kostnader	-5	-3	0	-3	0%	0	0
670005 Överförmyndarnämndens projekt	3 Intäkter	79	180	121	59	149%	181	181
670005 Överförmyndarnämndens projekt	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	0	0	0	0	0%	0	0
670005 Överförmyndarnämndens projekt	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-4	0	0	0	0%	0	0
670005 Överförmyndarnämndens projekt	7 Övriga kostnader	-75	0	-121	121	0%	-181	-181
670006 Digitalisering Överförmyndarnä	3 Intäkter	446	860	897	-36	96%	1 500	1 345
670006 Digitalisering Överförmyndarnä	5 Personalkostnader	-432	-858	-780	-78	110%	-1 290	-1 246
670006 Digitalisering Överförmyndarnä	7 Övriga kostnader	-29	-5	-23	18	23%	-35	-35
670008 REMO	3 Intäkter	0	0	0	0	0%	0	0
670008 REMO	4 Inköp tillg o vhet samt bidrag	-1	0	-2	2	0%	-3	-3
670008 REMO	6B Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-5	-43	-3	-39	1 280%	-5	-5
670008 REMO	7 Övriga kostnader	-117	-29	-96	67	30%	-144	-144
670010 Planeringsreserv	7 Övriga kostnader	0	0	0	0	0%	0	0
		<b>-15 244</b>	<b>-10 801</b>	<b>-11 071</b>	<b>269</b>	<b>98%</b>	<b>-16 018</b>	<b>-16 018</b>