

# Årsberättelse 2020

## Överförmyndarnämnden

Beslutad av Överförmyndarnämnden, den 9 februari 2021, § 28



## 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 resultat .....	4
2.2 Händelser av väsentlig betydelse .....	5
2.3 Förväntad utveckling .....	5
<b>3. Sammanfattande iakttagelser.....</b>	<b>7</b>
<b>4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål .....</b>	<b>9</b>
4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft .....	10
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>25</b>
5.1 Intäcks- och kostnadsutveckling.....	30
5.2 Investeringar .....	30
<b>6. Fem år i sammandrag.....</b>	<b>31</b>
<b>7. Bilagor.....</b>	<b>34</b>

# 1. Förslag till beslut

Överförmyndarnämndens 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 arvskifte)
- *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)

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.

Kansliets förslag till Överförmyndarnämnden

1. Överförmyndarnämnden fastställer Årsberättelse 2020.
2. Årsberättelsen överlämnas till programnämnd Social välfärd för vidare hantering.

## 2. Verksamhetschefens bedömning och analys

### 2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens resultat

Händelser under året har tvingat nämnd och kansli till en hård prioritering av vad som är mest nödvändigt att genomföra. Grunduppdraget har prioriterats högst och 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. Under senare delen av sommaren och under hösten ägnades mer tid åt utvecklingsarbete. Viktiga steg har tagits i att förbättra prognoser och uppföljningar. En organisationsutredning har genomförts om hur verksamheten kan utvecklas kvalitativt, effektivt och gynnsamt för såväl huvudmän och ställföreträdare som för medarbetarna. Några av processerna är kartlagda och inlagda i kvalitetsledningssystemet, men mycket jobb återstår för att medarbetarna ska kunna känna att det är ett hjälpsamt verktyg i sin arbetsvardag. I och med att det inte har varit möjligt att hålla så hög takt i utvecklingsarbetet som det var tänkt, har det inte varit möjligt att slutföra samtliga de åtaganden som nämnden har beslutat. Under förändrade förutsättningar behöver nämnden anpassa sina arbetssätt för att ändå genomföra bestämda aktiviteter. Av särskild vikt är att genomföra de utbildningsbehov som finns men är ett av de svåraste uppdragen att utföra på grund av rådande pandemi

För att säkerställa myndighetsutövningen under perioden då ställföreträdare skickar in sina årsräkningar för granskning, så har kvalificerade tjänstepersoner från bemanningsföretag anlåtits 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; ställföreträdarna 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 upptäckts 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. Bristande årsräkningar 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. I övrigt har det under året, främst p.g.a. coronapandemin men också på grund av arbetssituationen på kansliet, varit näst intill omöjligt att möta det stora utbildningsbehovet som funnits hos ställföreträdarna.

Trots de svårigheter som varit under året så finns det positiva saker som är värda att lyftas fram och som innebär goda möjligheter att bygga vidare på framåt. Genom att både tidigare och fortsatt förstärkning av kvalificerad personal som granskar och sätter arvodesbeslut, kvalitetssäkras processen, vilket har betydelse för både huvudmannen och för kommunen då båda står för denna kostnad. Under 2020 granskades arvodesprocessen, enligt årets plan för tillsyn av internkontroll. I

granskningen kunde inga brister påvisas. Denna slutsats har även stärkts genom de domar som utfallit i Tingsrätten. Av 18 avgjorda ärenden har domen i endast ett ärende bifallit ställföreträdaren. I de övriga 17 ärendena har kommunen fått rätt och ställföreträdarens yrkande på annat arvode har avslagits. Detta talar för att nämnden har en korrekt arvodesättning.

Resultatet för 2020 visar på ett underskott med 258 tkr, vilket motsvarar ett underskott på 1,6% av den totala budgetramen. Nämnden har en stabil ekonomisk situation och har under hela året prognostiserat en budget i balans vid årets slut. Underskottet beror på att nämnden inte fått intäkter för digitaliseringsprojektet i den utsträckning som budgeterats under 2020. Kansliets totala personalkostnader, inkluderat inhyrd personal, överstiger sin budget, vilket har varit nödvändigt för att förebygga ökade arbetsmiljöproblem och en allt för hög arbetsbelastning.

## 2.2 Händelser av väsentlig betydelse

I slutet av 2019 skickades en anmälan enligt 6 kap 6a AML till Arbetsmiljöverket som upprättade ett ärende. Ny verksamhetschef tillträdde vid årsskiftet 2020 och påbörjade ett intensivt arbetsmiljöarbete 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. 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 under året för att förbättra arbetsmiljön. Vissa delar av ärendet har Arbetsmiljöverket avskrivit under hösten, men i november meddelades att Arbetsmiljöverket förelägger verksamheten med vite att senast den 15 april 2021 ha genomfört de åtgärder som kvarstår.

Av olika anledningar har tre personal sagt upp sin anställning under året. Under våren anställdes 3 nya handläggare men tjänsterna var vakanta under en tid, vilket medfört en tung ärendebelastning för den personal som varit på plats och handläggningen har släpat efter. För låg bemanning och bristande kontinuitet innebär påfrestningar på verksamheten. Förutom att handläggarna får svårt att hinna med, fanns det under våren inte förutsättningar för verksamhetsutveckling och det mesta av digitaliseringsutvecklingen fick pausas. 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 lett till klagomål.

Kansliet har fått lägga mycket kraft på att hantera konsekvenserna av pandemin. Det handlar exempelvis om att färdigställa flera dokument, så som kontinuitetsplan samt riskbedömning av arbetsmiljön och handlingsplan för att riskminimera. Arbetsordning för distansarbete innefattande hantering av sekretesshandlingar har tagits fram för att möjliggöra myndighetsutövning på distans.

## 2.3 Förväntad utveckling

Nämnd och kansli har inte haft de rätta förutsättningarna för att kunna arbeta med alla åtaganden som finns i verksamhetsplanen. Utmaningarna fortsätter även framåt. Verksamheten behöver fortsätta att utveckla former för verksamhetsutveckling och

---

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

systematiskt kvalitetsarbete. Fler processer behöver kartläggas och utvecklas, rutiner och mallar behöver revideras och samlas i kvalitetsledningssystemet. Verksamheten behöver fortsätta utveckla det digitala arbetssättet, och utveckla servicen till ställföreträdarna. Utvecklingsarbete av den här sorten är utmanande och kräver vissa grundläggande förutsättningar så som stabilitet, lugn, kontinuitet och tålamod.

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. I skrivande stund råder en fortsatt hög smittspridning i samhället och det finns en stor osäkerhet av hur läget kommer att utveckla sig under 2021.

Ärendet hos Arbetsmiljöverket är pågående och flera problem kvarstår. Arbetsmiljöarbetet fortsätter och 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 samtliga utvecklingsområden. Även stödet från företagshälsovården är viktigt att lyfta fram ur ett arbetsmiljöperspektiv. Det är otvivelaktigt så att allt arbetsmiljöarbete tar tid, kraft och tålamod i anspråk hos samtliga inblandade.

Överförmyndarnämnden har fortsatta utmaningar med komplexa ärenden. De mest komplexa ärendena innebär svårigheter att behålla ställföreträdare. Kommunfullmäktige har beslutat att införa förvaltarenhet i Örebro kommun. Denna kommer att ha kommunalt anställd personal med arbetsuppgiften att ta ställföreträdaruppdrag. Förvaltarenheten kommer att få positiva effekter för såväl personal, ställföreträdare och för de huvudmän som har en komplex sammansatt problematik.

Vid digitaliseringsprojektets början framhölls att ställföreträdarna förväntade sig en ökad digitalisering och att kontakten mellan ställföreträdare och handläggare skulle underlättas med digitala tjänster. Digitaliseringen ställer krav på både personal, ställföreträdare och systemen som sådana. Det är en kulturreisa som behöver göras där arbetssätten behöver ställas om. De befintliga e-tjänsterna, inte minst E-wärna, behöver bli mer användarvänlig och ställföreträdarna måste kunna få den hjälp och support i systemen för att kunna använda dem fullt ut. Digitaliseringsprojektet har avslutats under 2020 då nämnden inte får fortsatta medel. Utvecklingen måste dock fortsätta, men med försämrade förutsättningar måste ambitionsnivån och planeringen förändras.

Nämndens och kansliets möjligheter att bidra till de av fullmäktige uppsatta målen avgörs framåt 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 målområdena. Nämnden redovisar de viktigaste Positiva iakttagelser och Förbättringsområden som finns inom varje målområde. De målområden där nämnden bedömt att inga av målen är relevanta för nämnden har tagits bort.

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Örebro i sin fulla kraft	<ul style="list-style-type: none"> <li>Huvudprocessen tillhandahålla ställföreträdare är kartlagd och arbete pågår 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> <li>Arbetet för ökad tillgänglighet, kommunikation och rekrytering har påbörjats bl.a. genom en viss ökad tillgänglighet på telefontid (från 1ggr/v till 2/ggr/v) och förbättrad information på webben.</li> <li>Samverkan är inledd med annan myndighetsutövning för att trygga huvudmannens bästa.</li> <li>Antalet ställföreträdare som begär sig entledigade minskar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Under förändrade förutsättningar behöver nämnden anpassa sina arbetsätt för att ändå genomföra aktiviteter. Särskilt viktigt är att genomföra utbildningar i möjligaste mån under rådande pandemi. Det finns dock flera svåra utmaningar med detta.</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> <li>Nämnden når inte målet för servicegarantin om ”Gode mäns och förvaltares möjlighet till entledigande senast efter 3 månader”.</li> </ul>
Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samverkan pågår med annan myndighetsutövning i kommunen med ambitionen är att identifiera gemensamma målkonflikter och lösa dessa för att personer ska få rätt stöd och hjälp och inte bollas mellan myndigheterna.</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> </ul>

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ytterligare steg behöver tas för samverkan med relevanta aktörer.</li> </ul>
Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antalet digitala årsräkningar som skickades in i januari för 2019 har ökat i jämförelse med tidigare år.</li> <li>• Mängden papper och portokostnaderna (och därmed antalet rekommenderade försändelser) har minskat, vilket är positivt med tanke på klimatpåverkan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortfarande är merparten av inkomna årsräkningar i pappersform.</li> </ul>
Hållbara och resurseffektiva Örebro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prognos- och uppföljningsmodellen används nu för att kunna ge mer träffsäkra prognoser och kommer att 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> <li>• Beslut har fattats av fullmäktige om att inrätta förvaltarenhet i Örebro kommun.</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> <li>• Digitaliseringsarbetet behöver fortsätta trots avslutat projekt och försämrade förutsättningar.</li> </ul>



## 4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål

Överförmyndarnämnden har ansvar för att inom sitt verksamhetsområde

- säkerställa att grunduppdraget 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 grunduppdraget 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 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.
- utfall för indikatorer. Indikatorerna ska signalera i vilken utsträckning nämnden bidrar till målinriktad utveckling och ett säkrat grunduppdrag.

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.

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.

## 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. Visst utvecklingsarbete kom igång senare under året, men i och med att det inte har varit möjligt att hålla så hög takt i utvecklingsarbetet som det var tänkt, har det inte varit möjligt att slutföra samtliga de åtaganden som nämnden har beslutat. Händelserna har tvingat nämnden till att prioritera grunduppdraget och personalens arbetsmiljö. En vidare beskrivning och analys av dessa händelser återges i denna rapportens inledande kapitel, 2.1 *Verksamhetschefens analys av verksamhetens resultat* 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 inom målområde 1, behöver nämnden ha förutsättningar att bedriva utbildningar och informationssatsningar till ställföreträdare, anhöriga och andra intressenter med digitala hjälpmedel. Det finns dock flera svåra utmaningar med detta. Inte minst när det gäller att på kansliet ha tillräckligt med kunskap, tid och resurser för att utveckla sådana informations- och utbildningssatsningar. Satsningarna är viktiga för att kunna 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 och arbete pågår 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> <li>Arbetet för ökad tillgänglighet, kommunikation och rekrytering har påbörjats bl.a. genom en viss ökad tillgänglighet på telefontid (från 1ggr/v till 2/ggr/v) och förbättrad information på webben.</li> <li>Samverkan är inledd med annan myndighetsutövning för att trygga huvudmannens bästa.</li> <li>Antalet ställföreträdare som begär sig entledigade minskar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Under förändrade förutsättningar behöver nämnden anpassa sina arbetsätt för att ändå genomföra aktiviteter. Särskilt viktigt är att genomföra utbildningar i möjligaste mån under rådande pandemi. Det finns dock flera svåra utmaningar med detta.</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> <li>Nämnden når inte målet för servicegarantin om ”Gode mäns och förvaltares möjlighet till entledigande senast efter 3 månader”.</li> </ul>

## Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 1	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Målvärde 2020
Gode mäns och förvaltares möjlighet till entledigande senast efter 3 månader (servicegaranti)	86 %	75 %	45 %	90%
Antal begäran om entledigande under året	133	99	44	Minska

### Kommentarer till indikatorernas utfall

Att gode män och förvaltare ska kunna bli entledigade från sina uppdrag senast 3 månader efter att hen begärt det, har länge setts som en viktig garanti för att våga ta ett uppdrag. Det är så klart även viktigt även för huvudmannen att denne har en ställföreträdare som både vill och har möjlighet att stötta huvudmannen utifrån sina behov. Den huvudman som står kvar med en ställföreträdare som anser sig inte kunna utföra sitt uppdrag, riskerar att fara illa.

Det har under de senaste åren blivit allt svårare att uppfylla servicegarantin och en viktig förklaring till det är att det över tid har blivit allt fler ärenden som betraktas som svåra. Ofta handlar det om att huvudman och ställföreträdare av olika anledningar inte kommer överens och att det blir svårt för ställföreträdaren att utföra sitt uppdrag. Det kan röra sig om att huvudmannen har en sammansatt och svår problematik, om olika typer av funktionsnedsättningar, psykisk ohälsa, missbruk, skulder, våldspenning, språkförbistringar osv. Dessa bytesärenden får en lång handläggningstid då det är stora svårigheter att hitta en lämplig ställföreträdare som är villig att ta sig an uppdraget. En förvaltarenhet kommer att vara mycket hjälpsamt för att hantera dessa ärenden.

De gode män som är yngre anger ofta tidsbrist som skäl till varför man vill bli entledigad. En del ställföreträdare anser att de inte får tillräckligt med stöd och en del att de inte får tillräckligt högt arvode och vill därför avsluta sina uppdrag.

Under 2020 har det blivit mer komplicerat att hitta nya uppdragstagare och även detta kan till viss del hänga ihop med pandemin. I vissa fall har nya personer rekryterats, genomfört utbildning och blivit godkända för uppdrag men har valt att avvakta med att ta ett uppdrag. När utbudet av ställföreträdare är mindre blir processen mer långvarig med att göra en bra matchning mellan huvudman och ställföreträdare. Handläggarna har under året behövt prioritera att tillsätta ställföreträdare till nya huvudmän framför att göra byten. De ärenden där huvudmannen riskerar att fara illa, t ex i form av att mista sin bostad, prioriteras alltid först.

Sammantaget minskar dock antalet ställföreträdare som vill bli entledigade vilket är positivt och tyder på att allt fler väljer att stå kvar i sina uppdrag. Denna indikator kan alltså inte förklara varför måluppfyllelsen för servicegarantin minskar utan en större genomlysning behöver i så fall göras.

### 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 *Tillhandabålla ställföreträdare* gjordes 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. Det finns en plan med förbättringsåtgärder men arbete återstår med att utveckla processen.

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

Ställföreträdarna har under hösten erbjudits digitala föreläsningar från Hjärnkoll<sup>2</sup> på temat psykisk ohälsa.

Ett begränsat (med hänsyn till pandemin) antal intresserade medborgare bjöds in till Citypassagen för att få information om att ta ett uppdrag.

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.

Arbetet för ökad tillgänglighet, kommunikation och rekrytering påbörjades under senare delen av 2020 och innefattar förbättringar avseende tillgänglighet på telefon, på webben och andra digitala plattformar.

### **Aktiviteter som inte genomförts**

REMO-insatser avstannade under första halvåret då Covid-19 inte möjliggjorde till utåtriktat arbete såsom 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 i den omfattning som behövs. Undantaget är de introduktionsutbildningar (webb-baserade) som de nya ställföreträdarna måste göra för att bli godkända för uppdrag, samt redovisningsutbildningar för 120 st ställföreträdare som genomfördes i januari-februari. Planen inför hösten var 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 anhörig till sin huvudman som är missbrukare. Det fanns också en plan för möte på Anhörigcentrum, för att möta anhöriga och berätta om verksamheten, men det gick inte att genomföra på grund av pandemin.

## **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.

---

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

**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.

**Aktiviteter som 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.

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

Samverkan är inledd och pågår med den enhet inom Myndighetsverksamheten som jobbar med utredningar gällande LSS/SoL. Ambitionen är att identifiera gemensamma målkonflikter och lösa dessa för att nämndens målgrupp ska få rätt stöd och hjälp och inte bollas mellan myndigheterna.

**Aktiviteter som inte genomförts**

Det har inte varit möjligt för kansliet att inleda samverkan med andra aktörer så som civila samhället för att 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

### 4.2.2 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 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. Visst utvecklingsarbete kom igång senare under året, men i och med att det inte har varit möjligt att hålla så hög takt i utvecklingsarbetet som det var tänkt, har det inte varit möjligt att slutföra samtliga de åtaganden som nämnden har beslutat. Händelserna har tvingat nämnden till att prioritera grunduppdraget och personalens arbetsmiljö. En vidare beskrivning och analys av dessa händelser återges i denna rapportens inledande kapitel, 2.1 *Verksamhetschefens analys av verksamhetens resultat* samt 2.2 *Händelser av väsentlig betydelse*. Vad som återges under rubriken 2.3 *Förväntad utveckling* kommer att ha stor betydelse för möjligheterna framåt att bidra till utveckling inom samtliga målområden.

Personalen har deltagit i utbildningar anordnade av SKR och under året har det även köpts 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>Samverkan pågår med annan myndighetsutövning i kommunen med ambitionen är att identifiera gemensamma målkonflikter och lösa dessa för att personer ska få rätt stöd och hjälp och inte bollas mellan myndigheterna.</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*.

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

Samverkan är inledd och pågår med den enhet inom Myndighetsverksamheten som jobbar med utredningar gällande LSS/SoL. Ambitionen är att identifiera gemensamma målkonflikter och lösa dessa för att nämndens målgrupp ska få rätt stöd och hjälp och inte bollas mellan myndigheterna. Verksamheterna samarbetar i frågan hur man kan

hantera de sekretessproblem som kan uppstå mellan myndigheter och hur samverkan kan bedrivas på ett rättssäkert sätt så att den enskilde lättare ska kunna få den hjälp den behöver. Kontakt ska framåt tas även 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 arbetssätt. 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 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 året 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 kompetensen vad gäller handläggning och juridik prioriterats under hela 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 arbetssätt. Detta sker huvudsakligen genom att säkerställa att barn som med överförmyndarspärtrat konto har pengar kvar när de uppnår myndighetsåldern.

---

<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.



**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

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

**KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**

**Örebro kommun har en nollvision mot hemlöshet**

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

### 4.4.2 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 5

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. Visst utvecklingsarbete kom igång senare under året, men i och med att det inte har varit möjligt att hålla så hög takt i utvecklingsarbetet som det var tänkt, har det inte varit möjligt att slutföra samtliga de åtaganden som nämnden har beslutat. Händelserna har tvingat nämnden till att prioritera grunduppdraget och personalens arbetsmiljö. En vidare beskrivning och analys av dessa händelser återges i denna rapportens inledande kapitel, 2.1 *Verksamhetschefens analys av verksamhetens resultat* samt 2.2 *Händelser av väsentlig betydelse*. Vad som återges under rubriken 2.3 *Förväntad utveckling* kommer att ha stor betydelse för möjligheterna framåt att bidra till utveckling inom samtliga målområden.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Antalet digitala årsräkningar som skickades in i januari för 2019 har ökat i jämförelse med tidigare år.</li> <li>Mängden papper och portokostnaderna (och därmed antalet rekommenderade försändelser) har minskat, vilket är positivt med tanke på klimatpåverkan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortfarande är merparten av inkomna årsräkningar i pappersform.</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 5	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Målvärde 2020
Mängden papper	-	130 499 kopior	108 607 kopior	Minska
Antalet rekommenderade försändelser	-	-	-	Minska
Portokostnader <sup>4</sup>		117 tkr	102 tkr	

#### Kommentarer till indikatorernas utfall

Inför verksamhetsplan med budget 2020 bestämdes det att nämnden ska följa 2 indikatorer för målen inom detta målområde; *mängden papper* och *antalet rekommenderade försändelser*. Antalet rekommenderade försändelser är svårt att mäta och kansliet kommer därför i samband med verksamhetsplan med budget 2021 att 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. Därför redovisas redan nu resultaten för portokostnader för 2019 respektive 2020.

Mängden papper mäts i antalet papperskopior som skrivs ut på kansliet.

Både mängden papper och portokostnaderna, och därmed antalet rekommenderade försändelser, har minskat mellan 2019 och 2020. Den ökande digitaliseringen är en trolig förklaring till den positiva riktningen.

<sup>4</sup> Nettokostnad

#### 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.

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. Mängden papper och antalet rekommenderade försändelser har minskat, se redovisning under måluppfyllelse för indikatorer på föregående sida.

##### **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 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. Visst utvecklingsarbete kom igång senare under året, men i och med att det inte har varit möjligt att hålla så hög takt i utvecklingsarbetet som det var tänkt, har det inte varit möjligt att slutföra samtliga de åtaganden som nämnden har beslutat. Händelserna har tvingat nämnden till att prioritera grunduppdraget och personalens arbetsmiljö. En vidare beskrivning och analys av dessa händelser återges i denna rapportens inledande kapitel, 2.1 *Verksamhetschefens analys av verksamhetens resultat* samt 2.2 *Händelser av väsentlig betydelse*. Vad som återges under rubriken 2.3 *Förväntad utveckling* kommer att ha stor betydelse för möjligheterna framåt 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>Prognos- och uppföljningsmodellen används nu för att kunna ge mer träffsäkra prognoser och kommer att 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> <li>Beslut har fattats av fullmäktige om att inrätta förvaltarenhet i Örebro kommun.</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> <li>Digitaliseringsarbetet behöver fortsätta trots avslutat projekt och försämrade förutsättningar.</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Målvärde 2020
Ekonomisk ramavvikelse, mnkr	1,0	356	-258	I balans
Kostnad för överförmyndarnämnd per ställföreträdarskap, i kronor (exkl arvoden)	8 490	7 255	7 776	I nivå
Genomsnittligt arvode per ställföreträdare (per person), i kronor	7 593	7 819	7 643	I nivå
Genomsnittligt arvode per ställföreträdarskap (per uppdrag), i kronor	6 561	6 510	6 259	I nivå
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	34%	38%	37%	I nivå
Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)	48/52	51/49	53/47	50/50
Kansliets HME-värde	63	62	58	Öka
Anställningstrygghetsindex	72,2	73,0	75,6	Öka
Korttidssjukfrånvaro (antal dagar i genomsnitt/anställd)	8,56	7,4	5,86	Minska
<b>Kommentarer till indikatorernas utfall</b>				
Nämnden har under större delen av året prognosticerat en ekonomi i balans. I och med att intäkterna för digitalisering blev mindre än planerat redovisas ett mindre underskott på 258 tkr.				

Genomsnittligt arvode per uppdrag har minskat (både per uppdrag och per ställföreträdare). Arvodessprocessen har kvalitetssäkrats under de senaste två åren, genom förstärkning med kvalificerad personal. Nämnden har en korrekt arvodessättning, vilket är viktigt både för kommunen och huvudmannen.

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 5,86 dagar per anställd under 2020 och har alltså minskat över tid sedan 2018. Detta kan också jämföras med övriga Kommunstyrelseförvaltningen där det sedan 2018 skett en svag minskning från 5,6 dagar per anställd, 5,4 (2019) till 5,1 dagar per anställd 2020. Kansliets korttidssjukfrånvaro ligger därmed nära övriga förvaltningens under 2020. En trolig förklaring till minskningen inom kansliet är att personalen i stor utsträckning jobbat hemifrån under pandemin. Eftersom distansarbete i princip inte förekom före pandemin sjukskrev sig personalen vid symptom, medan det i och med distansarbete är möjligt att personalen jobbat trots befarad sjukdom, fast hemifrån.

#### 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 en viktig åtgärd för Överförmyndarnämnden att kunna uppnå långsiktig och hållbar ekonomi.

Digitaliseringsarbetet har stannat av en del under året, på grund av det rådande läget. Digitaliseringsprojektet avslutades i december. 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. Digitaliseringen har underlättat handläggningen till viss del men den planerade effektiviseringen med färre administrativa uppgifter kommer inte att kunna genomföras. Utvecklingen behöver fortsätta men försvåras med försämrade förutsättningar när projektet nu är avslutat.

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.

Kommunfullmäktige har under hösten 2020 beslutat att inrätta en förvaltarenhet med placering i kommunstyrelseförvaltningens verksamhet för förebyggande och stödjande arbete. Vidare beslutade fullmäktige att Överförmyndarnämnden finansierar förvaltarenhetens verksamhet och ersätter Programnämnd social välfärd för utförande av uppdraget. Beskedet inför budget 2021 är att rambudgeten inte påverkas under året, men

det kan komma att påverka intäkterna till viss del om det är huvudmännen som kommer stå för arvodeskostnaderna. Införande av förvaltarenhet kommer sannolikt ha en positiv påverkan på arbetsmiljön och kommer sannolikt att minska arbetsbelastningen för kansliets personal genom minskad hantering av byten av ställföreträdare. En förvaltarenhet innebär att det finns kommunalt anställd personal med arbetsuppgiften att ta ställföreträdaruppdrag. Dessa används för de ställföreträdaruppdrag där det finns stora utmaningar och påfrestningar för ställföreträdarna att utföra sina uppdrag. En förvaltarenhet kommer att leda till bättre förutsättningar för att kunna hantera de behov som dessa huvudmän har. Det medför positiva effekter för såväl personal, ställföreträdare som huvudmän. 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 arbets sätt. 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 arbets sätt. 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 arbets sätt. Det är viktigt att fortsätta med aktiviteter som syftar till en bra arbetsmiljö och utveckla dessa.

Under året har det pågått ett intensivt arbetsmiljöarbete. En strategi och färdriktning togs fram med en planering för god arbetsmiljö med målet att minska en icke önskad personalomsättning och hög sjukfrånvaro. Flera åtgärder har vidtagits för att förbättra arbetsmiljön, exempelvis förbättrade introduktionsrutiner, förtydligade arbetsbeskrivningar och utbildningsinsatser med kollegialt lärande. Stöd har tagits av företagshälsovården för att bygga en robust samarbetskultur där verksamhetschef får del av handledning för att stödja processen. 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 och det är viktigt att under 2021 fortsätta med aktiviteter som bidrar till en bra arbetsmiljö och utveckla dessa. Under viss del av året och även framåt under våren 2021 förväntas medarbetarna att arbeta på distans så mycket som möjligt. Detta försvårar

möjligheterna till samarbete, att utveckla laganda och på så sätt försvåras även arbetsmiljöarbetet.

Verksamheten har under hela 2020 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.

### Årets resultat – ekonomi

REN	Utfall 2019	Budget 2019	Utfall 2020	Budget 2020
670001 Nämnd	-466	-404	-376	-385
670002 Kansli	-7 581	-7 812	-8 938	-8 843
670003 Ställföreträdare	-7 291	-6 730	-6 798	-7 082
670004 Ställföreträdare Ens. barn	232	-404	105	218
670006 Digitalisering Överförmyndarnä	-15	0	-288	64
670008 REMO	-124	-150	-144	-152
670010 Planeringsreserv	0	-100	0	0
	<b>-15 244</b>	<b>-15 600</b>	<b>-16 438</b>	<b>-16 180</b>

Överförmyndarnämndens totala budgetram för 2020 är 16 180 tkr och redovisar för året ett negativt ekonomiskt resultat med 258 tkr. Vilket motsvarar ett underskott på 1,6% av den totala budgetramen. Förändringen i budgetram mellan år 2019 och 2020 förklaras av lönekompensation på kansliet, indexuppräknig av arvodeskostnader samt erhållen lönekompensation för förändring i chefsled.

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. Modellen används nu vid budget och prognosläggning vilket ökar förutsättningarna för mer rättvisa och korrekta analyser.

Det redovisade underskottet för 2020 kan förklaras av en utebliven intäkt på ca 290 tkr som Överförmyndarnämnden budgeterat samt prognostiserat med. Intäkten gällde kostnad för två projektanställningarna, finansierade av kommunens digitaliseringskommitté, där full ersättning utgick fram till och med oktober och inte året ut enligt lagd budget.

KONTOGRUPP	Utfall 2019	Budget 2019	Utfall 2020	Budget 2020
Intäkter	8 061	7 734	7 966	9 066
Personalkostnader	-21 671	-21 441	-22 685	-23 335
Lokalhyror	-359	-358	-390	-359
Övriga kostnader	-1 275	-1 535	-1 329	-1 552
	<b>-15 244</b>	<b>-15 600</b>	<b>-16 438</b>	<b>-16 180</b>

### Nämnden resultat

Nämndens egna resultat för året är en positiv budgetavvikelse på ca 9 tkr. Det positiva resultatet för nämnden kan förklaras vid uteblivna kostnader för fortbildning på grund av den pågående pandemin. Kostnaderna för logi, resa och fortbildning blev ca 30 tkr lägre än budgeterat. En extra-nämnd genomfördes i maj där riskanalys utfördes vilket innebar att arvodeskostnaderna för nämndledamöterna ökade något jämfört med budget

Kontrogrupp	Utfall 2019	Budget 2019	Utfall 2020	Budget 2020
Personalkostnader	-370	-315	-335	-308
Övriga kostnader	-96	-89	-41	-77
	<b>-466</b>	<b>-404</b>	<b>-376</b>	<b>-385</b>

### Kansliets ekonomi

Tabellen nedan visar kansliets personalkostnad och jämför förbrukningen mellan 2019 och 2020. Kansliets budget för 2020 förstärktes under året med ombudgetering för lönekompensation samt för förändring i verksamhetsledningen.

Kontrogrupp	Utfall 2019	Budget 2019	Utfall 2020	Budget 2020
Intäkter	342	70	348	184
Personalkostnader	-6 868	-6 697	-8 039	-7 758
Lokalhyror	-359	-358	-390	-359
Övriga kostnader	-695	-827	-857	-910
	<b>-7 581</b>	<b>-7 812</b>	<b>-8 938</b>	<b>-8 843</b>

Överförmyndarkansliet gör ett underskott på cirka 95 tkr. Kansliet hade under inledningen av året en minskad bemanning än vad som är önskvärt. Med anledning av detta och för att kunna säkerställa myndighetsutövningen har verksamhetschef valt att ta in personal från bemanningsföretag. Kostnaderna för den inhyrda personalen uppgick till strax över 300 tkr och redovisas under ”övriga kostnader”.

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

En statlig ersättning på 91 tkr inkom under året. Dessa medel har betalats ut för att täcka sjuklönekostnader för april-december under rådande Covid-19 pandemin. Sjuklönekostnaderna för Överförmyndarkansliet är förhållandevis låg, 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 nyttjades ca 20 tkr för handledning av personal.

Ytterligare en förändring för att förbättra arbetsmiljön och minska den upplevda arbetsbelastningen för kansliets personal är arbetet med införande av en förvaltarenhet som Programnämnd social välfärd beslutat om. Förvaltarenheten förväntas starta upp under 2021.

Kostnadsslag	Utfall	Budget	Förbrukning	Utfall	Budget	Förbrukning %
	2019	2019	% 2019	2020	2020	2020
Personalkostnader	-6 868	-6 697	103%	-8 039	-7 758	104%

### Digitalisering

Överförmyndarnämndens kansli har sedan 2017 drivet ett projekt som syftar till att digitalisera delar av handlägningsprocessen inom kansliet, bland annat genom införande av en RPA-lösning (robotiserad teknik). Intäkter från digitaliseringskommittén väntades uppgå till ca 1350 tkr avseende en projektledare och en förändringsledare. En ändringsbegäran lämnades in 2019 med en tidsplan för hela 2020 och beslut tog om ekonomisk täckning för årets 3 första månader. Ersättning utgick för projektanställningarna till och med oktober.

Vid starten av digitaliseringsprojektet<sup>5</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.

Kontogrupp	Utfall	Budget	Utfall	Budget
	2019	2019	2020	2020
Intäkter	446	531	1 060	1 345
Personalkostnader	-432	-527	-1 341	-1 246
Övriga kostnader	-29	-4	-7	-35
	<b>-15</b>	<b>0</b>	<b>-288</b>	<b>64</b>

### Ställföreträdare

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.

Budgeten för kostnader och intäkter för arvoden avseende ställföreträdare baserades på upparbetade kostnader och intäkter utifrån att dessa skulle fördela sig på samma sätt över 2020 som under 2019. Hänsyn tas också till hur stor del av arvoden där kommunen står för ersättningen. Den nyligen framtagna prognos- och uppföljningsmodellen har använts för att kunna ge mer träffsäkra prognoser under året och kommer att användas till budgetläggning för 2021. Viss osäkerhet kvarstår dock då arvodeskostnaderna inte är 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.

<sup>5</sup> Enligt förstudierapport, daterad 2018-11-28, ÖN 207/2017

Kontrogrupp	Utfall 2019	Budget 2019	Utfall 2020	Budget 2020
Intäkter	7 195	6 878	6 558	7 356
Personalkostnader	-14 001	-13 902	-12 970	-14 023
Övriga kostnader	-253	-110	-281	-197
	<b>-7 060</b>	<b>-7 134</b>	<b>-6 693</b>	<b>-6 864</b>

Under 2020 gör kostnadsstället före Ställföreträdare ett positivt resultat på 171 tkr i förhållande till budget. Både arvodeskostnader samt intäkter från huvudmän är lägre än budgeterat. En förklaring till detta kan vara att riktlinjen för arvode av årsräkningar följs på fullgott sätt. Riktlinjen bygger i huvudsak på rekommendationer från Sveriges kommuner och landsting och beslutas årligen av överförmyndarnämnden. Under 2020 så har Överförmyndarnämnden avskrivit osäkra kundfordringar till ett värde av 164 tkr. Detta för att följa god redovisningssed samt kommunens riktlinjer. Betalkravet på den enskilde ligger kvar men fakturorna avregistreras ur ekonomisystemet.

Samtliga belopp i tabellen nedan i tusentals kronor.

#### **Utfall januari - december**

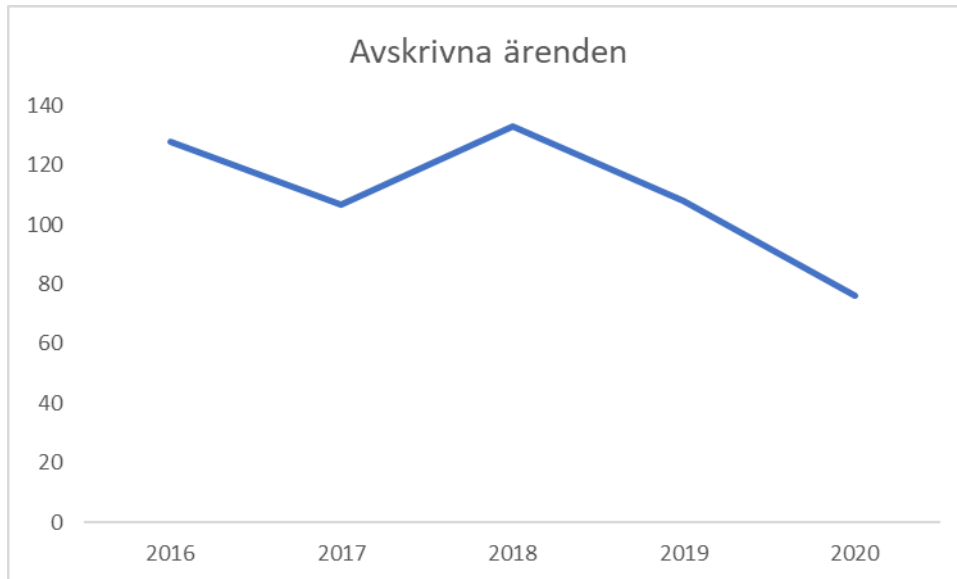
Fakturerade arvoden - Intäkt	6 435
Ersatta arvoden - Kostnad	12 970

Utöver ovanstående kostnader och intäkter för arvoden har även andra inkomster så som statsbidrag erhållits under året.

#### **Ärendebalans ställföreträdare**

Vid årsskiftet 2019/2020 var den 20 ensamkommande som hade god man, dessa har fortsatt minska i antal och den sista december 2020 är det 16 aktiva ärenden. Det totala antalet huvudmän har ökat något under 2020 jämfört med 2019. Vid ingången till 2020 var det totala antalet huvudmän 1893 st för att vid årets slut ökat till 1916 st. Ökningen kan främst skönjas under andra halvan av året efter en minskning under årets första månader.

Ärenden som avskrivs ligger på en lägre nivå än 2019, totalt har 76 ärenden skrivits av. 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. Antalet avskrivna ärenden år 2019 uppgick till 108 stycken. Ett avskrivet ärende innebär 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 genom att höja Överförmyndarnämndens ramanslag med 150 tkr.

### Överförmyndarens projekt

Projektmedel på 181 tkr för prestationsersättning avseende psykisk ohälsa överfördes från 2019 till 2020. Dessa medel var ursprungligen avsedda att nyttjas för flertalet år sedan. Samtliga medel har förbrukats under 2020. Projektmedel har täckt kostnader för handledning av personal på kansliet samt en stärkt bemanning för att motverka en upplevd hög arbetsbelastning

### Planeringsreserv

Det ekonomiska läget för Överförmyndarnämnden tillät ej någon planeringsreserv för 2020. Således har inga medel nyttjats.

### Effekter av coronapandemin

Bedömningen är att Coronapandemin ej har haft några negativa ekonomiska konsekvenser för Överförmyndarnämnden. Medel avsedda för fortbildning har ej nyttjats, samt en erhållen intäkt för sjukfrånvaro innebär att den uppskattade ekonomiska konsekvensen av pandemin under 2020 är en positiv avvikelse på ca 200tkr

### Effektivisering

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

Kommunstyrelsen beslutade inför 2020 om att ingen resultatöverföring ska ske mellan 2019 till 2020, varken positivt eller negativt resultat. Detta innebär att Överförmyndarnämnden inte tillgodosett sig någon budgetkompensation gällande 2019 års positiva resultat.

## 5.1 Intäkts- och kostnadsutveckling

Nämndens utfall för året uppgick till 16 438 tkr, vilket motsvarar 101,6 % av tilldelad budgetram. Föregående års resultat var en förbrukning på 97,7 % av budgeten. Se bilagan under kapitel fem för detaljerad fördelning mellan intäkter och kostnadslag för respektive verksamhetsdel.

Kontrogrupp	Utfall 2019	Budget 2019	Förbrukning % 2019	Utfall 2020	Budget 2020	Förbrukning % 2020
Intäkter	8 061	7 734	104,2%	7 966	9 066	87,9%
Personalkostnader	-21 671	-21 441	101,1%	-22 685	-23 335	97,2%
Lokalhyror	-359	-358	100,2%	-390	-359	108,6%
Övriga kostnader	-1 275	-1 535	83,1%	-1 329	-1 552	85,6%
	<b>-15 244</b>	<b>-15 600</b>	<b>97,7%</b>	<b>-16 438</b>	<b>-16 180</b>	<b>101,6%</b>

Kostnaderna för nämndverksamheten blev lägre än föregående år. Detta beror på lägre kostnader hänförliga till fortbildning. Vilket kopplas till uteblivna fortbildningskostnader på grund av Covid-19 samt att 2019 var det första året för den nya mandatperioden med fler inplanerade utbildningstillfällen för nämndledamöterna.

Överförmyndarnämnden har kraftigt sjunkande intäkter från statsbidrag. 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 intäkterna från dessa statsbidrag minskar. Under 2020 betalades 180 tkr i statliga medel ut för ersättning avseende ensamkommande barn, vilket är ca hälften av vad som budgeterades.

Andelen utbetalda arvoden till ställföreträdare är lägre 2020 än det var vid 2019. En orsak till detta är en minskning av mängden godmanskap för ensamkommande barn. Även en mer korrekt tolkning av riktlinjerna för arvoden av årsräkningar. Vi kan under 2020 se en nedgång både i ersättning från huvudmän samt i arvodeskostnader till ställföreträdare.

## 5.2 Investeringar

### Investeringar – inventarier

Överförmyndarnämnden har tilldelats 150 tkr i investeringsmedel för IT-inventarier 2020. Inga medel nyttjades under året.

## 6. Fem år i sammandrag

Fem år i sammandrag	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020
<b>Verksamhet<sup>6</sup></b>					
<b>Antal unika personer som är ställföreträdare, totalt<sup>7</sup></b>	<b>1 834</b>	<b>1 730</b>	<b>1 641</b>	<b>1 576</b>	<b>1 569</b>
varav andel kvinnor	60 %	58 %	59 %	58 %	59 %
varav andel män	40 %	42 %	41 %	42 %	41 %
<b>Antal gode män</b>	<b>856</b>	<b>799</b>	<b>755</b>	<b>754</b>	<b>737</b>
varav andel kvinnor	59%	60%	62%	62%	62%
varav andel män	41%	40%	38%	38%	38%
varav gode män för samma person och akt (Förvaltare enl FB 11:7/God man enl FB 11:4)	30	29	22	31	33
varav gode män för ensamkommande barn enl lag 2005:429	169	79	25	16	14
<b>Antal förvaltare</b>	<b>113</b>	<b>127</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>114</b>
varav andel kvinnor	50%	47%	54%	52%	50%
varav andel män	50%	53%	46%	48%	50%
varav förvaltare för samma person och akt (Förvaltare enl FB 11:7/God man enl FB 11:4)	18	23	25	30	34
<b>Antal förmyndare</b>	<b>676</b>	<b>672</b>	<b>666</b>	<b>705</b>	<b>729</b>
varav andel kvinnor	57%	57%	56%	56%	56%
varav andel män	43%	43%	44%	44%	44%
<b>Antal särskilt förordnad vårdnadshavare</b>	<b>58</b>	<b>82</b>	<b>76</b>	<b>67</b>	<b>60</b>
varav andel kvinnor	59%	63%	63%	63%	62%
varav andel män	41%	37%	37%	37%	38%
<b>Antal ställföreträdarskap, totalt</b>	<b>2 302</b>	<b>2 235</b>	<b>2 175</b>	<b>2 224</b>	<b>2 295</b>
varav godmanskap	1 283	1 188	1 133	1 132	1 171
varav förvaltarskap	169	182	182	191	197
varav särskilt förordnade vårdnadshavare	58	72	71	77	68
varav förmyndarskap	789	790	785	821	854
varav övriga ställföreträdarskap	3	3	4	3	5
<b>Antal ställföreträdarskap/ställföreträdare</b>	<b>1,26</b>	<b>1,29</b>	<b>1,33</b>	<b>1,41</b>	<b>1,46</b>
<b>Antal begäran om entledigande under året</b>	<b>92</b>	<b>112</b>	<b>133</b>	<b>99</b>	<b>44</b>
<b>varav entledigande beslutades inom tre månader (%)</b>	<b>92%</b>	<b>84%</b>	<b>86%</b>	<b>75%</b>	<b>45%</b>
<b>Antal huvudmän, totalt<sup>8</sup></b>	<b>2 094</b>	<b>1 976</b>	<b>1 899</b>	<b>1 893</b>	<b>1 916</b>
varav andel kvinnor	46%	45%	44%	44%	44%

<sup>6</sup> Summan av antal gode män, förvaltare, förmyndare osv är större än antalet unika personer som är ställföreträdare, vilka ofta har fler uppdrag

<sup>7</sup> En person som är ställföreträdare kan ha fler och olika uppdrag/ställföreträdarskap. Summan av antal gode män, förvaltare, förmyndare osv är därför större än antalet unika personer som är ställföreträdare.

<sup>8</sup> En huvudman kan ha fler anordnanden och ställföreträdare

Fem år i sammandrag	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020
varav andel män	54%	55%	56%	56%	56%
med god man	1 036	1 078	1 056	1 053	1 093
med förvaltare	170	176	169	164	157
med förmyndare	271	333	419	531	536
med särskilt förordnad vårdnadshavare	49	72	68	67	49
med övrigt ställföreträderskap	568	317	187	78	81
<b>Antal huvudmän exkl omyndiga</b>	<b>1 172</b>	<b>1 234</b>	<b>1 244</b>	<b>1 245</b>	<b>1 300</b>
varav andel kvinnor	44%	45%	45%	45%	44%
varav andel män	56%	55%	55%	55%	56%
<b>Antal ställföreträderskap/huvudman</b>	<b>1,10</b>	<b>1,13</b>	<b>1,15</b>	<b>1,17</b>	<b>1,20</b>
<b>Antal ställföreträdare/huvudman</b>	<b>0,88</b>	<b>0,88</b>	<b>0,86</b>	<b>0,83</b>	<b>0,82</b>
<b>Ekonomi</b>					
<b>Antal granskade redovisningar</b>	<b>5 502</b>	<b>4 500</b>	<b>2 948</b>	<b>2 420</b>	<b>2 155</b>
andel utan anmärkning	93%	92%	89%	81%	74%
<b>Ekonomisk ramavvikelse, tkr</b>	<b>232</b>	<b>927</b>	<b>1 047</b>	<b>356</b>	<b>-258</b>
<b>Kostnad för överförmyndarnämnd/ ställföreträderskap (exkl arvoden för stf)</b>	<b>5 492</b>	<b>7 037</b>	<b>8 490</b>	<b>7 255</b>	<b>7 776</b>
<b>Genomsnittligt arvode per ställföreträdare (per person)<sup>9</sup></b>	<b>9 517</b>	<b>9 007</b>	<b>7 593</b>	<b>7 819</b>	<b>7 643</b>
<b>Genomsnittligt arvode per ställföreträderskap (per uppdrag)<sup>10</sup></b>	<b>8 335</b>	<b>7 886</b>	<b>6 561</b>	<b>6 510</b>	<b>6 259</b>
<b>Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)</b>	<b>30/70</b>	<b>35/65</b>	<b>48/52</b>	<b>51/49</b>	<b>53/47</b>
<b>Befolkning</b>					
<b>Totalt antal invånare, Örebro kommun</b>	<b>146 105</b>	<b>150 192</b>	<b>153 367</b>	<b>155 696</b>	<b>156 475</b>
varav antal kvinnor	74 018	75 829	77 360	78 468	78 885
varav antal män	72 087	74 363	76 007	77 228	77 590
<b>Anställda</b>					
<b>Antal tjänster i årsarbetstid</b>	<b>13,0</b>	<b>14,2</b>	<b>14,0</b>	<b>16,0</b>	<b>15,2</b>
<b>Antal tillsvidareanställda, årsarbetare</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
varav antal kvinnor	9	6	6	10	12
varav antal män	2	2	2	1	0
<b>Antal visstidsanställda, årsarbetare</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3,2</b>
varav antal kvinnor	1	5	6	3	1

<sup>9</sup> Beräknat på antal ställföreträdare respektive ställföreträderskap den 31 dec

<sup>10</sup> Beräknat på antal ställföreträdare respektive ställföreträderskap den 31 dec



Fem år i sammandrag	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020
varav antal män	0	0	0	2	2,2
<b>Antal timavlönade, årsarbetare</b>	<b>1,00</b>	<b>1,20</b>	<b>1,20</b>	<b>1,40</b>	<b>0,10</b>
<b>HME</b>	<b>77</b>	<b>70</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>58</b>

## 7. Bilagor

Ekonomisk uppföljning dec 2020, riktvärde 100 %					
Överförmyndarnämnden REN/ Kostnadsslag	Bokslut 2019	Budget 2020	Utfall 2020 jan- dec	Bud- Utfall	Utf/Bu i %
<b>670001 Nämnd</b>					
Personalkostnader	-370	-308	-335	-27	108,7%
Utbildning	-55	0	0	0	
Övriga kostnader	-41	-77	-41	36	52,9%
<b>Summa</b>	<b>-466</b>	<b>-385</b>	<b>-376</b>	<b>9</b>	<b>97,5%</b>
<b>670002 Kansli</b>					
Intäkter	-19	146	72	-74	49,3%
Övriga intäkter	183	38,0	275,9	238	726,0%
Personalkostnader	-6 868	-7 758	-8 039	-280	103,6%
Lokalhyror	-359	-359	-390	-31	108,6%
Utbildning	-114	0	-1	-1	
Övriga kostnader	-403	-910	-856	54	94,1%
<b>Summa</b>	<b>-7 581</b>	<b>-8 843</b>	<b>-8 938</b>	<b>-95</b>	<b>101%</b>
<b>670006 - 10D18025 Digitalisering</b>					
Intäkter	177	1 345	1 060	-285	78,8%
Personalkostnader	-432	-1 246	-1 341	-95	107,6%
Utbildning	0	0	-3	-3	
Övriga kostnader	-177	-35	-3	32	
<b>Summa</b>	<b>-432</b>	<b>64</b>	<b>-288</b>	<b>-352</b>	
<b>670003 Ställföreträdare</b>					
Intäkter	6 905	7 138	6 435	-703	90,2%
Intäkter statsbidrag	238	218	108	-110	49,5%
Övriga intäkter	52	0	14	14	
Arvode	-13 131	-14 023	-12 086	1 937	86,2%
Omkostnadsersättning	-870	0	-884	-884	
Resor och språktolk	-4	-4	0	4	
Övriga kostnader	-249	-193	-281	-88	145,5%
<b>Summa</b>	<b>-7 060</b>	<b>-6 864</b>	<b>-6 694</b>	<b>170</b>	<b>97,5%</b>
<b>670005 ÖFN projekt</b>					
Intäkter	79	181	0	-181	0%
Kostnader	-79	-181	0	181	0,0%
<b>Summa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>670008 REMO</b>					
Intäkter	0	0	0	0	
Kostnader	-124	-152	-144	8	94,6%
<b>Summa</b>	<b>-124</b>	<b>-152</b>	<b>-144</b>	<b>8</b>	<b>94,6%</b>
<b>670010 Planeringsreserv</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Totalt</b>	<b>-15 661</b>	<b>-16 180</b>	<b>-16 438</b>	<b>-258</b>	<b>101,6%</b>