

Årsberättelse 2021

Överförmyndarnämnden

Beslutad av Överförmyndarnämnden, den 15 februari 2022



Innehåll

1. Förslag till beslut.....	3
2. Verksamhetschefens bedömning och analys	4
2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens resultat	4
2.2 Händelser av väsentlig betydelse	4
2.3 Förväntad utveckling	5
3. Sammanfattande iakttagelser.....	7
4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål	9
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
5 Analysunderlag – ekonomi.....	25
5.1 Enheternas ekonomiska resultat	25
5.2 Intäkts- och kostnadsutveckling.....	28
5.3 Investeringar	30
6. Fem år i sammandrag.....	31
8. Bilagor.....	34

1. Förslag till beslut

Nämndens huvuduppgift 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)

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 fatta beslut. 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 uppgifter och aktiviteter inom målen.

För 2021 redovisar nämnden ett underskott med ca 1,2 mnkr.

Överförmyndarkansliets förslag till Överförmyndarnämnden

1. Överförmyndarnämnden fastställer Årsberättelse 2021.
2. Årsberättelsen överlämnas till programnämnd Social välfärd för vidare hantering.

2. Verksamhetschefens bedömning och analys

2.1 Verksamhetschefens analys av verksamhetens resultat

Liksom under 2020 har nämnd och kansli under 2021 tvingats 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. Det har inte varit möjligt att arbeta med flera av nämndens uppsatta mål och åtaganden på det sätt som det var tänkt. Pandemin och de begränsningar som den medfört är en stor del av förklaringen. Av särskild vikt har varit att genomföra de utbildningsbehov som finns, men detta har varit ett av de svåraste uppdragen att utföra på grund av rådande pandemi.

Förutom kompetensutveckling hos ställföreträdare är digitalisering och samverkan med föreningar och andra myndigheter områden där det finns fortsatt stora behov av utvecklingsarbete. Kansliet har dock minimala egna resurser att avsätta till utvecklingsarbetet. Detta gäller både inom den egna verksamheten och möjligheterna att använda stödresurser inom Kommunstyrelseförvaltningen. Ett exempel på avsaknad av stödresurs är arbetet med det systematiska kvalitetsarbetet. Detta har påverkat Överförmyndarnämndens verksamhet negativt och bidragit till svårigheter att utveckla och genomföra samtliga aktiviteter som skulle bidra till de uppsatta målen.

En annan förklaring till varför det inte har varit möjligt att hålla hög takt i utvecklingsarbetet är den ansträngda personal- och arbetsmiljösituation som rått under året. För att kunna klara av grunduppdraget och för att kunna hålla en dräglig arbetsmiljö, har det under året varit nödvändigt med överanställning och overtidsarbete. Ökade personalkostnader och ökade nettokostnader för arvoden till ställföreträdare förklarar nämndens underskott vid årets slut på ca 1,2 mnkr.

2.2 Händelser av väsentlig betydelse

Sedan våren 2020 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. Verksamheten har fått anpassa sina arbetssätt och även om smittspridningen minskat sedan senvåren, har pandemin fortfarande inte släppt greppet och fortsätter att påverka verksamheten och de som den finns till för, dvs huvudmännen och ställföreträdarna, på olika sätt. Kriser drabbar de mest utsatta grupperna i samhället allra mest och när det gäller Corona-pandemin gäller detta inte minst de personer som är i behov av stöd och hjälp från gode män och förvaltare. Huvudmännen är ofta äldre och därmed i riskgrupp. Även många av ställföreträdarna är själva äldre och riskerar att insjukna. Sammantaget har det under pandemin varit svårare för ställföreträdarna att utföra uppdragen, både vad gäller bevakningen av den personliga omsorgen och den ekonomiska förvaltningen.

Under 2021 har arbetet med förbättrad arbetsmiljö varit fortsatt högt prioriterat. För 2021 har en utökning av utbildningsanslaget gjorts för både grupp och medarbetares individuella behov. Ärendehandledning har utökats där handläggarna föredrar komplicerade ärenden för jurist och där samtliga medarbetare medverkar för ett kollegialt lärande. I och med att nämnden inför 2021 fick en utökad budget för en

ökad personalstat i kombination med att alla tjänster nu är tillsatta, stabiliseras det gemensamma arbetet och alla medarbetare har en trygg anställningsform. Det kvarstår dock stundtals en ojämn arbetsbelastning och en eftersläpning i handläggningen på grund av tidigare års ojämna medarbetarantal. Vikten av nära ledarskap och tydlighet i ledarskapet med att leda och fördela det dagliga arbetet är därför grundläggande för att inte upplevd arbetsmängd ska leda till ohälsa. Detta har också medfört att verksamhetschef har fått handlägga ärenden vid personalfrånvaro. I juni meddelade Arbetsmiljöverket att tillsynsärendet var avslutat och att de kommer att göra en uppföljande inspektion för att följa upp den organisatoriska och sociala miljön.

2.3 Förväntad utveckling

För 2022 så tillkommer ett tillskott i ram på 1 630 tkr från programnämnd Social välfärd. Tillskottet är nödvändigt för att möta de ökade kostnaderna för arvoden till ställföreträdare, för att kunna finansiera kostnadsökningen för ändrade riktlinjer vid nya ärenden samt byten samt för finansiering av ytterligare en tjänst på kansliet. Med dessa tilläggsanslag förväntas Överförmyndarnämnden ha en budget i balans och inga effektiviseringsåtgärder planeras inför 2022.

Efter sommaren 2021 startade förvaltarenheten med 2,0 tjänster. En del ärenden har redan lämnats över där det har varit svårigheter att hitta nya ställföreträdare efter att tidigare har begärt sig entledigad. Förvaltarenheten påverkar både handläggningen och de huvudmän som har en ställföreträdare som frånsagt sig sitt uppdrag positivt. Förändringen kommer förhoppningsvis leda till en bättre uppfyllelse av nämndens servicegaranti som lyder ”Gode män och förvaltare som önskar lämna sitt uppdrag bör entledigas inom tre månader från det att begäran inkommit”. Vid långa handläggningstider riskerar huvudman att inte få sina behov tillgodosedda, vilket kan orsaka negativa ekonomiska konsekvenser för både huvudman och kommunala enheter. Även då förvaltarenheten ger förbättrade förutsättningar, har Överförmyndarnämnden fortfarande att hantera ett stort antal byten av ställföreträdare samtidigt som nya ärenden ökar med behov av tillsättande av ställföreträdare. Nämnden förutspår att det kommer att behövas en utökning av förvaltarenhetens bemanning under 2023 för att kunna möta behovet av ställföreträdare för huvudmän med komplexa behov.

Under 2021 överlämnades ett betänkande till regeringen gällande översyn av reglerna om gode män och förvaltare. Örebro kommun var remissinstans och har lämnat ett yttrande. Verksamhetschef ser överlag positivt på förändringarna i förslaget. T ex kommer förändringarna, om de införs, att vara statushöjande både för ställföreträdarna, nämnden och handläggarna. Det är bra med en högre ambitionsnivå och ett mer modernt och rättssäkert system. Enligt utredningen ska större hänsyn tas till huvudmannens vilja och välbefinnande och det ska ges större möjligheter till insyn i ställföreträdarens verksamhet. Det kommer ställas högre krav på introduktion och fördjupad utbildning för ställföreträdarna och skapas en bättre styrning och tillsyn över ställföreträdarna och överförmyndarna. En förändring som föreslås är att alla otvistiga ansökningar om godmanskap ska avgöras av överförmyndaren istället för av Tingsrätten. Endast ärenden där det finns en oenighet ska avgöras av domstol. Även kraven på kompetens och kvalitet hos överförmyndarna ska skärpas. Ställföreträdare ska enligt förslaget heller inte kunna befrias från redovisningsskyldighet.¹ SKR:s förbundsjurist Kalle Larsson gjorde en översiktlig konsekvensanalys av förslagen på en remisskonferens. Han gör gällande att Sveriges överförmyndare kommer att

¹ Gode män och förvaltare – en översyn. SOU 2021:36, sid 25-50

behöva resursförstärkning. Verksamheterna kommer inte med befintliga resurser att klara av det utökade uppdrag som utredningen föreslår. Särskilt övertagande av beslutanderätten i otvistiga ärenden kommer att innebära merarbete som kräver extra resurser. Likaså gör överförmyndarhandläggare och verksamhetschef bedömningen att Örebro kommuns överförmyndare inte kommer att klara av det utökade uppdraget utan resursförstärkning. De utökade kraven lägger stor vikt på myndighetens och handläggarnas kompetens. Verksamheten behöver också utbilda ställföreträdarna i större utsträckning än förut. Det kommer sannolikt tillskjutas statliga medel, utredningen uppskattar att kommunerna ska kompenseras med 170-200 miljoner kronor de första åren. SKR:s jurist bedömer dock att de faktiska kostnaderna för kommunerna snarare kommer att uppgå till nästan 400 miljoner kronor när samtliga förslag är genomförda. Det blir viktigt att nämnden, kansliet men också kommunledningen förbereder sig inför överförmyndarens kommande utökade uppdrag och räknar in behovet av ytterligare resursförstärkning.

3. Sammanfattande iakttagelser

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

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Örebro i sin fulla kraft	<ul style="list-style-type: none"> Informationen och tillgängligheten på webbplatsen för gode män och förvaltare har förbättrats. Nya rutiner bedöms ha ökat tillgängligheten. En plan med förbättringar inom processen att matcha rätt ställföreträdare till huvudmannen har tagits fram. Förändrade arvodesriktlinjer ökar förhoppningsvis möjligheterna till rekrytera nya och behålla befintliga ställföreträdare. 	<ul style="list-style-type: none"> Det finns ett stort behov av utbildning bland ställföreträdarna men verksamheten har svårt att hinna med att utbilda. Pandemin försvårar kansliets kontakter med ställföreträdare som inte är vana eller bekväma med digitala kommunikationer. Överlag är det svårt att få till stånd utvecklingsarbete då verksamheten har ont om både egna resurser och stödresurser från övriga förvaltningen. Möjligheterna att uppfylla servicegarantin är för närvarande mycket små.
Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	<ul style="list-style-type: none"> Påbörjad samverkan med nya förvaltarenheten och ärenden har överlämnats. Webbsidan för ställföreträdare har förbättrats och innehåller nu vägledning inom område Våld i nära relation. 	<ul style="list-style-type: none"> Avstannad dialog med andra myndigheter. Utbildning om psykisk hälsa var ett åtagande som inte har genomförts. Det har ännu inte identifierats på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation.

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	<ul style="list-style-type: none"> • Verksamheten gör vad den kan för att minska mängden papper och försändelser. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortfarande hanteras en mängd papper och fysisk post.
Hållbara och resurseffektiva Örebro	<ul style="list-style-type: none"> • Uppskattad ärendehandledning av jurist. • Medarbetarna har erbjudits att delta på SKRs utbildningar och på FSÖ studiedagar. • Förändrad arvodessättning är positivt för att kunna rekrytera och behålla ställföreträdare. • Nämnden har fått månadsvisa rapporter vilket gjort att det funnits bättre möjligheter att i ett tidigt skede uppfatta avvikelser som kan föranleda åtgärder. Utfallet vid årets slut ligger väldigt nära den prognos som lades vid delår 2. 	<ul style="list-style-type: none"> • Behov finns av att fortsätta utveckla och bevaka arbetsmiljön. • Behov av att fortsätta att utveckla uppföljningen och jämföra nyckeltal och verksamhet med andra jämförbara kommuner. • Den negativa budgetavvikelsen har varit ofrånkomlig och har sina förklaringar. I och med ramförstärkning inför 2022 bedöms verksamheten kunna nå en budget i balans.

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 tillitsstyrning som kommunen tillämpar. Beskrivningar av goda resultat hålls korta eller utelämnas för att ge utrymme för att beskriva de områden där ytterligare förbättringar bör ske.

4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft

4.1.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 1

Visst utvecklingsarbete har skett 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"> Informationen och tillgängligheten på webbplatsen för gode män och förvaltare har förbättrats. Nya rutiner bedöms ha ökat tillgängligheten. En plan med förbättringar inom processen att matcha rätt ställföreträdare till huvudmannen har tagits fram. Förändrade arvodesriktlinjer ökar förhoppningsvis möjligheterna till att rekrytera nya och behålla befintliga ställföreträdare. 	<ul style="list-style-type: none"> Det finns ett stort behov av utbildning bland ställföreträdarna men verksamheten har svårt att hinna med att utbilda. Pandemin försvårar kansliets kontakter med ställföreträdare som inte är vana eller bekväma med digitala kommunikationer. Överlag är det svårt att få till stånd utvecklingsarbete då verksamheten har ont om både egna resurser och stödresurser från övriga förvaltningen. Möjligheterna att uppfylla servicegarantin är för närvarande mycket små.

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 1	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Målvärde 2021
Andelen beslut om entledigande som fattats inom 3 månader (Servicegaranti).	49 %	17 %	19 %	90%
Antal begäran om entledigande under året	136	138	146	Minska
Kommentarer till indikatorernas utfall				
<p>Överförmyndarnämnden har en servicegaranti som lyder ”Gode män och förvaltare som önskar lämna sitt uppdrag bör entledigas inom tre månader från det att begäran inkommit.” Denna servicegaranti har länge setts som viktigt för att ställföreträdare ska vara benägna att ta ett uppdrag som god man eller förvaltare. 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.</p> <p>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 svårare att rekrytera och behålla ställföreträdare. Orsakerna till varför</p>				

man väljer att begära sig entledigad är flera. Under 2021 var det 33 st ställföreträdare som angav sjukdom, ålder och/eller tidsbrist som orsak. I 13 ärenden var det på huvudmannens begäran eller att huvudmannen flyttar till annan kommun och att det är för långt avstånd till huvudmannen. I 20 ärenden anger ställföreträdaren att det beror på svårigheter att utföra uppdraget, pga huvudmannen eller dennes anhöriga. Över tid har det 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, våldspromblematik, 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. Den nya förvaltarenheten har redan börjat ge effekt i hanteringen av dessa ärenden.

Under 2021 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.

Det ska också sägas att det finns en viss osäkerhet vad gäller statistiken, då det har räknats på olika sätt tidigare genom åren. I denna sammanställning har siffrorna dock tagits ut på samma sätt, men om läsaren gör en jämförelse med tidigare dokument så skiljer det sig åt. Det får ses som ett utvecklingsområde att bestämma hur statistiken ska tas fram, men det kan också behöva ses över om servicegarantin bör förändras med tanke på de senaste årens små möjligheter att klara servicegarantin i de flesta ärenden.

4.1.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

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. De ska få tillräckligt med utbildning och stöd för att kunna stödja sina huvudmän. En viktig del i detta är att Överförmyndarkansliet är tillgängligt både digitalt och på telefon. Processen med att matcha ställföreträdare till huvudmännen håller på att utvecklas.

När Överförmyndarnämnden är en attraktiv uppdragsgivare kan nämnden, genom ställföreträdarna, 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.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Under hösten 2021 tog kansliet bort tidigare telefonid som var 2 dagar i veckan á 1,5 timme. Istället hänvisas huvudmän och ställföreträdare att mejla sina frågor till handläggare eller till kansliet alternativt ringa till servicecenter som då lägger upp ett ärende till ansvarig handläggare om önskemål att bli uppringd. Utvärdering kommer att ske under våren 2022 om upplevelsen av tillgänglighet har förbättrats mot tidigare upplevelse.

Ett stort arbete har också genomförts under året med att uppdatera nämndens hemsida, orebro.se/godman. Här finns information som är tillgänglig dygnet runt för huvudmän, anhöriga och ställföreträdare och där man också kan hitta aktuella frekventa frågor under frågor och svar. Viss information är också översatt till finska då Örebro kommun är finskt förvaltningsområde.

Under året genomfördes ett flertal aktiviteter genom REMO för att nå ut till presumtiva ställföreträdare med information om att ta ett uppdrag. Lika viktigt som att attrahera nya ställföreträdare är det att behålla de befintliga. Som tack till de ställföreträdare som idag har uppdrag erbjöds en biokväll under senhösten där man fick se filmen Tigrar som behandlar psykisk ohälsa som är vanligt att ställföreträdare möter i sina uppdrag. Personal från kansliet har mött, både via teamträffar och fysiska möten, olika intresseorganisationer som har nära koppling till huvudmän med olika behov för att ge information och svara på frågor.

Aktiviteter som inte genomförts

Pandemin har försvårat möjligheterna till inriktade utbildningsinsatser av ställföreträdare. Under hösten 2020 försökte REMO-gruppen genomföra digitala föreläsningar och utbildningar med olika inriktningar till uppdragstagare, men intresset var litet. Analysen är att ställföreträdarna hade deltagit i högre utsträckning om det hade varit föreläsningar i fysisk form om det hade varit normala förutsättningar som före pandemin. Likaså har pandemin omöjliggjort öppet-hus-arrangemang.

Det finns ett stort behov av utbildning, i synnerhet i hur årsredovisning ska genomföras. Verksamheten har dock inte haft resurser för att själva kunna erbjuda en sådan utbildning. Dialog är inledd med leverantören av verksamhetssystem för att öka användarvänligheten av E-wärna. De åtgärder som leverantören hade hoppats kunna genomföra under 2021 har skjutits fram till 2022 på grund av resursbrist då pandemin har försvårat tilltänkt tidsplan för leverans.

Nämnden har inte kunnat bjuda in till dialogträffar för att möta ställföreträdare och ta emot deras synpunkter och förslag på verksamhetsutveckling.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

Överförmyndarnämnden bidrar till utveckling inom målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt. Detta sker huvudsakligen genom att hålla utbildning för ställföreträdare med inlag 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. Det behöver göras en inventering för att identifiera vilka olika former av utbildningsblock som behöver komplettera den utbildning som erbjuds idag.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Verksamheten har lagt vikt vid att hålla webben uppdaterad för att ställföreträdare ska kunna få stöd i att företräda sina huvudmän.

Aktiviteter som inte genomförts

Endast den ordinarie webbutbildningen som varje ny ställföreträdare måste göra, har genomförts. Andra utbildningar har inte kunnat genomföras. Verksamheten har heller inte kunnat göra en inventering för att identifiera vilka olika former av utbildningsblock som komplement till den webbutbildning som erbjuds idag. Denna utredning har fått skjutas fram till 2022.

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. Arbetet med detta väntas pågå under hela mandatperioden.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Personal från kansliet har mött, både via teamträffar och fysiska möten, olika intresseorganisationer som har nära koppling till huvudmän med olika behov för att ge information och svara på frågor. Team Rekrytering brukar en gång om året bli inbjudna till Barn- och ungdomshabiliteringen, så även under 2021. Det är ett tillfälle att ge information om godmanskap, hur man går till väga med ansökan och hur en sådan hanteras osv.

I november träffade verksamhetschefen och personal från kansliet representanter från FUB, en förening som arbetar för att barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning/intellektuell funktionsnedsättning ska kunna leva ett gott liv. På träffen gavs möjlighet till samtal, frågor och svar kring stödet för målgruppen som i många fall har behov av god man eller förvaltare.

Aktiviteter som inte genomförts

Under 2021 har det inte gått att genomföra sådana utbildningar och samverkanssatsningar som skrevs i åtagandet. Den samverkan som genomförts är sådan som i huvudsak får betraktas som redan etablerat arbetssätt.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Kultur- och fritidslivet i Örebro kommun ska vara tillgängligt för alla

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

Inriktning/ar som nämnden omhändertagit inom målområdet:

Örebro kommuns verksamheter ska tillsammans med det civila samhället och andra aktörer hitta nya former för samverkan i arbetet för ökad gemenskap och inkludering.

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

4.2.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

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

Måluppfyllelsen i skolan ska öka

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Utbildning i Örebro ska bedrivas i en trygg lärandemiljö som stimulerar eleven 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

Kommunens arbetsmarknadsinsatser ska i högre grad leda till egen försörjning för medborgare som idag står utanför 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

Visst utvecklingsarbete har skett 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.

Det finns stora behov av utvecklingsarbete, inte minst vad gäller kompetensutveckling hos ställföreträdare, digitalisering och samverkan med föreningar och andra myndigheter för att nämna några områden. Kansliet har dock minimala resurser att avsätta till allt utvecklingsarbete som krävs. Detta gäller både inom de egna ramarna och möjligheterna att använda stödresurser inom Kommunstyrelseförvaltningen. Pandemin, arbetsmiljön och för litet utrymme för verksamhetsutveckling är de viktigaste anledningarna till att Överförmyndarnämndens verksamhet har svårigheter att utveckla och genomföra samtliga aktiviteter som skulle bidra till målen inom målområde 3.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> • Påbörjad samverkan med nya förvaltarenheten och ärenden har överlämnats. • Webbsidan för ställföreträdare har förbättrats och innehåller nu vägledning inom område Våld i nära relation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avstannad dialog med andra myndigheter. • Utbildning om psykisk hälsa var ett åtagande som inte har genomförts. • Det har ännu inte identifierats på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation

4.3.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Välfärdens alla verksamheter jobbar med främjande och rehabiliterande insatser, samt 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*.

I övrigt bidrar nämnden till utveckling målet genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt genom att stötta ställföreträdare för att de i sin tur ska kunna ge huvudmannen rätt stöd och hjälp.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Inför att den nya förvaltarenheten skapades påbörjades samverkan med enhetens enhetschef och även med de två handläggarna på enheten när de väl hade påbörjat sina anställningar. Det har varit en god överlämning av ärenden och information mellan

kansliet och nya enheten. I övrigt har dialog förts under året med kommunjurister för att få stöd i svårtolkade ärenden.

Aktiviteter som inte genomförts

Aktiviteten att undersöka i vilka processer och i vilka kommunala sammanhang det är möjligt och rimligt att utveckla samverkan har inte prioriterats, av samma anledning som nämnts tidigare i fråga om utrymme för utveckling. Dialog inleddes med programnämndens myndighetsutövande verksamheter under 2020, men även hos dessa har det varit svårt att få tiden att räcka till för att utveckla samverkan, och den påbörjade dialogen har avstannat.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

Nämndens åtagande: Verksamheten ska anordna digital utbildning om psykisk hälsa som riktar sig till ställföreträdarna.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Under hösten erbjöds samtliga ställföreträdare och andra uppdragstagare i Örebro kommun en biokväll med filmen ”Tigrar” som till stor del handlar om psykisk ohälsa. Remo var på plats för att ge ut information, visa sin uppskattning för uppdragstagarna och ge dem uppmuntran till fortsätta deras viktiga uppdrag.

Aktiviteter som inte genomförts

Verksamheten har inte genomfört digital utbildning om psykisk hälsa. En stor anledning till detta är, som nämnts tidigare, svårigheten att få ställföreträdare att ta till sig digitala utbildningar. I övrigt handlar det om utmaningarna för verksamheten att ha tillräckligt med tid och resurser för att utveckla informations- och utbildningssatsningar.

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.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Informationen på webbsidan för gode män och förvaltare har förbättrats och innehåller nu vägledning inom område Våld i nära relation².

Verksamheten har till Kommunstyrelseförvaltningen strategiska planerare framfört önskemålet om att en introduktionsutbildning anordnas och att denna med fördel kan tas del av kommunens samtliga personalgrupper om den arrangeras digitalt. De strategiska planerarna meddelade att det under 2022 förhoppningsvis kan tas fram en sådan introduktionsutbildning. I diskussionen med de strategiska planerarna framfördes även behovet av en mer fördjupad utbildning med fördjupningsfrågor på ämnet kopplat till nämndens uppdrag, som ett nästa steg efter introduktionsutbildningen.

² Se länk [Våld i nära relationer, information och vägledning för ställföreträdare - God man \(orebro.se\)](https://www.orebro.se/om-orebro/trygghet-och-skydd/vard-i-nara-relationer-information-och-vaegledning-for-stallforetradare-god-man)

Aktiviteter som inte genomförts

Aktiviteten att identifiera på vilka sätt nämnden kan bidra till arbetet mot våld i nära relation har inte prioriterats, av samma anledning som nämnts tidigare i fråga om utrymme för utvecklingsarbete. Verksamhetschef gör bedömningen att utbildning för personal och nämndledamöter i ämnet och i synnerhet kopplat till nämndens uppdrag och målgrupp är grundläggande för att kunna ta nästa steg för att kunna bidra förebyggande i arbetet mot våld i nära relation. Möjligheterna till utbildning ökar när restriktionerna kopplade till Corona-pandemin tas bort och det återigen är möjligt att samlas till utbildning.

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**Kvaliteten inom vård och omsorg ska vara hög. För att nå dit är målet att bemanningen på vård- och omsorgsboenden ska öka och antal personal som en hemtjänsttagare möter ska minska.****KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL****Örebro ska vara narkotikafritt och konsumtionen av andra beroendeframkallande medel ska minska****KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL****Örebro kommun har en nollvision mot hemlöshet**

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

Inriktning/ar som nämnden omhändertagit inom målområdet:

Identifiera och komplettera insatser och utarbeta kommungemensamma strategier för ökad psykisk hälsa hos grupper med särskilt stor utsatthet av psykisk ohälsa.

Stärka arbetet mot våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck genom samverkan och utveckling av förebyggande och åtgärdande insatser.

4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet

4.4.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns boende- och livsmiljöer ska vara hälsosamma, trygga, säkra och skapa förutsättningar för jämlika uppväxtvillkor samt möjliggöra för kommunens 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 kommun ska präglas av platser som främjar skapande, rörelse, god folkhälsa och som stimulerar möten mellan människor

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.

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

Överförmyndarnämnden har inget åtagande under målområde 5 men bidrar till två av målen med redan etablerade arbetssätt, främst genom effekter av digitaliseringsarbetet.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Verksamheten gör vad den kan för att minska mängden papper och försändelser. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortfarande hanteras en mängd papper och fysisk post.

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 5	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Målvärde 2021
Mängden papper	130 499 kopior	108 607 kopior	113 500 kopior	Minska
Portokostnader	117 tkr	102 tkr	115 tkr	Minska
Kommentarer till indikatorernas utfall				
Mängden papper mäts i antalet papperskopior som skrivs ut på kansliet. Under perioden 2021-01-10-2022-01-12 uppgick antalet kopior till 113 500, vilket alltså är en ökning jämfört med 2020 men en minskning jämfört med 2019.				
Portokostnaderna uppgår 2021 års slut till 115 tkr. Den största delen av portokostnaderna består av rekommenderade försändelser. Försändelser har skickats med rekommenderat brev i lite högre utsträckning i år än tidigare år. Tidigare skickades känsligt material oftare på annat sätt än rekommenderat, vilket inte är tillräcklig säker hantering. Rekommenderade försändelser behövs för att kunna garantera rättssäkerheten. Vid utgången av 2020 var portokostnaderna lägre än i år, vilket inte motsvarar målvärdet. Å andra sidan bedöms mängden papper inte ha ökat i någon större utsträckning jämfört med tidigare. Mängden papper är nog ungefär den samma men det ökade antalet rekommenderade brev ökar portokostnaderna.				

4.5.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

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, digitala möten och att uppmana personal och ställföreträdare att undvika bilåkande om det är möjligt.

Nämnden ska följa utvecklingen genom att jämföra mängden papper samt portokostnaderna mellan åren. Portokostnaderna består till största delen av rekommenderade försändelser som i sig innebär en negativ klimatpåverkan

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska fortsätta öka tillförseln av ny förnybar energi, utveckla energieffektiviseringsåtgärder samt öka andelen förnybar energi som används, 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 väderhändelser och ett förändrat klimat

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

Inriktning/ar som nämnden omhändertagit inom målområdet:

Utveckla kommunens arbete med att uppmuntra och möjliggöra för en hållbar livsstil hos kommuninvånarna.

4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro

4.6.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 6

Nämnden har i verksamhetsplanen för 2021 ställt upp åtaganden under ett av målen inom målområde 6 *Hållbara och resurseffektiva Örebro*. I övrigt bidrar nämnden genom grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt. Att utveckla samverkan med andra aktörer, både inom och utanför kommunen, är ett sätt att arbeta nämndövergripande och kan leda till att de gemensamma resurserna används på ett bättre sätt. Under året har prognoserna varit mer tillförlitliga än tidigare, vilket är ett resultat av en förbättrad uppföljningsmodell och att årsräkningar har granskats klart i större utsträckning tidigare under året. Det finns behov av att utveckla uppföljningen och jämföra med andra överförmyndarverksamheter för att kunna utveckla verksamheten. Som nämnts tidigare finns det dock alltför knappa resurser till utveckling i förhållande till behov och önskemål.

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Uppskattad ärendehandledning av jurist. Medarbetarna har erbjudits att delta på SKRs utbildningar och på FSÖ studiedagar. Förändrad arvodessättning är positivt för att kunna rekrytera och behålla ställföreträdare. Nämnden har fått månadsvisa rapporter vilket gjort att det funnits bättre möjligheter att i ett tidigt skede uppfatta avvikelser som kan föranleda åtgärder. Utfallet vid årets slut ligger väldigt nära den prognos som lades vid delår 2. 	<ul style="list-style-type: none"> Behov finns av att fortsätta utveckla och bevaka arbetsmiljön. Behov av att fortsätta att utveckla uppföljningen och jämföra nyckeltal och verksamhet med andra jämförbara kommuner. Den negativa budgetavvikelsen har varit ofrånkomlig och har sina förklaringar. I och med ramförstärkning inför 2022 bedöms verksamheten kunna nå en budget i balans.

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Målvärde 2021
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	356	-258	-1 185	0
Kostnad för överförmyndarnämnd/ställföreträdarskap, i kronor (exkl arvoden)	7 255	7 776	7 880	I nivå
Genomsnittligt arvode per ställföreträdare (per person)	7 819	7 643	8 271	I nivå
Ställföreträdaruppdrag där arvode inte tas ut, andel (%)	38 %	37 %	9 %	I nivå
Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)	51/49	53/47	53/47	50/50
Antal granskade redovisningar	1 630	1 602	1 548	-
varav utan anmärkning	97 %	98 %	99 %	Öka
Kansliets HME-värde	62	58	62	Öka
Anställningstrygghetsindex	73,0	75,6	97,1	Öka
Korttidssjukfrånvaro (antal dagar i genomsnitt/anställd)	7,4	5,83	4,77	Minska

Kommentarer till indikatorernas utfall
Kostnad för nämnden per ställföreträdarskap har ökat. En stor förklaring till det är högre personalkostnader jämfört med tidigare år. Örebro har legat under eller i nivå med andra jämförbara kommuner; Västerås, Norrköping, Linköping och Helsingborg under de senaste 2 åren. Endast Jönköping ligger lägre av de jämförbara kommunerna. (Källa: www.kolada.se) Ökningen har även sin förklaring i ökade arvodesnivåer. Även det faktum att fler ställföreträdare 2021 valt att ta ut arvode jämfört med tidigare år påverkar nyckeltalet.
Det genomsnittliga arvodet har ökat under 2021. Inför 2021 antogs nya riktlinjer för arvoden för att öka möjligheterna till att behålla och rekrytera nya ställföreträdare. Före förändringen låg Örebro kommun lågt i förhållande till SKR:s rekommendationer och jämfört med jämförbara kommuner och i synnerhet grannkommunerna. En bedömning är att det 2021 har varit fler krävande ärenden än tidigare där ett högre arvode utbetalats.
Under 2021 har fler ställföreträdare jämfört med föregående år valt att ta ut arvode. Verksamheten vet inte vad detta beror på och kan vara något som behöver undersökas närmare och även jämföras med andra kommuner.
Andelen granskade årsräkningar utan anmärkning ligger fortsatt högt på 99 %, vilket är glädjande. Under granskningens gång har handläggare i många fall behövt kontakta ställföreträdare för att få förtydligande och kompletteringar, vilket innebär ett visst merjobb. Förhoppningsvis blir det dock ett slags lärande så att det vid nästkommande granskningstillfälle är mer kompletta årsräkningar.
HME står för ”hållbart medarbetarengagemang” och är ett index som Sveriges kommuner och Regioner (SKR) tagit fram. Det består av nio frågor som delas in i tre delområden; motivation, ledarskap och styrning. Dessa delområden påverkar förutsättningarna för medarbetarengagemanget. Varje år får personalen besvara en enkät och det samlade resultatet mynnar ut i ett HME-värde. Kansliets HME-värde har ökat något från 58 till 62, vilket är positivt men värdet är fortfarande alltför lågt, bedömer verksamhetschefen. Örebro kommuns genomsnittliga HME-värde ligger på 80.
Anställningstrygghetsindex har ökat från 75,6 under 2020 till 97,1 år 2021. Största anledningen till detta är att nämnden inte längre har någon timavlönad personal.
Korttidssjukfrånvaron uppgår i snitt till 4,77 dagar per anställd under år 2021. Det kan jämföras med 5,83 för 2020, respektive 7,4 dagar 2019. Trots Coronapandemin har det alltså blivit en minskning av korttidssjukfrånvaron och denna har hållit i sig sedan 2018 då den låg på i snitt 8,56 dagar per anställd. Det är glädjande att korttidssjukfrånvaron minskar, 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. Eftersom pandemin har inneburit en hel del distansarbete där det till skillnad mot före pandemin är möjligt att genomföra arbetet hemifrån, kan det vara så att personal har trots (lättare) sjukdom har arbetat. Pandemin kan således ha inneburit en viss ”sjuknärvaro”, när personal arbetar hemma med förkylningssymtom/lättare sjukdom.

4.6.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Nämnder och styrelser i kommunen ska säkerställa hög budgetföljsamhet

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 målen genom ordinarie arbete i grunduppdrag och redan etablerade arbetssätt. Under 2020 togs en modell fram för att följa verksamheten med syftet att lägga budget, kvalitetssäkra uppföljningar och göra prognoser med bättre träffsäkerhet. Arbetet behöver fortsätta med att utveckla analyserna.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Arbetet med att granska årsräkningar och sätta arvoden har löpt på väl under året. Under 2021 prioriterades att granska de årsräkningar för huvudmän vars ställföreträdare begär arvode, före de där ställföreträdaren avsäger sig arvode.

Nämnden har fått månadsvisa rapporter med syftet att hålla nämnden informerad om nuläget och redovisa information som kan hjälpa verksamheten att så tidigt som möjligt uppfatta avvikelser som kan föranleda åtgärder. Utfallet vid årets slut ligger väldigt nära den prognos som lades vid delårsrapport 2 i september.

Inför 2021 antogs nya riktlinjer för arvodering av ställföreträdare. En förändrad arvodessättning är nödvändig för att kunna vara en attraktiv uppdragsgivare så att möjligheterna ökar till att behålla befintliga och rekrytera nya ställföreträdare. Arvodessättningen innebär på kort sikt ökade kostnader för nämnden, men bidrar långsiktigt till en mer hållbar verksamhet och ekonomi med färre byten av ställföreträdare, vilket också är positivt för arbetsmängden.

Aktiviteter som ännu inte genomförts

Överförmyndarverksamheten behöver fortsätta att utveckla uppföljningen och jämföra nyckeltal och verksamhet med andra jämförbara kommuner.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska arbeta nämndövergripande 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. Överförmyndarnämnden ska också undersöka i vilka processer och i vilka kommunala sammanhang det är möjligt och rimligt att utveckla samverkan, kring målgrupperna som är aktuella för Överförmyndarnämnden.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Med hänsyn taget till pandemin har REMO-arbetet inte kunnat genomföra några aktiviteter som innebär fysiska möten. Man har istället försökt synas så gott det går via sociala medier, traditionella och via reklam i radio och på bussar.

Aktiviteter som ännu inte genomförts

Överförmyndarverksamheten behöver fortsätta att utveckla uppföljningen och jämföra nyckeltal och verksamhet med andra jämförbara kommuner. Även ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte med andra kommuners överförmyndare är önskvärt.

Det är ett åtagande (under ett annat målområde) att identifiera i vilka sammanhang det är möjligt och rimligt att utveckla samverkan med andra verksamheter. Detta är ett sätt att arbeta nämndövergripande för att nå högsta möjliga resursnytta. Det har dock inte kunnat prioriteras, av samma anledning som nämnts tidigare i fråga om utrymme för utveckling. Dialog inleddes med programnämndens myndighetsutövande verksamheter under 2020, men även hos dessa har det varit svårt att få tiden att räcka till för att utveckla samverkan, och den påbörjade dialogen har avstannat.

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.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

Nämndens åtagande: Det finns utmaningar i personalens arbetsmiljö och under 2020 har det varit en relativt hög personalomsättning i förhållande till storleken på arbetsgruppen. Det pågår ett arbete med att förbättra arbetsmiljön. Detta behöver fortsätta och nämnden behöver prioritera åtgärder för kompetensutveckling och arbetsmiljö. Överförmyndarnämnden har hos programnämnden anhållit om utökad budgetram för att kunna utöka antalet tillsvidareanställda. Utökningen är nödvändig och har därför redan genomförts inför 2021, för att kunna minska arbetsbelastningen och därmed öka möjligheterna till en bättre arbetsmiljö.

Påbörjade eller genomförda aktiviteter för att nå utveckling

Detta arbete med att förbättra arbetsmiljön har fortsatt under 2021 vilket inneburit att riskanalyser fortsatt med konkretiserad plan och uppföljning. I juni avslutade Arbetsmiljöverket sitt tillsynsärende men kommer att göra en uppföljning längre fram av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Nämnden fick en utökad budgetram och har med den kunnat utöka antalet tillsvidareanställda till 15,0 årsarbetare. En kontinuitet i personalgruppen genom tillsvidareanställningar ökar möjligheterna till en ekonomi i balans. Under våren 2021 utökades personalstaten med 1,0 visstidsanställning under 6 månader under granskningsperioden av årsräkningar. Denna kostnad samt övertidskostnader på kansliet har inte rymts inom budget. Inför 2022 har kansliets budget förstärkts med 600 tkr för att öka bemanningen med 1,0 årsarbetare. Med denna budgetförstärkning förväntas kansliet ha en budget i balans kommande år då övertidskostnader inte ska vara nödvändiga. Det förbättrar även arbetsmiljön för handläggarna på kansliet då arbetsbelastningen minskar och förutsättningarna för att bli klara med granskningarna i tid blir bättre.

Under 2021 har antalet träffar som verksamheten har med juristkonsult utökats, vilket är ett uppskattat stöd i handläggningen. Medarbetarna ha också erbjudits utbildningar som SKR anordnar och har erbjudits att delta på de studiedagar som FSÖ, Föreningen Sveriges överförmyndare, anordnar.

Aktiviteter som ännu inte genomförts

Verksamheten har behov av att genomföra utbildning för personalen gällande våld i nära relation. Detta har dock behövt prioriteras ned under 2020 och 2021.

5 Analysunderlag – ekonomi.

5.1 Enheternas ekonomiska resultat

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 följt av personalkostnader på kansliet.

Överförmyndarnämnd 2020	16 180
Kommunikatör i beredskap	-14
Löneöverhäng, jan-mars 2021	54
Utökning, tjänster	1 200
Office 365	-36
Indexuppräknig, arvoden	112
Löneöversyn 2021	162
Ram 2021	17 658
Belopp i tusentals kronor (tkr)	

Överförmyndarnämndens totala budgetram för 2021 är 17 658 tkr och specificeras i tabellen ovan. Förändringen i budgetram mellan år 2020 och 2021 förklaras främst av lönekompensation på kansliet, indexuppräknig av arvodeskostnader samt utökning av två tjänster till kansliet. 2020 finansierades två tjänster inom digitaliseringsprojektet av projektmedel, detta projekt är sedan 2020-12-31 avslutat.

REN	Utfall 2020	Budget 2020	Utfall 2021	Budget 2021	Budget- avvikelse
Nämnd	-376	-385	-338	-386	48
Kansli	-8 938	-8 843	-10 931	-10 576	-355
Ställföreträdare	-6 798	-7 082	-7 451	-6 544	-907
Ställföreträdare Ens. barn	105	218	0	0	0
Digitalisering Överförmyndarnä	-288	64	0	0	0
REMO	-144	-152	-123	-152	29
	-16 438	-16 180	-18 843	-17 658	-1 185

Belopp i tusentals kronor (tkr)

Överförmyndarnämnden redovisar för året ett negativt ekonomiskt resultat med 1 185 tkr. Det motsvarar ett underskott på 6,7 % av den totalt tilldelade budgetramen. Det finns två primära orsaker till det redovisade underskottet för 2021. Dels handlar det om personalkostnader på kansliet dels ökade nettoarvodeskostnader för ställföreträdare.

I enlighet med den uppföljningsmodell som togs fram under 2020 har månadsvisa rapporter redovisats för nämnden med syftet att ge information som håller nämnden informerad om nuläget och som kan hjälpa verksamheten att så tidigt som möjligt

uppfatta avvikelser som kan föranleda åtgärder. Prognosen som lämnades vid delår 2 visade på ett underskott mot budget på 1 258 tkr. Med anledning av det prognostiserade underskottet vid delår 2 äskade nämnden om ökade budgetmedel till Programnämnd social välfärd inför 2022 som en åtgärd för att nå en budget i balans.

Nämndens resultat

Kontogrupp	Utfall 2020	Budget 2020	Utfall 2021	Budget 2021	Budget- avvikelse
Personalkostnader	-335	-308	-304	-325	21
Övriga kostnader	-41	-77	-34	-61	27
	-376	-385	-338	-386	48
Belopp i tusentals kronor (tkr)					

Nämndens egna resultat innebär en positiv budgetavvikelse på sammanlagt 48 tkr. Utifrån att det 2020 var ett extra nämndsammanträde utöver de ordinarie budgeterade det även för detta 2021. Då något extra sammanträde aldrig ägde rum under året redovisar nämnden ett överskott på 21 tkr på raden för personalkostnader. Den andra anledningen till överskottet är uteblivna utbildningsinsatser kopplat till den pågående covid-19 pandemin.

Kansliets resultat

KONTOGRUPP	2020 Bokslut	2021 Bokslut	2021 Budget	2021 Budgetavvikelse
Intäkter	348	134	6	128
Inköp tillg o vhet samt bidrag	-24	-64	-18	-46
Personalkostnader	-8 039	-9 951	-9 497	-454
Lokalhyror	-390	-373	-366	-7
Entrpr,fastighetskostn, övr. m	-234	-229	-238	9
Övriga kostnader	-599	-448	-463	15
	-8 938	-10 931	-10 576	-355
Belopp i tusentals kronor (tkr)				

Kansliet visar för 2021 en negativ avvikelse mot budget på 355 tkr. Intäktssidan visar ett överskott mot budget på 128 tkr. Denna avvikelse består av statlig ersättning för ökade sjuklönekostnader januari-september, 75 tkr, kopplade till den pågående covid-19 pandemin samt 54 tkr för kostnadsersättning för flyktingar som var budgeterade på kostnadsstället för ställföreträdare.

Personalkostnaderna avviker negativt mot budget på sammanlagt 454 tkr. Förklaringen till detta är en överanställning med 1,0 visstidsanställning under 6 månader under granskningsperioden av årsräkningar. Denna kostnad samt overtidskostnader på kansliet ryms inte i budget men har bedömts vara nödvändiga för att hinna med granskningarna i rimlig tid samt för att förebygga arbetsmiljöproblem.

Ställföreträdare resultat

KONTOGRUPP	2020 Bokslut	2021 Bokslut	2021 Budget	Budget- avvikelse
Intäkter	6 450	7 337	6 805	532
Inköp tillg o vhet samt bidrag	-85	-80	-50	-30
Personalkostnader	-12 970	-14 597	-13 244	-1 353
Entrpr,fastighetskostn, övr. m	0	-28	0	-28
Övriga kostnader	-193	-83	-55	-28
	-6 798	-7 451	-6 544	-907

Resultatet för ställföreträdare avviker negativt mot budget på totalt 907 tkr. Under 2021 så har Överförmyndarnämnden avskrivit osäkra kundfordringar till ett värde av 58 tkr. Detta för att följa god redovisningssed samt kommunens riktlinjer. Betalkravet på den enskilde ligger kvar men fakturorna avregistreras ur ekonomisystemet. Detta bokförs sedan som en kostnad under rubriken ”övriga kostnader”. Kostnaden till Optio, en privat förvaltarenhet, uppgår till 74 tkr för 2021 där Överförmyndarnämnden i dagsläget har två ärenden.

Nettokostnadsutveckling	Utfall 2020	Utfall 2021	Budget 2021	Budgetavvikelse	Förbrukning % utfall 2020
Ställföreträdare	6 535	7 367	6 694	-673	113%
Belopp i tusentals kronor (tkr)					

Avvikelsen för nettoarvodeskostnader (arvodeskostnader minus intäkterna från huvudmännen) uppgår till 673 tkr i jämförelse med budget. 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. En bedömning är att det 2021 har varit fler krävande ärenden än tidigare där ett högre arvode utbetalats. Det har även visat sig att en mindre andel av ställföreträdarna valde att avstå sitt arvode än tidigare, 9 % för 2021 jämfört med 37 % för 2020. Dessa två faktorer är kostnadsdrivande avseende arvodeskostnader för ställföreträdare. Det är lika stor andel av huvudmännen som betalar arvodeskostnaderna som tidigare år, 53 % men då arvodeskostnaderna ökat har även intäkterna från huvudmännen ökat. Hur stora arvodeskostnaderna kommer att bli går inte att veta i förväg och inte heller huruvida det är kommunen eller huvudmannen som betalar arvodet. Detta framkommer först vid granskningen av årsräkningar. Det är viktigt att vara attraktiv i jämförelse med andra kommuner, och då främst de närliggande kommunerna, för att inte tappa i konkurrenskraft och en viktig del i detta är arvodesriktlinjerna.

Mått	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ställföreträdarskap där arvode inte tas ut, antal	435	308	641	710	708	186
Ställföreträdarskap där arvode inte tas ut, andel (%)	21%	16%	34%	38%	37%	9%

Ärendebalans ställföreträdare

Vid årsskiftet 2020/2021 var den 14 ensamkommande barn som hade god man, dessa har fortsatt minska i antal och den sista december 2021 är det 7 aktiva ärenden. Det totala antalet huvudmän har ökat under 2021 jämfört med 2020. Vid ingången till 2021 var det totala antalet huvudmän 1916 st för att vid årets slut ökat till 2005 st. Ökningen har varit relativt konstant från juni månad och framåt.

Ärenden som avskrivs ligger på en lägre nivå än 2020, totalt har 37 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 2020 uppgick till 76 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, myndighetsutövande verksamheter under Socialnämnden samt Förvaltningen för funktionsstöd för att söka, hitta och behålla uppdragstagare. Programnämnd Social välfärd finansierar verksamheten genom att ge Överförmyndarnämnden ett ramanslag om 152 tkr. Under 2021 har 123 tkr nyttjats.

Planeringsreserv

Det ekonomiska läget för Överförmyndarensnämnden tillät inte någon planeringsreserv för 2021. Således har inga medel nyttjats.

Effekter av coronapandemin

Bedömningen är att Coronapandemin inte har haft några direkt negativa ekonomiska konsekvenser för Överförmyndarnämnden under 2021. Medel avsedda för fortbildning för nämndens ledamöter som inte har nyttjats, samt en erhållen intäkt för sjukfrånvaro innebär att den uppskattade ekonomiska konsekvensen av pandemin under 2021 är en positiv avvikelse på ca 100tkr.

Effekter av coronapandemin, belopp i miljoner kronor	Prognos x helårseffekt	*) varav strukturell påverkan	**) varav skyddsutrustning
Överförmyndarnämnden	+0,1	0	0

*) Effekter på ekonomin av strukturell karaktär tex volymförändringar – ökning eller minskning av volymer), och eller förändrad verksamhet

**) merkostnad över normal nivå gällande skyddsutrustning

Effektivisering

Vid delår 2 prognostiserades för Överförmyndarnämnden ett budgetunderskott på drygt 1,2 mkr. Med anledning av detta valde nämnden att äska ökade budgetmedel inför 2022 till Programnämnd social välfärd dels för utökning av en tjänst på kansliet samt för ökade nettoarvodeskostnader. Med anledning av ovan utökas Överförmyndarnämndens budgetram med 1630 tkr till 2022. Inför 2021 fanns inga riktade effektiviseringskrav mot Överförmyndarnämnden och med den ökade budgetramen bedöms nämnden ha en budget i balans 2022.

5.2 Intäkts- och kostnadsutveckling

Totalt levererar Överförmyndarnämnden en negativ budgetavvikelse på ca 1,2 mkr. Det innebär att förbrukningen har varit 107 % av årets tilldelade budgetram.

KONTOGRUPP	Utfall 2020	Utfall 2021	Budget 2021	Förbrukning % budget 2021	Förbrukning % utfall 2020
Intäkter	7 966	7 470	6 811	110%	94%
Personalkostnader	-22 685	-24 852	-23 066	108%	110%
Övriga kostnader	-1 719	-1 462	-1 403	104%	85%
	-16 438	-18 843	-17 658	107%	115%
Belopp i tusentals kronor (tkr)					

Intäktsutveckling

I jämförelse med 2020 har intäkterna minskat och detta beror på att det digitaliseringsprojekt som tidigare fanns inom Överförmyndarnämnden finansierades av interna intäkter, drygt 1 mkr 2020. Intäkterna, som till allra största del består av fakturerade arvoden till huvudmännen, överstiger budget med 10 %. Anledningen till detta är att arvodeskostnaderna har ökat medan andelen huvudmän som betalar arvodet är densamma som föregående år. I jämförelse med budget har Överförmyndarnämnden fått statsbidrag med anledning av ökade sjuklönekostnader kopplade till covid-19 pandemin på 75 tkr. Kostnadsersättning för nyanlända har minskat i takt med att antalet nyanlända med behov av god man minskat under året. Övriga intäkter minskar i jämförelse med föregående år och det beror på att under 2020 nyttjades projektmedel för prestationsersättning avseende psykisk ohälsa på 180 tkr.

Intäkter	Helår 2020	Helår 2021	diff
Statsbidrag sjuklöner Covid-19	91	75	-16
Kostnadsersättning, flyktingar	180	136	-44
Intäkt huvudmän	6 435	7 229	794
Övriga intäkter	199	30	-169
Digitaliseringsprojektet	1 060		-1 060
Summa	7 965	7 470	-495
Belopp i tusentals kronor (tkr)			

Kostnadsutveckling

De ökade intäkterna avseende fakturerade arvoden avspeglar sig även på personalkostnaderna där arvoden till ställföreträdare syns. De ökade arvodeskostnaderna men även överanställning samt övertidskostnader på kansliet gör att förbrukningen mot budget uppgår till 108 %.

Personalkostnadsökningen på 10 % jämfört med 2020 har flera förklaringar. Nämndens kostnader minskar då det 2020 var ett extra nämndsammanträde vilket det inte var 2021. Kansliets personalkostnader ökar med 24 %. Budgetmedel har tillförts med 1,2 mkr samtidigt som digitaliseringsprojektet avslutades. Det har utöver budget även varit en överanställning på kansliet under 6 månader samt övertidskostnader som inte ryms i budget. Arvodeskostnaden för ställföreträdare har ökat kraftigt och anledningarna till detta är att färre ställföreträdare valt att avstå arvode än tidigare samt att det bedöms vara flera tyngre ärenden nu än tidigare som genererar ett högre arvode. En del av den ökade arvodeskostnaden finansieras genom ökade intäkter från huvudmännen medan resterande del bidrar till den sammantagna budgetavvikelsen på 1,2 mkr.

Personalkostnader	Utfall 2020	Utfall 2021	Förbrukning % utfall 2020
Nämnd	335	304	91%
Kansliet	8 039	9 951	124%
Ställföreträdare	12 970	14 597	113%
Digitaliseringsprojekt	1 341		0%
	22 685	24 852	110%
Belopp i tusentals kronor (tkr)			

Nettokostnadsutveckling	Utfall 2020	Utfall 2021	Budget 2021	Nettokostnadsutveckling	Förbrukning % utfall 2020
Ställföreträdare	6 535	7 367	6 694	832	113%
Belopp i tusentals kronor (tkr)					

Nettokostnadsutvecklingen för ställföreträdare har ökat med 832 tkr vilket innebär en 13 % ökning jämfört med 2020.

För övriga kostnader är förbrukning 104 % av budget. Övriga kostnader som avviker mot budget är bland annat porto med 37 tkr och kundförluster med 58 tkr. Anledningen till att övriga kostnader minskar jämfört med 2020 är att under 2020 hade Överförmyndarnämnden kostnader för inhyrd personal på knappt 300 tkr vilket inte är fallet 2021.

5.3 Investeringar

Investeringar – inventarier

Överförmyndarnämnden har tilldelats 70 tkr i investeringsmedel för inventarier till kansliet. Inga medel nyttjades under året. Överförmyndarnämnden har sedan tidigare inga avskrivningskostnader.

6. Fem år i sammandrag

Fem år i sammandrag	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
Verksamhet³					
Antal unika personer som är ställföreträdare, totalt⁴	1 730	1 641	1 576	1 569	1 603
varav andel kvinnor	58 %	59 %	58 %	59 %	58 %
varav andel män	42 %	41 %	42 %	41 %	42 %
Antal gode män	799	755	754	737	736
varav andel kvinnor	60%	62%	62%	62%	61 %
varav andel män	40%	38%	38%	38%	39 %
varav gode män för samma person och akt (Förvaltare enl FB 11:7/God man enl FB 11:4)	29	22	31	33	42
varav gode män för ensamkommande barn enl lag 2005:429	79	25	16	14	7
Antal förvaltare	127	125	125	114	127
varav andel kvinnor	47%	54%	52%	50%	50 %
varav andel män	53%	46%	48%	50%	50 %
varav förvaltare för samma person och akt (Förvaltare enl FB 11:7/God man enl FB 11:4)	23	25	30	34	44
Antal förmyndare	672	666	705	729	758
varav andel kvinnor	57%	56%	56%	56%	56 %
varav andel män	43%	44%	44%	44%	44 %
Antal särskilt förordnad vårdnadshavare	82	76	67	60	67
varav andel kvinnor	63%	63%	63%	62%	60 %
varav andel män	37%	37%	37%	38%	40 %
Antal ställföreträdarskap, totalt	2 235	2 175	2 224	2 295	2 418
varav godmanskap	1 188	1 133	1 132	1 171	1 235
varav förvaltarskap	182	182	191	197	200
varav särskilt förordnade vårdnadshavare	72	71	77	68	79
varav förmyndarskap	790	785	821	854	896
varav övriga ställföreträdarskap	3	4	3	5	8
Antal ställföreträdarskap/ställföreträdare	1,29	1,33	1,41	1,46	1,51
Antal begäran om entledigande under året	iu	iu	136	138	146
varav entledigande beslutades inom tre månader (%)	iu	iu	49%	17 %	19 %

³ Summan av antal gode män, förvaltare, förmyndare osv är större än antalet unika personer som är ställföreträdare, vilka ofta har fler uppdrag

⁴ 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. Nyckeltalet tas ut från verksamhetssystemet och avser den uppgift som lämnas till länsstyrelsen för perioden 1/1 2021 – 31/12 2021.

Fem år i sammandrag	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021
Antal huvudmän, totalt⁵	1 976	1 899	1 893	1 916	2 005
varav andel kvinnor	45%	44%	44%	44%	45 %
varav andel män	55%	56%	56%	56%	55 %
med god man	1 078	1 056	1 053	1 093	1 138
med förvaltare	176	169	164	157	153
med förmyndare	333	419	531	536	551
med särskilt förordnad vårdnadshavare	72	68	67	49	55
med övrigt ställföreträderskap	317	187	78	81	108
Antal huvudmän exkl omyndiga	1 234	1 244	1 245	1 300	1 367
varav andel kvinnor	45%	45%	45%	44%	45 %
varav andel män	55%	55%	55%	56%	55 %
Antal ställföreträderskap/huvudman	1,13	1,15	1,17	1,20	1,21
Antal ställföreträdare/huvudman	0,88	0,86	0,83	0,82	0,80
Ekonomi					
Antal granskade redovisningar⁶	1 542	1 645	1 630	1 602	1 548
andel utan anmärkning	97%	97%	97%	98%	99 %
Ekonomisk ramavvikelse, tkr	927	1 047	356	-258	-1 185
Kostnad för överförmyndarnämnd/ ställföreträderskap (exkl arvoden för stf)	7 037	8 490	7 255	7 776	7 880
Genomsnittligt arvode per ställföreträdare (per person)⁷	9 007	7 593	7 819	7 643	8 271
Genomsnittligt arvode per ställföreträderskap (per uppdrag)⁸	7 886	6 561	6 510	6 259	5 483
Kostnadsfördelning av arvoden - huvudmäns andel/kommunens andel (%)	35/65	48/52	51/49	53/47	53/47
Anställda					
Antal tjänster i årsarbetstid	14,2	14,0	16,0	15,2	17,0
Antal tillsvidareanställda, årsarbetare	8	8	11	12	16
varav antal kvinnor	6	6	10	12	15
varav antal män	2	2	1	0	1
Antal visstidsanställda, årsarbetare	5	6	5	3,2	1
varav antal kvinnor	5	6	3	1	1
varav antal män	0	0	2	2,2	0
Antal timavlönade, årsarbetare	1,20	1,20	1,40	0,10	0,0

⁵ En huvudman kan ha fler anordnanden och ställföreträdare

⁶ Nyckeltalet tas ut från verksamhetssystemet och avser den uppgift som lämnas till länsstyrelsen för perioden 1/1 2021 – 31/12 2021. Mätproblem har gjort att det i tidigare redovisningar uppgetts felaktiga nyckeltal. Korrigeringar har gjorts för tidigare år i denna tabell.

⁷ Beräknat på antal ställföreträdare respektive ställföreträderskap den 31 dec

⁸ Beräknat på antal ställföreträdare respektive ställföreträderskap den 31 dec

Befolkning	2017	2018	2019	2020	2021
Totalt antal invånare, Örebro kommun	150 192	153 367	155 696	156 361	156 965⁹
varav antal kvinnor	75 829	77 360	78 468	78 771	79 095
varav antal män	74 363	76 007	77 228	77 590	77 870

⁹ Siffran togs fram från FB Webb 2022-01-14 och får ses som en preliminär siffra för 2021.

8. Bilagor

Resultatrapport Överförmyndarnämnden 2021

Överförmyndarnämnden REN/ Kostnadsslag	Bokslut 2020	Budget 2021	Utfall 2021 jan- dec	Bud- Utfall	Utf/Bu	Kommentar
670001 Nämnd						
Personalkostnader	-335	-325	-304	21	93,5%	Arvoden nämndledamöter.
Utbildning	0	0	0	0		
Övriga kostnader	-41	-61	-34	27	55,4%	Kostnader för Ipads och utbildningar
Summa	-376	-386	-338	48	87,5%	Summa nämndens kostnader
670002 Kansli						
Intäkter	72	0	54	54		Statsbidrag ensamkommande barn och anvisningsschablon.
Övriga intäkter	276	6	79	73		Personalens kaffeavdrag. Statsbidrag sjuklöner
Personalkostnader	-8 039	-9 497	-9 951	-454	104,8%	Kansliet personal
Lokalhyror	-390	-366	-373	-7	101,9%	Kostnad för jan-dec
Utbildning	-1	0	-20	-20		
Övriga kostnader	-856	-719	-722	-3	100,4%	Kostnader för Porto och Wärna Go
Summa	-8 938	-10 576	-10 931	-355	103,4%	Summa kansliets kostnader
670006 - 10D18025 Digitalisering						
Intäkter	0	0	0	0		
Personalkostnader	-207	0	0	0		
Utbildning	0	0	0	0		
Övriga kostnader	0	0	0	0		
Summa	-207	0	0	0		Summa digitaliseringskostnader
670003 Ställföreträdare						
Intäkter	6 435	6 550	7 230	680	110,4%	Intäkt från huvudmän.
Intäkter statsbidrag	108	255	82	-173	32,0%	Nya statsbidrag, nya ärenden 2020, 9,6 tkr per barn.
Övriga intäkter	14	0	25	25		
Arvode	-12 086	-13 244	-13 661	-417	103,1%	Arvodkostnader till ställföreträdare
Omkostnadsersättning	-884	0	-936	-936		
Resor och språktolk	0	0	-3	-3		
Övriga kostnader	-281	-105	-188	-83	179,3%	Kostnader för Optio
Summa	-6 694	-6 544	-7 451	-907	113,9%	Summa arvodeskostnad
670008 REMO						
Intäkter	0	0	0	0		Söka, hitta och behålla uppdragstagare.
Kostnader	-144	-152	-123	29	81,0%	Finansiering genom ramanslag 2021.
Summa	-144	-152	-123	29	81,0%	Summa REMO
670010 Planeringsreserv	0	0	0	0		Summa Planeringsreserv
Totalt	-16 358	-17 658	-18 843	-1 185	106,7%	Totalt