

Södertörns överförmyndarnämnd

Årsredovisning 2020

## Innehåll

|  |   |
|--|---|
| Sammanfattning.....                                    | 3 |
| Viktiga händelser.....                                 | 3 |
| Ansvarsområde.....                                     | 3 |
| Mål och Indikatorer.....                               | 3 |
| Målområde 1- Välmående kommuninvånare.....             | 4 |
| 1. Stöd och omsorg som ger mervärde för individen..... | 4 |
| Målområde 4 - Effektivitet, kvalitet och service.....  | 5 |
| 10. Ordning och reda på ekonomin.....                  | 5 |
| 11. Hög kvalitet i kommunens tjänster.....             | 6 |
| 12. Attraktiv arbetsgivare.....                        | 7 |
| Ekonomi.....   | 8 |
| Framtiden.....   | 9 |

## Sammanfattning

Södertörns överförmyndarnämnd ansvarar, med stöd av föräldrabalkens regler, för tillsyn och handläggning av ärenden avseende förmyndarskap, godmanskap och förvaltarskap. Överförmyndarnämnden ska genom sin tillsyn säkerställa att de som har förordnad god man/förvaltare eller är underåriga inte lider rättsförlust.

En grundläggande förutsättning för att uppfylla tillsynskravet är att granskningen av ställföreträdarnas årliga redovisningshandlingar sker korrekt och i rätt tid. Målet för granskningen 2020 var att 75 % av alla årsräkningar skulle ha granskats för den 1 juli och 99 % före den 1 november. Utfallet blev 76,3 % respektive 98,3 %. Fram till den 1 juni var tempot i granskningen var högre än något föregående år. Därefter har takten sjunkit något vilket sannolikt har att göra med effektivitetsförluster orsakade av restriktioner i möjligheten att arbeta på kontoret på grund av Covid-19. Med hänsyn till de anpassningar verksamheten gjort för att minska spridning av Covid-19 får utfallet ändå anses som relativt bra.

Nämndens budgetram var 29 042 tkr. Utfallet för året blev 29 057 tkr. Nämndens nettoresultat är noll, då resultatet balanseras över till 2020. Verksamhetens underliggande resultat är +1 942 tkr. Avvikelsen beror till viss del på att antalet ensamkommande barn minskar snabbare än förväntat vilket medför en lägre kostnad jämfört med budget. Minskningen beror på att barnen blivit myndiga eller uppskrivits i ålder samt att färre ensamkommande barn än förväntat kommit till Sverige och därmed till Södertörns överförmyndarnämnd.

Även personalkostnader har varit lägre än budget vilket beror på att flera medarbetare har valt att vara delvis föräldralediga vilket minskat lönekostnaderna samt att planerad föräldraledighet har påbörjats flera månader tidigare än planerat.

Verksamhetens övriga kostnader har varit något högre än budget vilket orsakas av licenskostnader för överförmyndarnämndens nya verksamhetssystem.

Sjukfrånvaron under 2020 var 3,06 %. Förutom en längre sjukskrivning, vilket drivit upp den totala sjukfrånvaron, ligger övriga 18 medarbetare på 1,99 % i sjukfrånvaro.

## Viktiga händelser

Ett nytt ärendehanteringssystem har upphandlats under 2020. Anpassning och testning av systemet har genomförts under hösten 2020 samtidigt som ett arbete med att ta fram e-tjänster pågått.

## Ansvarsområde

Södertörns överförmyndarnämnd ansvarar, med stöd av föräldrabalkens regler, för tillsyn och handläggning av ärenden avseende förmyndarskap, godmanskap och förvaltarskap. Överförmyndarnämnden ska genom sin tillsyn säkerställa att de som har förordnad god man/förvaltare eller är underåriga inte lider rättsförlust.

Överförmyndarnämndens verksamhet styrs av lag. Tillämpliga bestämmelser är bland annat föräldrabalken (1949:381), förmyndarskapsförordningen (1995:379), lagen (2005:429) om god man för ensamkommande barn och förvaltningslagen (1986:223).

## Mål och Indikatorer

Måluppfyllelsen har bedömts med utgångspunkt i resultaten av de indikatorer som har följts upp.

# Målområde 1- Välmående kommuninvånare

## 1. Stöd och omsorg som ger mervärde för individen

### 1.1 Erbjudna snabb och korrekt service till ställföreträdare och nöjda huvudmän

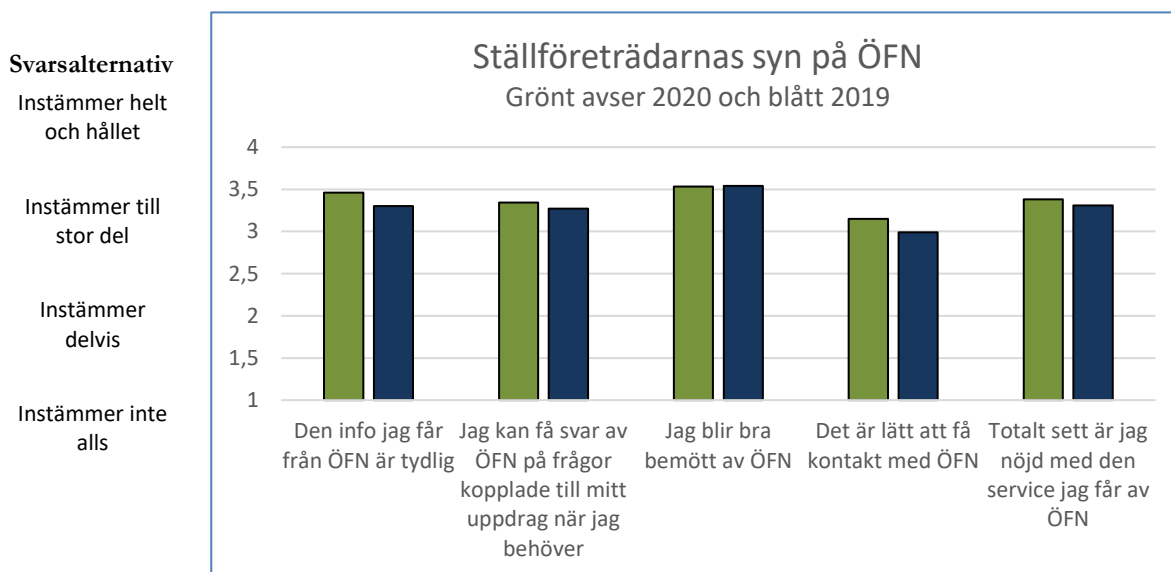
Överförmyndarnämnden eftersträvar att ha hög tillgänglighet och erbjuda bra service. Det övergripande målet med överförmyndarnämndens verksamhet är att huvudmännen ska möta ställföreträdare som förmår ta tillvara deras intressen på ett korrekt sätt. På motsvarande sätt ska ställföreträdarna uppfatta den service och de kontakter de har med överförmyndarnämnden som snabb, korrekt och rättssäker.

Status: Uppfyllt

#### Kommentar

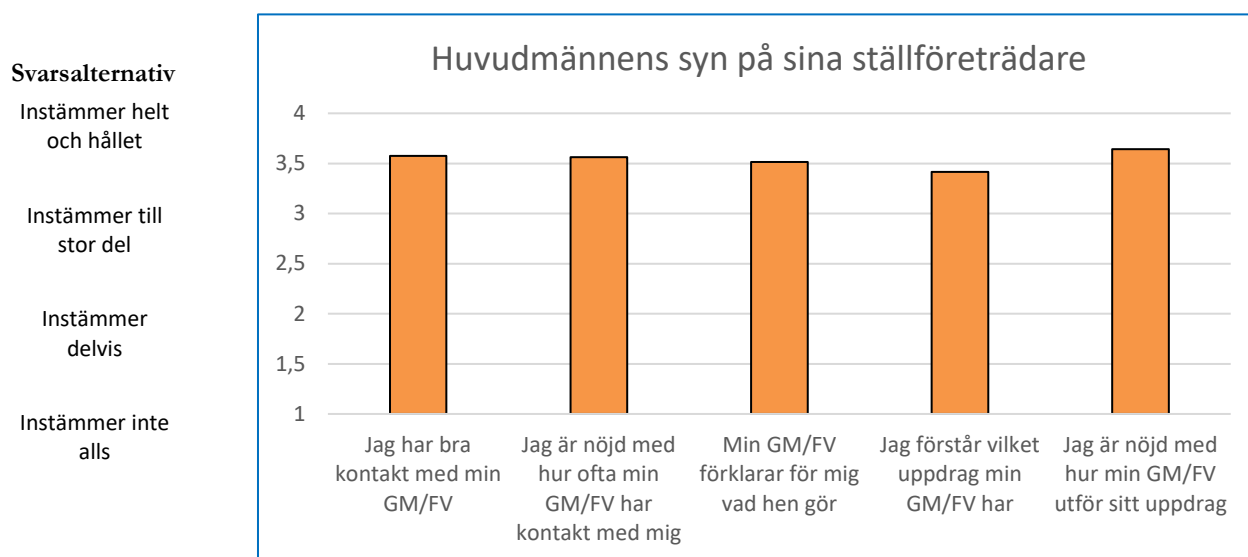
En enkät till ställföreträdare har skickats ut under hösten 2020. Enkäten besvarades 255 ställföreträdare. Fem frågor kopplar till hur nöjda ställföreträdarna är med överförmyndarnämndens tillgänglighet och service. Genomsnittet av svaren visar att ställföreträdarna generellt är nöjda med den service överförmyndarnämnden levererar. Svaren visar att ställföreträdarna är särskilt nöjda med överförmyndarnämndens bemötande och minst nöjda med hur lätt det är att få kontakt med överförmyndarnämnden. Svaren går från värde 1 som motsvarar svaret ”Instämmer inte alls” till 4 som motsvarar svaret ”Instämmer helt och hållet” visas i tabell 1. Samtliga värden utom ett gått upp jämfört med föregående års enkät.

Tabell 1



Ytterligare en enkät har under hösten 2020 skickats ut till huvudmän. Enkäten besvarades av 262 huvudmän. Fem frågor kopplar till hur nöjda huvudmännen är med sina ställföreträdare. I tabell 2 benämns ställföreträdarna GM/FV vilket står för gode män och förvaltare. Genomsnittet av svaren visar att huvudmännen generellt är nöjda med sina ställföreträdare. Jämför man tabell 1 och 2 kan man dra slutsatsen att huvudmännen är något mer nöjda med sina ställföreträdare än ställföreträdarna är med överförmyndarnämnden. Det omvända hade varit sämre. Svartalternativen har samma skala som i tabell 1.

Tabell 2



## Ny webbsida

Under 2020 har överförmyndarnämnden lanserat en ny webbsida med ett modernare och mer lättnavigerat gränssnitt. Den nya tekniska plattformen gör det möjligt att komma åt innehållet via mobiltelefon och läsplattor vilket inte varit fullt möjligt på den tidigare plattformen. Innehållsmässigt är målet att texterna ska bli språkligt bättre, det vill säga enkla, begripliga och anpassade till läsaren.

## Målområde 4 - Effektivitet, kvalitet och service

### Kommentar

Målområdet omfattar tre mål; ordning och reda på ekonomi, hög kvalitet i kommunens tjänster och en attraktiv arbetsgivare.

### 10. Ordning och reda på ekonomin

Nämnden ska bedriva verksamheten så effektivt som möjligt och leverera högsta möjliga kvalitet per skattekrona. Större avvikelser i överförmyndarnämndens utfall är normalt kopplade till variationer i antalet ensamkommande barn och barnens rättsliga status. Orsaken till variationen ligger utanför överförmyndarnämndens kontroll. Nämnden följer månadsvis upp antalet ensamkommande barn och medföljande kostnader för att tidigt kunna se trender och göra trovärdiga prognoser.

#### 10.1 Nämnden ska hålla sin budget

Status: Uppfyllt

#### Kommentar

Nämndens budgetram var 29 042 tkr. Utfallet för året blev 29 057 tkr. Nämndens nettoresultat är noll, då resultatet balanseras över till 2020. Verksamhetens underliggande resultat är +1 942 tkr.

Avvikelsen beror till viss del på att antalet ensamkommande barn minskar snabbare än förväntat vilket medför en lägre kostnad jämfört med budget. Minskningen beror på att barnen blivit myndiga eller uppskrivits i ålder samt att färre ensamkommande barn än förväntat kommit till Sverige och därmed till Södertörns överförmyndarnämnd.

Verksamhetens personalkostnader har också varit lägre än budget vilket beror på att flera medarbetare har valt att vara delvis föräldralediga vilket minskat lönekostnaderna samt att planerad föräldraledighet har påbörjats flera månader tidigare än planerat.

Verksamhetens övriga kostnader har varit något högre än budget vilket orsakas av licenskostnader för överförmyndarnämndens nya verksamhetssystem samt kostnader för att ta fram e-tjänster.

## 11. Hög kvalitet i kommunens tjänster

Kvalitet i en tjänst är ofta något man upplever. Därför betyder bra bemötande och fokus på service mycket för kvaliteten i kommunens tjänster.

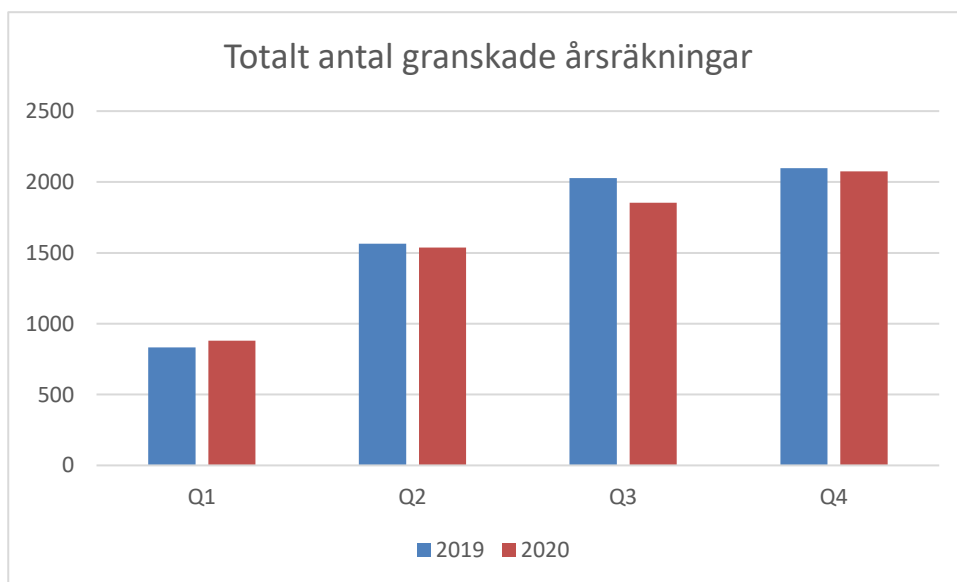
### 11.1 Rättssäker tillsyn

Status: Delvis uppfyllt

#### Kommentar

En grundläggande förutsättning för att uppfylla tillsynskravet är att granskningen av ställföreträdarnas årliga redovisningshandlingar sker korrekt och i rätt tid. Målet för granskningen 2020 var att 75 % av alla årsräkningar skulle ha granskats för den 1 juli och 99 % före den 1 november. Utfallet blev 76,3 % respektive 98,3 %. Tempot i granskningen var högre än något föregående år under 2020 fram till den 1 juni. Därefter har takten sjunkit något vilket sannolikt har att göra med effektivitetsförluster orsakade av restriktioner i möjligheten att arbeta på kontoret på grund av Covid-19. Med hänsyn till de anpassningar verksamheten gjort för att minska spridning av Covid-19 får utfallet ändå anses som relativt bra. En jämförelse av granskningstakten mellan 2020 och 2019 finns i tabell 3.

Tabell 3



### 11.2 Bättre utbildning till ställföreträdare

Status: Inte uppfyllt

#### Kommentar

Samtliga personer som anmält intresse för att bli ställföreträdare har fått ta del av överförmyndarnämndens utbildningsmaterial och testats under 2020. De utbildningstillfällen som planerats med externa föreläsare har däremot ställts in på grund av Covid-19. Samma gäller för de utbildningar i ekonomi som överförmyndarnämndens personal normalt erbjuder nya ställföreträdare.

Bristen på utbildningar ligger inte i linje med önskat utfall och förvaltningen har påbörjat ett arbete med att erbjuda digitala utbildningar.

### 11.3 Erbjudna ställföreträdare e-tjänster

Status: Delvis uppfyllt

#### Kommentar

Den enda e-tjänst som överförmyndarnämnden har kunnat erbjuda under 2020 är möjligheten för gode män till ensamkommande barn att redovisa sina redogörelser av utfört uppdrag. Under 2020 har totalt 60 e-redogörelser inkommit. Samtliga inkom innan den 1 juli 2020.

Därefter har e-tjänsten i överförmyndarnämndens förra ärendehanteringssystemet slutat att fungera. Förvaltningen har inte bedömt det som meningsfullt att driva frågan om att aktivera tjänsten igen utan har i stället fokuserat på att utveckla e-tjänster som fungerar med det nya ärendehanteringssystemet som tas i drift i januari 2021.

## 12. Attraktiv arbetsgivare

Kommunen behöver attrahera och behålla ledare och medarbetare som kan utveckla en serviceinriktad kultur genom ett tydligt ledarskap och interna utvecklingsmöjligheter.

### 12.1 Utveckla ledning, planering och interna utvecklingsmöjligheter

Status: Uppfyllt

#### *Kommentar*

Resultatet på 4 av 7 frågeområden från arbetsplatsundersökningen 2020 visar att överförmyndarnämnden har ett något bättre resultat än kommunstyrelseförvaltningen där personalen i verksamheten ligger organisatoriskt. Skillnaden i den samlade jämförelsen med kommunstyrelseförvaltningen är så liten att det inte går att dra några slutsatser. I jämförelse med kommunen som helhet är utfallet för överförmyndarnämnden tydligt bättre. Värden för överförmyndarnämnden, kommunstyrelseförvaltningen och kommunen som helhet visas i tabell 3 där ett högre värde är bättre. Värden inom parentes avser år 2019.

En jämförelse mellan 2019 och 2020 för enbart överförmyndarnämnden visar en svag försämring inom de flesta områden. Försämringen kan möjligen bero på att arbetssättet med täta gemensamma möten som syftar till konkret verksamhetsutveckling har störts ut av Covid-19. Digitala möten har fungerat bra men sannolikt inte lika bra som fysiska. I vart fall inte i den modell verksamheten tidigare har använt.

Tabell 4

|                         | ÖFN       | KSF       | Haninge kommun |
|-------------------------|-----------|-----------|----------------|
| Motivation              | 3,9 (4,0) | 4,3 (4,3) | 4,1 (4,2)      |
| Ledarskap               | 4,2 (4,4) | 4,3 (4,2) | 4,1 (4,1)      |
| Styrning                | 4,4 (4,3) | 4,1 (4,1) | 4,1 (4,1)      |
| Systematisk arbetsmiljö | 4,2 (4,3) | 4,1 (3,9) | 3,8 (3,8)      |
| Arbetsbelastning        | 4,1 (4,3) | 4,0 (4,0) | 3,7 (3,7)      |
| Arbetstid               | 4,5 (4,6) | 4,4 (4,3) | 3,9 (3,9)      |
| Kommunikation           | 4,2 (4,3) | 4,2 (4,1) | 4,0 (4,0)      |

### 12.2 Främja arbetshälsa hos medarbetare

Status: Inte uppfyllt

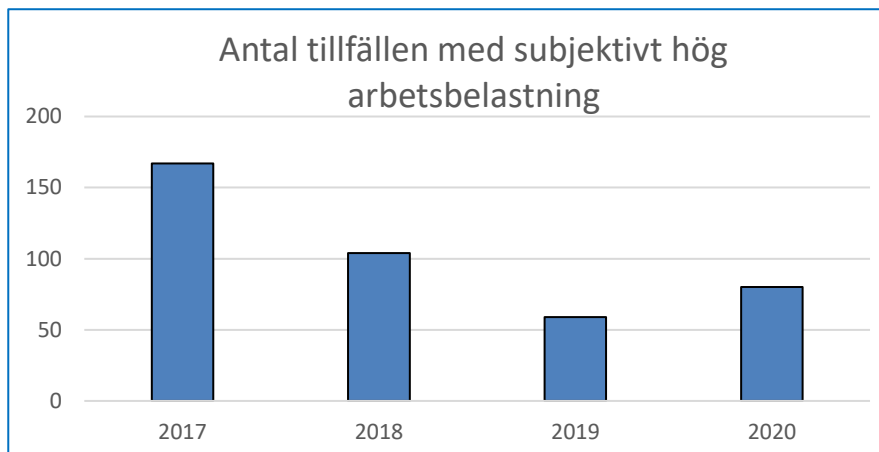
#### *Kommentar*

Varje vecka håller verksamheten gemensamma uppföljningsmöten där en av punkterna är upplevd arbetsbelastning. Medarbetarna skattar själva sin subjektiva arbetsbelastning och syftet är att senast inom 1 vecka fånga upp risker för överbelastning hos enskilda medarbetare och vidta relevanta åtgärder som kan vara att omfördela arbetsuppgifter, diskutera och optimera arbetsmetoder eller genom samtal med chef sätta rätt nivå på förväntad arbetsprestation. Målet är att förhindra att enskilda medarbetare arbetar med för hög subjektiv arbetsbelastning annat än under enstaka dagar och att fördela lasten på alla medarbetare. Arbetssättet är accepterat och uppskattat. Antal tillfällen då enskilda medarbetare upplevt hög subjektiv arbetsbelastning åren 2017, 2018, 2019 och 2020 visas i tabell 5. Lägre värde är bättre.

Målet är att minimera de tillfällen då arbetsbelastningen upplevs för hög. Eftersom trenden med bättre värden är bruten kan målet inte anses objektivt uppfyllt. En analys av underliggande data visar att hela försämringen härrör från perioden september – december. En iakttagelse är att flera medarbetare uttrycker att det förvisso går bra att arbeta på distans men att det delvis har varit svårare att arbeta effektivt och att den begränsade tiden på kontoret blir stressig.

Arbetsbelastningen har också objektivt varit högre än tidigare eftersom flera medarbetare varit föräldralediga samt att alla medarbetare vid minsta antydning till sjukdom inte kommit till kontoret och arbete som därmed inte kan utföras på distans ackumuleras. I verksamhetens nya ärendehanteringssystem skannas alla handlingar vilket gör det möjligt att i framtiden distansarbeta med högre effektivitet.

Tabell 5



Sjukfrånvaron under 2020 var 3,06 %. Förutom en längre sjukskrivning, vilket drivit upp den totala sjukfrånvaron, ligger övriga 18 medarbetare på 1,99 % i sjukfrånvaro. Målet har varit lägre sjukfrånvaro än 3,0 %.

## Ekonomi

### Kommentar

Nämndens budgetram var 29 042 tkr. Utfallet för året blev 29 057 tkr. Nämndens nettoresultat är noll, då resultatet balanseras över till 2020. Verksamhetens underliggande resultat är +1 942 tkr.

Avvikelsen beror till viss del på att antalet ensamkommande barn minskar snabbare än förväntat vilket medför en lägre kostnad jämfört med budget. Minskningen beror på att barnen blivit myndiga eller uppskrivits i ålder samt att färre ensamkommande barn än förväntat kommit till Sverige och därmed till Södertörns överförmyndarnämnd.

Även personalkostnaderna har varit lägre än budget vilket beror på att flera medarbetare har valt att vara delvis föräldralediga vilket minskat lönekostnaderna samt att en planerad föräldraledighet har påbörjats flera månader tidigare än planerat.

Verksamhetens övriga kostnader har varit högre än budget vilket orsakades av licenskostnader för överförmyndarnämndens nya verksamhetssystem.

Tabell 6

| Ekonomi, mnkr           | Bokslut 2019 | Budget 2020 | Bokslut 2020 |
|-------------------------|--------------|-------------|--------------|
| Verksamhetens intäkter  | 29,6         | 29,0        | 29,1         |
| Verksamhetens kostnader | 29,6         | 29,0        | 29,1         |
| Nettokostnad*           |              | 0           | 0            |
| Resultat                | 0            | 0           | 0            |

\* Budgeterad nettokostnad motsvarar ram enligt fullmäktige



## Framtiden

Antalet ensamkommande barn (EKB) inom nämndens ansvarsområde ser ut att ha stabiliserats. Det bör framhållas att prognosen är osäker och bygger på politiska ställningstaganden och beslut på EU-nivå och i Sverige.

Ett nytt ärendehanteringssystem har införts i januari 2021. Ett mål är att höja förmågan att möta medborgarnas förväntan av ökad tillgänglighet och service, till en början med stöd av 7 nya e-tjänster.

Förvaltningen avser vidare att försöka göra det möjligt för andra förvaltningar i samverkanskommunerna att kommunicera på ett säkert sätt med överförmyndarnämndens ärendehanteringssystem. Detta skulle minska handläggningstider på ett märkbart sätt.

Slutligen kommer alla handlingar att sparas digitalt i ärendehanteringssystemet vilket medför större möjlighet att arbeta på distans. Målet är att på sikt eliminera handläggning i pappersform.

På en övergripande nivå är intentionen hos förvaltningen att genom ett etablerat, accepterat och fungerande system för verksamhetsutveckling fortsätta att effektivisera verksamheten med ökad kvalitet.