

Södertörns överförmyndarnämnd

Årsredovisning 2021

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.....	5
12. Attraktiv arbetsgivare.....	6
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. Granskningen av årsräkningar har under perioden januari – augusti genomförts betydligt långsammare än önskvärt. Skälet är att ett nytt ärendehanteringssystem infördes i januari 2021 vilket medfört ett förändrat arbetssätt som initialt orsakat en för låg effektivitet. Från september prioriterades granskningssuppgiften hårt, granskningstaken ökade successivt och vid årsskiftet var uppgiften löst.

Nämndens budgetram var 29,1 mnkr. Utfallet för året blev 29,1 mnkr. Verksamhetens underliggande resultat är +2,58 mnkr. Resultatet balanseras över till 2022 och ger nettoresultat noll.

Avvikelsen beror 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. Överförmyndarnämndens bemanning har alltså varit lägre än optimalt under 2021.

Sjukfrånvaron under 2021 var 1,0 %.

Viktiga händelser

Överförmyndarnämnden bytte ärendehanteringssystem i januari 2021. Bytet medför på längre sikt en ökad förmåga att effektivt arbeta digitalt och erbjuda bättre service till våra ställföreträdare. De anpassningar som verksamheten har varit tvungen att göra och den tid det tagit för medarbetarna att lära sig systemet har under kvartal 1 och 2 medfört en minskning i förmåga att arbeta effektivt. Det har dels visat sig i för långa granskningstider och dels i en ökad känsla av subjektiv känsla av arbetsbelastning. De förbättringar som det nya ärendehanteringssystemet medger har under kvartal 3 givit viss effekt och först under kvartal 4 kan riktigt stora effektivitetsvinster räknas hem.

Överförmyndarnämnden har gått över till en digital handläggning av ärenden och tagit fram 7 e-tjänster vilka kommer att lanseras under 2022.

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

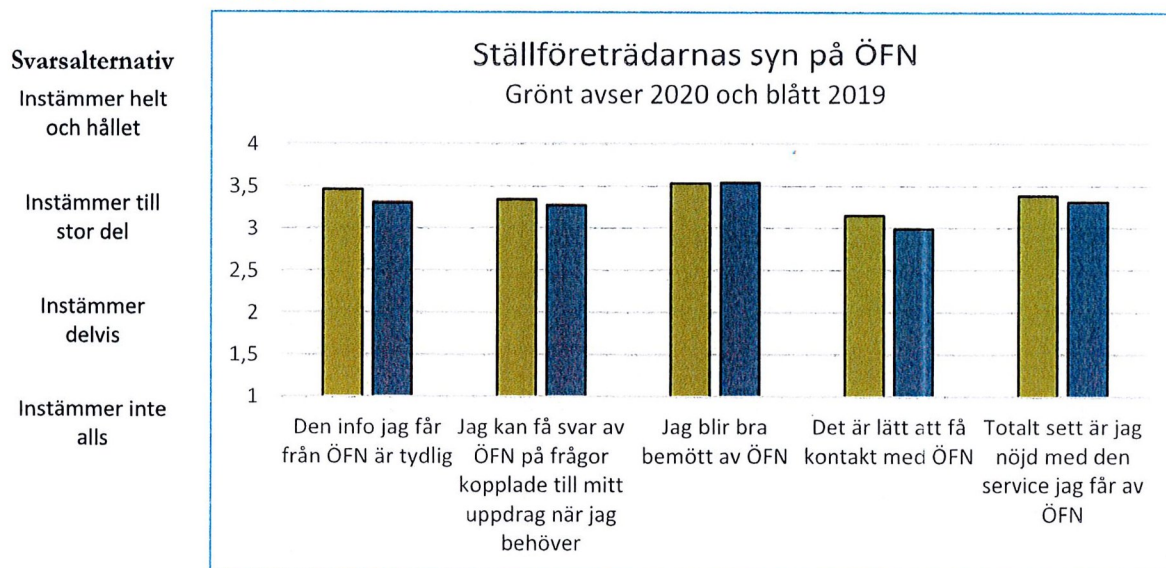
Överförmyndarnämnden eftersträvar att ha hög tillgänglighet och erbjuda bra service. Det övergripande målet med överförmyndarnämndens verksamhet är att huvudmännen ska möta ställföreträdare som förmår ta tillvara deras intressen på ett korrekt sätt. På motsvarande sätt ska ställföreträdarna uppfatta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

Status: Delvis uppfyllt

Kommentar

En enkät till ställföreträdare har skickats ut under hösten 2021. Enkäten besvarades 275 ställföreträdare. Fem frågor kopplar till hur nöjda ställföreträdarna är med överförmyndarnämndens tillgänglighet och service. Genomsnittet av svaren visar att ställföreträdarna generellt är något mindre nöjda med den service överförmyndarnämnden levererar men förändringen är så liten att det är svårt att dra några säkra slutsatser. Vad orsaken till förändringen beror på. 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.

Tabell 1



Ytterligare en enkät har under hösten 2021 skickats ut till huvudmän. Enkäten besvarades av 244 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 men en jämförelse med föregående år visar på en genomgående försämring av värden. Frågorna är till stor del baserade på hur ställföreträdaren interagerar med sin huvudman och en förklaring till försämringen kan vara att restriktioner orsakade av Covid-19 gjort det svårare för ställföreträdare att träffa sina huvudmän. Svartalternativen har samma skala som i tabell 1.

Tabell 2

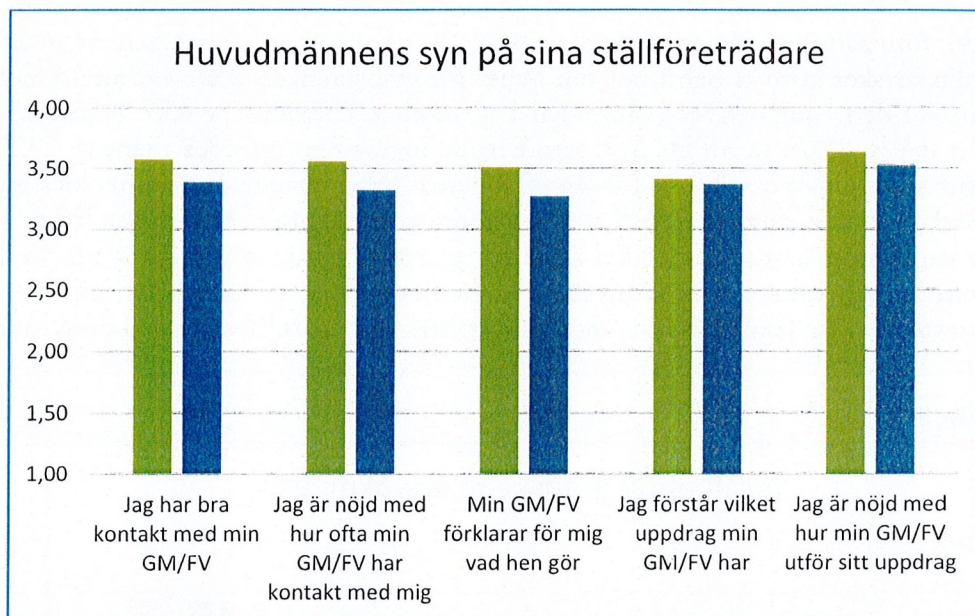
Svarsalternativ

Instämmer helt och hållet

Instämmer till stor del

Instämmer delvis

Instämmer inte alls



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 skattekrone. 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 29,0 mnkr. Utfallet för året blev 29,1 mnkr. Verksamhetens underliggande resultat är +2,58 mnkr. Resultatet balanseras över till 2022 och ger nettoresultat noll.

Avvikelsen beror 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. Överförmyndarnämndens bemanning har alltså varit lägre än optimalt under 2021.

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.

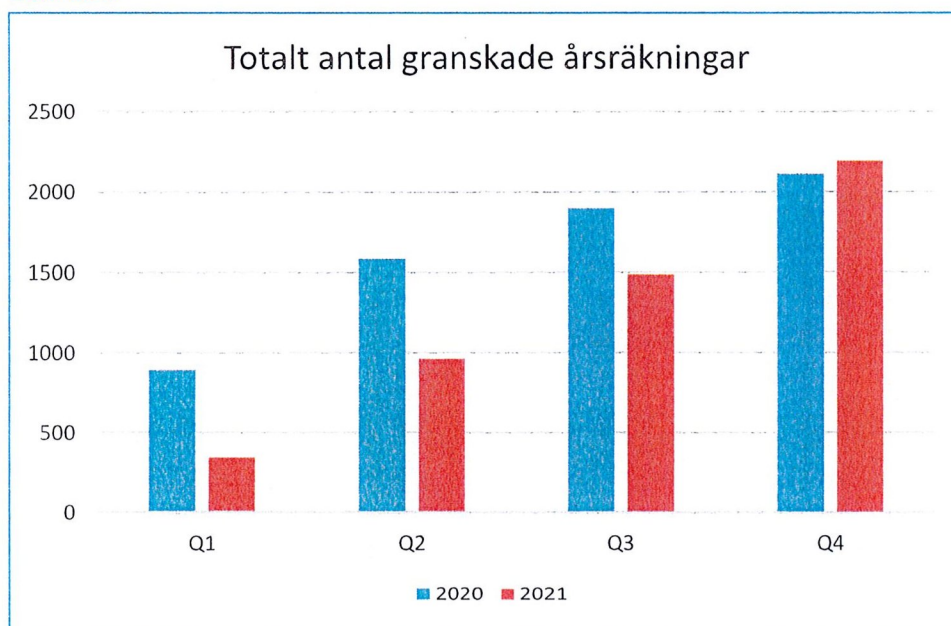
11.1 Rättssäker tillsyn

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 2021 var att 75 % av alla årsräkningar skulle ha granskats för den 1 juli och 99 % före den 1 november. Utfallet blev 43,7 % respektive 83,2 % vilket är betydligt sämre än målet. Skälet är att ett nytt ärendehanteringssystem infördes i januari 2021 vilket medfört ett förändrat arbetssätt som initialt orsakat en för låg effektivitet. Från september prioriterades granskningsuppgiften hårt, granskningstakten ökade successivt och vid årsskiftet var uppgiften löst. Inget tyder på att kvaliteten på granskningen har varit sämre än målet utan det är enbart granskningstakten som har varit för långsam. Risken för att samma problem ska uppkomma igen är mycket osannolik eftersom verksamheten nu är helt ”uppsjungen” på ärendehanteringssystemet. En jämförelse av granskningstakten mellan 2021 och 2020 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 2021. 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 arbetar med att erbjuda digitala utbildningar som komplement till de fysiska som kan återupptas när pandemin avklingar.

11.3 Erbjuder ställföreträdare e-tjänster

Status: Inte uppfyllt

Kommentar

Under 2021 har utveckling av nya e-tjänster pågått och inga har funnits i drift. Verksamheten har fokuserat på att bygga den mest komplicerade e-tjänsten vilken är den för årsräkningar först. Skälet att bygga denna först och inte andra mindre komplicerade är att maximera nyttan för ställföreträdare.

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: Delvis uppfyllt

Kommentar

Resultatet på 4 av 7 frågeområden från arbetsplatsundersökningen 2020 visar att överförmyndarnämnden har ett något sämre resultat än kommunstyrelseförvaltningen där personalen i verksamheten ligger organisatoriskt. Vid förra undersökningen var förhållandet motsatt. 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 bättre. Värden för överförmyndarnämnden, kommunstyrelseförvaltningen och kommunen som helhet visas i tabell 4 där ett högre värde är bättre. Värden inom parentes avser år 2020.

En jämförelse mellan 2020 och 2021 för enbart överförmyndarnämnden visar en svag försämring inom tre 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. Förutsatt att restriktioner för att träffas fysiskt inte finns kommer verksamheten att öka antalet tillfällen då samtliga medarbetare arbetar på kontoret samtidigt för att återuppta den tidigare modellen för gemensam verksamhetsutveckling.

Tabell 4

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

12.2 Främja arbetshälsa hos medarbetare

Status: Delvis uppfyllt

Kommentar

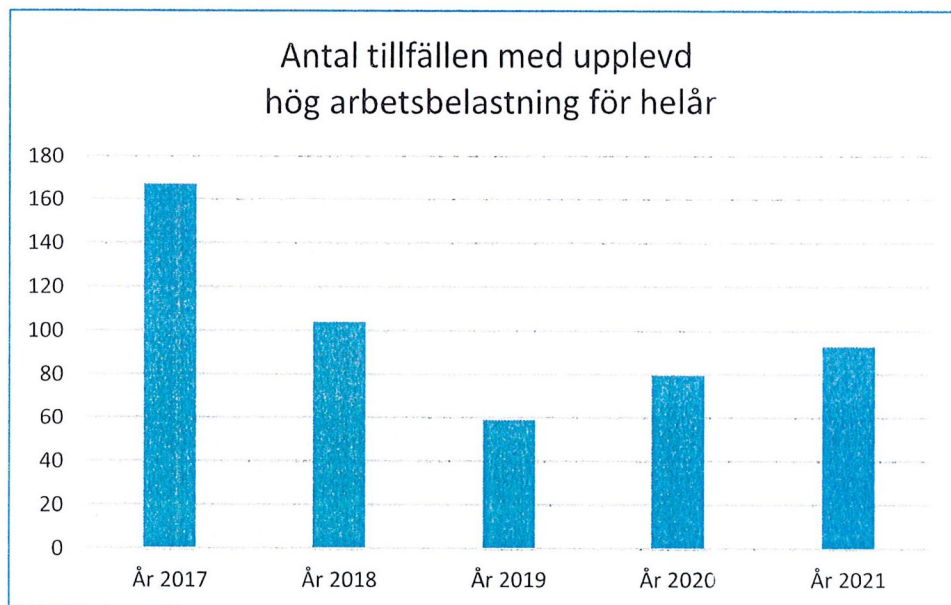
Varje vecka håller verksamheten gemensamma uppföljningsmöten där en av punkterna är upplevd arbetsbelastning. Medarbetarna skattar själva sin subjektiva arbetsbelastning och syftet är att senast inom 1 vecka fånga upp risker för överbelastning hos enskilda medarbetare och vidta relevanta åtgärder som 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, 2020 och 2021 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 för helår. En analys av underliggande data visar att hela försämringen härrör från perioden vecka 1-9 vilket sammanfaller med den första tiden efter att det nya ärendehanteringssystemet driftsattes, se tabell 6. Antagandet att försämringen avser en begränsad tid och inte en pågåendetrend bekräftas av att arbetsbelastningen under resterande veckor 10-52 är bättre än de föregående 4 åren, se tabell 7.

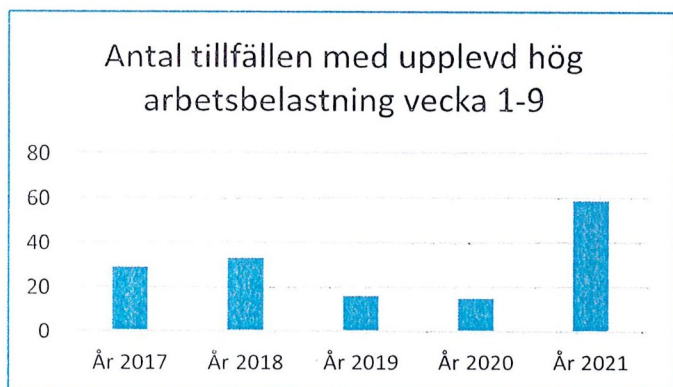
En iakttagelse är att flera medarbetare uttrycker att det förvisso går bra att arbeta på distans men att det delvis har varit svårare att arbeta effektivt och att den begränsade tiden på kontoret blir stressig.

Arbetsbelastningen har också objektivt varit något 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 distansarbete med högre effektivitet.

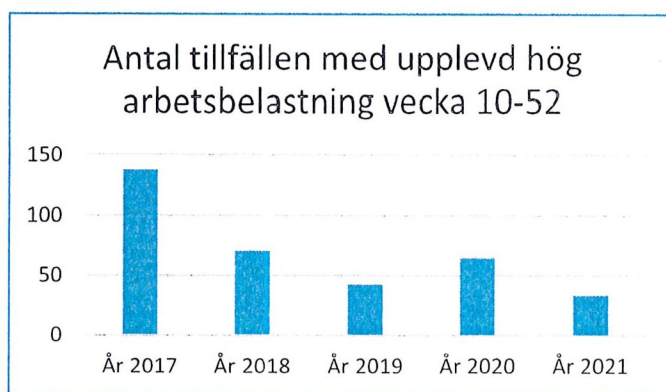
Tabell 5



Tabell 6



Tabell 7



Sjukfrånvaron under 2021 var 1,03 %. Målet har varit lägre sjukfrånvaro än 3,0 %.

Ekonomi

Kommentar

Nämndens budgetram var 29,0 mnkr. Utfallet för året blev 29,1 mnkr. Verksamhetens underliggande resultat är +2,58 mnkr. Resultatet balanseras över till 2022 och ger nettoresultat noll.

Avvikelsen beror 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. Överförmyndarnämndens bemanning har alltså varit lägre än optimalt under 2021.

Tabell 8

Ekonomi, mnkr	Bokslut 2020	Budget 2021	Bokslut 2021
Verksamhetens intäkter	29,1	29,0	29,1
Verksamhetens kostnader	29,1	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.

Överförmyndarnämndens nya ärendehanteringssystem ger möjlighet att arbeta på andra och effektivare sätt. 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. Det traditionella sättet att kommunicera med ställföreträdare genom fysiska brev kommer att ersättas kommunikation med digitala brevlådor och för de fall ställföreträdare inte har en sådan kommer fysiska brev att hanteras via en utskriftstjänst direkt kopplat till ärendehanteringssystemet.

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

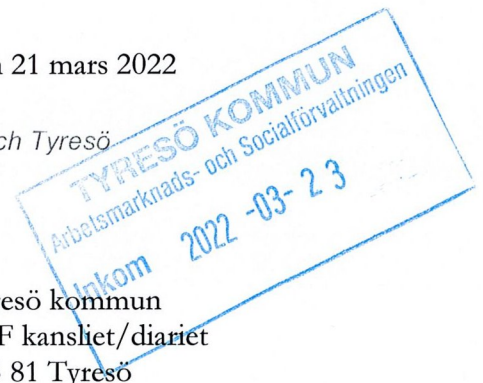
Slutligen sparas alla handlingar digitalt i ärendehanteringssystemet vilket medför större möjlighet att arbeta på distans. Målet är att på sikt eliminera handläggning i pappersform.

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.

Södertörns
ÖVERFÖRMYNDARNÄMND

i kommunerna Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nynäshamn, Salem och Tyresö

den 21 mars 2022



Tyresö kommun
KSF kansliet/diariet
135 81 Tyresö

För information

Beslut från Södertörns överförmyndarnämnds sammanträde 2022-03-16

Hej

Bifogar beslut från Södertörns överförmyndarnämnd avseende Årsredovisning 2021 samt Strategi och Budget 2022.

Med vänlig hälsning

SÖDERTÖRNS ÖVERFÖRMYNDARNÄMND

Ulrika Eriksson

Nämndsekreterare/Assistent

V210107

Postadress
136 81 Haninge

Besöksadress
Rudsjöterrassen 2

Telefon vxl/grupptel
08-606 70 00/70 20

Fax
08-606 82 70

E-post
overformyndaren@haninge.se

