



Överförmyndare
i samverkan

Underlag inför Budget 2027

Arbetsmaterial inför kommande förslag till budget 2027

Författare Jessica Lindblom, avdelningschef och Gösta Larsson, verksamhets-
ledare



Innehåll

Inledning	4
Bemanning grunduppdrag	5
Nuvarande bemanning	5
Mål för verksamheten (från verksamhetsplan 2026)	5
Kvalitets- och rättssäker handläggning	5
Digitalisering och tillgänglighet	5
Kompetenshöjande insatser för hela verksamheten	5
Välstånd och samarbetsinriktad arbetsplats	5
Ambitionsnivå för verksamheten	6
Scenario 1-Vårgårdas intäkter försvinner	6
Intäkter	6
Kostnader	6
Nyckeltal	6
Konsekvensbeskrivning av minskning av en tjänst inom respektive arbetsområde	7
Minskning av en tjänst inom ledningsgruppen:	7
Minskning av en tjänst inom administration:	7
Minskning av en tjänst inom beslutfattande	8
Ta bort tjänsten som handläggare rekrytering	8
Minskning av en tjänst inom granskning	9
Scenario 2 - Nuvarande intäkter kvarstår – Vårgårdas avgift fördelas på övriga kommuner i samverkan	9
Intäkter	9
Kostnader	10
Nyckeltal bemanning	10
Konsekvensbeskrivning - arbetsuppgifter som inte hinns med under nuvarande bemanning inom respektive arbetsområde:	10
Ledningsgruppen	10
Administration	11
Beslutfattande	11
Rekrytering	12
Granskning	12
Scenario 3 - Utökad bemanning en tjänst	13
Intäkter	13

Kostnader	13
Nyckeltal	13
Kvalitetsökning inom varje arbetsområde om där utökades med en tjänst	14
Ledningsgruppen:.....	14
Administration.....	14
Beslutfattande.....	15
Rekrytering.....	15
Granskning.....	16
Sammanfattning och analys	17

Inledning

Syftet med dokumentet är att ge underlag utifrån tre olika budgetförutsättningar. I samverkansavtalet för samtliga kommuner inom Överförmyndare i samverkan anges att; *Kostnaden (totala faktiska kostnaden) för den gemensamma förvaltningen skall fördelas mellan samverkande kommuner utifrån respektive kommuns invånarantal per den sista december året före budgetens fastställande.*

Avsikten med underlaget är att få ett inriktningsbeslut för att sedan att fastställa det budgetförslaget i november tillsammans med verksamhetsplan för 2027.

Vårgårda kommun lämnar samverkan vid årsslutet och innebär en minskad intäkt på ungefär 850 tkr för år 2027 och motsvarar en minskning med en tjänst på 100 %.

Nedan i dokumentet finns beskrivningar utifrån tre olika scenarier:

- Scenario 1 - Vårgårdas intäkter försvinner
- Scenario 2 - Nuvarande intäkter kvarstår – Vårgårdas avgift fördelas på övriga kommuner i samverkan
- Scenario 3 - Utöka nuvarande bemanning med en tjänst

Vid varje scenario finns en tabell för kostnadsfördelning och en tabell med nyckeltal samt en konsekvensbeskrivning.

Bemanning grunduppdrag

Nuvarande bemanning

Verksamhetsledning:

- En avdelningschef
- En verksamhetsledare
- En verksamhetsutvecklare

Administration

- Två tjänster

Rekrytering

- En tjänst

Handläggare granskning

- Sju tjänster

Handläggare beslutfattare

- Fem tjänster

Mål för verksamheten (från verksamhetsplan 2026)

Kvalitets- och rättssäker handläggning

Genom gemensamma rutiner och samverkan mellan medlemskommunerna ska handläggningen vara rättssäker, likvärdig och effektiv.

Digitalisering och tillgänglighet

Utveckling av digitala verktyg och arbetssätt för att förbättra både intern effektivitet och tillgänglighet för ställföreträdare och medborgare.

Kompetenshöjande insatser för hela verksamheten

Insatser riktas till medarbetare, ställföreträdare, överförmyndare och samverkande myndigheter och organisationer för att stärka kunskap, samförstånd och kvalitet i uppdraget.

Välstånd och arbetsinriktad arbetsplats

Insatser för att främja trivsel, arbetsmiljö och samarbete inom enheten, med fokus på hållbar arbetsbelastning och god kommunikation

Ambitionsnivå för verksamheten

Scenario 1-Vårgårdas intäkter försvinner

Intäkter

Fördelning	Invånare	% fördelning	Avgift
			2027
Falköping	32 794	14,3%	2 333 558
Gullspång	4 949	2,2%	352 161
Hjo	9 322	4,1%	663 336
Ulricehamn	24 954	10,9%	1 775 679
Töreboda	9 093	4,0%	647 040
Mariestad	24 421	10,6%	1 737 752
Skövde	58 272	25,4%	4 146 524
Tibro	11 326	4,9%	805 936
Tidaholm	12 736	5,5%	906 269
Bollebygd	9 784	4,3%	696 211
Herrljunga	9 509	4,1%	676 642
Vårgårda	0	0,0%	0
Svenljunga	10 616	4,6%	755 414
Tranemo	11 873	5,2%	844 860
Totalt	229 649	100%	16 341 383

Kostnader

Personalkostnad/år	13 645 910
Lokalkostnad	1 074 332
IT-drift	842 870
Administration	307 613
Övrigt (utbildning sft, mm)	470 658
Total/år	16 341 383

Nyckeltal

Antal ärenden per anställd:	ÖiS: 197	Riket: 146
Ställföreträdarskap per capita	ÖiS: 1,45 %	Riket: 1,1 %

Konsekvensbeskrivning av minskning av en tjänst inom respektive arbetsområde

Minskning av en tjänst inom ledningsgruppen:

- Att ta bort verksamhetsledarens roll och enbart ha en chef skulle innebära att enbart det löpande arbetet skulle hinnas med. Utvecklingsarbete skulle få stå tillbaka. Arbetsgruppen skulle uppleva låg grad av stöd i det dagliga arbetet. Även om verksamhetsutvecklaren skulle vara kvar så skulle även dennes arbete påverkas genom att chef inte skulle kunna vara delaktig i utvecklingsarbetet som krävs för att ge uppdrag, mandat och ta beslut.
- Introduktion av nya medarbetare kommer inte kunna hanteras lika kvalitativt.
- Om rollen verksamhetsutvecklare försvinner så kommer inte det mer omfattande förändringsarbetet att hinnas med. Hemsidan skulle inte uppdateras, det skulle inte bli någon marknadsföring i sociala medier, det skulle inte bli så strukturerad planering av utbildning/träffar. Kvalitetsarbete inom GDPR eller avvikelser m.m. skulle inte hinnas med.

Minskning av en tjänst inom administration:

- Arbetsuppgifter så som till exempel utskick av handlingar vid byten och upphörande, överflytta akter till annan överförmyndare vid ändrad folkbokföringsadress skulle inte hinnas med och skulle behöva läggas över på handläggarna själva.
- Perioden när årsredovisningarna inkommer och ska registreras kommer inte den dagliga övriga posten/mejlen hinnas med.
- Man skulle inte hinna med att avsluta akter så fort ärendet upphört. Följden blir högre kostnader för ÖFS-systemet.

- Övriga uppgifter så som beställningar, fakturahantering, bokning med mera skulle bli eftersatt.

Minskning av en tjänst inom beslutfattande

- Det skulle innebära en ökning med 168 ärenden per beslutsfattare extra (från 670 till 837 per handläggare)
- Det skulle leda till fler godmanskap på grund tidsbrist att hinna utreda ärendet tillräckligt (titta på mindre ingripande åtgärder och skriva bra yttranden till tingsrätten/hinna överklaga beslut)
- Risk för mindre rättssäker hantering av ärenden
- Arbetet med att upprätta/revidera rutiner skulle inte hinnas med
- Fler ställföreträdare skulle begära sitt entledigande på grund av för långa handläggningstider
- Kritiken från Länsstyrelsen, anhöriga, huvudmän och ställföreträdare skulle öka på grund av långa handläggningstider eller bristfällig handläggning
- Den ökade arbetsbelastning skulle försämrats arbetsmiljön och medföra risk för sjukskrivningar bland anställda

(Mer sårbart att vara underbemannade inom beslutfattande och därför fylls vakanser med handläggare från granskning så därmed påverkas granskningen av att antalet beslutfattare minskar)

Ta bort tjänsten som handläggare rekrytering

- Ej aktuellt - att ta bort den befattningen skulle kräva en omorganisation med omfördelning av arbetsuppgifter och skulle inte vara möjligt med så kort tidshorisont.

Minskning av en tjänst inom granskning

- Det skulle innebära en ökning från 300 till 350 årsräkningar per person och år. Därtill en ökning av övriga redovisningar, utbildningar, inkommande telefonsamtal m.m. per handläggare
- Kvaliteten i granskningen kan bli sämre på grund av tidspress.
- Rättssäkerheten för huvudmannen kan bli lidande då oegentligheter inte upptäcks eller också inte upptäcks i tillräckligt god tid.
- Flera missnöjda ställföreträdare, huvudmän och anhöriga som inte får rätt hjälp på grund av tidsbrist.
- Länsstyrelsen kan komma rikta mer kritik mot handläggningen, då årsräkningarna inte kommer hinna granskas inom utsatt tid.

Scenario 2 - Nuvarande intäkter kvarstår – Vårgårdas avgift fördelas på övriga kommuner i samverkan

Intäkter

Fördelning	Invånare	% fördelning	Avgift
			2027
Falköping	32 794	14,3%	2 436 117
Gullspång	4 949	2,2%	367 639
Hjo	9 322	4,1%	692 489
Ulricehamn	24 954	10,9%	1 853 719
Töreboda	9 093	4,0%	675 478
Mariestad	24 421	10,6%	1 814 125
Skövde	58 272	25,4%	4 328 762
Tibro	11 326	4,9%	841 357
Tidaholm	12 736	5,5%	946 100
Bollebygd	9 784	4,3%	726 809
Herrljunga	9 509	4,1%	706 380
Vårgårda	0	0,0%	0
Svenljunga	10 616	4,6%	788 614
Tranemo	11 873	5,2%	881 991
Totalt	229 649	100%	17 059 580

Kostnader

Personalkostnad/år	14 364 107
Lokalkostnad	1 074 332
IT-drift	842 870
Administration	307 613
Övrigt (utbildning sft, mm)	470 658
Total/år	17 059 580

Nyckeltal bemanning

Antal ärenden per anställd:	ÖiS: 195 ärenden (188 utan Vårgårda)	Riket: 146
Ställföreträdarskap per capita	ÖiS: 1,45 %	Riket: 1,1 %

Konsekvensbeskrivning - arbetsuppgifter som inte hinns med under nuvarande bemanning inom respektive arbetsområde:

Ledningsgruppen

- Verksamheten har stort behov av utvecklings och förbättringsarbete. Trots att mycket har genomförts och att verksamheten är i en mycket positiv utvecklingsfas så kvarstår en omfattande mängd utvecklings och kvalitetsarbete genom att upprätta processer, rutiner och arbets-sätt men får stå tillbaka pga bristande resurser, främst i form av tid.
- Verksamheten har i dagsläget en låg grad av digitalisering och/eller automatisering. Om den omställningen inte kan genomföras så kommer det inte heller att kunna effektiviseras i den omfattningen som är nödvändig.

- Arbetsuppgifterna inom överförmynderi är komplext och det finns ett långgående behov av mycket ärendehandledning. Verksamhetsledaren hinner inte med att handleda i den omfattningen som krävs
- I nuläget hinner inte verksamhetsledningen göra sitt uppdrag inom befintlig arbetstid och trots övertid är det mycket av det som borde göras som inte hinns med.

Administration

- Administrationen hinner inte med adekvat arkivvård i mellanarkiv.
T.ex. ta bort tomma ytterkappor och dela tjocka akter.
- Administrationen hinner inte med adekvat arkivvård i slutarkivet.
T.ex. gallring och utleverans till kommunarkivet.
- Administrationen hinner inte göra alla utskick vid upphörande/byten inom en rimlig tid.
- Administrationen hinner inte stötta/underlätta för övriga kollegor.
- Administrationen har inte tid för reflektion och utveckling av arbetsätt.

Beslutfattande

- Beslutsfattargruppen hinner inte med adekvat rutinarbete.
- Det är över lag långa handläggningstider.
- Beslutsfattargruppen hinner inte med adekvat uppföljning av ställföreträdarens uppdrag.
- Beslutsfattare hinner inte granska ärenden som eventuellt kan upphöra.

- Beslutsfattare hinner inte med någon djupgranskning i vårt löpande tillsynsansvar för att hitta eventuella oegentligheter och brott.
- Om något oförutsägbart skulle inträffa (exempelvis sjukskrivning), skulle det bli skört.
- Vid upplärning av ny personal hinns inte handläggning med.
- Vi hinner inte hjälpa varandra vid exempelvis sjukdom eller vid perioder med högre arbetsbelastning (verksamhetsledaren får hoppa in).

Rekrytering

- Det saknas tillräckligt med tidsutrymme för att arbeta proaktivt med befintliga lediga uppdrag i den mån verksamheten behöver.

Granskning

- Hinner inte granska årsräkningar och årsberättelser inom 6 månader från inlämnandet.
- Hinner inte med att göra några djupgranskningar på grund av tidsbrist.
- Hinner inte ha några fysiska workshops/utbildningar för ställföreträdare gällande redovisningar – som på sikt skulle leda till bättre inlämnade redovisningar och mindre missnöjda ställföreträdare.
- Hinner inte sitta ner och sätta samman en ny redovisningsutbildning, då den som finns nu är i stort behov av att uppdateras.
- Tid finns inte för att diskutera utvecklingsarbete, upprätta, revidera rutiner arbetsätt m.m.

Scenario 3 - Utökad bemanning en tjänst

Intäkter

Fördelning	Invånare	% fördelning	Avgift
			2027
Falköping	32 794	14,3%	2 538 676
Gullspång	4 949	2,2%	383 116
Hjo	9 322	4,1%	721 642
Ulricehamn	24 954	10,9%	1 931 760
Töreboda	9 093	4,0%	703 915
Mariestad	24 421	10,6%	1 890 498
Skövde	58 272	25,4%	4 511 000
Tibro	11 326	4,9%	876 778
Tidaholm	12 736	5,5%	985 930
Bollebygd	9 784	4,3%	757 407
Herrljunga	9 509	4,1%	736 119
Vårgårda	0	0,0%	0
Svenljunga	10 616	4,6%	821 815
Tranemo	11 873	5,2%	919 122
Totalt	229 649	100%	17 777 777

Kostnader

Personalkostnad/år	15 082 304
Lokalkostnad	1 074 332
IT-drift	842 870
Administration	307 613
Övrigt (utbildning sft, mm)	470 658
Total/år	17 777 777

Nyckeltal

Antal ärenden per anställd:	ÖiS: 176 ärenden	Riket: 146
Ställföreträdarskap per capita	ÖiS: 1,45 %	Riket: 1,1 %

Kvalitetsökning inom varje arbetsområde om där utökades med en tjänst

Ledningsgruppen:

En chef och en verksamhetsledare bedöms vara tillräckligt för den här verksamheten. Men det skulle finnas ett värde i att utöka inom verksamhetsutveckling för att bli en mer effektiv och på ett vis enklare verksamhet. Det som skulle kunna utvecklas då är:

- Digitalisering av vårt arbetssätt. Idag utförs dubbelarbete med arkivering då registrering sker både digitalt och i pappersform. Digitalisering skulle effektivisera för handläggare, beslutsfattare och administrationen.
- Arbete med verksamhetssystemet, driva på utveckling av att tex få e-tjänster in i verksamhetssystemet.
- Avlasta verksamhetsledare från administrativa arbetsuppgifter så som skriva rutiner m.m.
- Skapa processer och se över arbetssätt för att minska dubbelarbete och få bort ineffektiva arbetssätt och metoder.
- Jobba mer proaktivt med rekrytering och bibehållande av ställföreträdare.

Administration

- Administrationen skulle bli mindre sårbar.
- Hinna med ordentlig arkivvård.
- Göra utskick så som vid byten/upphörande skulle göras inom en rimlig tid.

- Tid för reflektion och utveckling av arbetssätt.
- En mer rimlig arbetsbörda.

Beslutfattande

- Från och med 1 juli 2026 ska överförmyndaren anordna godmanskap, vilket tidigare var tingsrättens uppdrag. Förutsättningar att hantera den ökade arbetsmängden ökar vid ytterligare en tjänst inom beslutfattande (underbemanning ökar risken för fler bifall).
- Hinna med att skapa tydliga och hållbara rutiner samt arbeta med att kollegor får en samsyn i ärendehantering.
- Mer tid att lägga på respektive ärende för att hitta eventuella oegentligheter och brott vilket är viktigt då det numera är plikt för handläggare att polisanmäla, även när det enbart finns en misstanke om brott.
- Hinna granska ärenden som eventuellt skulle kunna upphöra, vilket skulle leda till färre ärenden per handläggare (rätt insats för rätt person).
- Kortare handläggningstider
- Huvudmän och ställföreträdare skulle få snabbare hjälp, på grund av kortare handläggningstider.
- En mer rimlig arbetsbörda och skulle kunna stötta kollegor bättre vid frånvaro.

Rekrytering

- En ytterligare tjänst är inte nödvändig för det dagliga och administrativa arbetet.
- Två tjänster inom rekrytering skulle innebära mer tid och möjlighet för att mer aktivt arbeta med att få nuvarande ställföreträdare att ta uppdrag, göra uppföljningar samt vara mer aktiv och synlig för att rekrytera fler som vill ta uppdrag.

Granskning

- Förutsättningar för att klara av att granska årsräkningar och årsberättelser inom lagstadgad tid. Det tillkommer under 2027 att ställföreträdare ska lämna in en årsberättelse som också ska granskas, detta enligt lagändringen som trädde i kraft 1 juli i år. Det här kommer kräva kompetensutveckling och givet mer timmars granskningsarbete. Att utöka med en tjänst skulle skapa bättre förutsättningar för att hinna med granskningarna i tid även med detta inkluderat.
- Tid för djupgranskning.
- Mer tid för utvecklings- och förbättringsarbete inom redovisning.
- Mer tid för kollegialt arbete för att skapa samsyn genom att utveckla arbetsrutiner tillsammans.
- Hinna med att stötta ställföreträdare mer i sitt uppdrag, vilket i sin tur kan leda till att de åtar sig ytterligare uppdrag
- En mer rimlig arbetsbörda.

Sammanfattning och analys

Öis ligger över snittet i riket och jämförbara kommuner i landet både vad det gäller antal ärenden per handläggare och antal ställföreträdarskap. Det finns ingenting som indikerar på att behovet av ställföreträdarskap skulle vara så mycket högre inom vårt upptagningsområde än övriga kommuner i landet. Däremot går det inte att utesluta att det finns ett samband med det låga bemanningstalet och det höga antalet ställföreträdarskap. Det är mer tidskrävande att göra avslag än bifall. Lägre bemanning gör också att andra arbetsuppgifter som att ompröva och avsluta uppdrag inte hinns med. Utöver att det finns risk för att de här ojämlika förhållandena ökar så är det också en risk för att verksamheten inte uppfyller kraven med kvalitativ och rättssäker handläggning.

Bedömningen är att vid kortare handläggningstider samt ökad tid för utbildning kommer färre ställföreträdare att begära sig entledigande, vilket innebär minskad arbetsmängd, då varje byte innebär flera timmar handläggningstid. Vi tror också att en ökad kompetensutveckling och uppföljning vid framför allt nya ställföreträdarskap kommer generera tydligare och mer kompletta redovisningar. Det skulle innebära en markant märkbar skillnad i arbetsbelastningen, främst för granskare men också för administrationen.

Från 1 juli i år har det lagkrav att årsräkningarna ska vara granskade senast 30 oktober samma år de lämnats in. Kritiken från länsstyrelsen förväntas bli skarpare om tiden överskrids.

Handläggare beslutfattare är uppdelade kommunvis. Det innebär att de ansvarar för samtlig handläggning i ärenden som rör de egna kommunerna. Det har varit ett högt inflöde av ärenden som ska hanteras för varje enskild beslutfattare. Trots högt arbetstempo så gör mängden arbete att handläggningstider blir långa. Då varje enskild handläggare redan har hög arbetsbelastning så kan ingen gå in och täcka upp för en frånvarande kollega. Lösningen har då varit att verksamhetsledaren får handlägga och lägga sina ordinarie arbetsuppgifter åt sidan. En annan lösning har varit att medarbetare

inom granskning har flyttat över till beslutsfattande, vilket givet påverkar granskningen.

Nuvarande bemanning är således inte tillräcklig, vilket nyckeltalen också visar. Att minska med en tjänst skulle få omfattande konsekvenser för verksamheten oavsett vilken typ av tjänst det blir som försvinner och det går inte att undvika att det sker en påverkan på hela verksamheten.

Det kommer fortfarande vara en hög arbetsbelastning på samtliga tjänster även om nuvarande bemanning kvarstår. Vår bedömning är att en ambitionsökning med ytterligare en tjänst utöver nuvarande bemanning skulle innebära en mer rimlig arbetsbelastning, säkrare handläggning samt att utvecklingsarbetet skulle finnas med i större omfattning. Det här skulle kunna innebära att vi också kan få ner antalet ställföreträdarskap per capita och därmed i sig sänka nyckeltalet vad det gäller antalet ärenden per medarbetare.