

KALLELSE/FÖREDRAGNINGSLISTA

Överförmyndarnämnden Umeåregionen

Datum 2024-09-24
Tid: 13.00 -
Plats: Överförmyndarenheten, Götgatan 3

A-del *Allmänna ärenden*

1. Justering
2. Information om överförmyndarenhetens digitaliseringsprojekt
3. Information från verksamhetsledning
4. Verksamhetsuppföljning tertial 2
5. Regiongemensam ekonomirapport januari-augusti 2024
6. Uppföljning internkontrollplan T2
7. Rapport – analys personalförsörjning 2024-2034
8. Anmälan till utbildning- Grundkurs för nyvalda överförmyndare, ledamöter och tjänstemän, 11-12 november 2024
9. Anmälan till länsträff den 12-13 november 2024, Skellefteå
EXTRAÄRENDE
10. Utökad budget för rekrytering

B-del *Sekretessärenden*

11. Begäran om entledigande av förvaltare
12. Begäran om entledigande av förvaltare
13. Begäran om entledigande av förvaltare
14. Begäran om entledigande av förvaltare
15. Ansökan om samtycke till arvskifte
16. Ansökan om samtycke till placering
17. *Anmälningsärenden*
Yttrande ink. yrkande om förvaltarskap
Ansökan om anordnande av förvaltarskap
Ansökan om anordnande av förvaltarskap

Nr.1 enligt kallelse/ föredragningslista

Justering

Överförmyndarenheten föreslår överförmyndarnämnden att besluta

Utse Joline Göttfert att, jämte ordföranden, justera dagens protokoll.

Nr.2 enligt kallelse/ föredragningslista

Information om Överförmyndarenhetens digitaliseringsprojekt

Lena Sandlin, projektledare för Överförmyndarenhetens digitaliseringsprojekt ger en åiterrapportering av projektstatus och planering.

Nr.3 enligt kallelse/ föredragningslista

Information från verksamhetsledning gällande aktualiteter inom nämndens ansvarsområde

Tf Överförmyndarchef Jens Hjalmarsson informerar om följande:

Statistik

- Arbetsmiljöbrist, tillbud och arbetsskador
- Sjukfrånvaro
- Rekrytering
- Granskning/tillsyn

Rapportering Digitaliseringsprojekt samt arbetet med framtida arbetsformer och utveckling.

Ekonomirapport juni-augusti 2024

Nr.4 enligt kallelse/ föredragningslista

Verksamhetsuppföljning tertial 2

Överförmyndarenheten föreslår överförmyndarnämnden att besluta
Att godkänna verksamhetsuppföljning för perioden januari-augusti 2024.

Sammanfattning av ärendet

Alla nämnder i Umeå kommun ska tre gånger per år lämna underlag till sammanställd rapportering till Umeå kommunstyrelse.

Verksamhetsrapporten avser perioden januari-augusti och inkluderat personal-, verksamhets- och ekonomirapport.

Beslutsunderlag

Överförmyndarnämndens rapport till KS januari-augusti 2024

Beredningsansvariga

Jens Hjalmarsson, Tf överförmyndarchef

Sofia Westin, Controller

Protokollet ska skickas till

Kommunkansliet SLK, Umeå kommun

Bjurholms kommun

Nordmalings kommun

Robertsfors kommun

Vindelns kommun

Vännäs kommun

Örnsköldsviks kommun

Risicanalys

Nämnd: Överförmyndarnämnden

Upprättad: 2023-11-06

Internkontrollplan 2024

Överförmyndarnämnden

Steg 1 - Riskinventering ska nämnden vara direkt delaktig i			Steg 2 - Riskvärdering ska nämnden vara direkt delaktig i				Steg 3 - Nämndsansvarig chef tar fram förslag som beslutas av nämnd			Kostnad	Ansvarig	Uppföljning T1	Uppföljning T2	Återrapporteras
Kontrollområde	Identifierad risk	Nr	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Rekommenderad riskhantering	Nr.	Inriktning för riskhantering från nämnd	Åtgärd					
Myndighetsutövning	Den enskilde kan lida rättsförluster	R1	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk	R1	Reducera risk	Medarbetare med god kompetens av granskning samt välutbildade ställföreträdare.	Befintlig ram	Nämndsansvarig chef	Granskningsrutin uppdaterad och genomgången med arbetsgruppen. Årsräkningsutbildningar för ställföreträdare.	Verksamheten har erfarna medarbetare med god kompetens av granskning. Granskningsrutin följs.	Varje tertial
Myndighetsutövning	Försenad handläggning vid arvodering	R2	Mindre sannolik	Lindrig	4	Reducera risk	R2	Reducera risk	Nå effektiv granskning och arbetssätt. Gemensamma granskningsdagar i arbetsgruppen. Rekrytering av administratör för granskning perioden mitten av maj-december 2024. Omvärldsbevakning av andra kommuners arbetssätt kring granskning.	Befintlig ram	Nämndsansvarig chef	33 % av årsräkningarna granskade tom 2024-04-30.	63 % av årsräkningarna granskade tom 2024-08-30.	Varje tertial
Myndighetsutövning	Sårbarhet om något händer med ställföreträdare som har många uppdrag	R4	Mindre sannolik	Kännbar	6	Reducera risk	R4	Reducera risk	Prioritera rekrytering till dessa uppdrag. Dialog med förvaltarenheterna att de skyndsamt kan ta dessa uppdrag.	Befintlig ram	Nämndsansvarig chef	Har varit aktuellt vid några ärenden, förvaltarenheten har kunnat ta ärenden skyndsamt. Erfarna lekmän har också tagit uppdrag.	Löpande dialog med förvaltarna.	Varje tertial
Myndighetsutövning	Svårigheter att rekrytera nya ställföreträdare	R5	Sannolik	Kännbar	12	Minimera risk	R3	Minimera risk	Utveckla former för att underlätta rekrytering, marknadsföring. Samverkan med andra verksamheter som har arvoderade frivilliguppdrag.	Befintlig ram	Nämndsansvarig chef	Nämnden har omfördelat interna medel för rekrytering av handläggare för att stärka marknadsföring och öka synlighet i samhället. Arrangerat mingelkväll för ställföreträdare.	Arrangerat mingelkväll i Örnsköldsvik. Planering för rekryteringsinsats i Umeå v.40-41. Planering för att delta på seniormässa i Umeå.	Varje tertial

Nr.5 enligt kallelse/ föredragningslista

Regiongemensam ekonomirapport januari-augusti 2024

Överförmyndarenheten föreslår överförmyndarnämnden att besluta
Att godkänna ekonomirapport för regiongemensam verksamhet januari-augusti 2024.

Sammanfattning av ärendet

Varje tertial redovisas resultat av ekonomin för den regiongemensamma delen av Överförmyndarnämnden. I denna rapport redovisas ekonomiska utfallet för perioden januari-augusti 2024.

Beslutsunderlag

Regiongemensam ekonomirapport januari-augusti 2024

Beredningsansvariga

Jens Hjalmarsson, Tf överförmyndarchef
Sofia Westin, Controller

Protokollet ska skickas till

Bjurholms kommun
Nordmalings kommun
Robertsfors kommun
Vindelns kommun
Vännäs kommun
Örnsköldsviks kommun

Överförmyndarnämndens regiongemensamma ekonomirapport, januari–augusti 2024

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Budgeten för den regiongemensamma delen av nämnden uppgår till 13 944 tkr varav 1 330 tkr avser OH kostnader. Den regiongemensamma verksamheten avser kostnader för personal, IT-system, utbildningskostnader för förtroendevalda och medarbetare, lokalkostnad samt övriga driftkostnader för kontoren. Kostnader för politiska arvoden och arvoden för gode män/förvaltare/förmyndare (ej professionella) belastar respektive kommun direkt och redovisas inte i den regiongemensamma delen av nämnden.

Kostnader för professionella förvaltare och kostnader för ärenden avseende ensamkommande barn hanteras mellan kommunerna via separata avtal och redovisas därför inte i denna ekonomirapport.

Den regiongemensamma delen av nämnden redovisar per augusti en negativ budgetavvikelse med 465 tkr. Avvikelsen avser dels personalkostnader, dels driftkostnader. Driftkostnaderna avviker negativt med 177 tkr vilket främst avser kostnader för förtätning på kontoret i Umeå samt högre portokostnader än budgeterat. På nämndsmötet i mars månad beslutades att utöka bemanningen med 1 årsarbetare för att kunna arbeta med rekrytering av ställföreträdare. Detta kommer att medföra ökade kostnader vilket gör att den regiongemensamma delen av nämnden förväntas redovisa en negativ budgetavvikelse med 500 tkr.

(tkr)	Budget jan–aug 2024	Utfall jan–aug 2024	Budget- avvikelse jan–aug 2024	Årsprognos budget- avvikelse 2024
Intäkter	67	75	9	0
Arbetskraft	-7 506	-7 803	-297	-470
Driftkostnader	-627	-804	-177	-30
OH-kostnader	-887	-887	0	0
Verksamhetens nettokostnad	-8 953	-9 419	-465	-500

Kommun (tkr)	Andel av prognosticerat underskott
Bjurholm	-6
Nordmaling	-19
Robertsfors	-17
Umeå	-265
Vindeln	-17
Vännäs	-26
Örnsköldsvik	-149
Prognosticerat underskott 2024	-500

Digitaliseringsprojektet

Umeåregionrådet fattade den 22 februari 2024 beslut om att genomföra ett digitaliseringsprojekt inom Överförmyndarnämnden med syfte att skanna in samtliga handlingar som i dag förvaras i fysisk pappersakt. Beslutad projektbudget, 500 tkr för finansiering av tre administrativa sommarjobbare som arbetat med inskanning av akter. Umeå och Örnsköldsviks kommun finansierar sin andel av projektet medan nämndens övriga deltagande kommuners bidrag finansieras av Umeåregionens budget.

Det kvarstår mycket arbete med inskanningen av akter och bedömningen är att ytterligare 2 årsarbetare under 6 månader krävs för att slutföra projektet.

Se tabell nedan för så långt upparbetade kostnader.

(tkr)	Utfall jan-aug 2024
Arbetskraft	-450
Driftkostnader	-6
Projektet kostnader	-456

Nr.6 enligt kallelse/ föredragningslista

Uppföljning internkontrollplan T2

Överförmyndarenheten föreslår överförmyndarnämnden att besluta

Att godkänna att den interna styrningen tertial 2 är tillräcklig enligt upprättad internkontrollplan.

Sammanfattning av ärendet

Varje tertial görs uppföljning av aktiviteter i överförmyndarnämndens riskanalys och internkontrollplan.

Beslutsunderlag

Internkontrolluppföljning tertial 2

Beredningsansvarig

Jens Hjalmarsson, Tf överförmyndarchef

Protokollet ska skickas till

KS diarium

SLK ekonomi

Bjurholms kommun

Nordmalings kommun

Robertsfors kommun

Vindelns kommun

Vännäs kommun

Örnsköldsviks kommun

Överförmyndarnämndens rapport till KS, januari–augusti 2024

Verksamhetsrapport

Överförmyndarnämnden	Bedömning av nämndens grunduppdrag januari–augusti 2024
Nämndens grunduppdrag i sin helhet	i viss grad uppfyllt

Bedömningskriterium	Definition
I hög grad uppfyllt	Nämnden har under perioden verkställt sitt grunduppdrag helt eller i hög omfattning i enlighet med planeringsdirektivet, nämndens verksamhetsplan och givna förutsättningar.
I viss grad uppfyllt	Nämnden har under perioden verkställt delar av sitt grunduppdrag, men nämnden behöver vidta åtgärder inom vissa områden.
Inte uppfyllt	Nämnden har under perioden inte alls eller i liten omfattning uppfyllt sitt grunduppdrag.

Bedömning och motivering

Överförmyndarnämnden bedömer att grunduppdraget i viss grad är verkställt utifrån nämndens verksamhet enligt fastställt reglemente. Överförmyndarnämndens grunduppdrag är att utöva tillsyn av gode män, förvaltare och förmyndare. Nämnden har ett utredningsansvar för personer med behov av godmanskaps eller förvaltarskap samt ansvar för rekrytering och utbildning av gode män och förvaltare. Nämnden behöver vidta åtgärder kring rekrytering av gode män då det idag är långa väntetider att få en god man eller förvaltare. Nämnden har avsatt medel för 2024 för att arbeta fram en projektplan för att rekrytera flera ställföreträdare och på så sätt minska väntetiderna för godmanskaps-/förvaltarskap. Under våren har det arrangerats mingelkvällar för gode män både i Umeå och i Örnsköldsvik. Planering pågår för att delta på höstens seniormässa i Umeå med syfte att rekrytera fler gode män.

Umeå kommun har fem anställda förvaltare som tar de mest komplicerade uppdragen. Målgruppen yngre har de senaste åren ökat. Många gånger är det svåra uppdrag som kräver erfarna förvaltare. Fortsätter trenden finns sannolikt behov av att anställa fler professionella förvaltare. Örnsköldsviks kommun har fyra anställda förvaltare. På grund av sjukfrånvaro i arbetsgruppen har ärenden flyttats över till privat aktör, målsättning att dessa ärenden successivt ska återgå till kommunens förvaltare.

Överförmyndarnämndens tillsyn baseras framför allt genom granskning av redovisningshandlingar. Nämndens mål för 2024 är att samtliga årsredovisningar ska vara granskade till 30 september. 2024-08-30 har nämnden granskat 63 %. Rekrytering av en administratör under perioden juni-september 2024 har gjorts för att effektivisera granskningen. Denne har fått sitt förordnande förlängt till 31 december 2024.

Verksamhetens utveckling och väsentliga händelser

Umeåregionens beslutade projekt för att digitalisera verksamhetens samtliga akter har startats upp. Målsättningen med projektet är att möjliggöra en gemensam organisation med flera arbetsplatser och möjlighet till distansarbete. Tidplanen för projektet håller inte. Åtterrapporering och ställningstagande kring förlängning av projektet sker via kommunchefsggruppen. En förlängning av projektet är beslutat kommunchefsggruppen till och med 28/2 2025.

Det blir allt svårare för gode män och förvaltare att utföra sitt uppdrag. Såväl huvudmän som ställföreträdare befinner sig i ett digitalt utanförskap dvs. att ställföreträdare får svårt att utföra bankärenden. Denna problematik återfinns generellt i landet. Det innebär dock att det blir en allt större utmaning att rekrytera ställföreträdare inom överförmyndarnämndens verksamhetsområde. Det ligger utanför Överförmyndarnämndens möjligheter att vidta åtgärder för att minska det digitala utanförskapet.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Umeå Kommunfullmäktige har inte tilldelat Överförmyndarnämnden i Umeåregionen några tilläggsuppdrag.

Personalrapport

Överförmyndarnämnden	Bedömning av nämndens arbete med personalpolitiska mål
Mål 5: Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.	Enligt plan
Mål 6: Umeå kommun ska ha ledarskap som ges och ger förutsättningar för goda resultat, där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte är fler än 30.	Enligt plan
Mål 7: Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.	Enligt plan

Åtgärder och viktig utveckling/viktiga händelser inom målområdena

Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare (mål 5)

Överförmyndarenheten har goda förutsättningar för att rekrytera ny personal till verksamheten oavsett yrkesroll samt att bibehålla personal. Personalomsättningen är låg. Nämnden tar tillvara på medarbetare över 65 år på ett bra sätt och de ges möjlighet att

förlänga arbetslivet och på så sätt kan verksamheten hantera ett visst vikariebehov. Överförmyndarnämnden tar även emot personer som behöver arbetsträning.

Ledarskap (mål 6)

Överförmyndarnämnden uppfyller mål där chef har max 30 medarbetare. Sedan 2024-01-01 tillhör överförmyndarchef ledningsgruppen i avdelningen demokrati och juridik.

Friskfaktorer (mål 7)

Resultat på medarbetarenkäten 2023 visar behov av att arbeta vidare med förbättringsåtgärder för att stärka arbetsmiljön under 2024. Verksamheten har upprättade handlingsplaner för att förbättra den organisatoriska- och psykosociala arbetsmiljön. Verksamheten kommer att arbeta vidare under 2024 med områdena arbetsbelastning och krav samt återhämtning. Arbetet med att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomfördes under T1.

Fysisk skydds rond har genomförts under våren både på kontoret i Ö-vik och i Umeå. Gemensamma arbetsplatsträffar har hållits varje månad. Chef genomför rehabiliteringsplaner tillsammans med medarbetare när så krävs samt samtal om anpassning vid tidig signal om ohälsa.

Resultatmått	Målvärde 2024	Utfall jan-aug 2024			Utfall jan-aug 2023		
		kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Sjukfrånvaro, totalt i procent av anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid		3,5%	1,7%	3,1%	4,7%	0,2%	4,0%
Andel långtidsfriska (%)		71%	75%	71%	60%	100%	68%
Andel heltidsanställda (%)		91%	100%	93%	90%	100%	92%

Ekonomirapport

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

Överförmyndarnämnden redovisar för första tertialen 2024 en positiv budgetavvikelse på 0,3 mnkr. Avvikelsen avser främst arvoden godemän där man inte granskat årsredovisningar i samma takt som budgeterat för perioden januari-augusti. Nettokostnaderna för den regiongemensamma verksamheten är 0,5 mnkr högre budgeterade nettokostnader vilket beror på ökad bemanning samt högre driftkostnader än budgeterat.

Budgeten för arvoden godemän och förvaltare har de senaste åren redovisat överskott och även för 2024 redovisa en positiv budgetavvikelse. Det förväntade överskottet avseende arvoden godemän och förvaltare möts av ökade personalkostnader inom den regiongemensamma verksamheten som följd av satsningar på digitalisering av verksamheten samt arbetet med rekrytering av ställföreträdare. På årsbasis förväntas för nämnden en positiv budgetavvikelse på 0,5 mnkr.

(mnkr med en decimal)	Budget jan-aug 2024	Utfall jan-aug 2024	Budget-avvikelse jan-aug 2024	Budget-avvikelse jan-aug 2023	Budget helår 2024	Prognos helår 2024	Årsprognos budgetavvikelse 2024
Verksamhetens intäkter	6,7	7,1	0,4	0,2	10,3	11,0	0,7
Verksamhetens kostnader	-17,1	-17,1	-0,0	0,7	-26,0	-26,2	-0,2
Verksamhetens nettokostnad	-10,3	-10	0,3	0,9	-15,7	-15,2	0,5

Investeringar

Inga investeringar planeras under 2024.

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2024	Utfall 31 aug 2024	Budget-avvikelse 30 aug 2024	Utfall helår 2023	Budget helår 2024	Prognos helår 2024	Årsprognos budgetavvikelse 2024
Verksamhetens nettoinvesteringar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Flyktingmottagning från Ukraina

Verksamheten har inga ökade kostnader som följd av flyktingmottagning från Ukraina.

Ekonomirapport, tekniska nämnden

[Låt tekniska nämndens ekonomirapport rymmas på 2 sidor inklusive medföljande tabeller, Redovisning av investeringar inkluderas *inte* i detta krav, Använd inga underrubriker utan bara löpande text, Ange belopp i miljoner kronor (mnkr) med en decimal,]

Budgetavvikelse, åtgärder och årsprognos

[Beskriv utfall, eventuell budgetavvikelse och orsaker till avvikelse, Beskriv vidtagna eller planerade åtgärder för att hantera budgetavvikelse, årsprognos, budgetavvikelse och förutsättningar prognosen bygger på,]

(mnkr med en decimal)	Budget jan-aug 2024	Utfall jan-aug 2024	Budget-avvikelse jan-aug 2024	Budget-avvikelse jan-aug 2023	Budget helår 2024	Prognos helår 2024	Årsprognos budgetavvikelse 2024
Verksamhetens intäkter							
Verksamhetens kostnader							
Verksamhetens nettokostnad							

Investeringar

Inga investeringar planeras under 2024.

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2024	Utfall 31 aug 2024	Budget-avvikelse 30 aug 2024	Utfall helår 2023	Budget helår 2024	Prognos helår 2024	Årsprognos budgetavvikelse 2024
Verksamhetens nettoinvesteringar							

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2024	Utfall 31 aug 2024	Budget-avvikelse 30 aug 2024	Utfall helår 2023	Budget helår 2024	Prognos helår 2024	Årsprognos budgetavvikelse 2024
Fastighet							
Gator och vägar							
Parker							
IT							

Övrigt:							
Summa:							

[Specificera utfall, budgetavvikelse och prognos för året samt hela projektets investeringsutgift för specifika projekt som har en total investeringsutgift större än 20 mnkr:]

(mnkr med en decimal)	Budget 31 aug 2024	Utfall 31 aug 2024	Budget- avvikelse 30 aug 2024	Utfall helår 2023	Budget helår 2024	Prognos helår 2024	Årsprognos budgetavvikelse 2024
[Projekt 1]							
[Projekt 2]							
[Projekt 3]							
[Projekt 4]							
[Projekt 5]							
Summa							

[Beskriv även avvikelser i text för ovanstående investeringar:

- mot budget
- prognos för årets samt hela projektets ackumulerade investeringsutgift
- tidsmässiga förseningar och förskjutningar
- orsaker till eventuella avvikelser,]

Flyktningmottagning från Ukraina

[Beskriv händelser/poster som har påverkat utfallet för perioden låt det rymmas på *max en sida* inklusive eventuell tabell, Beskrivningen ska innehålla:

- ökade intäkter, kopplade till flyktningmottagande Ukraina (märkta och uppskattade/beräknade)
- summa förändringar av intäkter
- ökade kostnader, kopplade till flyktningmottagande Ukraina (märkta och uppskattade/beräknade)
- summa förändringar av kostnader,

Om händelser/poster är många kan de även presenteras i tabell,]

Nr.7 enligt kallelse/ föredragningslista

Rapport – analys personalförsörjning 2024-2034

Överförmyndarenheten föreslår överförmyndarnämnden att besluta
Att godkänna rapporten – överförmyndarnämndens analys
personalförsörjning 2024-2034.

Sammanfattning av ärendet

Umeå Kommunfullmäktige har i planeringsdirektiv för 2024 gett kommunstyrelsen och samtliga nämnder i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar. (Tilläggsuppdrag 2023:1) I rapporten finns analys av överförmyndarnämndens personalförsörjning.

Beslutsunderlag

Rapport - Överförmyndarnämndens analys personalförsörjning 2024-2034

Protokollet ska skickas till

KS diarium

Bjurholms kommun

Nordmalings kommun

Robertsfors kommun

Vindelns kommun

Vännäs kommun

Örnsköldsviks kommun

Överförmyndarnämnden - Analys personalförsörjning 2024-2034

Inledning

Överförmyndarnämnden i Umeåregionen är en gemensam nämnd för Bjurholms, Nordmalings, Robertsfors, Umeå, Vindeln, Vännäs och Örnsköldsviks kommuner. Överförmyndarnämndens verksamhet fördelas på två kontor, ett i Umeå och ett i Örnsköldsvik.

Överförmyndarenhetens främsta uppdrag är att utöva tillsyn av ställföreträdare, gode män/förvaltare/ förmyndare. Detta sker framför allt genom granskning av den ekonomiska redovisningen. En annan arbetsuppgift är att utreda, yttra sig vid ansökan om ställföreträdarskap samt att föreslå god man/förvaltare. Övrigt förekommande arbetsuppgifter är att fatta beslut om placeringar, fastighetsförsäljning, uttag från spärrade konton, godkänna arvsskiften. Enheten ansvarar även för rekrytering och utbildning av gode män och förvaltare och ger information och rådgivning inom överförmyndarnas verksamhetsområde. Överförmyndarenheten bereder de ärenden som inte kan delegeras och föredrar dessa i nämnden.

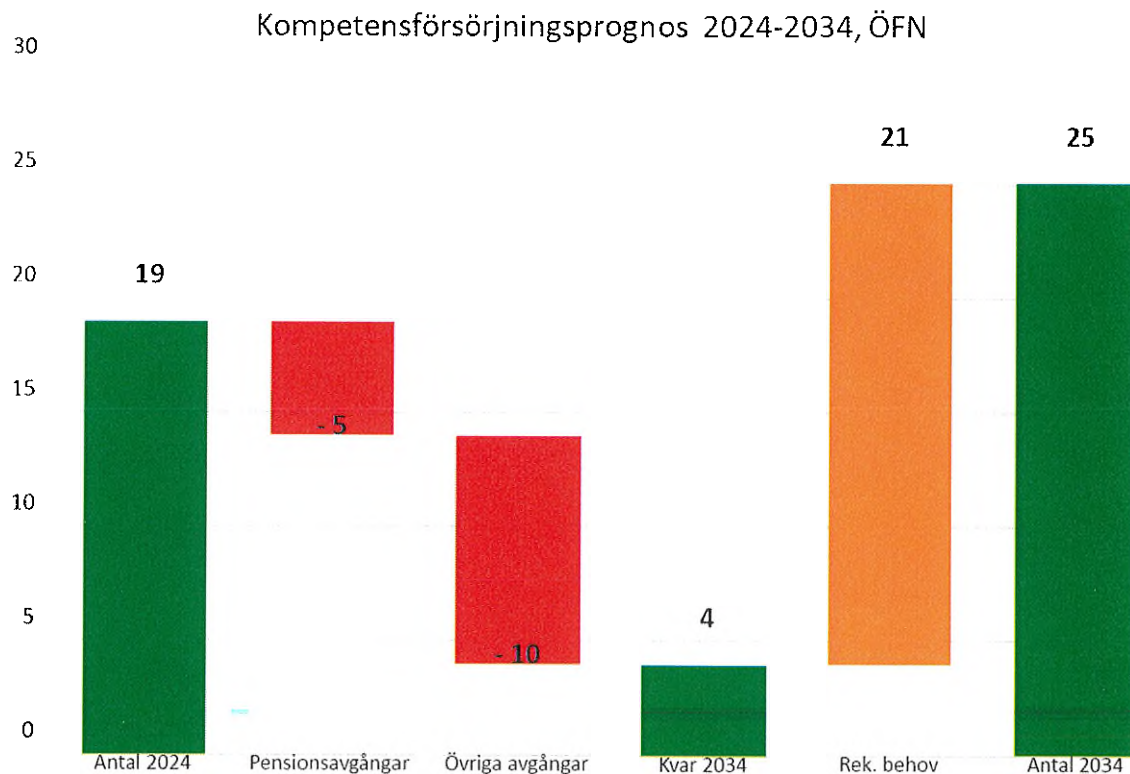
Överförmyndarenheten

Inom överförmyndarenheten arbetar 19 personer (19 åa) per 2024-01-31. Dessa fördelas inom följande yrkeskategorier:

Yrkeskategori	Antal anställda	Antal årsarbetare
Administratör	5	5
Handläggare	12	12
Jurist	1	1
Chef	1	1

Prognos över personalbehov inom överförmyndarenheten

Här redovisas sammanfattning av prognos över personalbehov 2024-2034 på överförmyndarenheten.



Slutsatser av personalförsörjning inom överförmyndarenheten

Mot bakgrund av ovanstående prognos bedöms överförmyndarenheten generellt sett ha goda förutsättningar till personalförsörjning fram till 2034. Överförmyndarenheten har goda förutsättningar för att rekrytera ny personal till verksamheten både på kort och lång sikt till samtliga yrkesroller. Personalomsättningen är förhållandevis låg. Överförmyndarenheten har ett pågående digitaliseringsprojekt med inskanning av verksamhetens pappersakter. Det möjliggör distansarbete och arbete från flera kontorsarbetsplatser inom hela Umeåregionens verksamhetsområde.

Mot bakgrund av ovanstående är nämndens bedömning att det inte finns behov av att ställa om överförmyndarenheten.

Nr.8 enligt kallelse/ föredragningslista

Anmälan till utbildning- Grundkurs för nyvalda överförmyndare, ledamöter och tjänstemän, 11-12 november 2024

Överförmyndarenheten föreslår överförmyndarnämnden att besluta
Att anmäla Ola Nilsson och Eleanor Bodel till utbildningen.

Sammanfattning av ärendet

Utbildningen vänder sig i första hand till nya inom överförmyndarområdet. Såväl nyvalda överförmyndare och ledamot av överförmyndarnämnd samt nyare tjänstemän inom överförmyndarområdet. Utbildningen är även aktuell för de som vill få en uppdatering inom området då vissa lagar och praxis har ändrats de senaste åren.

Syftet med kursen är att ge grundläggande kunskaper inom överförmyndarverksamheten och gällande rätt.

Utbildningen hålls i Stockholm 11-12 november 2024.

Beslutsunderlag

Inbjudan grundkurs

Beredningsansvarig

Ulrika Persson, nämndsekreterare

Grundkurs för nyvalda överförmyndare, ledamöter och tjänstemän

En två dagars grundkurs där syftet är att ge grundläggande kunskaper inom överförmyndarverksamheten och gällande rätt.

- **Datum:** 11 november 2024 – 12 november 2024
- **Tid:** 9.00 – 15.00
- **Plats:** Radisson Blu Royal Viking Hotel, Vasagatan 1
- **Ort:** Stockholm
- **Kostnad:** 5 600 kronor exklusive moms
- **Sista anmälningdag:** 11 oktober 2024

Anmäl dig

Innehåll

Utbildningen vänder sig i första hand till nya inom överförmyndarområdet. Såväl nyvalda överförmyndare och ledamot av överförmyndarnämnd samt nyare tjänstemän inom överförmyndarområdet.

Utbildningen är även aktuell för de som vill få en uppdatering inom området då vissa lagar och praxis har ändrats de senaste åren.

Syftet med kursen är att ge grundläggande kunskaper inom överförmyndarverksamheten och gällande rätt. Ett gediget digitalt kursmaterial ingår med tillhörande mallar, rättsfall med mera som kan agera verktyg även på hemmaplan. Åhörarkopior och annat material kommer finnas tillgängligt vid kurstillfället.

Målgrupp

- Nya inom överförmyndarområdet
- Nyvalda överförmyndare, ledamöter och tjänstemän verksamma inom överförmyndarverksamhet.

Program 11 november

08.30-09.00 Registrering och kaffe

09.00-11.30 Inledning

Överförmyndarens roll

Mindre ingripande åtgärder

Alternativ till godmanskap

- Anhörigbehörighet
- Insatser enligt SoL och angränsande lagstiftning
- Framtidsfullmakt
- Principer och riktlinjer

Godmanskap och förvaltarskap

Ställföreträdarskap för vuxna

11.30-12.30 Lunchavbrott, lunch ingår i anmälningsavgiften

12.30-15.00 Godmanskap och förvaltarskap, fortsättning

15.00-15.30 Paus, kaffe serveras

15.30-17.00

Internationella förhållanden

- Behörig överförmyndare
- Rättshandlingar utomlands
- Överflyttning av ärenden etc.

Dödsbo, fastighet med mera

Överförmyndarens samtycke till åtgärder

- Samtycke fastighet
- Samtycke bodelning/arvskifte
- Samtycke driva rörelse
- Uttagsmedgivande etc.

19.00 Middag

Middagen ingår i kursavgiften men måste förbokas i samband med anmälan.

Program 12 november

08.30-11.30

Att företräda/verka vid en myndighet

- Sekretess (OSL)
- Förvaltningslagens ramar
- Regeringsformen och kommunallagen
- Beslutsfattande och delegation

Barnärenden

- Uppdelning socialnämnd och överförmyndare
- Förmynderskap
- Särskilt förordnad vårdnadshavare/förmyndare
- Tillfällig vårdnadshavare
- Särskild förvaltning
- Aktörer vid skadestånd/ersättning till barn
- Kontrollerad förvaltning
- God man för ensamkommande barn
- Barn i behov av ställföreträdare (kvot, massflyktsdirektivet, papperslös etc.)

10.00-10.30 Paus, kaffe serveras

10.30-11.30 Fortsättning förmiddagspass

11.30-12.30 Lunchavbrott, lunch ingår i anmälningsavgiften

12.30-15.00 Fortsättning barnärenden

Tillfälliga godmanskap

- Vid stridande intressen mellan huvudman/barn och ställföreträdare
- Bortavarande

Granskning och arvodering

15.00 Avslut. Kaffe serveras

Medverkande

- Förbundsjuristerna Ann Sofi Agnevik, Mia Hemmestad och Kalle Larsson från avdelningen för juridik, SKR.
- Angelica Covington och Diana Ståhl. Båda med stor erfarenhet som verksamma inom flera olika överförmyndarverksamheter.

Praktisk information och anmälan

- Kursen startar kl. 09.00 dag 1 och kl. 08.30 dag 2. I samband med registreringen som startar kl.08.30 serveras kaffe.
- Dag 2 avslutas kursen kl. 15.00 då även kaffe serveras.
- I deltagaravgiften ingår förutom kursdokumentation, förmiddagskaffe, lunch, eftermiddagskaffe samt deltagande i middagen (till middagen krävs föranmälan).
- Kursintyg delges endast till anmälda deltagare, efter avslutad kurs.

Nr.9 enligt kallelse/ föredragningslista

EXTRAÄRENDE

Anmälan till länsträff den 12-13 november 2024, Skellefteå

Överförmyndarenheten föreslår överförmyndarnämnden att besluta
Att anmäla xxx till länsträffen.

Sammanfattning av ärendet

Länsträff för överförmyndare i Norrbottens- och Västerbottens län hålls i år i Skellefteå.

Beslutsunderlag

Inbjudan till länsträff

Beredningsansvarig

Ulrika Persson, nämndsekreterare



Inbjudan

**till Länsträff för överförmyndare i Norr- och Västerbottens län
den 12-13 november i Skellefteå**

Datum: 12-13 november

Tid: Vi börjar 12.00 med lunch den 12e november och slutar den 13e kl. 12.00 med lunch.

Plats: Hotell Scandic Skellefteå

Anmälan: Genom mail till overformyndarnamnden@skelleftea.se

Meddela i anmälan om du vill ha **specialkost**.

Vi vill ha din **anmälan senast den 28 oktober** och ange din **faktureringsadress**.

Anmälan är bindande!

Kursavgift: 1 190 kr/pers + moms.

I kursavgiften ingår lunch båda dagarna, fika, middag.

Boende bokar ni själva på Scandic eller var ni nu vill bo 😊

Gemensam överförmyndarnämnd för
Skellefteå, Norsjö, Malå, Arjeplog och Arvidsjaur kommun

Nr.10 enligt kallelse/ föredragningslista

Utökad budget för rekrytering

Överförmyndarenheten föreslår överförmyndarnämnden att besluta
Att godkänna budgetförslag alternativ 3.

Sammanfattning av ärendet

Överförmyndarenheten i Umeåregionen ansvarar för att rekrytera gode män och förvaltare för de sju kommunerna i regionen. Just nu har Överförmyndarenheten omkring 1 200 ställföreträdare, men det är inte tillräckligt för att möta behoven. Därför behöver vi i nuläget (sept 2024) ytterligare cirka 115 ställföreträdare. För att lyckas med detta är det viktigt att vi synliggör oss mer i samhället, så att vi kan rekrytera och behålla rätt personer för uppdragen som god man eller förvaltare. Även om ingen ställföreträdare skulle sluta av egen vilja kommer behovet av att rekrytera fler i närtid att öka då många ställföreträdare är äldre (17 % av våra ställföreträdare är över 74 år).

Beredningsansvarig

Maria Lidberg

Beslutsunderlag

Projektdirektiv Goda gärningar 2024

Kommunikationsplan ink. budget 2024/25

Budgetförslag rekrytering, kostnad per kommun

Dokumentansvarig: Maria Lidberg, Överförmyndarenheten	Dokumentdatum: [2024-05-26]
Godkänd av: Åsa Pålsson Stråe, Överförmyndarenheten	Reviderad: [2024-08-13]
Projektnamn: Goda gärningar	

Innehåll

1. Grundläggande information	2
1.1 Bakgrund	2
1.2 Syfte.....	3
1.3 Verksamhetsstrategi.....	3
2. Mål	3
2.1 Nyttöanalys.....	3
2.2 Effektmål	3
2.3 Projekt mål	5
2.4 Prioritet	6
3. Krav på projektet.....	6
3.1 Förutsättningar	6
3.2 Kopplingar till andra projekt och verksamheter	7
3.3 Miljö	7
3.4 Avgränsningar	7
4. Tidplan.....	7
5. Ekonomi.....	7
5.1 Kostnader	7
5.2 Finansiering	8
6. Övergripande risker.....	8
7. Förvaltning.....	8
8. Styrgrupp.....	8

10. Överlämnande.....	8
11. Dokumentinformation.....	8
12. Checklista BP1 beslut.....	9

Syfte med dokumentet

Beskriva effektmål (verksamhetsnytta) omfattning och risker. Avgränsa uppdraget avseende, projektets förväntade resultat, tids-, resurs- och kostnadsramar samt övriga beroenden och handlingsramar. Ge en bild av hur kommande förvaltning. Vara beslutsunderlag för att starta planering av projektet.

1. Grundläggande information

1.1 Bakgrund

Överförmyndarnämnden har ansvar för att rekrytera ställföreträdare, gode män och förvaltare, inom hela Umeåregionen. Överförmyndarnämnden har idag cirka 1 200 ställföreträdare i Umeåregionen men det täcker inte behovet. I nuläget finns en kö bestående av cirka 120 huvudmän som saknar ställföreträdare. Det avser både nya uppdrag såsom pågående uppdrag, där huvudman och/eller ställföreträdare önskar ett byte av ställföreträdare respektive ett entledigande från uppdraget. Det föreligger långa tidsmässiga dröjsmål för att kunna verkställa detta på grund av bristen på ställföreträdare.

Godmanskapet är i grunden ett lekmanuppdrag och bygger på ideella krafter från kommunens medborgare. De ärenden vi får in blir mer och mer komplicerade, vilket i sin tur kräver större erfarenhet från våra gode män och förvaltare. I kranskommunerna är utmaningarna påtagliga att hitta gode män. Umeå kommun har fem förvaltartjänster som tar de mest komplicerade uppdragen. Örnsköldsviks kommun har en förvaltarenhet med tre tjänster. Målgruppen yngre huvudmän har de senaste åren ökat. Många gånger är det svåra uppdrag som kräver erfarna förvaltare. Fortsätter trenden finns sannolikt behov av att anställa fler professionella förvaltare.

1.2 Syfte

Vi behöver utöka vår förmåga att ge stöd till personer i samhället som av olika skäl inte kan bevaka sina rättigheter, förvalta sin egendom eller sörja för sin person. Detta projekt ska vara ett första steg till att synliggöra uppdraget som god man och förvaltare för att ge en förutsättning för att kunna rekrytera nya ställföreträdare.

1.3 Verksamhetsstrategi

Projektet är kopplat till Överförmyndarnämndens verksamhetsplan 2024 och är del av det övergripande uppdraget att minska väntetiderna för godman-/förvaltarskap.

2. Mål

2.1 Nyttanalys

Om vi kan få fler ställföreträdare minskar kötiderna för att huvudmännen ska få hjälp. Risken minskar att behöva ta in externa konsulter och därmed få ökade kostnader. Samt risken minskar även att annan stödverksamhet får en ökad belastning (t ex socialtjänsten).

2.2 Effektmål

Nr	Effektmål	Mäts genom	Effektmål uppnått (åååå-mm)	Prioritet mellan effektmål (totalt 100%)
E1	Ökad kännedom om godman- och förvaltarskap inom möjliga målgrupper.	Oklar mätmetod just nu. Ökad samverkan med föreningar, intresseorganisationer, andra verksamheter med frivilliga uppdrag.	20xx-xx	X%

Nr	Effektmål	Mäts genom	Effektmål uppnått (åååå-mm)	Prioritet mellan effektmål (totalt 100%)
E2	Öka antalet intresseanmälningar för att bli ställföreträdare.	Antal intresseanmälningar (t ex registrerade intresseanmälningar i Varbi) Mätperiod: 2023-08-15-- 2023-12-15 jmf med 2024-08-15-- 2024-12-15		
E3	Öka antalet nya ställföreträdare	Antal nya ställföreträdare Mätperiod: 2023-08-14-- 2024-12-15	20xx-xx	X%
E4	Öka antalet uppdrag som befintliga ställföreträdare tar på sig	Se om rekryteringslistan minskar Mätperiod: 2023-08-14-- 2024-12-15		
E5	Minska antalet huvudmän som står utan ställföreträdare	Mäta hur många ärenden som avslutats med orsak brist på ställföreträdare (mäts i Värna)	20xx-xx	X%

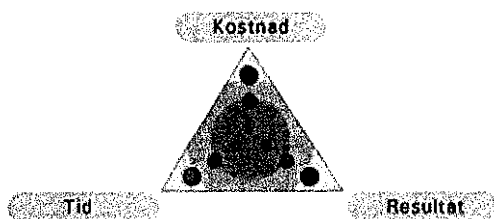
Nr	Effektmål	Mäts genom	Effektmål uppnått (åååå-mm)	Prioritet mellan effektmål (totalt 100%)
		Jämför med 2023-12-15 2024-12-15		
E6	Projektet ska utvärdera möjligheten för ett utökat samarbete med andra verksamheter med frivilliga uppdrag.	Genomförda gemensamma aktiviteter		
E7	Utvärdera genomförda aktiviteter	Enkät till deltagare och intern utvärdering		

2.3 Projekt mål

Nr	Projekt mål	Spårbarhet till effektmål
P1	En kommunikationsplan inklusive tid- och aktivitetsplan är framtagen och beskriven med utsedda ansvariga roller.	
P2	Genomföra och initiera några aktiviteter från kommunikationsplanen. Exempel på aktiviteter som skulle kunna finnas med i den: <ul style="list-style-type: none"> - genomföra och initiera ett antal informationsträffar, mingelkvällar - skicka informationsbrev om möjligheter till godmans-/förvaltarskap till nyblivna pensionärer i Umeåregionens kommuner 	

Nr	Projekt mål	Spårbarhet till effektmål
	<ul style="list-style-type: none"> - informera om godman- och förvaltare hos olika intresseorganisationer, föreningar, arbetsplatser, Seniortorget med mera - mäta antalet besökare på umea.se/godman och/eller umea.se/godmanuppdrag - organiska inlägg och betalda annonser i sociala medier - delta på Senormässa etc - få media av att skriva om bristen på ställföreträdare 	

2.4 Prioritet



Resurser, utöver projektledare, är viktiga att frigöra för projektets framtida förvaltning i den operativa driften. Övriga medarbetares tid som kan avsättas i detta projekt kan eventuellt också ses som en kostnad och förmodligen en begränsande faktor.

Tid	Kostnad	Resultat
25 %	50 %	25 %

3. Krav på projektet

3.1 Förutsättningar

Projektledare finns tillgänglig t o m 2024-12-31.

200 timmar av interna resurser 2024.

300 timmar av interna resurser i förvaltning 2025.

Budget för ÖFUR sätts i juni och planering av detaljbudget sker i sept-nov för 2025. Total budget som projektet har är 500 tkr from maj-december 2024 varav lönekostnader 455 tkr och driftskostnad 45 tkr.

3.2 Kopplingar till andra projekt och verksamheter

Projektets resultat kan påverkas av det uppdrag som Överförmyndarenheten fått att skapa en gemensam organisation mellan kontoren i Umeå och Örnsköldsvik.

Projektet kan också påverkas av möjligheterna till hjälp med genomförande av t ex kommunikationsenheten på Umeå kommun och Örnsköldsviks kommun samt HR.

3.3 Miljö

Mycket marginell miljöpåverkan.

3.4 Avgränsningar

Projektet har en begränsad budget 2024 vilket påverkar vilka aktiviteter som kan genomföras.

I projektet ingår inte att säkerställa personella resurser för genomförandet på längre sikt.

4. Tidplan

- Godkännande av projektbeställning juli 2024
- Framtagande av kommunikationsplan inkl budget 23 augusti 2024
- Aktiviteter påbörjas och genomförs löpande från augusti 2024
- Uppföljning av projektet under december
- Slutrapport 20 december
- Överlämning slutet dec 2024

5. Ekonomi

5.1 Kostnader

Budget:

2024: 15 tkr (kvar av årets budget)

2025: Kommunikationsbudget för rekrytering 2025 ej beslutat.

5.2 Finansiering

Projektet finansieras av nämnden och enligt den fördelningsprincip som finns.

6. Övergripande risker

- Organisationsförändringen kan komma att påverka projektets genomförande.
- Att det inte finns interna resurser för genomförande eller för förvaltning efter projektets slut.
- Att det inte finns budget för att genomföra aktiviteter.
- Övergångsperiod innan ny överförmyndarchef tillträder.

7. Förvaltning

Resultatet av projektet kommer att kräva en delvis ny förvaltningsstruktur för att kunna genomföra planerade aktiviteter kontinuerligt på lång sikt.

8. Styrgrupp

Åsa Pålsson Stråe, chef Överförmyndarenheten och senare hennes efterträdare
Jens Hjalmarsson, biträdande chef Överförmyndarenheten Örnsköldsvik

9. Mottagare

Chef Överförmyndarenheten eller utsedd person för Överförmyndarenheten är mottagare av projektets resultat från årsskiftet 2024/2025.

10. Överlämnande

En kommunikationsplan är framtagen och beskriven med utsedda ansvariga roller. Beslut om godkännande av slutprodukt ska tas i styrgruppen vid BP4 i samband med leveransen (beslutsunderlag är "Leveransrapport")

11. Dokumentinformation

Referenser/bilagor

Nr	Referens/Bilaga	Beskrivning
1		
2		

Definitioner och förkortningar

Begrepp/förkortning	Förklaring

Revisionshantering

Version	Datum	Summering av förändringar i förhållande till föregående version	Ändringar markerade (Ja/Nej)

12. Checklista BP1 beslut

Checklista inför beslut	Ja	Nej	Kommentarer
Projektägare är utsedd			
Styrgrupp är utsedd och införstådd med åtagandet	x		

Checklista inför beslut	Ja	Nej	Kommentarer
Mottagare av projektets resultat är utsedd och införstådd med åtagandet	x		
Ansvarig för att följa upp nyttoeffekterna från projektet är utsedd och informerad om åtagandet			
Nyttorna samt insatserna för att nå nyttan har dokumenterats och bifogas projektdirektivet			
Mätbara och prioriterade effektmål finns framtagna för projektet			
En effekthemtagningsplan finns upprättad med beskrivna effektmål och ansvariga för att följa upp nyttoeffekterna			
Projektledare är utsedd	x		
Det förväntade resultatet för etableringsfasen är planerad och beskriven			
Projektet är kopplat till verksamhetens mål och strategier	x		
Förvaltningsperspektivet är beaktat			
Övergripande risker för projektets genomförande finns dokumenterade	x		

Ja Nej Kommentar:

BP1 - Beslut att starta etableringsfasen

--	--	--

Åsa Pålsson Stråe

Åsa Pålsson Stråe (Aug 13, 2024 14:27 GMT+2)

2024-08-13

Underskrift projektägare

Datum

Åsa Pålsson Stråe

Namnförtydligande






Projektbeställning Goda gärningar 2024 final

Final Audit Report

2024-08-13

Created:	2024-08-13
By:	Maria Lidberg (maria.lidberg@umea.se)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAw1RZiUkvq8kf1XYTp2TDcgFZwzBOtoq7

"Projektbeställning Goda gärningar 2024 final" History

-  Document created by Maria Lidberg (maria.lidberg@umea.se)
2024-08-13 - 12:04:24 PM GMT
-  Document emailed to Åsa Pålsson Stråe (asa.palssonstrae@umea.se) for signature
2024-08-13 - 12:04:30 PM GMT
-  Email viewed by Åsa Pålsson Stråe (asa.palssonstrae@umea.se)
2024-08-13 - 12:24:15 PM GMT
-  Document e-signed by Åsa Pålsson Stråe (asa.palssonstrae@umea.se)
Signature Date: 2024-08-13 - 12:27:08 PM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.
2024-08-13 - 12:27:08 PM GMT

Verksamhetsansvarig/Beställare Jens Hjalmarsson, tf enhetschef	Dokumentdatum: [2024-05-30]	
Verksamhet Överförmyndarenheten i Umeåregionen	Reviderad: [2024-09-17]	Version: [2024-09-17]
Ansvarig kommunikatör Maria Lidberg		
Rekrytering av gode män/förvaltare		

Bakgrund/nuläge

Överförmyndarenheten i Umeåregionen ansvarar för att rekrytera gode män och förvaltare för de sju kommunerna i regionen. Just nu har Överförmyndarenheten omkring 1 200 ställföreträdare, men det är inte tillräckligt för att möta behoven. Därför behöver vi i nuläget (sept 2024) ytterligare cirka 115 ställföreträdare. För att lyckas med detta är det viktigt att vi synliggör oss mer i samhället, så att vi kan rekrytera och behålla rätt personer för uppdragen som god man eller förvaltare. Även om ingen ställföreträdare skulle sluta kommer behovet av att rekrytera fler i närtid att öka då många ställföreträdare är äldre (17 % av våra ställföreträdare är över 74 år).

För att uppnå de mål som satts i verksamhetsplanen för 2024 krävs ökad marknadsföring och kommunikation för att verksamheten ska kunna rekrytera och behålla en bred kompetensbas för framtida uppdrag.

För att inte behöva uppfinna hjulet igen har vi samlat in erfarenheter från andra överförmyndarverksamheter som lyckats väl med sina kommunikationsinsatser. Med dem som utgångspunkt har ett förslag på kommunikationsplan med målgrupper, budskap och kanaler tagits fram.

Kommunikationens syfte

Syftet med kommunikationen är att öka kännedomen om och engagemanget för rollen som god man/förvaltare inom Umeåregionens kommuner med målet att rekrytera ett tillräckligt antal kvalificerade personer för att möta det aktuella behovet.

Mål

Kvalitativa mål

- Öka kännedomen om behovet av gode män/förvaltare samt varför detta uppdrag är samhällsviktigt.

- Målgruppen har insikt i vad uppdraget innebär för både gode män/förvaltare och huvudmän.

Kvantitativa mål

- Öka antalet intresseanmälningar för att bli god man/förvaltare (antal registrerade anmälningar i Varbi)

Kommunikativa mål

- Öka antalet personer i Umeåregionen som känner till att det finns behov av gode män och förvaltare.
- Öka förståelsen för vad uppdraget som god man/förvaltare innebär.
- Ökad insikt om vad uppdraget god man/förvaltare bidrar till för den som tar på sig uppdraget.
- Öka antalet personer som anmäler sitt intresse till att bli god man/förvaltare.
- Att ställföreträdare med rätt kompetens kan rekryteras och behållas i uppdragen.
- Att Överförmyndarenhetens kommunikation ska vara lätt att förstå och att ett begripligt språk används.

Målgrupper

Potentiella gode män och förvaltare = personer med empati som vill göra en samhällsviktig insats och som har ansvarskänsla, tid och vilja att engagera sig.

- **Pensionärer/snart blivande pensionärer:** Personer som söker efter meningsfulla aktiviteter och sätt att engagera sig.
- **Yrkesverksamma:** Personer som vill bidra med sin tid och kompetens utöver sitt dagliga arbete.
- **Personer med erfarenhet av socialt arbete och vård:** De som redan har en koppling till ställföreträdare och huvudmän genom sitt yrke.
- **Tidigare gode män/förvaltare:** Personer som kan engagera sig på nytt.
- **Befintliga gode mäns nätverk:** Personer i nära kontakt med nuvarande ställföreträdare.
- **Medlemmar i frivilligorganisationer och ideella föreningar:** Personer engagerade i samhällsfrågor.

Budskap

Huvudbudskap: "Bli god man - en roll där du gör skillnad på riktigt."

Delbudskap:

- **Meningsfullt engagemang:** Framställa uppdraget som ett sätt att göra en verklig skillnad i någons liv.
- **Använd din erfarenhet:** Uppmana personer med bakgrund inom socialt arbete eller ekonomi att använda sin kompetens för att stödja andra.
- **Trygghet och stabilitet:** Betona rollen som en källa till trygghet för behövande.

Exempel:

- **Din hjälp behövs – bli god man och gör skillnad i någons liv**
Många människor behöver stöd för att klara vardagen och göra sina röster hörda. Som god man kan du göra en enorm skillnad. Din hjälp behövs – engagera dig idag och bli en ovärderlig resurs för någon i din kommun.
- **Gör skillnad i någons liv. Bli god man.**
Har du tid, kunskap och stort hjärta? Bli god man och gör en verklig skillnad i någons liv. Din tid och ditt engagemang kan ge stöd och trygghet till en medmänniska. Anmäl ditt intresse idag och bli en hjälte i vardagen.
- **Din erfarenhet kan göra skillnad. Bli god man.**
Har du en bakgrund inom socialt arbete, vård eller ekonomi? Använd din erfarenhet för att stödja människor i behov. Som god man kan du bidra till att skapa en rättvis och trygg tillvaro för dem som behöver det. Engagera dig och gör din erfarenhet till en resurs för andra.
- **Bli någons trygghet. Bli god man.**
För många innebär en god man trygghet och stabilitet i en annars osäker vardag. Din insats kan hjälpa någon att hantera sin ekonomi, sina rättigheter och sitt dagliga liv. Gör skillnad idag och bli den trygghet som många behöver. Var den skillnad som gör livet lättare och tryggare för någon annan.

Kanaler (vid maxbudget, se sidan 12)

Digitala kanaler

- **Kommunala kanaler:** Använda kommunernas egna informationskanaler för att sprida information, till exempel via kommunernas webbplatser, intranät, sociala medier, digitala anslagstavlor i kommunernas receptioner, affischer i ljusskåp/digitala skärmar utomhus, Kommunhörna med mera.
- **Sociala medier:** Använda plattformar som Facebook, Instagram och LinkedIn för riktade kampanjer mot de utvalda målgrupperna och för att bjuda in till digitala

informationsmöten. Inkludera personliga berättelser från nuvarande gode män och utbildningsfilmer om vad rollen innebär.

- **Webbplatser:** Skapa en dedikerad rekryteringssida med information om vad en god man gör, vilka kvalifikationer som krävs, och hur man ansöker. Inkludera personliga berättelser från nuvarande gode män och utbildningsfilmer om vad rollen innebär. Publicera nyheter på kommunernas webbplatser vid t ex informationsmöten.
- **Nyhetsbrev:** Skicka regelbundna uppdateringar till en mejllista med personer som visat intresse.
- **Mejlutskick:** Göra utskick till före detta kommunanställda som nyligen gått i pension (kolla med HR om möjligt) med information om att bli god man/förvaltare.
- **Digitala skärmar utomhus:** Använda digitala skärmar utomhus i samband med informationsmöten för att öka synligheten och locka fler deltagare till dessa.
- **Butiks-TV:** Visa videoklipp/stillbild på skärmar i butiker och nå personer som kanske inte annars skulle stöta på information om rollen som god man.
- **Native-annons:** Publicera en artikel på en lokal nyhetsplattform som synliggör den samhällliga nyttan av att vara god man och hur man kan engagera sig.

Traditionella kanaler

- **Informationsmöten:** Organisera digitala/fysiska möten för att informera och svara på frågor från potentiella gode män/förvaltare.
- **Mingelkvällar:** Organisera mingelkvällar för befintliga gode män där de kan bjuda in vänner från sina nätverk för att rekrytera nya gode män/förvaltare genom personlig rekommendation.
- **Flygblad/vykort/folder:** Göra utskick till exempelvis bibliotek, vårdcentraler, väntrum Folkandvård, Svenska kyrkan, banker med flera. Göra utskick i form av bilaga tillsammans med lokaltidning till prenumeranter av papperstidning.
- **Mässor:** Delta i lokala mässor för att synliggöra behovet av gode män/förvaltare samt skapa direktkontakt med potentiella ställföreträdare.
- **Kommunernas egna event:** Utnyttja kommunernas egna relevanta event för att nå ut till lokala invånare och öka synligheten om behovet av gode män/förvaltare.
- **Lokala föreningar:** Samarbeta med lokala organisationer och föreningar som, pensionärsföreningar, frivilliga samhällsarbetare (RFS), kyrkor, Röda Korset med flera

Kommunikationsaktiviteter utkast (vid maxbudget perioden 240901 till 251231. Omfördelning av ekonomiska medel kan vid behov ske i ett senare skede.)

Kommunikationsinsats/ aktivitet	Målgrupp	Kanaler	Ansvarig	Tidpunkt	Notering	Kostnad
Delta på Seniorsmessa 2024 & 2025	Pensionärer/ seniorer	Rollups "Bli god man" Monter Folder "För dig som är intresserad av att bli god man" Föreläsning: Så här fungerar framtidfullmakter och godmanskap	Maria/ngn i rekryterings- teamet*	2024-09- 04, 2025-XX- XX		25 000
Nyrekryteringsinsats v.40-41	Potentiella gode män/ förvaltare	Annonsering kommunens utomhustavlor (Umeå)	Maria/ngn i rekryterings- teamet	v. 40-41 2024 + ett tillfälle 2025		5000
		Nyhet webbar bjurholm.se , nordmaling.se , robertsfors.se , vannas.se , vindeln.se , umea.se , ornskoldsvik.se	Maria/ngn i rekryterings- teamet + kommunikatör på resp. kommun			0

Informationsmöten för intresserade, digitala, två per termin	Potentiella gode män/förvaltare	Nyhet webbar bjurholm.se, nordmaling.se, robertsfors.se, vannas.se, vindeln.se, umea.se, ornskoldsvik.se	Maria/ngn i rekryterings-teamet + kommunikatör på resp. kommun	6 tillfällen (2 per termin)	Ev. lokalhyra	0
		Inlägg (sju kommuner + FB Medmänniska Ö-vik) och annonser i sociala medier (FB, IG och LI)	Maria/ngn i rekryteringsteamet + kommunikatör på resp. kommun	6 tillfällen	Görs inför varje infoträff. Annonser 2 500 kr/infoträff.	15 000
Annonsering		Native-annons, lokala medier i Västerbotten och Örnsköldsvik	Maria/ngn i rekryteringsteamet	1 tillfälle/år		50 000
Annonsering		Banners	Maria/ ngn i rekryteringsteamet	1 tillfälle/år		4 000
Annonsering		Annonsering digitala skärmar utomhus (Örnsköldsvik)	Maria/ ngn i rekryteringsteamet	Inför en infoträff		10 000
Organisera mingelkvällar där gode män kan dela	Befintliga stf + potentiella stf	Mejlutskick och webb	Rekryterings-team	Hösten - 24, Våren -25,		0

med sig av sina erfarenheter.				Hösten - 25		
Kommunernas egna event	Potentiella gode män/förvaltare	Relevanta i resp. kommun	Maria/ngn i rekryterings-teamet	2024, 2025		0
Öka synligheten om behovet av gode män och förvaltare		Digitala anslagstavlur i receptioner i kommunhus/stadshus i resp. kommun (där det finns) Kommunhörna Väven (Umeå)	Maria	2024, 2025		0
Uppdatera folder som kan användas i alla kommuner "För dig som är intresserad av att bli god man"	Befintliga stf + potentiella stf	Print till: Kontor Umeå & Ö-vik Seniortorget (Umeå) Receptioner kommunhus/stadshus (alla) Bibliotek (alla)	Maria			5 000
Uppdatera umea.se/godman enligt funkastrukturen	Befintliga stf + potentiella stf	Länka kommunernas webbplatser till umea.se/godman	Maria/webbansv i rekryteringsteamet + kommunikatör på resp. kommun	Pågående aktivitet		0

Skapa dedikerad rekryteringssida	Potentiella gode män/förvaltare		Maria/webbansv i rekryterings-teamet + komma vd (Umeå kommun)		Se exempel Norrköping, Bli god man - Norrköpings kommun (norrkoping.se)	0
Tryck + distribution vykort/folder	Potentiella gode män/förvaltare	Annons på vykort/folder "Bli god man"	Maria + webbansv i rekryterings-teamet + kommunikatör på resp. kommun		Se Helsingborgs-exempel	80 000
Videoklipp/stillbild på butiksskärmar i lokala matbutiker	Potentiella gode män/förvaltare	Butiks-TV	Maria/ngn i rekryterings-teamet	Inför infoträff	Exempelvis ICA, Coop, Willys	20 000
Information i olika organisationer		Informera på APT eller liknande.	Rekryteringsteam	Löpande		0
Utskick till nyblivna pensionärer inom Umeå kommun	Blivande/nyblivna pensionärer/seniorer	Brev-/mejlutskick	Maria/ngn i rekryterings-teamet	Löpande	Inget centralt utskick görs idag, möjligtvis från resp förvaltning. Kan bli aktuellt i framtiden.	0

					Ö-viks kommun gör inga utskick.	
Intervju med ställföreträdare	Potentiella gode män/förvaltare	Personliga berättelser att publicera i lokala medier, sociala medier.	Maria/ngn i rekryterings-teamet + samarbete med komm avd Umeå kommun			0
Samarbeta med föreningar som till exempel RFS, pensionärsorganisationer , Umeå frivilliga samhällsarbetare, Örnsköldsviks frivilliga samhällsarbetare, Frivilligcentralen, Svenska kyrkan, Lions, Rotary, Röda korset m fl.		Berätta om godman- och förvaltarskap hos resp. organisation	Alla	Året runt		0

Nyhetsbrev		Mejl och webb	Enhetschef	4 ggr/år	Nästa brev september	0
Nyhet intranät resp. kommun	Kommun- anställda	Bli god man	Maria/ngn i rekryteringsteamet	2 ggr/år		0
Videoklipp med ställföreträdare och huvudman att visas i sociala medier, på webb (exempel fr Helsingborg)	Potentiella gode män/förvaltare	Inlägg och annonser i SoMe	Maria/ngn i rekryteringsteamet i samarbete kommunikations-avd.		Går det göra med kommunikations-avdelningen som man gjort i Helsingborg? Bli god man eller förvaltare Helsingborg.se Kolla även vad som görs via FSÖ.	15 000
Nyheter/press-meddelande	Potentiella gode män/förvaltare	Media/via TT el MyNewsdesk	Maria/ngn i rekryteringsteamet i samarbete m kommunikations-avd.	Hela året	Vid event/nyhet/kris etc.	0

<p><i>I kostnaderna ingår inte ev. lokalhyra, fika/mingelmat, giveaways, egna personalkostnader, porto och kuvert.</i></p>					229 000
<p><i>*rekryteringsteam idag = alla i Ö-vik (6 pers) + Kristin, Linda och Camilla i Umeå</i></p>					

Utvärdering och uppföljning

- Följa upp annonsering/inlägg i sociala medier
- Antalet besök på umea.se/godman
- Antal besök på den dedikerade rekryteringssidan.
- Se över och komplettera sökord på umea.se/godman
- Ställa fråga i Varbi: Var fick du informationen om att bli god man/förvaltare?
Svar: X,Y, Z etc
- Jämför statistik över antalet ansökningar.
- Antal personer som anmäler sig till och deltar i informationsmöten och mingelkvällar.
- Fråga på informationsträffar var det fått information om träffen.

Kommunikationsbudget (16 månader)

	Budgetförslag 1		Budgetförslag 2		Budgetförslag 3	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Material, trycksaker						
Trycksaker: uppdatering folder, rollups	10 000	0	10 000	0	10 000	0
Tryck: vykort/folder					30 000	0
Utskick tillsammans med tidning: vykort/folder					50 000	0
Kommunens utomhustavlor Umeå	5 000		5 000		5 000	
Konsultarvode						
Filmproduktion				15 000		15 000
Annonsering						
Sociala medier (FB, IG, LI)	5 000	10 000	5 000	10 000	5 000	10 000
Native och banner		25 000	27 000	27 000	27 000	27 000
Digitala skärmar utomhus (Ö-vik)		10 000	0	10 000	0	10 000
Butiksskärmar			10 000	10 000	10 000	10 000
Övriga kostnader						
Monter + föreläsning Seniormässa (Umeå)	10 000				10 000	10 000
Hantering av intresseanmälningar, extra resurs						
	30 000	45 000	57 000	72 000	147 000	82 000
		75 000		129 000		229 000
<i>I kostnaderna ingår inte ev lokalhyra, fika/mingelmat, give aways, egna personalkostnader, porto och kuvert.</i>						

Möjliga resurser

- Projektledare t.o.m 2024-12-31, ca 400 h
- Personer i rekryteringsteamet (idag = sex personer i Ö-vik och tre personer i Umeå. Detta kan ändras om organisationen görs om.)
- Stöd från administratörer/handläggare som inte jobbar med nyrekrytering (tid)
- Support från centrala kommunikationsavdelningen (Umeå kommun) och kommunikatörer på respektive kommun i Bjurholm, Robertsfors, Vindeln, Vännäs och

Örnsköldsvik t ex publicering av vår kommunikation på webb, sociala medier,
lokalblad/lokaltidning med mera.

Grov tidsuppskattning egen personal; 200 h + 300 h utöver projektledarens egen tid.

Erfarenheter

Fylls i efter avslutad kommunikationsinsats.

Bilaga – Budgetförslag rekrytering, kostnad per kommun

Kostnaderna för rekryteringsarbetet kommer att fördelas mellan kommunerna med nämndens fördelningsnyckel. Kostnaderna för rekryteringsarbetet klassificeras som rörliga kostnader i fördelningsnyckeln och fördelas därmed utifrån antal ärenden per kommun. Beloppen nedan är preliminära då de beräknas utifrån budget och 2023 års ärendetal. Beloppen kommer att uppdateras efter årsbokslut med faktiska kostnader och 2024/2025 års ärendetal per kommun.

Kostnad totalt (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,9	1,6	2,8
2,9	5,0	8,8
2,6	4,5	7,9
39,7	68,3	121,2
2,6	4,5	7,9
4,0	6,8	12,1
22,4	38,5	68,3
75,0	129,0	229,0

Kostnad 2024 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,4	0,7	1,8
1,2	2,2	5,7
1,0	2,0	5,1
15,9	30,2	77,8
1,0	2,0	5,1
1,6	3,0	7,8
8,9	17,0	43,8
30,0	57,0	147,0

Kostnad 2025 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,5	0,9	1,0
1,7	2,8	3,2
1,6	2,5	2,8
23,8	38,1	43,4
1,6	2,5	2,8
2,4	3,8	4,3
13,4	21,5	24,4
45,0	72,0	82,0

Bilaga – Budgetförslag rekrytering, kostnad per kommun

Kostnaderna för rekryteringsarbetet kommer att fördelas mellan kommunerna med nämndens fördelningsnyckel. Kostnaderna för rekryteringsarbetet klassificeras som rörliga kostnader i fördelningsnyckeln och fördelas därmed utifrån antal ärenden per kommun. Beloppen nedan är preliminära då de beräknas utifrån budget och 2023 års ärendetal. Beloppen kommer att uppdateras efter årsbokslut med faktiska kostnader och 2024/2025 års ärendetal per kommun.

Kostnad totalt (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,9	1,6	2,8
2,9	5,0	8,8
2,6	4,5	7,9
39,7	68,3	121,2
2,6	4,5	7,9
4,0	6,8	12,1
22,4	38,5	68,8
75,0	129,0	229,0

Kostnad 2024 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,4	0,7	1,8
1,2	2,2	5,7
1,0	2,0	5,1
15,9	30,2	77,8
1,0	2,0	5,1
1,6	3,0	7,8
8,9	17,0	43,8
30,0	57,0	147,0

Kostnad 2025 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,5	0,9	1,0
1,7	2,8	3,2
1,6	2,5	2,8
23,8	38,1	43,4
1,6	2,5	2,8
2,4	3,8	4,3
18,4	21,5	24,4
45,0	72,0	82,0

Bilaga – Budgetförslag rekrytering, kostnad per kommun

Kostnaderna för rekryteringsarbetet kommer att fördelas mellan kommunerna med nämndens fördelningsnyckel. Kostnaderna för rekryteringsarbetet klassificeras som rörliga kostnader i fördelningsnyckeln och fördelas därmed utifrån antal ärenden per kommun. Beloppen nedan är preliminära då de beräknas utifrån budget och 2023 års ärendetal. Beloppen kommer att uppdateras efter årsbokslut med faktiska kostnader och 2024/2025 års ärendetal per kommun.

Kostnad totalt (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,9	1,6	2,8
2,9	5,0	8,8
2,6	4,5	7,9
39,7	68,3	121,2
2,6	4,5	7,9
4,0	6,8	12,1
22,4	38,5	68,3
75,0	129,0	229,0

Kostnad 2024 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,4	0,7	1,8
1,2	2,2	5,7
1,0	2,0	5,1
15,9	30,2	77,8
1,0	2,0	5,1
1,6	3,0	7,8
8,9	17,0	43,8
30,0	57,0	147,0

Kostnad 2025 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,5	0,9	1,0
1,7	2,8	3,2
1,6	2,5	2,8
23,8	38,1	43,4
1,6	2,5	2,8
2,4	3,8	4,3
13,4	21,5	24,4
45,0	72,0	82,0

Bilaga – Budgetförslag rekrytering, kostnad per kommun

Kostnaderna för rekryteringsarbetet kommer att fördelas mellan kommunerna med nämndens fördelningsnyckel. Kostnaderna för rekryteringsarbetet klassificeras som rörliga kostnader i fördelningsnyckeln och fördelas därmed utifrån antal ärenden per kommun. Beloppen nedan är preliminära då de beräknas utifrån budget och 2023 års ärendetal. Beloppen kommer att uppdateras efter årsbokslut med faktiska kostnader och 2024/2025 års ärendetal per kommun.

Kostnad totalt (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,9	1,6	2,8
2,9	5,0	8,8
2,6	4,5	7,9
39,7	68,3	121,2
2,6	4,5	7,9
4,0	6,8	12,1
22,4	38,5	68,3
75,0	129,0	229,0

Kostnad 2024 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,4	0,7	1,8
1,2	2,2	5,7
1,0	2,0	5,1
15,9	30,2	77,8
1,0	2,0	5,1
1,6	3,0	7,8
8,9	17,0	43,8
30,0	57,0	147,0

Kostnad 2025 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,5	0,9	1,0
1,7	2,8	3,2
1,6	2,5	2,8
23,8	38,1	43,4
1,6	2,5	2,8
2,4	3,8	4,3
13,4	21,5	24,4
45,0	72,0	82,0

Bilaga – Budgetförslag rekrytering, kostnad per kommun

Kostnaderna för rekryteringsarbetet kommer att fördelas mellan kommunerna med nämndens fördelningsnyckel. Kostnaderna för rekryteringsarbetet klassificeras som rörliga kostnader i fördelningsnyckeln och fördelas därmed utifrån antal ärenden per kommun. Beloppen nedan är preliminära då de beräknas utifrån budget och 2023 års ärendetal. Beloppen kommer att uppdateras efter årsboks slut med faktiska kostnader och 2024/2025 års ärendetal per kommun.

Kostnad totalt (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,9	1,6	2,8
2,9	5,0	8,8
2,6	4,5	7,9
39,7	68,3	121,2
2,6	4,5	7,9
4,0	6,8	12,1
22,4	38,5	68,3
75,0	129,0	229,0

Kostnad 2024 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,4	0,7	1,8
1,2	2,2	5,7
1,0	2,0	5,1
15,9	30,2	77,8
1,0	2,0	5,1
1,6	3,0	7,8
8,9	17,0	43,8
30,0	57,0	147,0

Kostnad 2025 (tkr)

Budgetförslag 1	Budgetförslag 2	Budgetförslag 3
0,5	0,9	1,0
1,7	2,8	3,2
1,6	2,5	2,8
23,8	38,1	43,4
1,6	2,5	2,8
2,4	3,8	4,3
13,4	21,5	24,4
45,0	72,0	82,0