



Överförmyndarnämnden Umeåregionen

Verksamhetsplan 2026

Beslutad av: Överförmyndarnämnden Umeåregionen

Gäller för: Överförmyndarenheten

Giltighetstid: 2026

Beslut: 2025-11-20

Ansvarig: Enhetschef Sandra Andersson

Diariennr:

Innehåll

Inledning	3
Plan för grunduppdrag.....	5
Plan för inriktningsmål och program	14
Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige	15
Plan för att nå personalpolitiska mål	16
Drift- och investeringsbudget	17
Kompetensförsörjningsplan.....	19
Styrning och uppföljning av externa utförare.....	20
Bilagor	21

Inledning

Överförmyndarnämnden i Umeåregionen är gemensam nämnd för Bjurholms, Nordmalings, Robertsfors, Umeå, Vindelns, Vännäs och Örnsköldsviks kommuner. Umeå kommun är värdkommun för Nämnden.

Överförmyndarnämnden består av 10 ordinarie ledamöter och 10 ersättare. Umeå kommun är värdkommun och har 3 ordinarie ledamöter och 3 ersättare, Örnsköldsvik har 2 ordinarie ledamöter och 2 ersättare, övriga kommuner har en ordinarie ledamot och en ersättare vardera. Presidiet består av ordförande Ulrika Edman (MP) och vice ordförande Joline Göttfert (M).

Överförmyndarenheten tillhör från och med 2024-01-01 stadsledningskontorets avdelning Demokrati och juridik, och rapporterar till Överförmyndarnämnden.

Verksamhetsplanens syfte och fokus för 2026

Verksamhetsplanen utgår från Umeå kommuns planeringsdirektiv och budget för 2026 samt den för Umeå kommuns gemensamma anvisningen för planering 2026. Planen beskriver hur nämnden planerar att genomföra sitt uppdrag under 2026, samt hur verksamheten ska bedrivas och utvecklas för att svara upp mot nuvarande och kommande behov.

Under 2026 står nämnden inför tre identifierade strategiska utmaningar som behöver utvecklas för att nämndens uppdrag ska kunna bedrivas på ett mer effektivt, rättssäkert och ändamålsenligt sätt

1. Effektiv tillsyn och brottsförebyggande arbete

Förbättrat arbetssätt i verksamheten genom tydlig prioritering av fördjupad granskning som arbetsuppgift samt kontinuerlig utbildning av verksamhetens personal i brottsförebyggande arbete vid tillsyn.

2. Rekrytering av, och stöd till ställföreträdare

Bristande tillgång till ställföreträdare gör att uppdragen blir svåra att tillsätta vilket i sig innebär en rättsförlust för den enskilde som då inte får någon ställföreträdare alls. Samtidigt ökar behovet av stöd och kompetensutveckling till befintliga ställföreträdare. Tillgång till gode män och förvaltare är en förutsättning för utförandet av nämndens grunduppdrag. Under 2026 prioriteras därför fortsatt rekrytering, utbildning och stöd till befintliga ställföreträdare.

3. Digitalisering och informationsförvaltning

Övergången till digital huvudakt är avgörande för att komma till rätta med det dubbelarbete som uppkommit då handlingar både måste bevaras i pappersform och samtidigt hållas tillgängliga digitalt i verksamhetssystemet Wärna. Vidare är en succesiv digitalisering av verksamhetens processer en förutsättning för effektiv, rättssäker och likvärdig handläggning när komplexiteten och antalet ärenden ökar.

Utöver dessa tre identifierade strategiska utmaningar behöver nämnden fortsatt hantera de ökade krav som följer av lagstiftning och förändringar i samhällsutvecklingen, bland annat konsekvenser av lagen om framtidsfullmakter.

Arbetet med att säkerställa en hållbar arbetsmiljö och en god balans mellan krav och resurser är en förutsättning för att uppnå målen.

Plan för grunduppdrag

Överförmyndarnämndens grunduppdrag

Nämnden ansvarar för att överförmyndarverksamheten bedrivs i enlighet med bestämmelserna i föräldrabalken och andra författningar som reglerar frågor knutna till överförmyndarverksamhet.

Nämnden har till huvudsaklig uppgift att besluta om förordnande och entledigande av gode män och förvaltare, ta till vara den enskildes intresse genom kontroll av förmyndarnas, gode männens och förvaltarnas förvaltning, lämna information till allmänheten, och att ansvara för ärenden som enligt lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn stadgas för överförmyndaren.

Utöver vad som följer av lag ska nämnden se till att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande reglemente och det samverkansavtal som träffats mellan kommunerna och antagits i respektive kommuns fullmäktige, samt inom de ekonomiska ramar som beviljats för nämndens verksamhet.

Nämnden ska verka för att uppfylla de eventuella mål som framgår av det avtal som reglerar nämndens verksamhet. Nämnden har mandat att avgöra vilka av värdkommunens övriga mål som ska gälla för nämnden.

Umeå kommun är anställande kommun och för personal gäller anställande kommuns personalpolitiska mål. Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de riktlinjer som har beslutats av värdkommunen och är av relevans för nämnden.

Nämnden ansvarar inom sitt område för:

- att informera om verksamheten och nämndens arbete såväl internt som till allmänheten,
- att en kontinuerlig uppföljning och utvärdering av det egna verksamhetsområdet görs,
- att upprätta förslag till budget för det egna verksamhetsområdet,
- att verka för att samråd sker med brukare av nämndens tjänster,
- att fortlöpande reformera det kommunala regelbeståndet inom verksamheten,
- de personuppgifter som nämnden behandlar, nämnden är personuppgiftsansvarig
- att i övrigt fullgöra de uppgifter som fullmäktige överlämnar till nämnden,
- de informationssystem som stödjer nämndens verksamhet,
- att yttra sig för samtliga samverkande kommuner över offentliga utredningar

Grunduppdragets genomförande

Överförmyndarnämndens främsta uppdrag är att genom tillsyn motverka rättsförluster för personer som inte själva kan tillvarata sina rättigheter. I Sverige har Överförmyndare tillsyn över stora tillgångar, senaste mätningen via SKR visade att det handlar om närmare 100 miljarder kronor totalt som förvaltas av Överförmyndare.

Nämnden ansvarar för rekrytering av ställföreträdare samt för att tillhandahålla stöd och utbildning till personer som åtar sig uppdrag som gode män och förvaltare. Nämnden ansvarar vidare för att förvaltningen bedrivs effektivt och att utvecklingen av arbetssätt och kontaktytor sker kontinuerligt.

Under 2026 ligger fokus på att arbeta med att genom tillsyn motverka rättsförluster för personer som inte själva kan tillvarata sina rättigheter. Detta behöver ske genom att säkerställa att de som bedömts ha behov av god man eller förvaltare, erhåller sådan utan dröjsmål och att nuvarande kö arbetas bort. Samt att granskningen av redovisningshandlingar sker utan onödiga dröjsmål.

I flera år har Överförmyndarnämnden haft stora svårigheter att rekrytera ställföreträdare i den mån att huvudmän förordnas en ställföreträdare i rimlig tid, utan dröjsmål. Det har i förlängningen inneburit att många människor i utsatthet har stått utan en ställföreträdare, över 120 personer är i den utsatta situationen i dagsläget inom Överförmyndarnämnden i Umeåregionen.

Lika viktigt är att Umeåregionen förbättrar förutsättningar för de ställföreträdare som nämnden har och att nya ställföreträdare förses med goda kunskaper och stöd i uppdragen. Att vara ställföreträdare i Umeåregionen ska vara ett attraktivt och möjligt uppdrag att inneha av vanliga samhällsmedborgare. I nuläget kan det vara svårt att matcha en ny ställföreträdare mot komplexa ärenden i en digitaliserad och komplex samtid som finns inom ramen för nämndens område. Dessa svårare ärenden ökar dessutom i antal varje år.

Inom området rekrytering av ställföreträdare är även av stor betydelse att se över de professionella kommunala förvaltarenheternas avtal och möjligheter att utveckla de verksamheterna för att harmonisera med det behov av ställföreträdare som nämnden identifierar. Detta handlar om att utveckla verksamheterna inom de kommunala förvaltarenheterna för att möta behovet av en mera dynamisk organisation där ärenden inte stannar inom förvaltarenheterna över långa tidsperioder. En ändring av att kunna överföra ärenden från förvaltarenheterna som genom professionell handläggning kunnat stabiliserats och då omfördela till ideella ställföreträdare som kan ta vid. Detta skulle innebära en möjlighet att kunna ta emot nya ärenden hos förvaltarenheterna och att nya ideella ställföreträdare då kan ta ärenden som inte är alltför komplexa för dem.

Ytterligare mål är att befästa och vidareutveckla de arbetssätt som etablerats under föregående års digitaliserings- och utvecklingsarbete. Verksamheten ska fortsätta att skapa förutsättningar för en

rättssäker, likvärdig och effektiv handläggning i hela Umeåregionen genom gemensamma rutiner, tydlig informationshantering och god tillgänglighet för medborgare och ställföreträdare.

En övergripande inriktning för samtliga målområden är - *digitalt först* - vilket innebär att digitala arbetssätt och digital informationshantering ska övervägas och användas i första hand där det är möjligt och förenligt med gällande lagstiftning.

Målområden 2026:

1. Genom effektiv och rättssäker tillsyn motverka rättsförluster för personer som inte själva kan tillvarata sina rättigheter.

1.1

Genom effektivare rutiner och arbetssätt utöva tillsyn av inlämnade redovisningshandlingar inom den tidsram som nämnden satt som mål för verksamheten. Att genom utökad tillsyn upptäcka och förebygga rättsförluster kan även handla om att via den unika insyn Överförmyndarnämnden har i ställföreträdarens förvaltning, kunna arbeta brottsförebyggande via fördjupad granskning och tillsyn är av stor vikt för Överförmyndarnämndens tillsynsansvar.

1.2

Genom att se över nuvarande rutiner, arbetsformer och processer vid båda kontoren i syfte att skapa en gemensam struktur för handläggning, dokumentation, informationshantering och servicenivåer oavsett kontor och i linje med värdkommunens samlade arbetsgivaransvar. Fokus ligger på att ta tillvara det som redan fungerar väl i verksamheten och bygga vidare på medarbetarnas kunskaper och erfarenheter och befintliga likheter mellan verksamhetens två kontor. Målet är att stegvis skapa gemensamma och hållbara arbetssätt som kan förankras i hela organisationen. Avsikten är att successivt kunna fastställa gemensamma rutiner och processer innevarande och kommande år, i nära samspel med det digitaliseringsarbete som pågår inom nämnden.

Detta lägger grunden för likvärdig, effektiv och rättssäker handläggning och granskning. Arbetet är omfattande och kräver tid och resurser i ett läge med samtidigt ökande krav och växande komplexitet i handläggning och granskning.

2.

Rekrytering av nya ställföreträdare och stöd till befintliga ställföreträdare

Rekryteringsläget är mycket ansträngt, både nationellt och regionalt. SKR och flera statliga utredningar, bland annat SOU 2021:36 Gode män och förvaltare – en översyn, visar att många kommuner har svårt att rekrytera och behålla ställföreträdare.

Bristen på gode män och förvaltare är fortsatt en stor utmaning. Samtidigt är tillgången till gode män, förvaltare och förmyndare en grundförutsättning för utförandet av nämndens uppdrag. Svårigheterna med att rekrytera nya ställföreträdare är att uppdraget vilar på ideellt engagemang där huvudmännens livssituation ofta kräver stora tidsmässiga resurser av personer som ska ta sig an uppdragen mot förhållandevis låga ersättningar samt att det ofta behövs att ställföreträdaren har god kunskap om hur myndigheter fungerar. I nuläget finns inom Överförmyndarnämnden i Umeåregionen en kö med cirka 120 personer i behov av ställföreträdare.

2.1

Under 2026 prioriteras rekrytering, utbildning och stöd till ställföreträdare för att möta behovet och säkerställa kvalitet och kontinuitet i uppdragen.

En rekryteringsgrupp har tillsatts för att samordna arbetet mellan kontoren och stärka det gemensamma arbetssättet. Gruppen arbetar med att ta fram gemensamt rekryteringsmaterial och rutiner för introduktion, samt att säkerställa att information om uppdraget publiceras på samtliga samverkanskommuners webbplatser. Syftet är att göra informationen tillgänglig för medborgare i hela regionen och skapa ett enhetligt uttryck med nämnden som tydlig avsändare.

Att erbjuda lättillgängligt stöd och utbildning, god kommunikation och att säkra en positiv bild av uppdraget som ställföreträdare är därför centrala delar av rekryteringsarbetet framåt. Det bidrar till en positiv upplevelse av ställföreträdarskapet vilket kan leda till att fler personer anmäler intresse för uppdraget.

2.2

Under 2025 har viktiga steg tagits i samarbetet mellan överförmyndarverksamheten och de kommunala förvaltarenheterna i Umeå och Örnsköldsvik, som organisatoriskt tillhör olika delar av respektive kommun. Genom återkommande dialoger och gemensamma avstämningar har samarbetet utvecklats positivt och lagt grunden för en mer samordnad hantering av uppdragstillsättning.

De utmaningar som kvarstår är att säkerställa att de kommunala förvaltarverksamheterna växer och utvecklas i den takt och riktning som motsvarar det behov som finns inom Överförmyndarnämndens område. Inom detta område behöver fortsatt samverkan ske, befintliga avtal med de båda

kommunala förvaltarverksamheterna behöver ses över, arbetssätten inom de båda verksamheterna behöver vara mera likställda. Med det avses att i nuläget tar Örnsköldsviks förvaltarverksamhet emot både förvaltarskap och godmanskap, medan i Umeå kommuns förvaltarenhet tas enbart förvaltarskapsärenden emot. En annan utmaning är att det i Örnsköldsviks kommuns förvaltarverksamhet anlitas privata aktörer om det bedöms nödvändigt, vilket inte i nuläget kan göras vid Umeå kommuns förvaltarenhet.

3.

Digitalisering och informationsförvaltning

3.1

Ökad digitalisering är en grundförutsättning för en rättssäker och hållbar verksamhet med harmoniserade arbetssätt för effektiv handläggning, granskning och ärendehantering.

Under 2024–2025 har projekt för digitalisering av pappersakter pågått. Under 2026 påbörjas övergången till digital huvudakt som primär akt i alla ärenden. Detta tillsammans med fortsatt utveckling av digitalt stöd och e-tjänster möjliggör effektivare granskning, platsoberoende handläggning och enhetliga arbetssätt och rutiner.

Arbetet omfattar revidering av dokumenthanteringsplan, rutiner för dokument- och posthantering samt genomlysning av gallringsplan. Säkrad E-arkivering, i samverkan med Stadsarkivet, omfattas också av arbetet. Målet är att skapa en rättssäker, effektiv och hållbar informationsförvaltning som följer GDPR och uppfyller Riksarkivets krav på autenticitet, spårbarhet och integritet.

3.2

Nämnden ska vidare modernisera kommunikationskanaler med ställföreträdare och godemän genom utveckling eller köp av e-tjänster och digitala verktyg för säker kommunikation och informationsöverföring (Mina meddelande, säker e-post mm). Kommunikationskanalerna ska vara inkluderande och rättssäkra, och servicenivåer ska kontinuerligt utvärderas utifrån behov, lagstiftning och verksamhetens uppdrag.

Syftet med utvecklingsarbetet är att skapa en gemensam och hållbar verksamhet där arbetet är likvärdigt, rättssäkert och effektivt, oavsett geografisk placering.

Avslutningsvis

För att motverka rättsförluster för utsatta människor i samhället är det av stor vikt att handläggning

av ärenden för att tillsätta ställföreträdare sker effektivt och utan onödigt dröjsmål.

Överförmyndarnämnden kan verka brottsförebyggande genom den tillsyn som utförs av ställföreträdarnas förvaltning. Moderna digitala verktyg och likvärdigt stöd, utbildning och handledning av ställföreträdare ökar attraktiviteten i uppdraget. Robusta gemensamma processer, moderna verktyg och tydlighet i styrande dokument och planer bidrar till en mer attraktiv arbetsplats och en god arbetsmiljö.

Uppföljning

Uppföljning av målområdena sker löpande under året genom nämndens ordinarie rapportering, verksamhetsdialoger och statusuppföljningar. Resultat och måluppfyllelse redovisas i samband med tertiärrapporter och årsrapport utifrån beskrivna fokusområden samt utifrån nämndens målsättningar och värdkommunens särskilda uppdrag.

1. Effektiv tillsyn och brottförebyggande arbete
2. Rekrytering av nya ställföreträdare och stöd till befintliga ställföreträdare
3. Digitalisering och informationsförvaltning

Syftet med uppföljningen är att säkerställa att nämndens verksamhet bedrivs effektivt, rättssäkert och i enlighet med de mål som fastställts för 2026.

Målområde 1	Mätvärden/Indikatorer	Uppföljningsmetod	Tidpunkt/Frekvens	Ansvar
1.1 Effektiv tillsyn och brottförebyggande arbete	Delområde 1: Effektivare tillsyn av förvaltares förvaltning samt brottförebyggande arbete via tillsyn. Mått: -Att granskning av redovisningshandlingar (årsräkningar) är färdigställt senast per den 30 september 2026. -Att djupgranska årsräkningar där det finns högre risk för brott. Aktivitet: -Förbättrat arbetssätt i verksamheten genom tydlig prioritering av granskning som arbetsuppgift. -Kontinuerlig utbildning av verksamhetens personal i brottförebyggande arbete vid tillsyn.	Status- och aktivitetsrapportering i samband med verksamhetsdialoger och tertiäruppföljning	Löpande rapportering, sammanställning tertiäl 2 och årsrapport	Enhetschef Biträdande enhetschef
1.2	Delområde 2: -Rättssäker handläggning och granskning Mål: -Effektivare granskning av årsräkningar samt minska behov av kompletteringar gällande årsräkningar. Aktivitet: -Ökade utbildningsinsatser till ställföreträdare. Underlätta för ställföreträdare att lämna in rätt material via utveckling av rutiner avseende granskningsarbetet i verksamheten.	Status- och aktivitetsrapportering i samband med verksamhetsdialoger och tertiäruppföljning	Tertiäl 2 och årsrapport	Enhetschef Biträdande enhetschef
Målområde 2 2.1 Rekrytering och stöd till ställföreträdare	Mål: Öka antalet nya ställföreträdare med syfte att minska kön till ställföreträdare. Mått: - Antal nyrekryterade ställföreträdare - Antal utbildnings-/introduktionstillfälle	Uppföljning via styrgrupp, loggdata från e-tjänster samt enkät till ställföreträdare.	Tertiäl 2 och årsrapport	Enhetschef Biträdande enhetschef

2.2 Utveckling av och utökning av de kommunala förvaltarenheterna	- Medelväntetid till förordnande - Nöjdhet hos ställföreträdare Aktivitet: - Genomföra utbildningar för ställföreträdare - Årlig enkät till ställföreträdare - Se över arvodesriktlinjer - Se över möjlighet till att upphandla externa utförare inom Umeå kommun. Mål: Utöka antalet medarbetare vid de kommunala förvaltarenheterna samt utveckla ärendeflöden mellan ideella ställföreträdare och de kommunala förvaltarenheterna och möjliggöra lika villkor vid de båda kommunala förvaltarenheterna för att ta emot både förvaltarskap och godmanskap. Mått: - Ökat antal förvaltare vid kommunala förvaltarenheterna - Att öka antalet ärenden som överflyttas från förvaltarenheterna till ideella ställföreträdare. - Att förvaltarenheterna tar emot både förvaltarskap och godmanskap. Aktivitet: - Översyn av befintliga avtal för att säkerställa ett välfungerande flöde av ärenden. - Fortsatt löpande uppföljning och dialog mellan ansvariga chefer vid de kommunala förvaltarenheterna.	Status- och aktivitetsrapportering i samband med verksamhetsdialoger och tertialuppföljning	Tertial 2 och årsrapport	Enhetschef Biträdande enhetschef.
Målområde 3 Digitalisering och informationsförvaltning “Digital huvudakt” och digitalt först	Mål: Digitala arkivsäkrade dokument enligt dokumenthanteringsplanen. Mått: - Ökat antal digitalt arkivsäkrade dokument enligt dokumenthanteringsplanen. - Minskat antal inkommande handlingar som behöver skannas manuellt. - Antal e-tjänster i drift. Aktivitet: - Revidera dokumenthanteringsplanen - Samverka med Wärnaförvaltningen samt DoIT inom Umeå kommun. Mål: <u>Ökad</u> Användning av digitala kommunikationsvägar (antal säkra meddelanden, säker e-post, införande av Mina meddelanden) Mått:	Statistikuppföljning, enkäter och rapporter från rekryteringsgruppen	Månadsvis rapportering till nämnden, årsvis sammanställning	Enhetschef Biträdande enhetschef

	-Öka användningen för inkommande och utgående digitala handlingar. Aktivitet: -Införande av digital signering. -Utökade e-tjänster via Wärnaförvaltningen			
--	--	--	--	--

Plan för inriktningsmål och program

Umeå kommunfullmäktige har inte riktat några inriktningsmål och programåtaganden till Överförmyndarnämnden i Umeåregionen.

Tilläggsuppdrag från kommunfullmäktige

Umeå Kommunfullmäktige har inte tilldelat Överförmyndarnämnden i Umeåregionen några tilläggsuppdrag.

Plan för att nå personalpolitiska mål

Världkommunens arbetsgivaransvar innebär ett samlat ansvar för ledning, styrning och personal inom hela överförmyndarverksamheten. Det omfattar att anställa, leda och fördela arbetet, att säkerställa arbetsmiljö och kompetensförsörjning, att tillämpa kollektivavtal och lönepolitik.

Arbetsgivaransvaret innebär att säkerställa att arbetet bedrivs enligt gällande lagstiftning, lokala riktlinjer och styrdokument och de beslut som fattas av nämnden och förvaltningsledningen.

För att detta ansvar ska kunna utövas på ett likvärdigt och rättssäkert sätt inom överförmyndarnämndens ansvarsområde krävs att verksamheten bedrivs med gemensamma arbetssätt, rutiner och prioriteringar oberoende av medarbetarnas geografiska placering.

Harmonisering av arbetssätt (fokusområde 1) är därmed inte enbart en fråga om effektivitet och rättssäkerhet. Genom utveckling av platsoberoende handläggning ökar rekryteringsmöjligheterna och attraktiviteten för Överförmyndarenheten som arbetsgivare.

Mål 5. Umeå kommun ska klara kompetensförsörjningen genom att vara en attraktiv arbetsgivare och spegla mångfalden i samhället.

När vakanser uppstår så finns utmaningar för att rekrytera personal till verksamheten oavsett yrkesroll, dock är personalomsättningen är låg. Medarbetarna erbjuds distansarbete och nämnden kommer att fortsätta möjliggöra för kompetensutveckling via de utbildningar som erbjuds specifikt medarbetare inom överförmyndarverksamhet.

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.

Enhetschefen för Överförmyndarnämnden har ett personalansvar för 22 anställda. Dock är enhetschefen tillika nämndsansvarig chef vilket resulterar i ett mer omfattande chefsuppdrag. Under 2025 utökades ledarskapet med en biträdande enhetschef på 30% för att ge bättre förutsättningar för goda resultat.

Mål 7. Umeå kommuns sjukfrånvaro ska minska genom fokus på friskfaktorer och jämställda arbetsförhållanden.

Verksamheten har låg sjukfrånvaro men belastningen på personalen upplevs hög och ett fortsatt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet både på enhetsnivå men även på avdelningsnivå kommer att fortgå under 2026. Under året kommer enheten att tillsammans med utgångspunkt i resultatet från medarbetarenkäten ta fram mål för den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön.

Drift- och investeringsbudget

Överförmyndarnämnden består dels av regiongemensam verksamhet, dels av verksamhet som enbart avser Umeå kommun. Fastställd ram av Umeå kommunfullmäktige för

Överförmyndarnämnden är 16 753 tkr för budgetåret 2026. Budgeten för den Umeåspecifika delen av nämnden uppgår till 10 058 tkr och avser arvoden till godemän och förvaltare, professionella kommunala förvaltare samt arvoden till Umeå kommuns förtroendevalda politiker. Förändringar för budget 2026 avser indexuppräkning och justering för minskat PO-påslag jämfört med 2025.

De professionella kommunala förvaltarna är anställda av Umeå Kommun hos Miljö- och hälsoskyddsnämnden som åtar sig uppdrag som förvaltare. Kostnaderna för förvaltarna finansieras av Överförmyndarnämnden genom ersättning till Miljö- och hälsoskyddsnämnden.

Överenskommelsen om uppdraget och ersättning hanteras via separat avtal. Den organisatoriska tillhörigheten är viktig, förvaltarna ska inte organiseras under samma nämnd som

Överförmyndarenheten eller socialtjänsten. I Örnsköldsviks kommun finns professionella kommunala förvaltare anställda av Örnsköldsviks kommun, organiserade under kommunstyrelsen. Örnsköldsvik kommun har, före de anslöt sig till regiongemensam nämnd, direktupphandlat egna privata aktörer som finansieras av Örnsköldsviks kommun.

Den regiongemensamma delen av nämndens ram avser drift- och personalkostnader för myndighetskontoren i Umeå och Örnsköldsvik samt driftbidrag från medlemskommunerna (exkl Umeå kommuns driftbidrag). Nettobudgeten för den regiongemensamma verksamheten avser Umeå kommuns driftbidrag. Budgeterade kostnader för den regiongemensamma delen är 14 103 tkr vilket är 448 tkr högre än 2025 års budget. Förändringen i budget avser:

- Minskat PO-påslag och indexuppräkning, 448 tkr. PO-påslaget har minskat från 40,84% till 40,02%. Personalkostnader har räknats upp med 4% och driftskostnaderna 5%.

Kostnaderna för den regiongemensamma verksamheten fördelas mellan medlemskommunerna utifrån beslutad fördelningsnyckel i enlighet med beslutat samverkansavtal. Fördelningsnyckeln inkluderar även OH-kostnader. Dessa kostnader ingår inte i nämndens budget utan påverkar enbart kommunernas driftbidrag. Den del av driftbidragen som avser OH-kostnaderna fördelas till hänförlig verksamhet inom Umeå kommun.

I bilaga 3 återfinns driftbidrag per kommun. Budgeten för OH-kostnader uppgår 2026 till 1 350 tkr vilket är en ökning med 18 tkr jämfört med 2025.

Överförmyndarnämnden (tkr)	Ram 2025	Ram 2026
Politisk verksamhet	-733	-757
Kommungemensam verksamhet	-15 431	-15 995
<i>Varav Umeå kommun specifik verksamhet</i>	-8 995	-9 301
<i>Varav Regiongemensam verksamhet</i>	-13 655	-14 103
<i>Varav driftbidrag regiongemensam verksamhet (exkl Umeå)</i>	7 219	7 409
Överförmyndarnämnden totalt	-16 164	-16 753

Kompetensförsörjningsplan

När vakanser uppstår matchar få av de sökande mot de kravspecifikationer som ställs i annonsen.

Fokus perioden 2026-2028 blir därför behålla-perspektivet genom att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete på enheten.

Styrning och uppföljning av externa utförare

Inom Överförmyndarnämnden i Umeåregionen finns olika villkor avseende upphandling och användning av externa aktörer.

Örnsköldsviks kommun har en överenskommelse inom kommunen att via direktupphandling använda privata utförare för god mans- och förvaltaruppdrag för Överförmyndarnämndens verksamhetsområde. Detta har skett under ca 10 års tid inom Örnsköldsviks kommun, det vill säga att det har skett även före 2019 då Örnsköldsvik ingick i nuvarande regionövergripande samarbete. Upphandlingen sker i samråd med chef inom Örnsköldsviks kommun, denne chef är budgetansvarig och tillika chef över förvaltarverksamheten i Örnsköldsviks kommun.

I Umeå kommun används inte externa utförare, dock har frågan under 2025 lyfts i Överförmyndarnämnden om att undersöka möjlighet att använda externa utförare. Frågan håller på att utredas av förvaltningen inom Överförmyndarnämndens område samt via förvaltningen inom Miljö- och hälsoskydd där förvaltarenheten organisatoriskt återfinns.

Granskning och tillsyn av gode män och förvaltare via extern utförare sker på samma sätt som för ideella gode män och förvaltare.

Bilagor

1. Utmaningar och möjligheter 3-5 års sikt

Rekrytering

Överförmyndarnämnden ansvarar för att rekrytera gode män och förvaltare inom hela Umeåregionen. Överförmyndarnämnden har idag ca 1220 gode män och förvaltare i Umeåregionen men det täcker inte behovet. Flera av dessa ställföreträdare är äldre samt att ca 10 stycken av dem har 10 uppdrag eller flera, vilket gör situationen väldigt sårbar om någon av dem skulle behöva avsluta sina uppdrag vid egen sjukdom eller liknande. Godmanskapet är i grunden ett lekmanuppdrag som bygger på ideella krafter hos vanliga kommunmedborgare. Huvudmännens hjälpbehov är ofta komplicerade där det ställs stora krav på flexibilitet, tidsmässiga investeringar och dessutom kan uppdragen vara svåra att avsluta.

Umeå kommun har en förvaltarenhet med fem anställda personer. Enligt de upprättade avtalen med de båda förvaltarverksamheterna är det fråga om att de mest krävande och komplicerade uppdragen ska innehas av de professionella förvaltarverksamheterna. Likaså har Örnsköldsviks kommun en förvaltarenhet med fyra anställda personer. Örnsköldsviks kommun har även möjlighet att använda sig av privata aktörer för att säkerställa att huvudmän inte ska behöva vänta på att få en ställföreträdare.

De utmaningar som nämnden ser inom en tre-fem års sikt är att säkerställa att förvaltarenheterna kan möta upp det ökande behovet av att kunna ta sig an flera och mera komplicerade ställföreträdarskap. Här ser nämnden ett behov av att öka antalet anställda förvaltare och att öka samarbetsytorna mot båda förvaltarenheterna för att effektivisera flödet av ärenden mellan förvaltarenheterna och nämndens ideella ställföreträdare. Där finns ett utvecklingssteg att när huvudmännens livssituation har stabiliserats via förvaltarenheterna, då kunna övergå till en ideell ställföreträdare. Då kan förvaltarenheterna göra plats för nya ärenden. Förvaltarenheterna behöver också kunna förändras till att ta emot både god mans- och förvaltaruppdrag. Nämnden ser ett behov av att utveckla dynamiska ställföreträdarenheter som kan ta alla typer av uppdrag. Det finns även ett behov av att kunna använda sig av privata aktörer för att en individ i utsatthet aldrig ska stå utan en ställföreträdare. Om behovet av professionella ställföreträdare kan tillförsäkras så kommer behovet av ideella ställföreträdare vara mindre akut och de som vill göra en frivillig samhällsinsats skulle ha bättre förutsättningar att ta uppdrag där huvudmannens livssituation inte består av behov av akuta insatser.

Digitalisering

Överförmyndarnämndens tillsyn utövas genom granskning av gode männens och förvaltarens redovisningshandlingar. Det sker vanligen via manuell granskning av inkomna pappershandlingar. Sedan 2020 har Överförmyndarnämnden även möjlighet att ta emot redovisningar elektroniskt samt

att granska dessa elektroniskt. Det har dröjt flertalet år med att samordna Umeå kommuns egen IT avdelning mot Wärna-förvaltningen för att etablera en testmiljö. Att detta försenats har påverkat nämndens utvecklingsmöjligheter negativt. Under sommaren/hösten 2025 har denna testmiljö påbörjats och vid färdigställande kommer testmiljön innebära nya möjligheter att utbilda ställföreträdare i den elektroniska inlämningen av redovisningshandlingar. Det i sin tur kommer att leda till att flera kan lämna in redovisningshandlingar elektroniskt. Ett annat utvecklingsområde är att motverka ett digitalt utanförskap hos huvudmän och att möjliggöra att ställföreträdare kan agera för huvudmännens räkning. För att detta ska vara möjligt behöver närliggande verksamheter så som banker öka takten på utveckling av sina digitala tjänster vilket kommer effektivisera och förenkla de uppgifter som ställföreträdare behöver utföra åt huvudmän. Denna fråga ligger inte inom ramen för Överförmyndarverksamhetens påverkansområde.

Överförmyndarnämnden har idag inte något sätt att skicka alla de sekretesshandlingar som behöver skickas elektroniskt. Det innebär stora portokostnader och längre handläggningstider.

Ny lagstiftning

Regeringen beslutade 2019 att göra en översyn av reglerna för gode män och förvaltare. Inga lagförslag presenterades under förra mandatperioden. Nuvarande regering har gett ett uppdrag till Justitiedepartementet att ta fram underlag för att kunna besluta om utveckling inom lagområdet. Däribland finns utredning om förslaget att flytta beslutanderätten av otvistiga godmanskap från tingsrätten till Överförmyndarna. Det skulle innebära ökade krav på nämndens verksamheter i form av ökade resurser till att inhämta yttranden, utreda och besluta i dessa ärenden. Skulle detta förslag gå igenom skulle det innebära behov av att utöka överförmyndarens personalresurser för att kunna möta den nya arbetsuppgiften. Likaså har lagändringen avseende framtidsfullmakter inneburit merarbete för verksamheten.