

Verksamhetsplan 2025

Överförmyndarnämnden

Fastställd av överförmyndarnämnden

Framtagen av Välj ett objekt

Datum 2024-12-17

Gäller 2025

Ärendenr. ÖFN 2024/96

Version [1.0]

Verksamhetsplan 2025-2029

Innehåll

1 Verksamhetsplanens syfte och funktion.....	2
2 Verksamhetsbeskrivning	2
Nämndens uppdrag.....	2
Nämndens nuläge	2
2.1.1 Rekrytering.....	2
2.1.2 Utbildning.....	3
2.1.3 Tillsyn	3
2.1.4 Verksamhetsutveckling	4
3 Prioriteringar, uppdrag och mål	4
Regionfullmäktiges prioriteringar	4
Uppdrag	5
Nämndens mål	5
3.1.1 Prioriterade aktiviteter	6
4 Brottsförebyggande arbete	8
5 Omvärldens påverkan på nämndens uppdrag	8
5.1 Teknisk utveckling	8
5.2 Internationella konflikter	8
5.3 SOU 2021:36 Gode män och förvaltare - en översyn	9
6 Omhändertagande av OECD:s rekommendationer	9
7 Styrkor, svagheter, möjligheter och hot.....	9
7.1 Risker och hot.....	9
7.1.1 Demografiska förutsättningar.....	9
7.1.2 En ökad mängd neuropsykiatriska diagnoser	9
7.1.3 Digitalt utanförskap	10
7.2 Styrkor och möjligheter.....	10
7.2.1 Teknisk utveckling.....	10
7.2.2 Demografiska förutsättningar	11
7.2.3 Framtidsfullmakter och dylikt	12

1 Verksamhetsplanens syfte och funktion

Överförmyndarnämnden (nämnden) och dess kanslis verksamhetsplan tas fram utifrån nämndens verksamhetspecifika mål men också utifrån Region Gotlands övergripande styrmodell, dess mål och budget. Den innehåller bland annat regionfullmäktiges prioriteringar, regionfullmäktiges mål, ekonomiska förutsättningar samt, eventuella, nämndspecifika uppdrag. Syftet med verksamhetsplanen är att synliggöra den styrning som sker från regionfullmäktige och nämnden till kansliet. Planen revideras årligen. Verksamhetsplanen fastställs av nämnden.

Övriga underlag som ligger till grund för verksamhetsplanen är förvaltningens nulägeskarta samt Region Gotlands omvärldsanalys och gemensamma planeringsförutsättningar.

2 Verksamhetsbeskrivning

Enligt lag ska det i varje kommun finnas en överförmyndare eller en överförmyndarnämnd. Region Gotland har en överförmyndarnämnd med tre ordinarie ledamöter och tre ersättare.

Nämndens uppdrag

Nämnden ska efter ansökan eller anmälan utreda behov av god man, förvaltare eller förordnad förmyndare för personer som av olika anledningar inte kan förvalta sin egendom, bevaka sin rätt eller sörja för sin person. Nämnden ansvarar därefter för tillsyn över förordnade förmyndares, förvaltares och gode mäns förvaltning av de enskildas tillgångar.

Nämnden utövar även viss tillsyn över föräldraförmyndarskap. Kontrollen gäller i första hand de barn som äger tillgångar över 8 prisbasbelopp eller del i fastighet. Nämnden utser även god man för ensamkommande barn som anländer till Gotland efter anvisning av Migrationsverket eller genom placering av annan kommuns socialtjänst.

Nämndens nuläge

Nämndens grunduppdrag är att rekrytera och utbilda ställföreträdare samt att tillse hur dessa sköter sina uppdrag. Med ställföreträdare avses gode män, förvaltare och förmyndare. Nämnden är i nuläget relativt framgångsrik i utförandet av sitt uppdrag. Nämndens verksamhet är stabil och framåtblickande. De förtroendevalda har snabbt hittat tillräta i sitt uppdrag under det inledande året av mandatperioden och samtliga är erfarna och/eller utbildade, väl införstådda med vad verksamheten går ut på och hur den ska skötas. Nämnden köper fem heltidstjänster av regionstyrelseförvaltningen och har i dagsläget ett duktigt och engagerat kansli. Kansliets kompetens och personella sammansättning är den enskilt viktigaste anledningen till nulägets stabilitet och framgång.

2.1.1 Rekrytering

Under många år har det varit ett underskott på ställföreträdare i förhållande till hur många som behöver hjälp av en. Nämndens verksamhet har vilat relativt tungt på en handfull ställföreträdare som åtagit sig många uppdrag. Bristen på ställföreträdare är fortfarande ett faktum och uppdraget avklaras ännu tack vare att några rutinerade ställföreträdare fortsätter att åta sig nya uppdrag. Som exempel kan nämnas att av de ca 600 "vanliga" godmanskap som ligger under nämndens tillsyn är ca 15% hanterade av 8 olika ställföreträdare.

Rekryteringen är och förblir en nyckelfråga för att nämnden ska klara av sina uppdrag. Detta till trots vill nämnden anföra att nuläget avseende rekryteringen är positiv. Sedan en tid tillbaka, tack vare att nämndens kansli nu har tillräckliga och stabila personalresurser, finns det en kontinuitet och en struktur i rekryteringsarbetet som tidigare har saknats. Det finns en röd tråd och en samkörning mellan rekryteringskampanjerna, den utåtriktade verksamheten och utbildningen av de som anmäler intresse för att åta sig ett ställföreträdarskap. Rekryteringsverksamheten har numera också sin självklara plats i verksamhetens årshjul vilket ger rekryteringen den kontinuitet som behövs för att den ska ha möjlighet att bli lyckosam. Den stora tröskeln är att få fler rekryterade och lämplighetsprovade att åta sig sitt första uppdrag.

2.1.2 Utbildning

Nämnden är enligt föräldrabalken 19 kap. 18 § ansvariga för att erbjuda ställföreträdare den utbildning de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag. Dels handlar det om att säkerställa att ställföreträdarna under nämndens tillsyn ska sköta sina uppdrag så att huvudmännen inte riskerar rättsförlust. Dels handlar det om att väl utbildade ställföreträdare underlättar nämndens och kansliets arbete. Ett illustrativt exempel på det sistnämnda är hanteringen av de dryga 700 årsräkningar som ställföreträdarna lämnar in varje år. En väl utbildad ställföreträdarens redovisning kräver en betydligt mindre arbetsinsats vad gäller granskningen av den. Ca 60% av de inlämnade årsräkningarna som granskats under 2024 har krävt en komplettering. Något som kostar både i arbets- och i handläggningstid. Att få ner andelen kompletteringar här har dock varit en prioriterad fråga för nämnden de senaste åren och särskilda utbildningsinsatser i frågan har initierats. Bland annat genom riktade årsräkningsutbildningar för de som ska lämna in sin första redovisning och för de som uppvisat brister under tidigare år. Nämnden har också initierat en välbesökt "räknestuga" där man som ställföreträdare kan få hjälp med sin redovisning av nämndens kansli. Den positiva trend i frågan som nämnden visat upp under de senaste åren har dock brutits under 2024. Nämnden har behövt komplettera många fler årsräkningar än tidigare år och främst är det kontoutdrag som saknas. Den initiala analysen pekar på att ställföreträdarna haft stora bekymmer med att få ut rätt underlag från bankerna under 2024. Det bär nämnden med sig in i verksamhetsåret 2025.

Den löpande utbildningen av nya gode män har också genomgått en övergripande strukturell förändring och är nu en integrerad del av verksamhetens årshjul med en tydligare koppling till rekryteringskampanjerna och den utåtriktade verksamheten.

2.1.3 Tillsyn

Överförmyndarnämnden är i första hand en tillsynsmyndighet, innebärandes att nämnden utövar en aktiv kontroll över hur ställföreträdare förvaltar sina huvudmäns tillgångar, hur de bevakar deras rätt och omhändertar de personliga angelägenheter som ligger inom ramen för deras uppdrag. Den främsta, och mest arbetskrävande, av tillsynsuppgifterna består av granskning av årsräkningar. Nämndens kansli granskar varje år drygt 700 stycken. Utöver årsräkning ska samtliga ställföreträdare också lämna in en redogörelse för deras utförda uppdrag. Nämndens kansli granskar varje år drygt 900 stycken sådana. 2024 års granskning av 2023 års årsräkningar är under avslutande och har varit relativt framgångsrik om än att den snabba handläggningstiden av granskningsärenden som rådde under 2023 inte uppnåddes. Det på grund av att kansliets arbetsstyrka var decimerad under vintern och våren. Framgången i den frågan är hänförlig till personella resurser, prioritering och regelbunden uppföljning av hur det går med granskningen.

2.1.4 Verksamhetsutveckling

Under relativt många år har nämndens prioriteringar i frågan om verksamhetsutveckling kretsat kring en ökad digitaliseringsgrad. Hanteringen av nämndsadministrationen är helt igenom digital sedan ett antal år och kansliet övergick till digital handläggning (innebärandes arbete med inskannade handlingar) våren 2022. Även fortsättningsvis kommer de större utvecklingsstegen handla om digitalisering. Det nästkommande projektet är en uppdatering av kansliets verksamhetssystem som förhoppningsvis kan äga rum under 2025. Uppdateringen är implementerad hos ett flertal överförmyndare på fastlandet. En uppdatering kommer kunna öppna upp utökade möjligheter för digital handläggning och bättre förutsättningar för ställföreträdarna att sköta sitt uppdrag och att genomföra sina redovisningar. Nämnden kommer dock inte att uppdatera systemet förrän uppdateringen visat sig vara duglig och säker samt att kansliet är väl förberett.

I övrigt så är verksamheten väl fungerande och den utveckling som behövs är mindre kvalitetssteg där det är nödvändigt för att förbättra verksamheten. Detta utöver att kontinuerligt arbeta med förbättringar av det dagliga arbetet på kansliet.

3 Prioriteringar, uppdrag och mål

Region Gotlands styrmodell är politikens verktyg för att styra Region Gotlands verksamheter. I styrmodellen uttrycks bland annat Region Gotlands vision samt regionfullmäktiges prioriteringar och mål. Både prioriteringarna och målen anger vad Region Gotland ska prioritera för att utveckla Gotland och skapa bästa möjliga livskvalitet för alla som bor och verkar på Gotland.

Regionfullmäktiges prioriteringar är koncerngemensamma prioriteringar som gäller under fyra år. Regionfullmäktige kan även ge specifika uppdrag som gäller en eller flera nämnder. Även nämnden kan ge specifika uppdrag till sitt kansli. Regionfullmäktiges mål kan vara koncerngemensamma eller nämnds-specifika. Nämnderna ansvarar inför regionfullmäktige att verkställa regionfullmäktiges mål.

Regionfullmäktiges prioriteringar

Regionfullmäktiges prioriteringar är politiska prioriteringar under 2025–2028. Prioriteringar har en direkt koppling till Region Gotlands hållbarhetsarbete och insatserna som sker inom respektive prioritering bidrar till målen i den regionala utvecklingsstrategin och de globala hållbarhetsmålen. Prioriteringarna får kraft och når förflyttning genom insatser. Insatserna kan vara nämnds-specifika eller genomföras i samarbete med flera nämnder.

Överförmyndarnämndens verksamhet rör sig till väldigt liten del eller till ingen del alls i de områden som får anses beröras av regionens övergripande prioriteringar. Nämndens strikt lagstyrda tillsynsverksamhet skänker små möjligheter till att anpassa sitt arbete efter fullmäktiges prioriteringar. Inget av nämndens egna mål har heller någon direkt koppling till fullmäktiges prioriteringar. Nämnden gör dock antagandet att en väl fungerande överförmyndarverksamhet har en positiv påverkan på samhället i stort.

Region Gotland ska prioritera en skyndsam energi- och klimatomställning

Taggar

06 Rent vatten och sanitet för alla, 07 Hållbar energi för alla, 12 Hållbar konsumtion och produktion, 13 Bekämpa klimatförändringarna, 14 Hav och marina resurser, 15 Ekosystem och biologisk mångfald

Region Gotland ska prioritera ett hållbart växande Gotland

Taggar

06 Rent vatten och sanitet för alla, 09 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur, 11 Hållbara städer och samhällen, 12 Hållbar konsumtion och produktion, 13 Bekämpa klimatförändringarna, 15 Ekosystem och biologisk mångfald

Region Gotland ska prioritera hälsofrämjande arbete och utveckla tidiga förebyggande insatser

Taggar

01 Ingen fattigdom, 02 Ingen hunger, 03 Hälsa och välbefinnande, 04 God utbildning för alla, 05 Jämställdhet, 08 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, 10 Minskad ojämlikhet

Region Gotland ska prioritera god arbetsmiljö genom aktivt ledarskap och medarbetarskap

Taggar

03 Hälsa och välbefinnande, 04 God utbildning för alla, 05 Jämställdhet, 08 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Region Gotland ska prioritera samverkan och planering av beredskapsarbetet

Taggar

03 Hälsa och välbefinnande, 11 Hållbara städer och samhällen, 16 Fredliga och inkluderande samhällen

Uppdrag

Överförmyndarnämnden har inga särskilda uppdrag från regionfullmäktige.

Nämndens mål

Nämndens mål utgörs både av koncerngemensamma mål och nämndspecifika mål. Till varje mål finns en beskrivning kring varför målet är prioriterat samt hur förvaltningen tar sig an målet för att nå måluppfyllelse.

Överförmyndarnämndens verksamhet rör sig till väldigt liten del eller till ingen del alls i de områden som får anses beröras av regionens koncerngemensamma mål. Nämndens strikt lagstyrda tillsynsverksamhet skänker små möjligheter till att anpassa sitt arbete efter fullmäktiges mål. Inget av nämndens egna mål har heller någon direkt koppling till fullmäktiges mål. Nämnden gör dock antagandet att en väl fungerande överförmyndarverksamhet har en positiv påverkan på samhället i stort.

Koncernövergripande mål

Region Gotlands koldioxidutsläpp ska minska årligen. Under perioden 2024- 2027 ska den genomsnittliga minskningen uppgå till 15 procent per år

Beskrivning:

Målet har bäring på den föreslagna prioriteringen "En skyndsam energi- och klimatomställning". Målet ligger i linje med mål i såväl regional utvecklingsstrategi som genomförandeprogram för klimat, miljö och energi. Redan i dag finns effekter av klimatförändringar som påverkar Gotland, exempelvis vattenförsörjningen. Att minska klimatpåverkande utsläpp är avgörande för framtiden och för att nå ett klimatneutralt Gotland 2040.

Öka antalet invånare i ålder 20-64 med minst 1 000 till mandatperiodens slut

Beskrivning:

Gotland har de senaste åren haft en positiv befolkningsökning, beroende på att fler flyttar till Gotland än från ön. Den utvecklingen behöver fortsätta. Befolkningen på Gotland blir allt äldre vilket medför en högre försörjningskvot. Det innebär att en mindre andel personer i åldern 20-64 år ska försörja en större andel barn, unga och äldre. Gotland behöver fler invånare för ökad skattekraft och för att klara kompetensförsörjningen. Gotlands attraktionskraft som plats att flytta till påverkas av många faktorer

Nämndspecifika mål

Andelen årsredovisningar som behöver kompletteras ska vara högst 40 procent under 2025

Beskrivning:

Den största, och mest arbetsomfattande av överförmyndarnämndens arbetsuppgifter är den årliga granskningen av ställföreträdarnas årsräkningar. Varje år granskas drygt 700 årsräkningar. När granskningen är klar beslutar överförmyndarnämnden om eventuellt arvode till ställföreträdaren. En stor andel av de inlämnade årsräkningarna kan inte granskas utan att nämnden behöver begära in kompletterande uppgifter från ställföreträdaren eller från banker. 2021 var det 56 % av årsräkningarna som behövde kompletteras, 2022 var det 47 % och 2023 var det 38,5 %. Medan 60 % av årsräkningarna har behövt kompletteras hittills under 2024. Behoven av kompletteringar innebär merarbete för nämnden, längre handläggningstid avseende granskningen och därmed mindre tid som kan läggas på andra aktiviteter. För ställföreträdarna innebär det en längre väntan på arvode eller besked om att granskningen är klar. För huvudmannen kan det innebära att en eventuell rättsförlust tar längre tid att upptäcka. Att förbättra kvaliteten på inlämnade årsräkningar så att färre behöver kompletteras innebär således positiva synergieffekter. I första hand för nämndens målgrupp men också för nämnden och dess kansli.

Antalet digitalt inlämnade års- eller sluträkningar ska öka med minst 40 under 2025

Beskrivning:

Den stora mängden årsräkningar utgör inte bara en stor arbetsbörda avseende granskning. Det innebär också ett omfattande administrativt jobb att omhänderta och diarieföra drygt 700 årsräkningar med tillhörande underlag. Sedan 4 år tillbaka erbjuder nämnden samtliga ställföreträdare möjligheten att lämna in sina års- och sluträkningar (lämnas in vid entledigande eller avslutat ärende) genom en e-tjänst. Andelen inlämnade, digitala, års- eller sluträkningar har ökat stadigt. 2022 kom 62 av 812 in i digital form. 2023 kom 95 av 835 in i digital form. Under 2024 har (fram tom oktober) 122 av 776 års- eller sluträkningar kommit in digitalt. Förutom att det administrativa arbetet underlättas är möjligheten att lämna årsredovisning i digital form också efterfrågad bland ställföreträdarna. E-tjänsten möjliggör också en ökad kvalitet i redovisningen. Det gäller både för de underlag som lämnas in såväl för det som ska granskas. Nämnden önskar således se ett ökat antal digitalt inlämnade redovisningshandlingar. Målet höjs också till 40 fler års- eller sluträkningar under 2025 jämfört med 2024. Målet för 2024 var 20 stycken fler än under 2023.

Antalet nya ställföreträdare som inte har anknytning till sin huvudman, ska öka under 2025 i jämförelse med 2024

Beskrivning:

Överförmyndarnämndens största utmaning är kompetensförsörjningen av ställföreträdare. Det vill säga rekrytering och utbildning av tillräckligt många lämpliga ställföreträdare så att alla som vill ha och behöver en förordnad förmyndare, god man eller förvaltare också kan förordnas en sådan inom en rimlig tid. Under många år har också en relativt stor andel av godmans- och förvaltarärendena under nämndens tillsyn fördelats på ett mindre antal ställföreträdare. Det är en hög riskfaktor, då det kan uppstå ett snabbt behov av många nya gode män eller om någon som har många uppdrag begär sitt entledigande, blir sjuk eller avlider. En större spridning av huvudmännen på ett större antal ställföreträdare är således en eftersträvsvärd effekt med hänvisning till både huvudmännens rättssäkerhet såväl som nämndens arbetsbörda. Överförmyndarens handläggningstid är längre än önskvärt och detta behöver ses över. Med handläggningstid avses den tid från det att ett ärende inkommit till dess att nämnden lämnat sitt yttrande till tingsrätten. För att åstadkomma förbättring i detta avseende skulle ett större antal möjliga ställföreträdare att tillfråga sannolikt förkorta handläggningstiden. Det skulle också medföra positiva synergieffekter för nämnden och för huvudmännen som genom det inte skulle behöva vänta lika länge på ett beslut efter inlämnad ansökan. Anledningen till att nämnden vill fokusera på målet att öka antalet ställföreträdare som tar nya ärenden utan att ha en anknytning till sin huvudman är flera. Ett av skälen är att dessa förväntas kunna och vilja åta sig fler uppdrag. Det har också visat sig att de som har anhängiganknytning till sina huvudmän i lägre grad deltar i nämndens aktiviteter samt att de åtar sig andra uppdrag i betydligt mindre utsträckning än de som saknar tidigare relation till sina huvudmän. Gruppen anhängiga ställföreträdare är den grupp som också i högre grad rekryterar sig självt då dessa nästan alltid är föreslagna ställföreträdare redan i ansökan eller anmälan.

3.1.1 Prioriterade aktiviteter

Överförmyndarnämnden kommer inför 2025 inte ha några prioriterade aktiviteter som är kopplade till de regiongemensamma målen. Förutom att sakna möjlighet att påverka resultatet i de gemensamma målen saknar nämnden möjligheten att mäta och följa upp den

eventuella framgång en sådan aktivitet skulle ha på målen. Nämnden gör antagandet att en väl fungerande överförmyndarverksamhet har en positiv inverkan på samhället och medborgarnas väl och ve i stort. För att säkerställa att verksamheten är väl fungerande fokuserar nämnden sina aktiviteter kring de mål från regionfullmäktige som är verksamhetsnära och därmed ligger inom ramen för vad nämnden kan påverka och följa upp.

3.1.1.1 För att få ner andelen årsräkningar som behöver kompletteras

För att återigen få till en positiv trend avseende andelen kompletterade årsräkningar har nämnden lokaliserat två verksamhetsområden där ett prioriterat arbete kan komma att göra en positiv skillnad. Det första är utökade och riktade utbildningsinsatser. Det andra är de blanketter och den information som delges ställföreträdarna inför den årliga redovisningen. De prioriterade aktiviteterna är enligt följande:

1. Att hålla minst en utbildning med speciellt fokus på de som ska lämna in sin första årsräkning och de som har uppvisat brister i redovisningen under tidigare år.
2. Att erbjuda minst två årsräkningsutbildningar för samtliga ställföreträdare.
3. Att erbjuda minst en årsräkningsworkshop på vilken ställföreträdare kan få direkt hjälp med sin redovisning.
4. Att sammanställa och skicka ut en skrivelse för att underlätta ställföreträdarnas kontakt med bankerna. Främst med fokus på hur de ska göra för att få med sig korrekt underlag inför redovisningen.
5. Att genomföra en översyn av årsräkningsblanketten och informationsutskicket angående årsräkningen.

3.1.1.2 För att öka antalet digitalt inlämnade års- och sluträkningar

För att den positiva trenden avseende antalet digitalt inlämnade års- och sluträkningar ska fortsätta har nämnden lokaliserat tre verksamhetsområden där ett prioriterat arbete kan komma att göra en positiv skillnad. Det första är information om e-tjänsten. Det andra är de blanketter och den information som delges ställföreträdarna inför års- eller slut redovisning. Det tredje är verksamhetens systemstöd. De prioriterade aktiviteterna är enligt följande:

1. Att arbeta mer aktivt med att informera ställföreträdarna om möjligheten att lämna in redovisningen digitalt bl a i samband med utbildningar och utskick av nyhetsbrev.
2. Att genomföra en översyn av årsräkningsblanketten och informationsutskicket angående årsräkningen.
3. Att genomföra en översyn av rutinerna vid utskick av begäran om års- eller sluträkning.
4. Att slutföra uppföljningen och utvärderingen av implementeringen av den uppdatering av nämndens verksamhetssystem som har genomförts hos nämnder på fastlandet.

3.1.1.3 För att öka antalet nya ställföreträdare utan tidigare anknytning till huvudmannen

För att kunna öka antalet nya ställföreträdare som inte har anknytning till sin huvudman har nämnden lokaliserat två verksamhetsområden där ett prioriterat arbete kan komma att göra en positiv skillnad. Det första är den utåtriktade verksamheten. Det andra är

kommunikationen med de som visat intresse för ställföreträdarskap och genomgått lämplighetsprövning och utbildning. De prioriterade aktiviteterna är enligt följande:

1. Att öka den externa synligheten gentemot medborgarna genom att använda nya kanaler för reklam och annonser.
2. Att utöka samarbetet med regionens kommunikationsavdelning.
3. Att förändra förfrågningsrutinen på så vis att det underlättar för nya gode män som ännu inte åtagit sig ett uppdrag att åta sig ett.
4. Att delta på minst fem informationsmöten med externa aktörer.

4 Brottsförebyggande arbete

Eftersom nämndens kansli är organiserat inom regionstyrelseförvaltningen så omfattas kanslisterna av det arbete som RSF gör inom verksamhetsområdet varför inga särskilda åtgärder är planerade från nämndens sida.

5 Omvärldens påverkan på nämndens uppdrag

Nämndens verksamhet är inte opåverkad av omvärldens förändring och utveckling om än att dess grunduppdrag är sig väldigt likt oavsett hur den närmaste omvärlden eller de globala megatrenderna artar sig. Nedan ett urval av skeenden som kommer att påverka nämndens verksamhet om än osäkert i vilken utsträckning

5.1 Teknisk utveckling

Säkert är att den ökade digitaliseringen av samhället i stort och de ökade kraven på att erbjuda digitala verktyg till de medborgare nämnden berör med sin verksamhet har påverkat och fortsätter att påverka nämndens operativa arbete. 2022 övergick nämnden till en digital handläggning och den behöver utvecklas ytterligare för att nämnden inte ska hamna på efterkälken. I värsta fall kan brist på digitala lösningar leda till att färre personer visar intresse för att åta sig uppdrag som ställföreträdare. I den frågan ligger förvisso lösningarna inom överförmyndarnämndens påverkansfär.

5.2 Internationella konflikter

Överförmyndarnämnden är enligt Lag (205:429) om god man för ensamkommande barn ansvarig för att förordna och tillsätta godmanskap för ensamkommande barn som är boende på Gotland. Under det senaste decenniets internationella konflikter har arbetsbördan inom området gått från extrem till försumbar. 2015 hade överförmyndarnämnden drygt 250 enskilda ärenden med godmanskap för ensamkommande barn. I skrivande stund tillser nämnden 4 aktiva ärenden. Den förändringen är helt hänförlig till händelser och beslut som ligger bortom nämndens kontroll. Våren 2016 beslutade regeringen om att stänga gränsen och sedan dess har antalet ärenden med gode män för ensamkommande sjunkit brant. Efter Rysslands invasion av Ukraina i februari 2022 genomförde överförmyndarnämnden en översyn av sina rutiner och förhörde sig om intresset för att åta sig uppdrag som god man för ensamkommande bland de som åren innan åtagit sig ärenden. Beredskapen var således god och de ensamkommande barn som kommit från Ukraina och fått en god man under nämndens tillsyn behövde inte vänta särskilt länge på sin ställföreträdare. Den gruppen utgör nu samtliga av nämndens godmanskap för ensamkommande barn. Nämnden förväntar sig inte någon dramatisk förändring av den

lagda politiken inom de kommande åren. Samtidigt kan en allt oroligare omvärld snabbt komma att förändra situationen.

5.3 SOU 2021:36 Gode män och förvaltare - en översyn

Ställföreträdarutredningen som lämnades över till regeringen 2021 har ännu inte materialiserat sig till några konkreta politiska förslag. Det har dock, från Sveriges kommuner och regioners (SKR) sida, arbetats oförtrutet med att uppvakta och påverka regeringen i frågan. Den senaste informationen från justitiedepartementet gör gällande att någonting kan komma att ske under 2025. Beroende på vad eller på vilka punkter, om några, som genomförs kommer det att påverka nämndens verksamhet mer eller mindre. Nämnden följer frågan och kommer säkert att få anledning att återkomma till den under året.

6 Omhändertagande av OECD:s rekommendationer

OECD:s rekommendationer har ingen bäring på nämndens verksamhet.

7 Styrkor, svagheter, möjligheter och hot

7.1 Risker och hot

Den enskilt största risken för nämndens verksamhet är alltför stora omvälvningar i kansliets personalstyrka. Utöver nämnden består hela myndigheten av fem utredare/handläggare varav en är nyanställd. Under 2025 ska en handläggare också vara föräldraledig under drygt 9 månaders tid. Ett kompetensbortfall motsvarande 20 % av arbetsstyrkan. Kompetens som har byggts upp under många års arbete och som inte ersätts med enkelhet även om en vikarie kommer finnas på plats. Ytterligare manfall under året kommer således kunna påverka verksamheten mycket. I övrigt har nämnden till största delen lokaliserat risker och utmaningar vars utveckling ligger utanför nämndens påverkanssfär. Dessa presenteras som följer.

7.1.1 Demografiska förutsättningar

Gotland har en ökande och åldrande befolkning. Region Gotland har förvisso skrivit ner sin prognostiserade befolkningsökning något inför 2025. Klart verkar dock vara att vi kommer se en ökad medelålder på Gotland fram till 2033. För nämndens del kommer det antagligen att innebära ett större inflöde av huvudmän i behov av hjälp från en ställföreträdare. Förutom att fler medborgare i faktiska tal innebär fler godmanskap av rent statistiska anledningar så innebär en åldrande befolkning större påverkan på nämndens verksamhet än om motsvarande ökning hade skett i en annan åldersgrupp. Av Gotlands 61 029 invånare (2023) så tillhörde drygt 7 % gruppen 80+. Av nämndens 682 huvudmän var 13 % tillhörande gruppen 80+. Drygt 27 % av gotlänningarna var 2022 65 år eller äldre. Nämndens motsvarande grupp utgjorde 35 % av huvudmännen.

7.1.2 En ökad mängd neuropsykiatriska diagnoser

Nämnden har under ett par års tid noterat ett ökat inflöde av ärenden i vilka huvudmännen är unga personer med neuropsykiatriska diagnoser. Drygt 10 % av ärenden under nämndens tillsyn har huvudmän som är 25 år eller yngre. Dock, för anordnande ärenden

under 2023 och 2024 så är andelen ärenden med huvudmän som är 25 år eller yngre drygt 21 %. En kraftig ökning således. Handläggningstiden för dessa ärenden är också avsevärt mycket längre än den genomsnittliga handläggningstiden för samtliga godmansärenden under nämndens tillsyn. 105 dagar för unga huvudmän jämfört med ca 85 dagar för samtliga huvudmän eller dryga 43 dagar för ärenden i vilka huvudmännen är 80 år eller äldre. Det är således klart svårare att rekrytera en ställföreträdare till ärenden med unga huvudmän än till andra grupper. Den absoluta majoriteten av huvudmännen under 25 år är också diagnosticerade med en eller flera neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Den ökande ärendemängden inom gruppen unga är troligen också hänförlig till den allmänt ökade diagnostiseringen av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Nämnden har ingen anledning att tro att den trenden kommer att vända i det närmaste varför utmaningen med att rekrytera till den här gruppen också förväntas bestå framöver.

7.1.3 Digitalt utanförskap

I en allt mer tekniskt sofistikerad omvärld med allt högre krav på digital kompetens finns en överväldigande risk att de människor som berörs av nämndens verksamhet glöms bort eller åtminstone inte prioriteras i någon högre utsträckning. Det är, i dagsläget, närmast ogörligt att vidta någon rättshandling digitalt utan ett bank-id. Något som en stor mängd av huvudmännen saknar, en ställföreträdare har heller inte något mandat att använda sin huvudmans bank-id för att vidta rättshandlingen i dennes ställe. Det finns inte heller någon digital tjänst för att identifiera sig såsom varandes ställföreträdare åt någon annan. Vissa banker kräver att ställföreträdarna måste besöka bankkontoret och identifiera sig med registerutdrag, signerade i original, varje gång de vill betala en räkning eller på något annat vis förvalta huvudmannens tillgångar. Andra banker är bättre utrustade. Långt ifrån alla myndigheter erbjuder särskilt bra möjligheter för att en god man eller förvaltare ska kunna bevaka huvudmannens rätt genom digitala kanaler. Klart är att digitaliseringsgraden inte kommer att minska i samhället. Den tekniska utvecklingen tar sjumilakliv när godmanssystemet står och stampar. Snart nog kommer det föreligga krav på att man ska kunna identifiera sig digitalt. Om ett sådant system inte har tagit höjd för alla som befinner sig i ett ställföreträdarskap så kommer det inte vara möjligt att hantera ett sådant med en rimlig arbetsinsats. Något som naturligtvis kommer få svåra konsekvenser för nämnden och dess verksamhet.

7.2 Styrkor och möjligheter

Nämnden ser med tillförsikt på framtiden och anser sig ha stora möjligheter till att driva en fortsatt välfungerande verksamhet de närmaste åren, de framtida utmaningarna till trots. Den centrala frågan för fortsatt framgång är kansliet. Om kompetensen och stabiliteten i personalgruppen bibehålls framöver finns det egentligen ingenting som pekar på att kommande utmaningar inte kommer att kunna hanteras. Även nämndens ökade erfarenheter och kompetens kommer vara en viktig faktor framöver. I övrigt ser nämnden även möjligheter i omvärldens utveckling och det som beskrivits som utmaningar ovan.

7.2.1 Teknisk utveckling

I den mån den tekniska utvecklingen kommer att kunna anpassas efter de behov ställföreträdare och huvudmän har så kommer fler digitala verktyg naturligtvis att underlätta utförandet av godmans- och förvaltaruppdragen. För nämndens omedelbara vidkommande innebär en ökad digitaliseringsgrad avseende ställföreträdarnas redovisning

rimligen en högre kvalitet i redovisningen, ett smidigare registratorsförfarande samt kommunikationsformer som är både mindre arbetsintensiva och billigare. I den frågan ligger också mycket av potentialen inom nämndens påverkansområde. Likaså kan nämndens verksamhet komma att effektiviseras ytterligare genom fler och bättre utvecklade kommunikationskanaler mellan regionens olika myndigheter. Viss utredning pågår för att kunna automatisera några av nämndens uppgifter. Exempelvis utlämnande av förvaltarfrihetsbevis eller registerutdrag till socialförvaltningen. Även kontakten med externa myndigheter kommer att digitaliseras, i den mån de inte redan är det. Fler säkra e-postkanaler och tillgång till digitaliserade register med uppgifter som behövs för tillsynen är sånt som fallit på plats under 2024. Dyligt underlättar och förbättrar verksamheten avsevärt. Som exempel kan anföras att kontakten mellan tingsrätterna och nämnden är idag helt digitala efter det att domstolsverket etablerade säkra, digitala kommunikationskanaler. Genom den digitala förbättringen har både nämnden och tingsrätten sparat in hundratals brevutskick och gjort de myndighetsgemensamma processerna avsevärt mycket smidigare.

För ställföreträdarnas och huvudmännens vidkommande är antagligen den tekniska utvecklingen inom bankväsendet av större vikt. I dagsläget finns det banker som inte erbjuder ställföreträdarna någon digital möjlighet att hantera sina ärenden över huvud taget. Mycket, som beskrevs ovan, är också uppbundet kring identifiering med bank-id. Ett sätt att digitalt identifiera dig som ställföreträdare är säkerligen välkommet och skulle antagligen förenkla ställföreträdarskapet för väldigt många.

Förutom att nämnden, och samhället i stort, måste följa med och erbjuda de tekniska lösningar som efterfrågas för att kunna klara sin verksamhet så öppnar sig även möjligheter. Ett återkommande svar på frågan, i nämndens årliga enkät, om vad som skulle kunna bidra till att ställföreträdarna tog fler uppdrag är om smidigare digitala lösningar fanns på plats. En verksamhet (och omvärld) i takt med tiden får alltså antas leda till att det blir lättare att rekrytera nya ställföreträdare och för att få de som redan tagit ett uppdrag att åta sig fler. Ju bättre digitala verktyg som finns tillhanda desto mindre roll kommer också den geografiska placeringen av ställföreträdaren spela. Nämnden har i dagsläget en handfull ställföreträdare som är boende på fastlandet och som sköter sina uppdrag utmärkt. Bättre möjligheter att kunna sköta uppdraget på distans kan möjliggöra fler fastlandsbaserade ställföreträdare.

7.2.2 Demografiska förutsättningar

En åldrande befolkning är för nämnden inte enbart en utmaning utan ska också betraktas som en möjlighet och en styrka. I dagsläget är medelåldern på de ställföreträdare som har ett aktivt uppdrag under nämndens tillsyn 63 år, medianåldern är 65 år. 50 % av ställföreträdarna är redan fyllda eller fyller 65 år under 2024. Den vanligaste åldern (19 st) på ställföreträdarna är 68 år. 91 % av ställföreträdarna är över 50 år. Ställföreträdarskapet är onekligen en sysselsättning som till allra största del intresserar den demografiska grupp som i vardagliga termer får beskrivas som äldre. Det är också nämndens erfarenhet, och detta skrivs utan att kritisera de 12 stycken ställföreträdare som är under 40 år under nämndens tillsyn, att de yngre som visar intresse och åtar sig uppdrag som gode män eller förvaltare inte blir särskilt långvariga i uppdragen.

En ökande och åldrande befolkning innebär således en större mängd av de som, generellt betraktat, tillhör de som vill bli gode män eller förvaltare.

7.2.3 Framtidsfullmakter och dylikt

2017 infördes möjligheten att teckna framtidsfullmakter, innebärandes att någon anhörig eller annan person gavs möjligheter att rättshandla i någon annans namn om denne förlorade förmågan till det. Den fulla effekten av den lagändringen har, gissningsvis, inte slagit igenom helt och hållet ännu. Förhoppningen var och är att framtidsfullmakterna ska avlasta godmanssystemet och därmed kansliets arbetsbörda. Dock, eftersom dessa fullmakter inte registreras någonstans, kan nämnden inte helt säkert veta om detta har påverkat det allmänna behovet av godmanskaps. Framtidsfullmakter är i övrigt en sådan fråga där fler konflikter och mer misskötsel kan komma att väntas. Något som kommer påverka nämnden då denne har visst tillsyns- och utredningsansvar i frågan.

Även frågan om anhörigbehörighetens utveckling kan vara en sådan som kommer att kunna bidra till att färre godmanskaps behövs. Det är i dagsläget ett relativt trubbigt och tungrovt verktyg, mycket på grund av bankernas ovilja att agera när den åberopas, men det kan komma att förbättras. I skrivande stund ligger ett prejudicerande ärende på Högsta domstolens bord som kan komma att påverka effektiviteten hos anhörigbehörigheten.