

Överförmyndarnämnden kallas till sammanträde 8/2023

Tid Tisdagen den 22 augusti 2023 kl. 16:00

Plats Vällingbyplan 2, 1 tr., rum Vällingby 18

Förhinder anmäls till:

Amanda Vidhall, tel. 08-508 29 803

e-post: amanda.vidhall@stockholm.se

Föredragningslista

- 1 Val av justerare samt tid för justering**
- 2 Godkännande av dagordningen**
- 3 Närvarorätt**
- 4 Borttagen på grund av sekretess**
Borttagen på grund av sekretess
ÖFF 2023/11
- 5 Anmälan av justerat protokoll 2023-06-15, allmänna ärenden**
ÖFF 2023/103
- 6 Förvaltningsinformation**
- 7 Övriga frågor**
- BESLUTSÄRENDEN**
- 8 Månadsrapport juli 2023**
ÖFF 2023/8
- 9 Fördjupad granskning av Stockholms läns God mans- och förvaltarförening**
ÖFF 2023/803
- 10 Inhyrning av förvaltningslokal i tekniska nämndhuset**
ÖFF 2023/812

Överförmyndarnämnden

Vällingbyplan 2, 1 tr., rum Vällingby 18
Box 41
16211 Vällingby
Telefon 08 509 29 700
overformyndarforvaltningen@stockholm.se
stockholm.se

ANMÄLNINGSÄRENDEN

11 Funktionshinderrådets protokoll 8 juni 2023
ÖFF 2023/9

12 Borttagen på grund av sekretess
Borttagen på grund av sekretess
ÖFF 2021/155

13 Borttagen på grund av sekretess
Borttagen på grund av sekretess
ÖFF 2023/606

14 Delegationsbeslut

REMISSER

15 Yttrande över remiss av Riktlinje chefstruktur
ÖFF 2023/360

SEKRETESS

Anmälan av justerat protokoll
2023-06-15, allmänna ärenden

5

ÖFF 2023/103

Protokoll 7/2023

fört vid Överförmyndarnämndens sammanträde torsdagen
den 15 juni 2023 kl. 16:00-16:30, Vällingbyplan 2, 1 tr., rum
Vällingby 18

Ledamöter	Fredrik Pettersson (S) Ordförande Ewa Samuelsson (KD) Vice ordförande Barbro Engdahl (S) Johan Brege (M) Annelie Carlsson (S)
Ersättare	Stephan Gullberg (MP) Camilla Hane (M)
Övriga närvarande	Håkan Pär Andersson Förvaltningschef Erika Eriksson Nämndsekreterare Kristofer Gisslén Enhetschef Anita Wirén Konstantis Enhetschef Amanda Vidhall Tjänsteman Sara Källberg Lindgren Tjänsteman Anna Ocklind Tjänsteman Marah Alabtah Tjänsteman Nora Yngman Tjänsteman Ingrid Adolfsson Tjänsteman
Justerare	Fredrik Pettersson , Ewa Samuelsson
Datum för justering	2023-06-19
Paragraf	§§1-10
Sekreterare	Erika Eriksson

§ 1**Val av justerare samt tid för justering**

Nämnden uppdrar åt ordförande Fredrik Pettersson (S) och Ewa Samuelsson (KD) att justera dagens protokoll måndag den 19 juni 2023.

§ 2

Godkännande av dagordningen

Dagordningen godkänns.

§ 3

Närvarorätt

Amanda Vidhall gavs närvarorätt. Anna Ocklind, Sara Källberg Lindgren, Marah Alabtah, Nora Yngman och Ingrid Adolfsson gavs närvarorätt på dagens sammanträde.

§ 4
Borttagen på grund av sekretess
ÖFF 2023/11

Handlingar i ärendet

- ÖFF 2023/11-14 Justerat protokoll nämndmöte 2023-05-16
- ÖFF 2023/11-15 Justerat protokoll nämndmöte 2023-05-25

§ 5

Anmälan av justerat protokoll 2023-05-25, allmänna ärenden

ÖFF 2023/103

Justerat protokoll från 2023-05-25, allmänna ärenden, anmäls.

Handlingar i ärendet

- ÖFF 2023/103-13 Justerat protokoll ÖFN 2023-05-25, allmänna ärenden

§ 6**Förvaltningsinformation**

Förvaltningschef Håkan Andersson informerar om att förvaltningens nya ärendehanteringssystem nu är infört. Förvaltningen ligger för tillfället efter med registrering och handläggning, då alla handläggare måste lära sig nya arbetssätt och på grund av att förvaltningen saknade system under cirka en vecka vid införandet. Projektgruppen som jobbat med införandet kommer att avvecklas. En ny projektgrupp kommer att bildas och börja jobba med utveckling och införande av e-tjänster.

Under sommaren kommer både förvaltningen och kontaktcenter att ha öppet under hela sommaren. Förvaltningen har anställt tio högskolestuderande under sommaren för att täcka upp när ordinarie personal går på semester. Förvaltningen tar även emot tre sommarjobbande gymnasieungdomar.

Enhetschef Kristofer Gisslén informerar om vitesprocessen. I år har färre vitesärenden tagits upp på nämnd i samband med årsräkningsperioden. En anledning till det kan vara att handläggare ringt upp ställföreträdaren som inte lämnat in begärd redovisningshandling och påmint dem om att de måste lämna in redovisningshandlingen i samband med att de skrivit tjänsteutlåtande till nämnden. Vissa förmyndare lämnar inte in redovisningshandlingar för sina barn med tillgångar som överstiger 8 prisbasbelopp, även om de blir skyldiga att betala vite. I dessa fall undersöker förvaltningen möjligheten att tillsätta en medförmyndare som kan se till att barnets ekonomi sköts.

§ 7
Övriga frågor
Inga övriga frågor anmäls.

BESLUTSÄRENDEN

§ 8**Månadsrapport maj 2023**

ÖFF 2023/8

BESLUT

Uppföljningen av ekonomi och verksamhet godkänns.

Ärendet

Nämndens budget för 2023 är 79,6 mnkr. Budgeten är indelad i två separata delar - gemensam förvaltning inklusive nämnd med 64,6 mnkr och arvoden med 15 mnkr. I enlighet med kommunfullmäktiges budgetförutsättningar, har nämnden över tid utnyttjat möjligheten att, i samband med tertialrapport 2, begära extra medel från den centrala medelsreserven för ökade arvodeskostnader. Per maj uppskattas dessa extra medel att uppgå till cirka 15,6 mnkr.

Prognosen för förvaltningen inklusive nämnd visar budget i balans med stor osäkerhet. Förvaltningens ekonomi för året står inför en utmaning, i form av flytt till nya kontorslokaler vid slutet av året, vilket är tidigare än förväntat. Det innebär kostnader som inte fanns med i budgeten.

Prognosen för arvoden (ej ensamkommande barn) kommer att bli högre än i budget på grund av höjda arvoden till ställföreträdare samt en ökning av prisbasbeloppet med 9 procent. Prognosen för arvoden för asylsökande ensamkommande barn visar en kostnad på 2 mnkr och prognosen för ensamkommande barn med uppehållstillstånd 2 mnkr.

Förvaltningens förslag till beslut

Se under rubriken BESLUT.

Framlagda förslag till beslut

Ordföranden Fredrik Pettersson (S) föreslår att nämnden beslutar enligt förvaltningens förslag.

Beslutsgång

Ordföranden finner att överförmyndarnämnden beslutar enligt förvaltningens förslag till beslut.

Handlingar i ärendet

- ÖFF 2023/8-8 Månadsrapport maj 2023

ANMÄLNINGSÄRENDEN

§ 9

Funktionshinderrådets protokoll 17 maj 2023

ÖFF 2023/9

BESLUT

Anmälan läggs till handlingarna.

Framlagda förslag till beslut

Ordförande Fredrik Pettersson (S) föreslår med instämmande från övriga ledamöter att nämnden lägger anmälan till handlingarna.

Beslutsgång

Ordföranden finner att överförmyndarnämnden lägger anmälan till handlingarna.

Handlingar i ärendet

- ÖFF 2023/9-13 Funktionshinderrådets protokoll 17 maj 2023

§ 10

Delegationsbeslut

Inga delegationsbeslut anmäls.

SEKRETESS

Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Fredrik Karl Gustav, Pettersson	2023-06-16
Ewa Elisabeth, Samuelsson	2023-06-19

Månadsrapport juli 2023

8

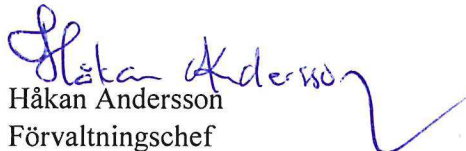
ÖFF 2023/8

Controller
Daniela Madriaga Bravo
Telefon: 08-508 29 723**Till**
Överförmyndarnämnden

Månadsrapport juli 2023

Förslag till beslut

Uppföljningen av ekonomi och verksamhet godkänns.



Håkan Andersson
Förvaltningschef

Bakgrund

Nämndens budget för 2023 är 79,6 mnkr. Budgeten är indelad i två separata delar - gemensam förvaltning inklusive nämnd med 64,6 mnkr och arvoden med 15 mnkr.

Nämndens budget för arvoden motsvarar inte nämndens verkliga kostnader för arvoden. I enlighet med kommunfullmäktiges budgetförutsättningar har nämnden över tid utnyttjat möjligheten att, i samband med tertialrapport 2, begära extra medel från den centrala medelsreserven för ökade arvodeskostnader, per juli uppskattas dessa extra medel att uppgå till cirka 15,6 mnkr.

Prognos juli månad

(Belopp i tkr)	Budget 2023	Utfall (tom juli)	Prognos kostnad 2023	Prognos intäkt 2023	Prognos Netto 2023	Avvikelse budget/ prognos 2023
Gemensamt, förvaltningen (inkl. nämnd)	64 600	37 383	64 922	-322	64 600	0
Arvoden	15 000	16 178	26 600	-602	25 998	0
Arvoden EKB asyl	0	1 153	2 000	0	2 000	0
Arvoden PUT/TUT/SF V	0	1 106	2 000	0	2 000	0
Netto	79 600	55 820	95 522	-924	94 598	0

Prognosen för förvaltningen inklusive nämnd visar budget i balans med stor osäkerhet. Förvaltningens ekonomi för året står inför en stor utmaning, i form av flytt till nya kontorslokaler i tekniska nämndhuset på Fleminggatan 4, som infaller vid slutet av året vilket är tidigare än förväntat. Det innebär kostnader som inte fanns med i budgeten för bland annat flytt och återställning av befintliga lokaler.

Prognosen för arvoden (ej ensamkommande barn) kommer att bli högre än i budget på grund av höjda arvoden till ställföreträdare samt en ökning av prisbasbeloppet (PBB) som i sin tur påverkar arvodet som är knutet till prisbasbeloppet.

Prognosarbetet för arvoden för asylsökande ensamkommande barn är komplicerat. Nämnden påverkas både av yttre faktorer såsom inflödet av asylsökande till Sverige och inflödet av nya ärenden från andra kommuner. Prognosen visar en kostnad på 2 mnkr för asylkommande barn och 2 mnkr för ensamkommande barn med uppehållstillstånd.

Fördjupad granskning av
Stockholms läns God mans-
och förvaltarförening

9

ÖFF 2023/803



Fördjupad granskning av Stockholms läns God mans- och förvaltarförening

Förvaltningens förslag till beslut

Nämnden beslutar att godkänna förvaltningens fördjupade granskning av Stockholms läns God mans- och förvaltarförening.

Håkan Andersson
Förvaltningschef

Bakgrund

Överförmyndarförvaltningen har under de senaste åren gett bidrag till Stockholms läns God mans- och förvaltarförening (GMF Stockholm). Detta sker efter godkännande från nämnden och betalas ut i början av året.

Under vintern 2022 beställde nämnden en fördjupad granskning av Stockholm GMF. Granskningen innebar att få svar på några centrala frågor:

- Kontrollera styrelse och räkenskaper, stadgar
- Kontrollera omfattningen av verksamheten
- Antalet medlemmar och antalet verksamma i Stockholm stad
- Nämndens kostnad per medlem

Granskningen genomförs som en del i stadens arbete med att förhindra välfärdsbrott. Det handlar bland annat om att säkerställa att GMF följer god föreningsledning, har god ordning på räkenskaper och att stadens bidrag används korrekt.

GMF Stockholm

Stockholms läns God mans- och förvaltarförening finns registrerad hos Skatteverket sedan år 2000. Föreningen vänder sig till förordnade gode män, förvaltare, förmyndare och medförmyndare där de har som mål att informera och utbilda sina medlemmar samt bevaka och tillvarata sina medlemmars rättigheter. I sina stadgar skriver föreningen att de *”ska driva frågor för att tydliggöra medlemmarnas arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter så att medlemmarna på ett bättre och enklare sätt ska kunna fullgöra sina uppdrag”*. I dagsläget har de 257 betalande medlemmar men har även 283 personer på en lista som av olika anledningar inte har betalat in sin avgift. De har sitt säte på Sysslomansgatan 26 i Stockholm där de har sitt kansli och genomför utbildningar i mindre skara.

Föreningen ger individuellt stöd till sina medlemmar och ordnar utbildningar. På det sättet avlastar föreningen förvaltningen genom att färre vänder sig till förvaltningen för att få stöd. Föreningen kan ge råd och stöd till sina medlemmar som inte en tillsynsmyndighet kan ge. Förvaltningen deltar som föreläsare på en del utbildningar som föreningen ordnar för sina medlemmar. Föreningen erbjuder även en försäkringslösning som är anpassad till gode män och förvaltare.

Stockholms läns God mans- och förvaltarförening organiserar gode män och förvaltare i kommunerna Botkyrka, Danderyd, Ekerö, Hanninge, Huddinge, Järfälla, Lidingö, Nacka, Norrtälje, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Sigtuna, Sollentuna, Solna, Stockholm, Sundbyberg, Södertälje, Tyresö, Täby, Upplands-Bro, Upplands-Väsby, Vallentuna, Vaxholm, Värmdö och Österåker.

Granskning

Granskningen har genomförts dels genom besök på Stockholm GMFs lokaler på Fridhemsplan, granskning av stadgar, styrelseprotokoll för 2022 och del av 2023 samt årsredovisning och verksamhetsberättelse för 2022. Föreningen har en policy kring att inte lämna ut medlemsregister, vilket resulterade i att förvaltningen inte fick ta del av antalet verksamma medlemmar i Stockholm stad.

GMF i Stockholms län har fått 70 000 kr i bidrag för 2023. Om hälften av föreningens 257 medlemmar antas ha uppdrag i staden innebär det cirka 128 stycken. Det innebär att föreningen får ca 547 kronor i bidrag per medlem från nämnden.

Föreningens inkomster består främst av medlemsavgifter, bidrag från överförmyndarförvaltningen samt lite småbidrag från stiftelser. Föreningens största utgifter består av lokalhyra, arvode till styrelsen samt kontors- och förbrukningsmaterial. Förfrågan har gjorts hos

Skatteverket för bland annat skatteregistrering, om föreningen är registrerad som arbetsgivare och näringsverksamhet. Inga oegentligheter har påträffats från utdragen som erhöles från Skatteverket.

Förvaltningen informerar regelbundet samtliga ställföreträdare i nyhetsbrev om att GMF-Stockholms län finns och det stöd de kan ge sina medlemmar. En representant från föreningen har därutöver regelbundet medverkat på utbildningar för blivande gode män och förvaltare och informerat om föreningen.

Slutsats

Inga oegentligheter har påträffats. Förvaltningen föreslår att nämnden beslutar att godkänna förvaltningens fördjupande granskning av GMF Stockholm.

Bilagor:

Årsmötesprotokoll

Verksamhetsberättelse 2022

Stadgar

Preliminär balansräkning

GMF- STHLM.LÄNS GOD MANS-OCH FÖRVALTARFÖRENING
802409-6326

Räkenskapsår: 2022-01-01 - 2022-12-31

Avser perioden: 2022-01-01 - 2022-12-31

Period fg år: 2021-01-01 - 2021-12-31

	Vid periodens början	Förändring	Vid periodens slut	Periodslut fg år
TILLGÅNGAR				
Anläggningstillgångar				
Immateriella anläggningstillgångar				
Koncessioner, patent, licenser, varumärken samt likn rättigheter				
1020 Plusgiro	68 165,35	-68 165,35	0,00	68 165,35
1030 Nordea Buffertkonto	150 000,00	-150 000,00	0,00	150 000,00
	218 165,35	-218 165,35	0,00	218 165,35
Summa immateriella anläggningstillgångar	218,165.35	-218,165.35	0.00	218,165.35
Summa anläggningstillgångar	218 165,35	-218 165,35	0,00	218 165,35
Omsättningstillgångar				
Övriga omsättningstillgångar				
Kassa och bank				
1920 PlusGiro	0,00	30 769,09	30 769,09	0,00
1930 Företagskonto/checkkonto/affärskonto	0,00	165 271,19	165 271,19	0,00
	0,00	196 040,28	196 040,28	0,00
Summa övriga omsättningstillgångar	0.00	196,040.28	196,040.28	0.00
Summa omsättningstillgångar	0,00	196 040,28	196 040,28	0,00
SUMMA TILLGÅNGAR	218 165,35	-22 125,07	196 040,28	218 165,35
EGET KAPITAL OCH SKULDER				
Eget kapital				
Eget kapital vid årets början				
2060 Balanserat Resultat	-131 952,87	0,00	-131 952,87	-131 952,87
Fritt eget kapital				
Årets resultat				
2099 Årets resultat	-33 310,48	0,00	-33 310,48	-33 310,48
Summa fritt eget kapital	-33,310.48	0.00	-33,310.48	-33,310.48
Summa eget kapital	-165 263,35	0,00	-165 263,35	-165 263,35
Kortfristiga skulder				
Skatteskulder				
2510 Källskatter	17 098,00	-17 098,00	0,00	17 098,00
Övriga skulder				
2694 Förtida inbetalningar ÖFN	-70 000,00	0,00	-70 000,00	-70 000,00
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter				
2972 Förutbetalda medlemsavgifter	0,00	-4 500,00	-4 500,00	0,00
Summa kortfristiga skulder	-52 902,00	-21 598,00	-74 500,00	-52 902,00

Preliminär balansräkning

GMF- STHLM.LÄNS GOD MANS-OCH FÖRVALTARFÖRENING
802409-6326

	Vid periodens början	Förändring	Vid periodens slut	Periodslut fg år
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER	-218 165,35	-21 598,00	-239 763,35	-218 165,35
BERÄKNAT RESULTAT	0,00	-43 723,07	-43 723,07	0,00

Från: foretagsuppgifter@skatteverket.se
Till: [Daniela Madriaga Bravo](#)
Ärende: Org: GMF- STHLM.LÄNS GODMANS-OCH FÖRVALTARFÖRENING 168024096326
Datum: den 25 oktober 2022 16:38:13

Detta e-postmeddelande kommer från en extern avsändare. Klicka inte på länkar och öppna inte bilagor om du inte känner igen avsändaren och vet att innehållet är säkert.

Du har frågat Skatteverket om information om ett företag. Här kommer informationen.

Organisationsnummer: 168024096326
Namn: GMF- STHLM.LÄNS GODMANS-OCH
FÖRVALTARFÖRENING
Godkänd för F-skatt: NEJ
Registrerad för moms: NEJ
Registrerad som arbetsgivare: JA

Beslutade

arbetsgivaravgifter:¹

2022-06	uppgift saknas
2022-07	uppgift saknas
2022-08	uppgift saknas

¹ Varje månad ska den som ger ut ersättning för arbete i Sverige vanligtvis redovisa och betala arbetsgivaravgifter.

Arbetsgivaravgiften gånger tre ger en ungefärlig uppgift om vad företaget totalt har utbetalat per månad i ersättningar. Ett exempel på sådana ersättningar är löner.

Om uppgiften uppgår till noll kronor innebär det att företaget inte har betalat ut några ersättningar som ska redovisas till Skatteverket.

Saknas uppgift så finns inga offentliga uppgifter att lämna ut.

Tänk på att uppgiften om beslutade arbetsgivaravgifter inte ger svar på om företaget har betalat avgifterna.

Se mer information på Skatteverkets webbplats: skatteverket.se/hamtaforetagsinfo

Skatteverket - Hämta företagsinformation

Twitter: @Skatteverket
www.skatteverket.se

Det här meddelandet har genererats automatiskt och du kan därför inte svara på det

Protokoll från årsmötet för Stockholms Läns God Mans- och Förvaltarförening, (GMF).

Tid: Torsdag den 23 mars 2023 kl. 18.00 – 19.00

Plats: Kungstensgatan 45, Stockholm, Folkuniversitetets lokaler.

1.	Årsmötets öppnande Tommy Hansson hälsade deltagarna välkomna och förklarade årsmötet öppnat.
2.	Mötets ordförande Till ordförande för mötet valdes Tommy Hansson.
3.	Mötets sekreterare Till sekreterare för mötet valdes Eva Rosendahl.
4.	Val av två justeringsmän tillika rösträknare Till justeringsmän valdes Siv Ununger och Catharina Björkländer.
5.	Årsmötets behöriga utlysande Kallelse har lagts ut på hemsidan en månad innan mötets genomförande Dagordningen lades ut på hemsidan lite senare. Mötet förklarades vara behörigt utlyst.
6.	Dagordningen Dagordning fastställdes.
7.	Fastställande av röstlängd Röstlängden fastställdes. Vid mötet var 33st medlemmar närvarande. 20st fysiskt och 13st via webb. Se bilaga 1.
8.	Styrelsens verksamhetsberättelse och årsräkning Verksamhetsberättelsen redovisades av Tommy Hansson och godkändes. Inga frågor uppstod om årsräkningen. Se bilaga 2.
9.	Revisorernas berättelse samt beslut om ansvarsfrihet för styrelsen Klas Weidstam redovisade revisionsberättelsen för 2022. Inga anmärkningar fanns och styrelsen beviljades ansvarsfrihet.

10.	<p>Firmatecknare Tommy Hansson och Inga Marand utsågs att var och en för sig vara firmatecknare vilket är oförändrat mot förra året.</p>
11.	<p>Val av föreningen ordförande Till ordförande på ett år beslutades omval av Tommy Hansson.</p>
12.	<p>Val av styrelseledamöter Beslutades att Lotta Berglund, Per Creutzer, Inga Marand och Sten Åkesson omvals på 2 år Inger Lundin, Eva Rosendahl kvarstår på 1 år. Styrelsen består av följande: Tommy Hansson Inger Lundin Eva Rosendahl Inga Marand Lotta Berglund Sten Åkesson Per Creutzer Vakant</p>
13.	<p>Val av två revisorer, varav en sammankallande samt val av en revisorssuppleant Klas Weidstam kvarstår på 1 år. Sammankallande. 1 revisor vakant nyval 1 år. Kjell Hietala utsågs till revisorssuppleant om omval på 2 år</p>
14.	<p>Val av tre ledamöter till valberedningen, varav en sammankallande Till valberedningen utsågs Bo Hertz, Rune Modig och Lotta Lundkvist.. Sammankallande till valberedningen utsågs Bo Hertz.</p>
15.	<p>Beslut om arvoden till styrelsen, revisorer och valberedning För verksamhetsåret 2023 beslutades att arvoden kvarstår för styrelsen, revisorer och valberedningen till 43 000 kr, att fördelas. Styrelsen tar fram ett underlag för detta som protokollförs. Se bilaga 3.</p>
16.	<p>Fastställande av medlemsavgift för nästkommande år 2023 Medlemsavgiften kvarstår på 300 kr per år.</p>
17.	<p>Inkomna skriftliga motioner från medlemmar Inga motioner har inkommit.</p>
18.	<p>Övriga ärenden Rune Modig meddelade att dataprogrammet God Man är väldigt smidigt. Frågan om merkostnadsersättning kontra 2,65% av prisbasbeloppet diskuterades och kommer att tas upp med Överförmyndarförvaltningen på Ålandsresan den 11/5.</p>

19	Årsmötets avslutande. Ordföranden tackade för visat intresse och förklarade årsmötet avslutat. Clarence Örhammar avtackades med blommor.
-----------	---

Ordförande:

Sekreterare:

Tommy Hansson

Eva Rosendahl

Justeras:

Justeras:

Siv Ununger

Catharina Björkländer

i i a i

GMF- STHLM.LÄNS GOD MANS- OCH FÖRVALTARFÖRENING
802409-6326

a 2 22 1 1 2 22 12 1
v i d 2 22 1 1 2 22 12 1
i d 2 21 1 1 2 21 12 1

	Perioden	Ackumulerat	Period fg år
Rörelsens intäkter			
i			
S da a	1	1	1
v i a i			
2 id a			
iv i	1	1	1 2
v a i d i a v a i v a d d i a			1
\$ i a i d	1	1	
d a i	2	2	12
	1	1	2 2 2
Summa rörelsens intäkter	1 2	1 2	212 2
Rörelsens kostnader			
a d a v			
1 a i i d i			2
v i a a a d			
1 a a	2	2	
2 i	1	1	
a i	1	1	
aa i d v a a			
21 a a			2
2 S a a	2	2	
2 S i a a a d	2	2	1
a a	1	1	22
11 a i			
211 a i			
2 a a i a i	1	1	
1 a i a	2	2	
1 a i a	1	1	
a a d	1 11	1 11	
1	2 11	2 11	2 2
11	1	1	1
1 a a a d	12 2	12 2	1 2
1 a v a	1	1	
i a d	2 2 2 1	2 2 2 1	
1 a d			1
	21 2	21 2	1 2
a a d			
1 a i			2
S a d			
v i i a d	2	2	1
v d v a d i	1	1	2
i i	1	1	21
	2	2	
Summa rörelsens kostnader	2 1 2	2 1 2	1
Rörelseresultat	-43 994,26	-43 994,26	34 311,38

Preliminär resultaträkning

GMF- STHLM.LÄNS GOD MANS-OCH FÖRVALTARFÖRENING
802409-6326

	Perioden	Akkumulerat	Period fg år
Finansiella poster			
Resultat från andelar i intresseföretag			
8170 Bankkostnader	0,00	0,00	-1 000,90
Ränteintäkter och liknande resultatposter			
8310 Ränteintäkter från omsättningstillgångar	271,19	271,19	0,00
Resultat efter finansiella poster	-43 723,07	-43 723,07	33 310,48
Resultat före skatt	-43 723,07	-43 723,07	33 310,48
BERÄKNAT RESULTAT	-43 723,07	-43 723,07	33 310,48
Årets bokförda resultat			
8999 Årets resultat	0,00	0,00	33 310,48

Verksamhetsberättelse 2022

Styrelsen har det gångna året haft följande sammanställning

Ordförande	Tommy Hansson
Vice ordförande	Inger Lundin
Sekreterare	Eva Rosendahl
Kassör	Inga Marand
Ledamot	Clarence Örhammar
Ledamot	Per Creutzer
Ledamot	Sten Åkesson
Ledamot	Lotta Berglund

Revisorer

Klas Weidstam och Arne Johannesson

Rune Modig sammankallande, Bo Hertz och Lotta Lundqvist

Sammanträden

Styrelsen har haft 12 protokollförda sammanträden inklusive extra styrelsemöten. Årsmötet hölls på Folkuniversitetets lokaler den 7 april. För andra gången har nu våra medlemmar kunnat följa mötet via länk och deltaga på nätet. På det konstituerande mötet efter årsmötet gjordes inga nya förändringar i styrelsen ansvarsfördelning.

Medlemmar

Efter genomgång av vårt medlemsregister kan vi notera att i dagsläget har vi 238 betalande medlemmar + 19 inbetalningar utan namn och 283 medlemmar som inte betalat in sin årsavgift till föreningen! Efter ett påminnelse-mail som skickades ut till samtliga våra medlemmar (även dom som betalt) fick vi in ett antal inbetalningar och även ett antal medlemmar som vill avsluta sitt medlemskap pga. att de inte längre har något uppdrag kvar som ställföreträdare.

Några hade missuppfattat detta gruppmail och kände sig felaktigt anklagade att de inte betalt sin årsavgift trots att de har varit noggranna och gjort detta, medan andra hade förväntat sig ett inbetalningskort (som vi inte skickar ut) och av den anledningen helt enkelt glömt bort att betala sin årsavgift. Oavsett anledning kommer vi nu att uppdatera vårt medlemsregister och försöka få ordning på betalande respektive icke betalande medlemmar, och sedan inte skicka ut påminnelse till medlemmar som betalt sin årsavgift. Vi noterar också, vilket är glädjande att vi fått in flera nya medlemmar som vi välkomnar till vår förening.

Utbildningar & seminarium

Under vår och höstterminen hade vi våra grundutbildningar vid totalt 8 tillfällen och även utbildning i bokföring i datorn som är en populär programpunkt. Vi har också haft några temakvällar då ställföreträdare kan komma till oss och träffa andra ställföreträdare för att diskutera gemensamma problem och möjligheter. Under januari och februari hade vi även hjälpkvällar då våra medlemmar kunde komma till oss för att få hjälp med sina årsräkningar när de kört fast. Extern föreläsning har vi haft ifrån polisen som på ett gripande sätt informerade om äldre personer som blivit utsatt för bedrägeri av olika slag. Det kan vara allt från "romansbedrägeri" till olika former av bankbedrägerier som drabbar en utsatt åldersgrupp.

Lokalfrågan

Problemet kvarstår med lokalfrågan trots att vi fått ett löfte från Stockholms stad att vi skulle kunna få tillgång av lokal vid dom tillfällen då vi har kurser eller föreläsningar. Som tur är har vi fått möjlighet att låna lokal av Folkuniversitetet när vi har behov av detta, men dessvärre är det inte säkert att det fungerar varje gång eftersom de själva har utökat sina kurstillfällen och vi är inte prioriterade före deras egna kurser. När vi har egna utbildningar kan vi oftast ha det i vår lokal på Kungsholmen, men då högst 12 personer per gång.

Externa möten

Att Stockholms godmansförening är en etablerad och viktig förening har vi oftast fått höra i olika sammanhang. Nu har Stockholms arbetsmarknadsförvaltning hört av sig till oss för att få information om vår verksamhet. Vi har träffat dom vid två tillfällen för att delge dom våra kunskaper om hur ställföreträdare arbetar i olika sammanhang. De har fått i uppdrag att anställa "professionella ställföreträdare" som kan ta de svåra uppdragen som ingen vill/kan ta av olika anledningar. Det handlar om ett fåtal personer och är inget hot mot vår framtida verksamhet som gode män och förvaltare. Dessa anställda företrädare ska då gå med i vår förening enligt förvaltningschef Taisa Ranchber Granskog på förvaltningen. Sedan har Stockholms socialborgarråd Alexander Ojanne via sin sekreterare önskemål om att få träffa oss för information om vår verksamhet. Vi var två från vår förening som träffade Alexander på stadshuset och informerade om hur ställföreträdare arbetar för att hjälpa människor i utsatta situationer. Det var en givande träff och de frågade om de kunde hjälpa till på något sätt, varvid vi tog upp lokalfrågan som är vårt stora problem.

Medlemskontakt

Vår expedition på Sysslomansgatan har varit bemannad varje tisdag mellan klockan 10,00 och 12,00 för att svara på frågor från våra medlemmar när det fått problem i sina uppdrag. Kan vi inte svara direkt på frågan, återkommer vi så snart det är möjligt med ett korrekt svar. Under sommaren och helgdagar är vi inte bemannade på expeditionen men då har vi vår mailbox.

Vår mailbox utnyttjas frekvent av våra medlemmar som vill ha hjälp i olika sammanhang, och vår målsättning är att svara inom 48 timmar, men oftast får frågeställaren svar nästintill direkt.

Ålandskonferensen

Vår traditionella dagskonferens till Åland med Viking Line genomfördes den 20 maj efter två års uppehåll p.g.a. pandemin. Vi var närmare 70 personer som deltog och Håkan Andersson med personal från ÖF var med och informerade om situationen hos nämnden och svarade på frågor. Vi hade även föreläsare från demensförbundet som berättade om deras arbete i föreningen. Konferensresan är ett uppskattat inslag i vår verksamhet och det var roligt att se så många nya deltagare som utnyttjade den här möjligheten att träffa kollegor och utbyta erfarenhet.

Överförmyndarförvaltningen

Vi har ett bra samarbete med ÖF och vi har fått möjlighet att vara med på deras informationsträff med nya ställföreträdare för att presentera vad vi står för som godmansförening. Vi har på det här sättet senare fått in nya medlemmar som vill gå på våra grundutbildningar. När ÖF går ut med informationsbrev till samtliga ställföreträdare, omnämner de oss som en bra förening som kan hjälpa nya (och gamla) ställföreträdare i sitt uppdrag som god man eller förvaltare. Det här är vi mycket tacksamma för, att kunna nå ut till ställföreträdare som vi annars inte skulle nå.

Ekonomi

Föreningens ekonomi är god och arbetet med att bygga upp en ekonomisk grund för framtiden har fortlopt. Föreningens hemsida innehåller företagsannonser som knyter an till vår verksamhet och ger oss annonsintäkter på 2000 kr per annons vilket ger oss ett bra bidrag till vår ekonomi.

Överförmyndarförvaltningen är i särklass vår största bidragsgivare och säkerställer att vi fortsättningsvis kan bedriva vår verksamhet som tidigare och utveckla den framöver.

Noterbart är att trots kostnadsökningar på lokalhyra, el, telefon, internetkostnad och andra utgifter så har vi eftersträvat att årsavgiften på 300 kronor inte ska höjas, utan förbli på samma nivå som många år tillbaka.

Det är av betydelse att potentiella medlemmar inta avstår ett medlemskap av ekonomiska skäl och därmed missar kunskaper, erfarenhet och inte minst ett individuellt stöd i sitt uppdrag som ställföreträdare. Som förening är vi inte vinstdrivande, utan redovisar öppet vår ekonomi på årsmöte efter granskning av revisorer.

Stockholm den 23 mars 2023

Tommy Hansson

Inger Lundin

Inga Marand

Eva Rosendahl

Clarence Örhammar

Sten Åkesson

Lotta Berglund

Per Creutzer

Stadgar

Stadgar för Stockholms läns god mans- och förvaltarförening

§ 1 Föreningens namn

Föreningens namn är Stockholms Läns God mans- och Förvaltarförening.

§ 2 Föreningens säte

Föreningen ska ha sitt säte i Stockholm.

§ 3 Föreningens syfte och verksamhet

Föreningen vänder sig till förordnade gode män, förvaltare, förmyndare och medförmyndare.

Föreningens mål är att informera och utbilda medlemmarna samt bevaka och ta tillvara medlemmarnas rättigheter.

Föreningen ska driva frågor för att tydliggöra medlemmarnas arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter så att medlemmarna på ett bättre och enklare sätt ska kunna fullgöra sina uppdrag.

§ 4 Medlemskap

Den som är förordnad som god man, förvaltare, förmyndare eller medförmyndare kan, efter ansökan och erläggande av medlemsavgift, antas som medlem i föreningen.

Föreningen kan vara medlem i ett riksförbund för godmansföreningar.

§ 5 Medlems rättigheter och skyldigheter

Medlem har rätt att delta i sammankomster som anordnas för medlemmar, till information om föreningens angelägenheter. Medlem ska följa föreningens stadgar och beslut som fattas av föreningens organ, inom föreskriven tid betala medlemsavgift.

§ 6 Medlemsavgift

Medlemsavgift fastställs årligen av årsmötet.

§ 7 Medlemskapets upphörande

Medlem kan utträda ur föreningen när som helst; dock utan att återfå inbetald medlemsavgift.

Medlem som inte erlagt medlemsavgift inom föreskriven tid anses ha utträtt ur föreningen.

Medlem som inte delar föreningens syfte och verksamhet kan efter beslut av styrelsen uteslutas.

Fråga om uteslutning får inte avgöras förrän medlem har fått tillfälle att yttra sig inom av styrelsen angiven tid, minst 14 dagar från det att denne har fått del av de omständigheter som föranlett att medlemskapet ifrågasätts.

§ 8 Räkenskapsår

Kalenderår är räkenskapsår.

§ 9 Årsmöte

Årsmöte, som är föreningens högsta beslutande organ, ska hållas före utgången av mars månad på tid och plats som styrelsen bestämmer.

Kallelse till årsmöte skall skickas ut till medlemmarna senast två veckor före årsmötet. Dagordning skall finnas tillgänglig på föreningens hemsida två veckor före årsmötet. Övriga årsmöteshandlingar ska finnas tillgängliga på föreningens kansli och i årsmöteslokalen.

Styrelsen kan väcka förslag om stadgeändring, nedläggning eller sammanläggning av föreningen med annan förening eller annan fråga som är av betydelse för föreningen. Väcks sådan fråga av medlem ska den lämnas som motion.

§ 10 Rösträtt

Medlem som har erlagt medlemsavgift har rösträtt på årsmötet. Rösträtten är personlig och får inte utövas genom ombud.

§ 11 Beslutsmässighet vid årsmötet

Årsmötet är beslutsmässigt med det antal röstberättigade medlemmar som är närvarande på årsmötet.

§ 12 Dagordning på årsmötet

Vid årsmöte skall följande ärenden upptas till behandling

Årsmötets öppnande

Val av ordförande vid årsmötet

Val av sekreterare vid årsmötet

Årsmötets behöriga utlysande

Val av två justerare tillika rösträknare

Fastställande av dagordning

Styrelsens verksamhetsberättelse

Revisorernas berättelse

Ansvarsfrihet för styrelsen

Val av föreningens ordförande

Val av styrelseledamöter

Val av två revisorer, varav en sammankallande

Val av revisorssuppleant

Val av valberedning, varav en sammankallande

Fastställande av medlemsavgift för nästkommande år

Förslag från styrelsen

Motioner från medlemmar

Övriga ärenden

Årsmötets avslutande

§ 13 Styrelse

Föreningens styrelse ska bestå av en ordförande och fem till sju ordinarie ledamöter.

Ordförande väljs för ett år.

Övriga ledamöter väljs växelvis för två år med halva antalet årligen.

Styrelsen fördelar arbetsuppgifterna inom sig.

Styrelsen är beslutsmässig med fyra ledamöter närvarande, varav en ska vara ordförande.

Föreningens firma tecknas av ordföranden och ekonomiansvarig var för sig och av styrelsen i förening.

Styrelsen har rätt att besluta att två ledamöter i förening har rätt att teckna föreningens firma.

§ 14 Revisorer

Föreningens revisorer ska bestå av två ordinarie och en suppleant.

Revisorerna väljs växelvis för två år med en ledamot årligen.

§ 15 Revision

För att kunna fullgöra sitt uppdrag ska revisorerna fortlöpande ha tillgång till föreningens räkenskaper, årsmötes- och styrelseprotokoll och övriga handlingar.

Föreningens räkenskaper ska vara reviderade före februari månads utgång.

Revisorerna ska till styrelsen överlämna revisionsberättelse senast tre veckor före årsmötet.

§ 16 Valberedning

Valberedningen, vald av årsmötet, ska bestå av tre ledamöter.

Ledamöterna väljs för ett år.

Valberedningens skriftliga förslag ska överlämnas till styrelsen senast tre veckor före årsmötet.

§ 17 Motioner

Motioner till årsmötet ska vara styrelsen tillhanda senast en månad före årsmötet.

§ 18 Extra årsmöte

Styrelsen kan kalla medlemmarna till extra årsmöte.

Styrelsen är skyldig att kalla till extra årsmöte när en revisor eller minst en tiondel av föreningens medlemmar skriftligen begär det.

När styrelsen har mottagit en begäran om extra årsmöte ska den inom 30 dagar utlysa och kalla medlemmarna till sådant extra årsmöte.

Kallelsen ska omfatta förslag till dagordning för de ärenden som ska behandlas på extra årsmöte.

Vid extra årsmöte ska enbart de ärenden som föranlett årsmötet och som finns med i kallelsen behandlas.

§ 19 Beslut vid årsmöte och extra årsmöte

Beslut vid årsmöte och extra årsmöte ska avgöras med enkel majoritet. Vid lika röstetal äger ordföranden utslagsröst utom vid personval, då lotten avgör.

Personval ska ske med sluten omröstning om så begäres.

§ 20 Stadgeändring

Vid ändring av föreningens stadgar erfordras beslut vid två på varandra följande årsmöten varav ett ska vara ordinarie.

§ 21 Föreningens upplösning

Förslag om föreningens upplösning kan endast behandlas på årsmöte eller extra årsmöte efter inkommen motion eller styrelsens förslag därom och ska vara upptagen på dagordningen.

För upplösning erfordras bifall från tre fjärdedelar av de närvarande medlemmarna vid två på varandra följande årsmöten varav ett ska vara ordinarie.

§ 22 Föreningens tillgångar

Om årsmötet beslutar om föreningens upplösning ska föreningens tillgångar tillfalla en ideell, opolitisk förening, som hjälper människor med särskilda behov i Stockholms län

Inhyrning av förvaltningslokal i
tekniska nämndhuset

10

ÖFF 2023/812

Inhyrning av ny förvaltningslokal i Tekniska nämndhuset

Förvaltningens förslag till beslut

1. Överförmyndarnämnden godkänner överförmyndarförvaltningens förslag till inhyrning i Tekniska nämndhuset till en bedömd hyreskostnad om 5,9 miljoner kronor per år för det första helåret.
2. Överförmyndarnämnden begär hos kommunstyrelsens ekonomi- och trygghetsutskott om godkännande av inhyrning i Tekniska nämndhuset till en bedömd hyreskostnad om 5,9 miljoner kronor per år för det första helåret.



Håkan Andersson
Förvaltningschef

Bakgrund

Stockholms stad har ambitionen att samla förvaltningar i kluster i stadens egna lokaler. Syftet är att effektivisera stadens lokalanvändning. Ett sådant kluster är Tekniska nämndhuset på Kungsholmen dit förvaltningen nu planerar att flytta.

Förvaltningens nuvarande lokaler är belägna på Vällingbyplan 2 i Vällingby centrum. Hyresvärd är fastighetsbolaget NREP. Kontorsarean är på 828 kvadratmeter. Nämnden har ett hyreskontrakt som sträcker sig till september 2024. Lokalerna är uppsagda.

Under 2022-2023 har fastighetskontoret bedrivit ett arbete tillsammans med överförmyndarförvaltningen med att anpassa föreslagna lokaler i Tekniska nämndhuset efter överförmyndarförvaltningens behov. Det arbetet är nu avslutat.

Fastighetskontoret har i augusti 2023 tagit fram ett hyreskontrakt som underlag för beslut i överförmyndarnämnden och kommunstyrelsens ekonomi- och trygghetsutskott.

Behovsanalys

När förvaltningen flyttade till nuvarande lokaler var antalet anställda cirka 20 stycken vilket kan jämföras med dagens cirka 70 fast anställda och 10 visstidsanställda. Det innebär att det är trångt i lokalerna trots att hemarbete tillämpas i hög utsträckning. Lokalerna är byggda för att anställda ska ha egna rum. Nu delar flera anställda på rum som egentligen är avsedda för en person. Då lokalerna inte är dimensionerade för det antal som nyttjar dem har förvaltningen problem med ventilation samt värme och kyla. Personal och fackliga organisationer framför klagomål på den fysiska arbetsmiljön. Förvaltningen bedömer att nuvarande lokaler inte motsvarar en modern arbetsplats behov och att den fysiska arbetsmiljön inte är bra.

Rum för arbetsplatsträffar, personalutbildningar och utbildning av ställföreträdare saknas och hyrs därför externt i Vällingby centrum. Förvaltningen har ett stort behov av att utbilda ställföreträdare. Detta sker till viss del digitalt men behöver även ske i fysisk form. Tillgång till möteslokaler i olika storlekar i ett centralt läge, som Kungsholmen, i anslutning till förvaltningens lokaler, skulle underlätta arbetet betydligt. Ställföreträdare bor i hela staden och det blir lättare för dem att ta sig till ett möte eller en utbildning om förvaltningen är belägen centralt i staden. Nämnden gör bedömningen att nyrenoverade moderna lokaler i ett centralt läge gör överförmyndarförvaltningen till en mer attraktiv arbetsgivare. Det goda kollektivtrafikläget i ett centralt läge gör det möjligt att arbetspendla till förvaltningen från ett större område.

Ekonomi

Hyreskostnaden i nuvarande lokaler i Vällingby är 2023 2,9 miljoner kronor för 828 kvadratmeter. Till bashyran ska 0,1 miljoner kronor läggas för hyra av externa mötes- och utbildningslokaler, det vill säga sammanlagt 3,0 miljoner kronor.

I förslaget till hyresavtal är hyrestiden från 1 januari 2024 till och med 31 december 2028, det vill säga 5 år. Förlängningstiden är även den 5 år.

Hyran för Tekniska nämndhuset på Kungsholmen uppgår till 5,9 miljoner kronor för 1 011 kvadratmeter. I hyran ingår både förvaltningens egen lokal samt kostnaden för de gemensamhetsytor, exempelvis möteslokaler, som delas med övriga förvaltningar.

Överförmyndarförvaltningens lokalkostnader ökar därmed med 2,9 miljoner kronor från 2023 till 2024. Förvaltningen bedömer att kostnadsökningen är försvarbar då dagens lokaler inte uppfyller verksamhetens behov. Att förvaltningen flyttar till ett central läge i staden och att det sker samlokalisering med andra förvaltningar ger möjlighet att framöver kunna se över lokaleffektiviseringar på ett annat sätt än vad som är möjligt i dag.

Tomgångshyra kommer att behöva betalas för lokalen i Vällingby mellan 1 januari 2024 och 30 september 2024, förutsatt att någon ny hyresgäst inte tillträder undertiden. Kostnaden för detta uppgår till 1,9 miljoner kronor och bedöms nödvändig utifrån att tillgodose personalens behov av mer ändamålsenliga lokaler.

Tidsplan

Förvaltningen planerar att påbörja inflyttningen innan årsskiftet för att kunna vara på plats i de nya lokalerna den 1 januari 2024.

Risker

En flytt till Tekniska nämndhuset innebär att lokalkostnaden ökar. Det kräver antingen en förstärkning av överförmyndarnämndens budget 2024 eller besparingar i verksamheten.

Om staden gör bedömningen att lokalerna i Tekniska nämndhuset behövs för andra behov behöver överförmyndarnämnden hitta andra lokaler då nuvarande lokaler dels inte uppfyller verksamhetens behov och dels är uppsagda. Kostnaden för andra lokaler är med stor sannolikhet dyrare än nuvarande lokaler. Det är förmodligen svårt att hitta lämpliga andra lokaler med kort varsel.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av förvaltningens stab i samarbete med fastighetskontoret och i samråd med stadsledningskontoret.

Konsekvenser för barn och ungas rättigheter

Nämnden bedömer att ärendet inte påverkar barn och ungas rättigheter.

Konsekvenser för jämställdhet

Nämnden bedömer att ärendet inte påverkar jämställdheten.

Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden godkänner överförmyndarförvaltningens förslag till inhyrning i Tekniska nämndhuset till en bedömd hyreskostnad om 5,9 miljoner kronor per år för det första helåret.

Överförmyndarnämnden begär hos kommunstyrelsens ekonomi- och trygghetsutskott om godkännande av inhyrning i Tekniska nämndhuset till en bedömd hyreskostnad om 5,9 miljoner kronor per år för det första helåret.

Funktionshinderrådets
protokoll 8 juni 2023

11

ÖFF 2023/9

Protokoll fört vid socialnämndens, äldrenämndens och överförmyndarnämndens gemensamma råd för funktionshinderfrågor den 8 juni 2023

Tid:

Kl. 14.00 – 16:00

Plats:

Digitalt via Teams

Närvarande:

Se sidan 2 i protokollet

Justerat 2023-06-11

Torbjörn Dacke
Ordförande

Gunilla Antemar
Ledamot

Närvarande

Ordförande Torbjörn Dacke (HSO/FUB) ordförande
Ledamöter Gunilla Antemar (HSO/neuro) ledamot
Niklas Bjurström (HSO/Epilepsi
föreningen i Stor-Stockholm) ledamot
Elsa Brunemalm (SDF) ledamot
Nils Duwähl (DHR) ledamot

Tjänstemän Maria Karlsson, Socialförvaltningen
Tero Tegel, Äldreförvaltningen
Lisa Gagnerud, Socialförvaltningen
Emma Fredriksson, Socialförvaltningen
Carina Gillgren, Socialförvaltningen
Lotta Hedstad, Socialförvaltningen
Philip Stewén, Borgarrådssekreterare
Gustav Hjorth Tegamn, Socialförvaltningen

1. Sammanträdets öppnande och godkännande av föredragningslista

Torbjörn öppnade mötet. Föredragningslistan godkändes

2. Val av protokolljusterare och tid för justering av protokollet

Torbjörn och Gunilla justerar

3. Genomgång av föregående protokoll

Protokollet läggs till handlingarna

4. Socialnämnden

4.1

Socialnämndens föredragningslista 2023-06-13

Rådet har tagit del av ärendet

4.12

Stockholmsenkäten 2022

Ämnesrapport Psykisk ohälsa baserad på
Stockholmsenkätens resultat 2022

2022/21

Rådets kommentar:

Rådet menar att ensamhet inte bara ska försöka brytas med olika biståndsbedömda insatser utan det ska vara ett arbete som genomförs i allt offentligt arbete, från planering till utformning och verkställande. Rådet undrar hur kan staden arbeta med frågan i ett vidare perspektiv?

4.13

Årsrapport om personligt ombud för år 2022

SOF 2023/129

Rådets kommentar:

Rådet undrar hur de personliga ombudens uppdrag och arbete ser ut?

Lisa svarar att det finns områdeskontor i staden som täcker upp alla stadsdelsnämnder och behov av personliga ombud. Funktionen var ett förslag från rörelsen i samband med psykiatrireformen och ska syfta till att ge den enskilde olika typer av stöd. De arbetar på den enskildes uppdrag och ska vara lättillgängliga.

Rådet tycker att funktionen låter bra men upplever inte att den verkar vara särskilt väl känd hos medborgarna och undrar hur man kommer i kontakt med ett personligt ombud?

Lisa uppger att stödet inte är biståndsbedömt och att den enskilde kan vända sig till aktuell nämnd för att få kontakt med det personliga ombudet.

4.15

Boendestöd inom socialpsykiatri

En kvalitetsgranskning i stadsdelsförvaltningarna

Bromma, Enskede-Årsta-Vantör, Skärholmen samt

Enheten för hemlösa

SOF 2022/629

Rådets kommentar:

Rådet undrar hur boendestöd inom enheten för hemlöshet fungerar?

Inspektörerna svarar att de har en specialvariant där personer som beviljas stöd i form av tränings- eller försökslägenhet har ett fast boendestöd kopplat till bostaden. De följer för övrigt socialpsykiatrians anvisningar kring boendestödet. Fungerar boendet väl överförs den enskilde till den stadsdelsnämnd där den aktuella lägenheten ligger.

Rådet har en fråga kring barnrättsperspektivet och om inspektörerna ser det som problematiskt att stadsdelarna gör så generella behovsanalyser?

Inspektörerna menar att det är viktigt att det finns såväl en generell skrivelse som fångar upp vad lagar och regler stipulerar vid ärende-

hanteringen men också att det redan i bedömningen behöver finnas med en individuell bedömning av barnperspektivet.

Rådet undrar vad som händer då den enskilde som beviljats boendestöd fyller 65 år?

Inspektörerna uppger att ärendet kan föras över till äldreomsorgen. Rådet berättar att det händer att boendestödsfirmor hör av sig till intresseorganisationer och undrar hur man kan lösa problematiken då en person har kontakt med såväl försörjningsstöd och arbetsförmedling och har krav på sig att söka många jobb varje månad. Kan boendestöd hjälpa till med sådant?

Inspektörerna menar att den enskilde bör få stöd vad gäller att sköta olika myndighetskontakter. Finns ett sådant behov är det viktigt att aktuell beställarenhet får information om det så att de kan ta vid och utreda behovet och utifrån det bevilja/anpassa boendestödet.

Rådet har en fråga kring vilken kompetens boendestödjarna har och vilken kompetensutveckling de erbjuds?

Maria uppger att generellt har boendestödjarna en utbildning som mentalskötare, undersköterska eller socionom och att den grundkompetensen sedan byggs på med stadens interna fortbildningar.

Lisa uppger att socialförvaltningen bland annat under året kommer att utbilda 150 stycken boendestödjare i ESL (Ett självständigt liv), som är en socialpedagogisk metodik för personer med allvarliga psykiatriska tillstånd. Förvaltningen erbjuder under hösten även en utbildning som handlar om återhämtningsriktat förhållningssätt.

Lisa uppger också att stadsdelsnämnderna har ett övergripande ansvar för relevant vidare- och kompetensutveckling av boendestödjare.

Rådet undrar om det görs det någon matchning av boendestödjare och den enskilde?

Lisa uppger att det finns en del team som har inriktning mot neuropsykiatri och ett team som är specialiserade på samlarsyndrom.

4.19

Rapportering av ej verkställda beslut enligt Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) samt Socialtjänstlagen (SoL), kvartal 1 år 2023

Kvartal 1, 2023

SOF 2023/211

Rådets kommentar:

Rådet ser en generell ökning av ej verkställda beslut. En ökning av exempelvis kontaktperson från 9 till 31 stycken på ett år. Rådet undrar om det finns någon särskild orsak till det?

Maria uppger att det generellt handlar om en svårighet att rekrytera kontaktpersoner.

Rådet belyser att staden tidigare har haft annonskampanjer för att öka intresset för att bli kontaktperson och undrar om det är någon sådan kampanj på gång igen?

Maria uppger hon inte känner till om någon sådan kampanj är på gång men att det är ett intressant förslag.

Rådet menar att det kanske vore bra om rekryteringen övertogs av socialförvaltningen centralt och inte låg ute på stadsdelsnämnd.

5. Äldrenämnden

5.1

Föredragningslista Äldrenämnden 2023-06-13

Rådet har tagit del av ärendet

5.7

Tertialrapport 1 2023 för Äldrenämnden

Dnr ALD 2023/51

Rådets kommentar:

Rådet belyser att det är viktigt att lyfta och inkludera svenskt teckenspråk då det räknas som ett nationellt minoritetsspråk.

Rådet efterlyser en handlingsplan för arbete inom äldreomsorgen med personer med intellektuell och/eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.

Tero tar med sig frågorna och återkommer med svar.

5.10

Remiss av Motion om att ta fram en handlingsplan samt åtgärder för att förenkla tillskapandet av fler attraktiva seniorbostäder i Stockholm

Dnr ALD 2023/59

Rådets kommentar:

Rådet konstaterar att Äldrenämnden redan delvis arbetar med frågan.

Tero uppger att den årliga boendeplanen är ett grundläggande dokument som syftar till att säkerställa en trygg boendesituation för målgruppen med de bostäder som behövs och efterfrågas av äldre.

Rådet menar att staden har omvandlat och byggt fram seniorbostäder som har blivit mycket dyra för äldre att bo i och undrar hur staden arbetar med den frågan?

Tero menar att frågan är viktig och att det pågår ett arbete med att ta fram bostäder med rimlig hyra inom ramen för arbetet med en äldrevänlig stad.

Rådet undrar om det finns något särskilt kommunalt stöd kring hyra?

Tero uppger att det är möjligt att söka bostadstillägg men är tveksam till om det finns något kommunalt stöd.

Rådet undrar om möjligtvis kostnader för gemensamhetsutrymmen av olika slag skulle kunna subventioneras av staden för att sedan borttas från hyreskostnaden?

Rådet menar att bostäder som har byggts fram/omvandlats har visat på brister i tillgänglighet i själva bostäderna med bland annat alltför små hygienutrymmen. Rådet undrar vad staden har för krav kring tillgänglighet i de bostäder som nu produceras?

Tero menar att det finns fastigheter och lägenheter som behöver anpassas ordentligt för att de ska kunna vara godkända ur tillgänglighetsaspekt.

Rådet undrar vad som menas med en äldrevänlig stad i jämförelse med en vanlig stad?

Tero uppger att en äldrevänlig stad ska vara en stad för alla och som är anpassad utifrån de behov som alla invånare har.

6. Överförmyndarnämnden

7. Anmälningsärenden/Övrigt

Anmälningsärende

Emma Fredriksson från socialförvaltningen presenterar det fortsatta arbetet kring god och nära vård och den handlingsplan som förvaltningen tillsammans med äldreförvaltningen har i uppdrag att ta fram. Även regionen tillsammans med Storstockholm ska ta fram en handlingsplan.

Övrigt

Rådet har ett medskick till ärendet om stadsövergripande boendepplan.

Rådet uppger att de stöttar pensionärsrådets skrivelse till boendepplanen.

Rådet menar att de vill se fler profilbostäder med bland annat minoritetsspråk och där behöver även teckenspråk räknas med.

Rådet undrar om profilbostad även kan vara ett mer vidräknande begrepp där till exempel profil utifrån HBTQ kan inräknas?

Rådet tar upp att de gärna träffas i fysisk form någon gång per termin.

Lisa tar upp att det planeras för fortsatt dialog och arbete kring nya arbetssätt för fh-rådet till hösten 2023.

8. Sammanträdet avslutas

Torbjörn avslutade mötet.

Nästa FH-råd 2023-08-24

Yttrande över remiss av
Riktlinje chefstruktur

15

ÖFF 2023/360

Handläggare
Håkan Andersson**Till**
Överförmyndarnämnden

Yttrande över remiss av Riktlinje chefsstruktur

Remiss av kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

Som sitt yttrande över remissen överlämnar överförmyndarnämnden förvaltningens tjänsteutlåtande.



Håkan Andersson
Förvaltningschef

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har skickat en remiss av ett förslag till riktlinje för Stockholms stads chefsstruktur för yttrande. Riktlinjerna berör bland annat stadsgemensamma chefsnivåer, vad chefsrollen omfattar i form av ansvar och befogenheter, antal medarbetare per chef och stödstruktur. Förvaltningen menar att förslaget är bra och ställer sig bakom föreslagna riktlinjer.

Bakgrund

Stockholms stad ska vara en förebild som arbetsgivare. Chefer har stor betydelse för uppfyllelsen av de politiskt satta målen och för utvecklingen av vår välfärd. För att det ska finnas goda förutsättningar i chefsuppdraget krävs:

- Tydliga mandat och befogenheter
- Kommunicerade förväntningar i arbetsgivarrollen
- Rätt kompetens för uppdraget
- Ett rimligt antal medarbetare baserat på verksamhetens komplexitet
- Tillgång till stödfunktioner anpassade utifrån uppdraget.

Kommunstyrelsen har tagit fram förslag till riktlinjer som ska ses som stöd i analys och utvecklingsarbetet inom respektive förvaltning. Riktlinjerna har remitterats ut till nämnder och bolag för synpunkter. Slutligen ska riktlinjerna beslutas av kommunfullmäktige och utgöra ett stadsgemensamt styrdokument.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av förvaltningschef och HR-ansvarig.

Ärendet

Chefstitulatur föreslås enbart för tjänstepersoner med ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Rollen omfattar ansvar och befogenheter att planera, leda, fördela, följa upp, utvärdera och bedöma insatser inom alla de områden som ingår i den aktuella positionen. Förslaget stämmer väl överens med hur chefstitulaturen tillämpas inom överförmyndarförvaltningen.

Riktlinjerna beskriver de stadsgemensamma chefsnivåerna under stadsdirektören som:

- **Förvaltningschef:** Chef direkt underställd stadsdirektören, tillsätts av kommunstyrelsen och ansvarar inför nämnd. Förvaltningschef har, under sin nämnd, ansvaret att leda förvaltningen, med ett helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal.
- **Avdelningschef:** Chef på mellanchefsnivå som har verksamhets-, ekonomi-, och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt verksamhets- och funktionsområde. Avdelningschefen är underställd förvaltningschefen och har främst underställda chefer.
- **Enhetschef:** första linjens chef som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar för en enhet. Enhetschefen är vanligen underställd avdelningschef alternativt områdeschef vid stora verksamheter och har underställda medarbetare. Enhetschef kan även vara direkt underställd förvaltningschef.

På överförmyndarförvaltningen finns en förvaltningschef och tre enhetschefer som är direkt underställda förvaltningschefen. Det finns inget behov av avdelningschefer på grund av förvaltningens storlek.

I riktlinjerna föreslås att antalet medarbetare per chef baserat på bland annat verksamhetens komplexitet ska vara någonstans mellan cirka 10 till 30 medarbetare.

På överförmyndarförvaltningen har varje chef mellan 14 och 25 underställda. Antalet underställda per chef kan tillfälligt vara högre under semesterperioder, vid chefers frånvaro eller i avvaktan på en omorganisation.

Inom stadens förvaltningar finns funktioner med visst ledningsuppdrag som inte är chefer. Det handlar om stödfunktioner till första linjens chefer som teamledare, arbetsledare och samordnare. Detta

gäller även överförmyndarförvaltningen som har en samordnare med ansvar för att samordna en grupp kollegor bland annat med att planera och koordinera arbetet. Samordnarna har inget chefsansvar.

En annan form av stödfunktion där chefsansvar inte ingår är stöd inom HR, ekonomi, IT, verksamhet och kommunikation. Överförmyndarförvaltningen har motsvarande stödfunktioner till stöd till förvaltningschef och enhetschefer.

Uppföljning av chefernas organisatoriska förutsättningar föreslås följas upp i medarbetarsamtal och i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det görs på överförmyndarförvaltningen men uppföljningen kan utvecklas och bli bättre.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen menar att kommunstyrelsen tagit fram bra förslag på riktlinjer för chefsstruktur i Stockholms stad. Förslagen stämmer väl överens med hur överförmyndarförvaltningen arbetar idag. Det hindrar inte att det är bra med gemensamma riktlinjer att ta fasta på vid kommande förändringar av verksamheten. Förvaltningen är angelägen om att ta tillvara de erfarenheter och framgångsfaktorer som bland annat forskningsprojektet CHEFiOS2 (chef i offentlig sektor) kommit fram till och som legat till grund för stadens förslag till riktlinjer.

Bilaga

1. Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad
2. Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen "Riktlinje för chefsstruktur".

Riktlinje för chefs- struktur i Stockholms stad

Beslutad av kommunfullmäktige 2023-xx-xx

Riktlinje för chefsstruktur i Stockholms stad

Bakgrund och syfte med riktlinjen

Stockholms stad ska vara en förebild som offentlig arbetsgivare. Chefer i Stockholms stad har en stor betydelse för uppfyllelsen av de politiskt satta målen och för utvecklingen av vår välfärd.

Chefer i stadens förvaltningar och bolag är en del av stadens ledningssystem och har genom sin position formella befogenheter och ansvar. En chef har mandat och till uppgift att företräda arbetsgivaren i allt ledningsarbete. I chefsuppdraget ska det ingå ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi.

För att det ska finnas goda förutsättningar i chefsuppdraget krävs:

- tydliga mandat och befogenheter
- kommunicerade förväntningar i arbetsgivarrollen
- rätt kompetens för uppdraget
- ett rimligt antal medarbetare baserat på verksamhetens komplexitet
- tillgång till stödfunktioner anpassade utifrån uppdraget.

Riktlinjen ska ses som ett stöd i analys- och utvecklingsarbete inom respektive förvaltning. Det ger en grund för att forma en chefsstruktur som främjar hållbara organisatoriska förutsättningar för chefer, och även indirekt för medarbetarna. Detta i syfte att forma en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation.

Riktlinjen beslutas av kommunfullmäktige och utgör ett stadsgemensamt styrdokument direkt kopplad till *Stockholms stads personalpolicy* och tillsammans med *Kvalitetsprogram*.

Chefsnivåer

Det är angeläget ur såväl lednings- som medarbetarperspektiv att det råder en tydlighet om vem som har ett chefsansvar i organisationen och vilka mandat och befogenheter som följer med det. Beroende på förvaltningarnas och bolagens olika storlek varierar behovet av antalet chefsnivåer. Förvaltningschef eller bolagschef beslutar om antalet chefsnivåer inom sin organisation utifrån denna riktlinje.

Chefsrollen omfattar ansvar och befogenhet att planera, leda, fördela, följa upp, utvärdera och bedöma insatser inom alla de områden som ingår i den aktuella funktionen. Ansvar och befogenheter ska även speglas i delegationsordningen och uppgiftsfördelningen angående arbetsmiljöuppgifter.

I Stockholms stad används chefstitulatur för tjänstepersoner med ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. I det sammanhållna ansvaret ingår bland annat:

Ekonomiansvar vilket innebär ansvar för att upprätta och följa upp budget, kostnadseffektivitet och att budget hålls i balans utifrån stadens regler för ekonomisk förvaltning.

Verksamhetsansvar vilket innebär det yttersta ansvaret för att verksamhetens kvalitet som helhet uppfyller de krav som organisationen och samhället ställer på offentliga organisationer. I det ligger även ansvaret för att verksamheten följer gällande lagar, föreskrifter och stadens styrdokument samt lever upp till gällande kvalitetsmål. I verksamhetsansvar ingår det direkta ansvaret för den löpande verksamheten, men även ansvaret för att bedriva en verksamhetsutveckling som säkerställer att krav och förväntningar möts eller överträffas över tid.

Personalansvar vilket innebär ansvar för medarbetare samt rätten att leda och fördela arbetet. Ansvaret innebär lönesättning och bedömning av prestationer i löneöversynen samt att planera och följa upp medarbetarnas kompetensutveckling. Det innebär även arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar. Därtill kommer ansvaret att säkerställa att arbetsrätt och kollektivavtal tillämpas i verksamheten. Detsamma gäller fastställda policys och rutiner.

En formellt ansvarig chef har det samlade ledningsansvaret för den del av verksamheten som den formella positionen omfattar. Chefen får dock i sin tur uppdra åt någon annan att fullgöra enskilda ledningsuppdrag. I staden finns chefsnivåerna nedan som tar sin utgångspunkt i den nationella partsgemensamma arbetsidentifikationen för kommuner och regioner (AID).

Stockholms stads chefsnivåer

Stadsdirektör är Stockholms stads ledande tjänsteperson och utses av kommunstyrelsen. För stadsdirektören finns en instruktion, fastställd av kommunstyrelsen som beskriver stadsdirektörens arbetsuppgifter. Som stöd i ledningsfunktionen kan kommunstyrelsen även tillsätta en eller flera biträdande stadsdirektörer.

Förvaltningschef/VD

Förvaltningschef direkt underställd stadsdirektören, tillsätts av kommunstyrelsen och ansvarar inför nämnd. Förvaltningschef har, under sin nämnd, ansvaret att leda förvaltningen, med ett helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal.

VD tillsätts av bolagsstyrelse och har under sin styrelse helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal.

Avdelningschef/motsvarande för bolag

Chef på mellanchefsnivå som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt verksamhets- eller funktionsområde. Avdelningschef är underställd förvaltningschefen och har främst underställda chefer.

Enhetschef/rektor eller för bolagen motsvarande nivå i första linjen

Första linjens chef som har verksamhets-, ekonomi och personalansvar för en enhet. Enhetschef är vanligen underställd avdelningschef alternativt områdeschef vid stora verksamheter och har underställda medarbetare. Enhetschef kan även vara direkt underställd förvaltningschef/VD.

Kompletterande chefsnivåer

Förvaltningens storlek påverkar chefsstrukturen. Utöver ovan nämnda chefsnivåer kan det finnas behov att komplettera organisationen med ytterligare chefsnivå. Detta ska i sådana fall vara motiverat av genomförd analys.

Områdeschef eller för bolagen motsvarande

Det kan i vissa fall finnas behov av att använda en chefsnivå med ansvar för ett område bestående av flera enheter. Områdeschef är chef på mellannivå och har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar för ett område bestående av flera enheter. Områdeschefen är direkt underställd avdelningschef. Beslut om huruvida nivån områdeschef ska användas är en fråga för förvaltningschefen. En fördjupad analys ska föregå införandet av områdeschefsnivån för att säkerställa att ansvar, mandat och befogenheter är tydliga inom och mellan nivåerna. Den fördjupade analysen ska synliggöra den mest fördelaktiga och ändamålsenliga organisationen.

Ytterligare nivå kan eventuellt vara motiverat i någon av stadens förvaltningar. I de fall analysen visar på ett sådant behov kan förvaltningschef/VD samråda med stadens personaldirektör.

Antal medarbetare per chef

Chefsuppdragens storlek är av betydelse ur flera perspektiv. Alltför stora medarbetargrupper försvårar bl.a. möjligheten till en nära dialog mellan chef och medarbetare. Alltför små chefsuppdrag leder till att chefsuppgiften inte kan utgöra ett huvuduppdrag.

Flertalet faktorer ska beaktas så som verksamhetens geografiska spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter, komplexitet i uppdraget och stödet som omger chefen. Avvägningen kring ett rimligt antal medarbetare per chef ska ta sin utgångspunkt i en analys av den specifika kontexten. Organisationer är komplexa system och många olika sammanflätade villkor, där till exempel organisatoriskt stöd, auktoritetsfördelning, ansvarsområden, verksamhetens förläggning och arbetsuppgifter påverkar chefers förutsättningar vid sidan av antalet medarbetare per chef.

Det finns inget antal som passar samtliga av stadens verksamheter och därför tar staden utifrån organisations- och arbetsmiljöforskningen fram ett riktvärde att utgå ifrån för antalet medarbetare per chef. Riktvärdet baseras bland annat på verksamhetens olika komplexitet och ska vara någonstans från cirka 10 till cirka 30 medarbetare per chef.

Stödstruktur

Annan ledningsfunktion som stöd till chef

Inom stadens förvaltningar finns även andra funktioner med visst ledningsuppdrag, som inte är chefer med fullt mandat och befogenheter. De utgör en stödfunktion till linjens chefer, exempel på funktioner är team- eller arbetsledare.

Medarbetare med funktionsansvar

Medarbetare som i sin anställning har tilldelats ett särskilt ansvar för en funktion som normalt inte ligger i yrkesrollen. Funktionen kan vara exempelvis ett specialist-, ämnes- eller avgränsat arbetsområde. Som en följd av det kan medarbetaren även ha ansvaret att samordna en grupp kollegor. Funktionsansvarig personal företräder, planerar och koordinerar arbetet inom funktionen men har inget formellt ansvar för ekonomi, verksamhet eller personal.

Förvaltningens stöd- och styrningsfunktioner

Stödstrukturen och dess arbetssätt behöver vara anpassad utifrån de organisatoriska förutsättningarna och verksamhetsbehoven. Det innebär funktioner som exempelvis HR, ekonomi och kommunikation.

Analys av organisation och uppföljning

Analys av organisation

Organisationer är komplexa system och har många olika sammanflätade villkor, där till exempel organisatoriskt stöd, auktoritetsfördelning, ansvarsområden och arbetsuppgifternas karaktär påverkar chefers och medarbetares förutsättningar att utföra sitt arbete.

Det ska vara väl beskrivet och motiverat i varje förvaltning och bolag hur många chefsnivåer som finns samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive nivå. Ansvar och befogenheter på respektive nivå ska även speglas i delegationsordningen och i uppgiftsfördelningen gällande arbetsmiljö.

Förvaltningschef eller VD beslutar om antalet chefsnivåer inom respektive förvaltning eller bolag.

Uppföljning

Chefernas organisatoriska förutsättningar ska följas upp i såväl medarbetarsamtal som i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessa delar utgör en viktig del i uppföljningen av chefsstrukturen och riktvärdet kring antalet medarbetare per chef.

Uppföljning av stadens chefsstruktur ska även ske årligen genom stadens system för ledning och styrning.

Handläggare
Ulrika Josephson Westberg
Telefon: 0850829574**Till**
Kommunstyrelsen

Riktlinje för chefsstruktur

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande:

1. *Riktlinje för chefsstruktur* godkänns enligt bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande
2. Samtliga nämnder ska genomföra översyn av sin chefsstruktur utifrån *Riktlinje för chefsstruktur* senast i samband med verksamhetsplanering för 2025
3. Stockholms Stadshus AB uppmanas att för egen del samt att ge samtliga bolagsstyrelser i uppdrag att ta stöd i *Riktlinje för chefsstruktur* i sitt arbete att säkra en ändamålsenlig organisation med ett rimligt antal medarbetare per chef
4. Uppföljning av stadens chefsstruktur ska ske inom ramen för det integrerade systemet för ledning och styrning av stadens ekonomi och verksamheter (ILS) samt i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kommunstyrelsen beslutar, under förutsättning att kommunfullmäktige beslutar enligt ovan, följande

1. Stadsdirektören ska ta fram stödmaterial för implementering av *Riktlinje för chefsstruktur*.
2. Stadsdirektören ska ta fram tillämpningsanvisning för nomenklatur med befattningskoder för chefer och annan ledningspersonal inom Stockholms stad utifrån chefs- och ledningsstrukturen som beskrivs i riktlinjen.

Sammanfattning

Chefer i Stockholms stad ska ha helhetssyn, vara närvarande, utvecklingsinriktade, mål- och resultatorienterade, tydliga och ha god samarbetsförmåga. Att vara chef i Stockholms stad innebär ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. För att säkerställa ett närvarande ledarskap gav kommunfullmäktige i budgeten för 2023 kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram riktlinjer för maximalt antal medarbetare per chef i stadens verksamheter. Vidare fick nämnder och bolagsstyrelser i uppdrag att identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef inom sitt eget verksamhetsområde.

Förslaget till riktlinje berör organisatoriska faktorer som ansvar, befogenheter och antal medarbetare per chef. Arbetet med framtagandet av riktlinjen har tagit sin utgångspunkt i aktuell forskning om chefers förutsättningar inom främst offentlig sektor. Riktlinjen ska ses som en stadsgemensam ram och ett stöd i analys- och utvecklingsarbete inom respektive förvaltning och bolag. Detta i syfte att forma en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation. Det ska vara väl beskrivet och motiverat i varje förvaltning och bolag hur många chefsnivåer som finns samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive nivå. Riktlinjen beskriver stadsgemensamma chefsnivåer samt anger ett riktvärde för antal medarbetare per chef. Avvägningen kring ett rimligt antal medarbetare per chef behöver ta sin utgångspunkt i en analys som bland annat ta hänsyn till komplexitet i uppdraget, verksamhetens geografiska spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter och stödfunktioner som omger chefen.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att riktlinjen blir ett viktigt styrdokument som bidrar till organisatoriska och strukturella förutsättningar för ledarskapet. Det förväntas bidra till att stärka stadens arbetsgivarvarumärke.

Stadsledningskontoret vill understryka vikten av att varje förvaltning och bolag gör en grundlig genomgång och personalekonomisk analys utifrån respektive verksamhets förutsättningar och behov för att nå de effekter som är intentionen med riktlinjen.

Bakgrund

Stockholms stad ska vara en förebild som arbetsgivare. För att kunna erbjuda alla stockholmare bra service arbetar staden för att utveckla, behålla och attrahera medarbetare och chefer med kompetenser och erfarenheter som verksamheterna har behov av. Ett av stadens mål som arbetsgivare är en god arbetsmiljö som främjar hälsa och säkerhet. En god arbetsmiljö bidrar både till väl fungerande verksamheter och till ett långsiktigt hållbart arbetsliv för chefer och medarbetare. Goda förutsättningar att utöva sitt chefskap stärker stadens förmåga att behålla, attrahera och rekrytera chefer.

Arbetsmiljöverkets föreskrift för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA 2015:4) är en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och reglerar vad eller vilka områden arbetsgivaren behöver lägga fokus på för att uppnå en hälsofrämjande och långsiktigt hållbar arbetsmiljö utifrån det organisatoriska och sociala perspektivet.

Chefer i Stockholms stad ska ha helhetssyn, vara närvarande, utvecklingsinriktade, mål- och resultatorienterade, tydliga och ha god samarbetsförmåga. Att vara chef i Stockholms stad innebär ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. För att säkerställa ett närvarande ledarskap gav kommunfullmäktige i budgeten för 2023 kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram riktlinjer för maximalt antal medarbetare per chef i stadens verksamheter. Vidare fick nämnder och bolagsstyrelser i uppdrag att identifiera ett uttalat maximalt antal medarbetare per chef inom sitt eget verksamhetsområde.

Kommunstyrelsen har i uppdrag att ansvara för att staden har ett gemensamt förhållningssätt i arbetsgivar- och utvecklingsfrågor. Stockholms stad arbetar enligt Full Range leadership-modellen vilket är den ledarskapsmodell som har starkast vetenskapligt stöd. Staden arbetar med olika utvecklingsinsatser för att stärka chefer i deras uppdrag och för att säkra chefsförsörjningen på både kort och lång sikt. Insatserna har sin grund i stadens styrdokument *Personalpolicy* och *Kvalitetsprogram* och baseras på aktuell forskning.

På senare tid har ledarskapsforskningen alltmer intresserat sig för det strukturella perspektivet med fokus på chefers organisatoriska förutsättningar. Det handlar främst om organisatoriska förutsättningar som på ett mer övergripande plan påverkar chefers möjligheter att fullgöra sitt uppdrag. Även flertalet utredningar och rapporter pekar på att förutsättningarna för ledarskapet behöver stärkas inom den offentliga sektorn¹.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av stadsledningskontoret, personalstrategiska avdelningen. Samråd har skett med finansavdelningen och välfärdsavdelningen.

I processen med att arbeta fram stadsgemensam chefsstruktur har en arbetsgrupp med HR-chefer deltagit. HR-chefer från stadens stadsdelsförvaltningar och fackförvaltningar har bidragit med synpunkter.

Stadens centrala samverkansorgan Cesam har informerats om arbetet med chefsstruktur och bidragit med synpunkter.

¹ Corin, Linda och Babapour Chafi, Maral (2022) *Betydelsen av antalet medarbetare per chef – en kunskapssammanställning del I och II*. Institutet för stressmedicin Västra Götalandsregionen

Ärendet

Förslaget till *Riktlinje för chefsstruktur inom Stockholms stad* berör organisatoriska faktorer som ansvar, befogenheter och antalet medarbetare per chef. Arbetet med framtagandet av riktlinjen har tagit sin utgångspunkt i aktuell forskning om chefers förutsättningar inom främst offentlig sektor.

Chefer i Stockholms stad

I staden finns idag cirka 2300 personer med chefstitel. Av dessa innehar 879 rollen som enhetschef vilket är första linjens chefsnivå. Enhetschef har ansvar för verksamhet, ekonomi och personal. Av det totala antalet chefer är 257 personer chefer på mellannivå. Den största chefsgruppen är biträdande enhetschefer som idag utgörs av 1 153 medarbetare. De senaste tio åren har denna grupp ökat med 157 procent för hela staden, medan gruppen enhetschefer under samma period har minskat med 10 procent.

Rollen som biträdande enhetschef skiljer sig åt när det gäller ansvar för verksamhet, ekonomi och personal. En del biträdande enhetschefer har ansvar för alla tre delarna, medan andra enbart har ansvar för någon del, några av delarna eller ingen del alls.

Forskning och statliga utredningar om chefers förutsättningar

Forskningsprojektet CHEFiOS² (chef i offentlig sektor) är en omfattande studie av organisatoriska förutsättningar för chefskap i offentlig sektor. Projektet som pågick under flera år var ett samarbete mellan Göteborgs universitet och ett antal västsvenska kommuner.

En utgångspunkt i projektet var att det individuella ledarskapet är viktigt, men att det inte räcker. Chefen måste befinna sig i en miljö där hen har möjlighet att utvecklas och har möjlighet att utveckla sin organisation. Båda komponenterna måste fungera för att skapa en hållbar och effektiv organisation med en bra arbetsmiljö för alla. Inom ramen för projektet har chefers förutsättningar i kommuner och regioner kartlagts. Några organisatoriska strukturer visade sig ha särskilt stor betydelse för chefers arbetssituation; ett tydligt och avgränsat chefsuppdrag, antalet medarbetare per chef, tillgång till välanpassade administrativa stödresurser och forum för dialog mellan nivåer och funktioner i organisationen om budget, verksamhet och personalfrågor. Denna bild bekräftas i Myndigheten

² Härenstam Annika och Östebo Anders (red), *Chefsskapets förutsättningar och konsekvenser Metoder och resultat från CHEFiOS projektet slutrapport del 1 och 2*

för arbetsmiljökunskaps sammanställning av forskning som visar på betydelsen av friskfaktorer på organisationsnivå³.

En organisatorisk förutsättning som uppmärksammas allt mer i forskningsstudier, rapporter och utredningar är betydelsen av antalet medarbetare per chef. Inom forskningen används begreppet kontrollspann för att beskriva antalet underställda som chef ansvarar för och som inte faller under någon annan chefs ansvarsområde. Om kontrollspannet är brett/stort har chefen förhållandevis många direktrapporterande medarbetare. Den senaste kunskapen utifrån forskning och utredningar har sammanställts i rapporten *Betydelsen av antalet medarbetare per chef* utgiven av Institutet för stressmedicin. I rapporten sammanfattas att stora medarbetargrupper främst får negativa konsekvenser för cheferna själva, ledarskapet, medarbetarna samt verksamheten och organisationen i stort⁴.

Flertalet statliga offentliga utredningar har genomförts inom vård och omsorg med bäring på chefers organisatoriska förutsättningar. *Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre* pekar på ett starkt ledarskap som en viktig förutsättning för den framtida kompetensförsörjningen. Utredningen betonar att coronapandemin visat på betydelsen av ett nära och tydligt ledarskap och framhåller vikten av att rätt förutsättningar ges för att cheferna ska kunna leda. Utredningen rekommenderar därför att arbetsgivarna inom vård och omsorg om äldre bör sätta ett tak för antalet medarbetare som den verksamhetsnära chefen med personalansvar ska ansvara för⁵. Utifrån forskningen konstateras att när ett rimligt antal medarbetare ska avgöras behöver flera faktorer tas i beaktande, som till exempel verksamhetens geografiska spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter och stödet som omger chefen. Det går inte att utifrån forskningen fastställa ett kontrollspann som fungerar i alla verksamheter. Kontrollspann bör precis som alla andra organisationsfaktorer ses i sitt sammanhang, som en del i en större helhet av organisationsfaktorer i den specifika kontexten. Avvägningen kring ett rimligt antal medarbetare per chef behöver ta sin utgångspunkt i en analys av den specifika kontexten.

³ Myndigheten för arbetsmiljökunskap Ledarskap för hälsa och välbefinnande Kunskapssammanställning 2020:6

⁴ Corin, Linda och Babapour Chafi, Maral (2022) *Betydelsen av antalet medarbetare per chef – en kunskapssammanställning del I och II*. Institutet för stressmedicin Västra Götalandsregionen

⁵ SOU 2021:52 *Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre*

Ojämslaldhet i chefers förutsättningar

Genom att i forskningen jämföra manligt genusmärkta verksamheter inom tekniska förvaltningar och äldreomsorgens kvinnligt genusmärkta verksamheter har ojämslaldhet i chefers förutsättningar synliggjorts. En stor skillnad mellan manligt och kvinnligt genusmärkta verksamheter är hur många direkt underställda medarbetare varje chef har. De kvinnodominerade verksamheterna förskola, skola, vård och omsorg har ofta mer än dubbelt så många underställda som de manligt genusmärkta tekniska verksamheterna⁶. Samma mönster framgår i stadens undersökning som genomfördes 2018⁷. Kraven på chefer ökar med antalet underställda medarbetare och att arbeta i en organisation där chefskollegorna har många underställda ökar också belastningen.

Ekonomiska konsekvenser

I kunskapssammanställning *Leda lagom många* från 2023 lyfts förutsättningar för ledarskap och bredd på kontrollspann som viktiga faktorer för påverkan på arbetsmiljö och anställdas hälsa och trivsel. I rapporten resoneras kring de ekonomiska konsekvenserna enligt följande ”Beslut om antal chefer och chefsled, och avvägningar mellan platta och höga organisationer, är grundläggande frågor som påverkar den organisatoriska arbetsmiljön. Det kan vara svårt att beräkna kostnaden för problem som har sin grund i den organisatoriska arbetsmiljön, som exempelvis ökad personalomsättning och sjukfrånvaro och reducerad produktivitet. Dessa problem kan både dröja med att visa sig, och vara svåra att komma till rätta med. Men kostnaden för att tillsätta fler chefer och därmed reducera antalet medarbetare per chef kan ses som en investering, som sannolikt kommer visa sig vara lönsam inom ett fåtal år. Engångskostnader (t.ex. rekrytering, introduktion) såväl som återkommande kostnader (lönekostnader för de chefer som anställs) vägs upp av reducerade kostnader för minskad sjukfrånvaro och minskad personalomsättning, samt av minskat produktionsbortfall när arbetsmiljön och de anställdas hälsa förbättras. Beräkningar av kostnader och vinster stakar ut en riktning för förändring, pekar ut ett mål att sträva emot. Men beräkningar av kostnadseffektivitet är just beräkningar, inte faktum, oavsett hur exakta man försöker göra dem. Verklighetens komplexitet kan vara svår att fånga med enkel matematik. Beräkningar som inkluderar kostnader för exempelvis personalomsättning eller sjukskrivning är trots allt annat än förutsägelser inför en framtid som alltid kommer innehålla ett visst mått av osäkerhet”.⁸

Riktlinjens förslag

I enlighet med kommunfullmäktiges intention i budget 2023 används chefstitulatur enbart för tjänstepersoner med ett

⁶ Se t ex Andersson-Felé 2003; Björk & Härenstam, 2016; Kankkunen, 2009; Corin, 2016; Westerberg 2000; Arbetsmiljöverket Rapport 2014:3

⁷ Personalstrategiska avdelningen, Stadsledningskontoret, Stockholms stad (2018) Chefers arbetssituation i äldreomsorgens hemtjänst och boenden. Rapport KS 2018/875. Stockholm: Stadsledningskontoret.

⁸ Linda Corin, Maral Babapour Chafi, Anna-Carin Fagerlind Ståhl (2023) *Leda lagom många: En kunskapssammanställning om betydelsen av antalet medarbetare per chef* Institutet för stressmedicin Västra Götalandsregionen

sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Rollen omfattar ansvar och befogenhet att planera, leda, fördela, följa upp, utvärdera och bedöma insatser inom alla de områden som ingår i den aktuella positionen. Det formella uppdraget innebär ett ansvar att uppnå organisatoriska mål på ett effektivt sätt genom planering, organisering, ledning och kontroll av organisatoriska resurser. Av riktlinjen framgår närmare vad som ingår i ansvaret för verksamhet, personal och ekonomi. Chefsnivåerna tar sin utgångspunkt i den nationella partsgemensamma arbetsidentifikationen för kommuner och regioner (AID).

Riktlinjen beskriver de stadsgemensamma chefsnivåerna under stadsdirektören eller motsvarande nivåer för bolagen:

- **Förvaltningschef/VD:** Chef direkt underställd stadsdirektören, tillsätts av kommunstyrelsen och ansvarar inför nämnd. Förvaltningschef har, under sin nämnd, ansvaret att leda förvaltningen, med ett helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal.

VD tillsätts av bolagsstyrelse och har under sin styrelse helhetsansvar för verksamhet, ekonomi och personal.

- **Avdelningschef/motsvarande för bolagen:** Chef på mellanchefernivå som har verksamhets-, ekonomi- och personalansvar och ett övergripande ansvar inom sitt verksamhets- eller funktionsområde. Avdelningschef är underställd förvaltningschefen och har främst underställda chefer.
- **Enhetschef/rektor eller för bolagen motsvarande nivå:** Första linjens chef som har verksamhets-, ekonomi och personalansvar för en enhet. Enhetschef är vanligen underställd avdelningschef alternativt områdeschef vid stora verksamheter och har underställda medarbetare. Enhetschef kan även vara direkt underställd förvaltningschef/VD.

Samtliga chefsnivåer kan också ha direktrapporterande medarbetare som inte i sin tur är chefer.

Utöver dessa nivåer kan det i vissa fall vara relevant att använda ytterligare chefsnivåer som exempelvis områdeschef som är en chefsnivå mellan avdelnings- och enhetschef som kan användas i de fall där det finns många enhetschefer inom olika områden direkt under avdelningschef.

Ytterligare nivå kan eventuellt vara motiverat i någon av stadens förvaltningar eller bolag. I de fall analysen visar på ett sådant behov kan förvaltningschef/VD samråda med stadens personaldirektör. Utifrån förslaget till chefsstruktur finns det andra funktioner som har ett visst ledningsuppdrag och ansvar, men som inte är chefer med fulla mandat och befogenheter. Utöver dessa finns även andra stöd- och styrningsfunktioner som till exempel HR, ekonomi och IT.

Riktlinjen omfattar ett riktvärde för antalet medarbetare per chef. Utifrån stadens varierade verksamheter är riktvärdet mellan cirka 10 till cirka 30 medarbetare per chef. Avvägningen kring ett rimligt antal medarbetare per chef behöver ta sin utgångspunkt i en analys av den specifika kontexten.

Riktlinjen ska ses som en stadsgemensam ram och ett stöd i analys- och utvecklingsarbete inom respektive förvaltning och bolag. Detta i syfte att forma en ändamålsenlig, attraktiv och hållbar organisation. Det ska vara väl beskrivet och motiverat i varje förvaltning hur många chefsnivåer som finns samt vilket ansvar, mandat och befogenheter som kopplas till respektive nivå. Ansvar och befogenheter på respektive nivå ska även speglas i delegationsordningen och i uppgiftsfördelningen gällande arbetsmiljö. Förvaltningschef eller VD beslutar om antalet chefsnivåer inom den egna organisationen.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

Av kommunfullmäktiges budget 2023 och stadens personalpolicy och styrdokument för chefsuppdraget framgår att chefer i staden ska ha helhetssyn samt vara närvarande, utvecklingsinriktade, mål- och resultatorienterade, tydliga och ha god samarbetsförmåga. De ska ha rätt förutsättningar för sitt uppdrag utifrån befogenheter, resurser och kompetens.

Att vara chef i Stockholms stad innebär ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Det är stadsledningskontorets bedömning att riktlinjen svarar mot beskrivningarna av staden som arbetsgivare i budgeten samt uppdraget till kommunstyrelsen att ta fram riktlinje för maximalt antal medarbetare per chef i stadens verksamheter.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att riktlinjen blir ett viktigt styrdokument som bidrar till strukturella förutsättningar för ledarskapet. Den senaste forskningen inom ledarskap visar på vikten att allt mer betona betydelsen av strukturella organisatoriska faktorer påverkan på chefens möjligheter att fullgöra sitt uppdrag. Chefens förutsättningar att styra och leda påverkar i sin tur vilka

värden och resultat verksamheten levererar. Det bidrar också till att skapa förutsättningar för delaktighet och engagemang hos stadens medarbetare. I ett längre perspektiv får det betydelse för organisationens attraktivitet för såväl framtida medarbetare som dem som verksamheten finns till för.

Stadsledningskontoret vill betona vikten av att befattningar ska spegla uppdragets ansvar och befogenheter så att det blir tydligt för såväl linjeorganisationen, medarbetarna som stockholmarna.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att en stadsgemensam chefsstruktur kommer att bidra till att stärka stadens arbetsgivarvarumärke. En enhetlig chefsstruktur med tydliga uppdrag och mandat och likvärdiga förutsättningar mellan verksamheter kan medverka till att göra det ännu mer attraktivt att stanna kvar och söka tjänster i staden. Det finns ett stort behov av att rekrytera chefer till offentlig sektor. Faktorer som hållbara arbetsvillkor med bra förutsättningar att utföra sitt uppdrag är viktiga faktorer för att attrahera och behålla såväl nya som befintliga chefer som arbetar i staden idag.

Riktlinjen anger ett riktvärde för antalet medarbetare per chef. Chefsuppdragens storlek är av betydelse ur flera perspektiv. Alltför stora medarbetargrupper försvårar bland annat möjligheten till en nära dialog mellan chef och medarbetare, att vara utvecklingsinriktad, att efterleva stadens arbetsgivarprocesser samt riskerar att försämra chefens och arbetsgruppens arbetsmiljö. Alltför små medarbetargrupper medför att chefsuppgiften inte utgör ett huvuduppdrag. Det försvårar att efterleva stadens arbetsgivarprocesser samt riskerar att påverka arbetsmiljö för både chef och medarbetare. Det kan även minska möjligheten till kollegialt stöd och lärande. Riktvärdet är i linje med de nivåer som diskuteras i forskningen. Som beskrivits ovan finns det inget antal som passar samtliga av stadens verksamheter. Hänsyn behöver tas till komplexitet, verksamhetens geografiska spridning, medarbetarnas arbetsuppgifter, stödfunktioner som omger chefen med mera.

Staden är en stor och bred organisation med olika uppdrag och förutsättningar. Stadsledningskontoret vill understryka vikten av att göra en grundlig genomgång och personalekonomisk analys utifrån respektive förvaltnings och bolags förutsättningar och behov för att nå de effekter som är intentionen med riktlinjen. Faktorer som till exempel lönekostnader är enkla att identifiera. Analysen bör dock även ta höjd för att uppskatta de vinster som kan följa av en förändrad struktur. Det kan till exempel handla om positiva effekter i form av minskad sjukfrånvaro och personalomsättning bland både

chefer och medarbetare. Initialt kan förändringar innebära en viss kostnadsökning men med möjlig lönsamhet inom kort tid. Värdet av en stabilare verksamhet på grund av att chefer stannar i organisationen ger många effekter, inte bara av ekonomisk karaktär. Ökade förutsättningar i chefsuppdraget och utrymme för utveckling kan ge högre kvalitet och bättre användande av resurserna. Det kan också bidra till möjligheten att skapa mer jämställda arbetsvillkor.

Det är många faktorer som behöver vägas in och beaktas i förvaltningarnas och bolagens analyser för att förändringen inte ska ge en kostnadsdrivande effekt. Stadsledningskontoret vill betona vikten av att inte föregå analysen och enbart lyfta en nivå i befintlig organisationsstruktur eftersom det riskerar att blir kontraproduktivt. Analysen behöver göras i sin helhet av både linjeorganisationen och stödstrukturer för att möjliggöra en ändamålsenlig organisation. Det är i det sammanhanget viktigt att ha ett helhetsperspektiv och inkludera stödfunktioner både i roller som kan komplettera i delar av ledningsarbete och funktioner som kan underlätta det praktiska arbetet.

I analysarbetet bör ett nära samarbete ske mellan HR- och ekonomifunktioner i syfte att ge förvaltningschef bra förutsättningar till beslut om sin organisation. Förvaltningarna behöver även genomföra risk- och konsekvensanalyser som fångar frågeställningar som behöver hanteras på lokal nivå. För att stödja analysarbetet föreslås stadsledningskontoret få i uppdrag att ta fram ett stödmaterial och vägledning för uppföljning.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige godkänner *Riktlinje för chefsstruktur* enligt bilaga 1. Vidare föreslås att samtliga nämnder ska genomföra översyn av sin chefsstruktur utifrån riktlinjen senast i samband med verksamhetsplanering för 2025. Implementering sker därefter i respektive organisation. Uppföljning av förvaltningarnas översyn av chefsstrukturen föreslås ske inom ramen för det integrerade systemet och ledning och styrning av stadens ekonomi och verksamheter (ILS) och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Stockholms Stadshus AB uppmanas att för egen del samt att ge samtliga bolagsstyrelser i uppdrag att ta stöd i *Riktlinje för chefsstruktur* i sitt arbete att säkra en ändamålsenlig organisation med ett rimligt antal medarbetare per chef. Förutsatt att kommunfullmäktige beslutar enligt ovan föreslås kommunstyrelsen ge stadsdirektören i uppdrag att ta fram stödmaterial till implementeringen av riktlinjen samt tillämpningsanvisning för nomenklatur med befattningskoder.

Fredrik Jurdell
Stadsdirektör

Anita Lidberg
Personaldirektör

Bilagor

1. Riktlinje för chefsstruktur

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Fredrik Jurdell, Stadsdirektör	2023-04-03
Anita Lidberg, Personaldirektör	2023-04-02