

## Överförmyndarnämnden kallas till sammanträde 12/2023

**Tid** Torsdagen den 14 december 2023 kl. 16:00

**Plats** Vällingbyplan 2, 1 tr., rum Vällingby 18

Förhinder anmäls till:

Amanda Vidhall, telefon 08-508 29 803

e-post: [Amanda.vidhall@stockholm.se](mailto:Amanda.vidhall@stockholm.se)

### Föredragningslista

- 1 Val av justerare samt tid för justering**
- 2 Godkännande av dagordningen**
- 3 Närvarorätt**
- 4 Anmälan av justerat protokoll 2023-11-30**  
ÖFF 2023/11
- 5 Anmälan av justerat offentligt protokoll 2023-11-30**  
ÖFF 2023/103
- 6 Förvaltningsinformation**
- 7 Övriga frågor**

### BESLUTSÄRENDEN

- 8 Månadsrapport november 2023**  
ÖFF 2023/8
- 9 Verksamhetsplan 2024**  
ÖFF 2023/1544
- 10 Uppföljning av länsstyrelsens tillsyn 22-23  
november 2022**  
ÖFF 2022/626

Överförmyndarnämnden

Vällingbyplan 2, 1 tr., rum Vällingby 18  
Box 41

16211 Vällingby

Telefon 08 509 29 700

[overformyndarforvaltningen@stockholm.se](mailto:overformyndarforvaltningen@stockholm.se)  
start.stockholm

### ANMÄLNINGSÄRENDEN

- 11 **Funktionshinderrådets protokoll 16 november 2023**  
ÖFF 2023/9
- 12 **Sammanfattning av ärenden där rätten gått  
förvaltningen emot**  
ÖFF 2023/131
- 13 **Delegationsbeslut**  
ÖFF 2023/1733

#### **REMISSER**

- 14 **Yttrande över remiss från kommunstyrelsen  
”Stockholm stads trygghetsprogram 2024-2027”**  
ÖFF 2023/1550

#### **SEKRETESS**



Anmälan av justerat protokoll

2023-11-30

4

ÖFF 2023/11

Anmälan av justerat offentligt  
protokoll 2023-11-30

5

ÖFF 2023/103

## **Protokoll 11/2023**

fört vid Överförmyndarnämndens sammanträde torsdagen  
den 30 november 2023 kl. 16:00-16:25, Vällingbyplan 2, 1 tr.,  
rum Vällingby 18

<b>Ledamöter</b>	Fredrik Pettersson (S) Ordförande Ewa Samuelsson (KD) Vice ordförande Barbro Engdahl (S) Kenan Parlak (V) Johan Brege (M)
<b>Ersättare</b>	Stephan Gullberg (MP) Gunilla Svensson Pilefors (M)
<b>Övriga närvarande</b>	Håkan Pär Andersson Förvaltningschef Amanda Vidhall Nämndsekreterare Anita Wirén Konstantis Enhetschef Kristofer Gisslén Enhetschef §§2-13 Rahel Channe Brisholm Tjänsteman
<b>Justerare</b>	Fredrik Pettersson, Ewa Samuelsson
<b>Datum för justering</b>	2023-12-04
<b>Paragraf</b>	§§1-13
<b>Sekreterare</b>	Amanda Vidhall

**§ 1**

**Val av justerare samt tid för justering**

Nämnden uppdrar åt ordförande Fredrik Pettersson (S) och Ewa Samuelsson (KD) att justera dagens protokoll måndagen den 4 december 2023.

**§ 2**  
**Godkännande av dagordningen**  
Dagordningen godkänns.

**§ 3****Närvarorätt**

Rahel Channe Brisholm ges närvarorätt vid dagens sammanträde.

**§ 4**  
**Borttagen på grund av sekretess**  
ÖFF 2023/11

**Handlingar i ärendet**

- ÖFF 2023/11-27 Justerat protokoll nämndmöte 2023-10-26

## § 5

### **Anmälan av justerat offentligt protokoll 2023-10-26**

ÖFF 2023/103

Justerat offentligt protokoll från 2023-10-26 anmäls.

### **Handlingar i ärendet**

- ÖFF 2023/103-25 Justerat offentligt protokoll, nämndmöte 2023-10-26



**§ 6****Förvaltningsinformation**

Förvaltningschef Håkan Andersson inleder med att berätta att en chef på en gemensam överförmyndarenhet för fyra kommuner i Skåne har blivit avskedad efter att ha anmälts för grovt bedrägeri. Anmälan gäller förskingring av drygt 4 mnkr under flera år och ska ha skett i samband med hantering av arvoden. Med anledning av händelsen har Håkan Andersson ombett stadsrevisorerna att granska förvaltningens hantering av arvoden. Det ligger dock inga misstankar bakom begäran om särskild granskning.

I februari kommer en polis från bedrägeriroteln till förvaltningen för att föreläsa för medarbetarna om hur man kan arbeta för att förhindra att bedrägerier sker, samt ge exempel på hur bedrägerier kan se ut idag. Detta är relevant eftersom att medarbetarnas granskning av redovisningshandlingar syftar till att upptäcka, samt förhindra, eventuella bedrägerier bland ställföreträdare.

Förvaltningschefen ger även en sammanfattning över månadsrapporten för oktober 2023. Förvaltningen prognosticeras under innevarande år gå med 2 mnkr i underskott i budgetdelen som rör nämnd och förvaltning. Detta på grund av flyttkostnader som, i och med att flytten infaller tidigare än tänkt, var planerade först till 2024, samt att införandet av Lex tagit mer tid och pengar än planerat. I budgetdelen för arvoden prognosticeras förvaltningen gå med 3 mnkr i överskott, främst med anledning av att företaget Optio som förvaltningen använt sig av är under avveckling. I och med flytten är förvaltningen tvungen att införskaffa ett aktskåp, vilket kostar 1 mnkr, varför budgeten sammantaget går ungefär jämt ut.

Håkan Andersson fortsätter med att kort informera om vad som är på gång på förvaltningen. Det pågår förberedelser inför kontorsflytten till Kungsholmen, den 15 december är sista arbetsdagen på kontoret i Vällingby. Därefter får medarbetarna arbeta hemifrån för att sedan ha första arbetsdagen på det nya kontoret den 2 januari. Just nu pågår länsstyrelsens inspektion för 2023. Gällande omorganisationen så är besluten fattade och fackliga organisationer nöjda med processen. Omorganisationen genomförs därför som planerat vid årsskiftet.

Förvaltningschefen avslutar med att ta upp vilka ärenden som kommer tas på årets sista nämnd, den 14 december. Några av de ärenden som kommer behandlas på decembernämnden är verksamhetsplanen för 2024, yttrande över remissen ”Stockholms stads trygghetsprogram 2024-2027, samt uppföljning av länsstyrelsens tillsyn 2022.

**§ 7****Övriga frågor**

Ewa Samuelsson (KD) tar upp frågan om det som ställföreträdare går att ansöka retroaktivt om arvode. Enhetschef Anita Wirén Konstantis svarar att det är möjligt.

## § 8 Månadsrapport oktober 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 15,0 mnkr. Budgetjustering har gjorts för friskvårdsbidrag med 0,1 mnkr. Efter omslutningsförändring på 0,3 mnkr för omstruktureringskostnad i samband med planerad kontorsflytt, samt prestationsförändring på 15 mnkr för ökade arvodeskostnader, visas en nettobudget på 95,0 mnkr. Prognosen för den del som rör förvaltning och nämnd visar ett underskott på 2,0 mnkr medan den del som rör arvoden visar ett överskott på 3,0 mnkr.

Orsaken till att förvaltning och nämnd går med 2,0 mnkr i underskott är dels kostnader för kontorsflytt och dels kostnader på grund av fördröjning av införandet av det nya ärendehanteringssystemet. Flytten till nya kontorslokaler i Tekniska nämndhuset infaller vid slutet av året, vilket är tidigare än beräknat. Det innebär kostnader som inte fanns med i budgeten för bland annat flyttfirma, inredningskonsulter, inredning samt återställning av befintliga lokaler. Förvaltningen har försökt att hålla ner kostnaderna genom att ta med befintliga möbler och övrig utrustning och minimera inköp. Då lokalerna är 200 kvadratmeter större har det dock inte helt gått att undvika. Förvaltningen ansökte om budgetjustering på 0,3 mnkr i omstrukturerings- och utvecklingskostnader i samband med tertialrapport 2 samt en justerad prognos för investering på 1,3 mnkr för inventarier och relaterade kostnader inför flytten till nya kontorslokalerna.

Orsaken till att kostnaderna för arvoden är lägre är att företaget Optio anlitas i lägre utsträckning än tidigare på grund av inrättandet av en förvaltarenhet som tar svårare ärenden istället.

### 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 2023/8-17 Månadsrapport oktober 2023

## § 9

### Funktionshinderrådets protokoll 19 oktober 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 2023/9-25 Funktionshinderrådets protokoll 19 oktober 2023

**§ 10**  
**Borttagen på grund av sekretess**  
ÖFF 2023/131

**Handlingar i ärendet**

- ÖFF 2023/131-17 Sammanfattning av ärenden där rätten gått förvaltningen emot inför novembernämnd
- ÖFF 2023/131-18 Bilaga 1 Beslut tingsrätten
- ÖFF 2023/131-19 Bilaga 2 Beslut tingsrätten

## § 11

### Anmälan av yttrande över snabbspår SOU 2021:36

ÖFF 2023/1649

#### 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 2023/1649-2 Yttrande över SOU 2021.36, Ställföreträdarutredningen
- ÖFF 2023/1649-1.2 Bilaga Yttrande över SOU 2021,36

**§ 12**

**Delegationsbeslut**

Inga delegationsbeslut anmäls.



**§ 13****Yttrande över remiss av ”Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024-2029”**

ÖFF 2023/1195

**BESLUT**

Som svar på remissen hänvisar överförmyndarnämnden till förvaltningens tjänsteutlåtande.

Nämnden ställer sig därmed positiv till det reviderade programmet men vill särskilt lyfta fram vikten av att uppföljningen av funktionshinderfrågor görs ur ett helhetsperspektiv, att stadsledningskontoret tar ett ansvar för att underlätta samverkan och ge stöd åt verksamheter med mindre resurser samt att staden måste synliggöra samt kommunicera de yttre ramar som den kommunala verksamheten har att förhålla sig till.

**Ärendet**

Överförmyndarnämnden är positiv till att det utformas styrdokument och tillämpningsanvisningar för arbetet med funktionshinderfrågor inom staden. Det ger vägledning och verktyg till stadens nämnder och bolagsstyrelser för att arbeta med funktionshinderfrågor på ett strukturerat och enhetligt sätt. Det är viktigt att dessa frågor prioriteras och att det råder samsyn inom staden kring frågornas innebörd. Nämnden vill dock särskilt lyfta fram några aspekter av både programmet och funktionshindersarbetet i sin helhet, som nämnden tycker är extra viktiga att belysa. Dessa redogörs för här nedan.

**Uppföljningen av funktionshindersarbetet måste se till hela verksamheten.** Överförmyndarnämnden tycker att stadens ambitioner med att utforma ett konkret och tydligt system för hur arbetet med funktionshinderfrågor ska planeras och följas upp är mycket positivt. Både programmet i sig samt framtida tillämpningsanvisningar är ett bra stöd för stadens nämnder och bolag och hjälper till att bryta ned och konkretisera hur dessa frågor kan angripas och formuleras. Nämnden vill dock belysa risken med att för stort fokus läggs på de parametrar som identifierats i programmet och tillämpningsanvisningarna. Med detta menas de specifika fokusområdena, det utpekade ansvaret för fokusområdena samt förslag på aktiviteter och indikatorer inom dessa fokusområden. Det är viktigt att både den interna samt centrala uppföljningen av funktionshindersarbetet ser till helheten. Risken är att uppföljningen avseende nämnder och bolags funktionshindersarbete annars blir för stelbent. En för snäv och riktad uppföljning kan leda till en missvisande bild av en nämnds eller bolags arbete med funktionshinderfrågor. Överförmyndarnämnden har endast ett utpekat ansvar för fem av de nio fokusområdena men är berörd av funktionshinderfrågor genomgående

i sin verksamhet. Nämnden ansvarar för att rekrytera samt utöva tillsyn över ställföreträdare. De flesta som har ställföreträdare har det på grund av någon form av kognitiv funktionsnedsättning. En ställföreträdarens roll är att företräda den som på grund av sina funktionsnedsättningar saknar förmåga att företräda sig själv. En ställföreträdare bevakar personens rätt, förvaltar dess egendom och sörjer för dess person utifrån omfattningen på sitt förordnande. Att säkerställa en persons rättigheter och delaktighet i samhället trots personens funktionsnedsättningar är således själva kärnan i en ställföreträdarens uppdrag. Överförmyndarnämnden utövar tillsynen över att det uppdraget utförs på ett korrekt, tillfredställande och lämpligt sätt. Ett funktionshinderperspektiv genomsyrar på sätt, direkt som indirekt, hela nämndens verksamhet. För att följa upp och utvärdera nämndens arbete med funktionshinderfrågor är det därför viktigt att se till helheten för att ge en rättvisande bild, inte bara till vissa specifika fokusområden, aktiviteter eller indikatorer.

**Stadsledningskontoret måste ta ett ansvar för att driva arbetet framåt och underlätta samverkan inom staden.** Nämnden ser mycket positivt på att det finns ett gemensamt styrdokument inom staden som hjälper staden att samverka kring arbetet med funktionshinderfrågor. Det är viktigt att dessa frågor har en likvärdig hantering och prioritering inom staden. Först när alla stadens verksamheter och bolag håller en hög funktionshindersanpassad standard kommer individerna uppleva staden som en medveten och anpassad stad. Staden behöver därför gemensamt arbeta med att den lägsta nivån ska vara hög. I det arbetet är samverkan mycket viktig. Nämnden tycker därför att det är viktigt att stadsledningskontoret, vid sidan av programmet, fortsätter informera och belysa om dessa frågor samt underlättar för stadens verksamheter på olika sätt. Gemensamma lösningar borde eftersträvas där detta är möjligt. Utbildning, information och verktyg för samverkan borde tillhandahållas från central nivå. Här bör även samverkan utanför staden med relevanta förbund och intresseorganisationer underlättas. Ett mycket viktigt ben i arbetet med funktionshinderfrågor är samverkan med de personer som är berörda av detta arbete. En god samverkan hjälper staden att rikta arbetet till de områden där behovet är som störst, samt prioritera åtgärder som har störst nytta. En god samverkan hjälper också till att sprida information om staden och stadens förutsättningar att tillgodose de behov som finns vilket bidrar till en mer gemensam förståelse för vilka utmaningar som staden står inför i sitt funktionshindersarbete.

**Staden måste synliggöra och kommunicera de begränsningar som olika verksamheter har att förhålla sig till.** Vilka utmaningar som stadens olika verksamheter står inför i sitt funktionshindersarbete är även viktigt att belysa inom staden och uppföljningen av detta arbete. Även om viljan är stor har alla verksamheter yttre ramar för sin befogenhet som de behöver förhålla sig till. Överförmyndarnämnden kan exempelvis ha synpunkter på en ställföreträdarens utövande av sitt uppdrag men kan fortfarande bara vidta åtgärder

som ryms inom ramen för lagstiftningen. Nämnden är en tillsynsmyndighet och inte en uppdragsgivare med möjlighet att detaljstyra hur en ställföreträdare utför sitt uppdrag. Stadens ambitioner i funktionshinderfrågor ska vara höga. Det är dock viktigt att belysa vilka yttre ramar som enskilda nämnder och bolag har att förhålla sig till och vilka åtgärder som överhuvudtaget är möjligt för enskilda verksamheter att vidta. Även här är samverkan inom staden viktig. I vissa situationer kanske en verksamhet inom staden kan ta vid funktionshinderarbetet där en annan inte längre har möjlighet. På så sätt får vi ett anpassat Stockholm där övergången mellan olika verksamheter upplevs som sömlöst.

**Olika verksamheter har olika förutsättningar.** Utöver att staden från central nivå behöver hjälpa till med samverkan och gemensamma lösningar inom staden behöver det även finnas möjlighet till stöd för nämnder och bolag med mindre resurser. Det behöver finnas en förståelse för att olika nämnder och bolag har olika förutsättningar beroende på antal medarbetare, tid och budget och att förväntningar som är helt rimliga för vissa verksamheter kan vara helt orimliga för andra verksamheter. För att dessa verksamheters funktionshindersarbete inte ska bli lidande och stadens lägsta nivå för låg behöver dessa verksamheter ges extra stöd från centralt håll. Det kan både vara i form av gemensamma lösningar som alla kan ta del av men också riktat stöd i form av information, utbildning och kontaktpersoner till mindre nämnder och bolag.

### **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 2023/1195-3 Yttrande över remiss av "Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024-2029"
- ÖFF 2023/1195-4 Bilaga 1 Program för tillgänglighet och delaktighet 2024-2029
- ÖFF 2023/1195-5 Bilaga 2 Kommunstyrelsen Tjänsteutlåtande

## Digitala signaturer

Detta dokument har signerats digitalt av följande personer

Namn	Datum
Ewa Elisabeth, Samuelsson	2023-12-04
Fredrik Karl Gustav, Pettersson	2023-12-01

Månadsrapport november  
2023

8

ÖFF 2023/8

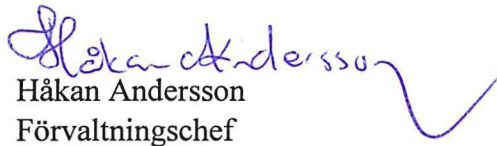
**Controller**  
Daniela Madriaga Bravo  
Telefon: 08-508 29 723

**Till**  
Överförmyndarnämnden

## Månadsrapport november 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 15,0 mnkr.

Budgetjustering har gjorts för friskvårdsbidrag med 0,1 mnkr. Efter omslutningsförändring på 0,3 mnkr för omstruktureringskostnad i samband med planerad kontorsflytt, samt prestationsförändring på 15 mnkr för ökade arvodeskostnader, visas en nettobudget på 95,0 mnkr. Nämnden har också en investeringsbudget på 0,1 mnkr.

**Prognos november månad**

<i>(Belopp i tkr)</i>	<i>Rev Budget 2023</i>	<i>Utfall (tom nov)</i>	<i>Prognos kostnad 2023</i>	<i>Prognos intäkt 2023</i>	<i>Prognos Netto 2023</i>	<i>Avvikelse budget/ prognos 2023</i>
<b>Gemensamt, förvaltningen (inkl. nämnd)</b>	65 000	55 799	67 635	-322	67 313	-2 313
<b>Arvoden</b>	30 000	25 581	27 312	-625	26 992	3 313
<i>Varav Arvoden</i>	0	22 376	23 357	-625	22 732	*
<i>Varav Arvoden EKB asyl</i>	0	1 167	1 317	0	1 317	*
<i>Varav Arvoden PUT/TUT/SFV</i>	0	2 037	2 637	0	2 637	*
<b>Netto</b>	<b>95 000</b>	<b>86 454</b>	<b>94 947</b>	<b>-947</b>	<b>94 000</b>	<b>1 000</b>

<i>(Belopp i tkr)</i>						
<b>Investering</b>	<b>100</b>	<b>264</b>	<b>1 300</b>	<b>0,0</b>	<b>1 300</b>	<b>- 1 200</b>

Överförmyndarförvaltningen visar en försiktig prognos för förvaltning inklusive nämnd på 1,0 mnkr i överskott mot budget. Förvaltningens ekonomi för året, har stått inför stora ekonomiska utmaningar för bland annat kontorsflytt samt fördröjning av införandet av nya ärendehanteringssystemet. Flytten till nya kontorslokaler i Tekniska nämndhuset på Fleminggatan 4 infaller i december, vilket är tidigare än förväntat. Det innebär kostnader som inte fanns med i budgeten för bl.a. flytt, inredningskonsulter, inredning samt återställning av befintliga lokaler. Förvaltningen ansökte om budgetjustering på 0,3 mnkr i omstrukturering- och utvecklingskostnader i samband med tertialrapport 2 samt en justerad prognos för investering på 1,3 mnkr för inventarier och relaterade kostnader inför flytten till nya kontorslokalerna.

Den sammantagna prognosen för totala arvoden ligger på ca 27,0 mnkr och är en positiv avvikelse med 3 mnkr efter justerad budget på 30 mnkr. Antalet ärenden som hanteras av företaget Optio, minskar successivt då nya utmanande ärenden hanteras av professionella ställföreträdare inom socialförvaltningen. Prognosen för ensamkommande asylsökande barn och ensamkommande barn med uppehållstillstånd visar en minskning mot förgående prognos och visar en sammantagen prognos på 4,0 mnkr. Prognosen bygger på antalet inskrivna barn i november och antalet ärenden verkar inte öka.

\* = Ingen fördelning av budget, visar endast total avvikelse mot budget

# Verksamhetsplan 2024

9

ÖFF 2023/1544



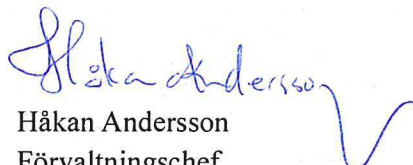
**Handläggare**  
Emma Furtenbach Lundqvist  
Telefon: 0850829696

**Till**  
Överförmyndarnämnden

## Verksamhetsplan 2024 för Överförmyndarnämnden

### Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden godkänner förslag till verksamhetsplan 2024 och överlämnar den till kommunstyrelsen.



Håkan Andersson  
Förvaltningschef

Överförmyndarnämnden

Vällingbyplan 2

0850829696  
08- 508 29 700  
emma.furtenbach.lundqvist@stockholm.se

start.stockholm



## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden .....	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid.....	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst .....	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet .....	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring .....	16
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla .....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd .....	18
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb.....	19
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	20
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden .....	25
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser .....	26
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt .....	31
<b>Redovisning av ekonomi</b> .....	<b>35</b>
Nämndens ekonomiska förutsättningar .....	35
Investeringar .....	37
Medel för lokaländamål.....	37
<b>Systematiskt kvalitetsarbete</b> .....	<b>38</b>

## Bilagor

*Bilaga 1: Bilaga 1- Blankett set Överförmyndarförvaltningen 2024*

*Bilaga 2: Bilaga 2 - Plan för upphandling 2024*

*Bilaga 3: Bilaga 3 Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan 2024*

*Bilaga 4: Bilaga 4 Kompetensförsörjningsplan 2024-2026*

*Bilaga 5: Bilaga 5 Lokal anvisning för informationssäkerhetsarbete 2024*

## Inledning

Människor som har svårt att sköta sin ekonomi, bevaka sin rätt och sörja för sin person på grund av sjukdom, ålder eller något annat skäl kan få hjälp av en god man eller en förvaltare.

I varje kommun ska det finnas en överförmyndare eller överförmyndarnämnd som ser till att gode män och förvaltare sköter sina uppdrag. Överförmyndaren ska särskilt se till att personens tillgångar används för hens nytta och att tillgångarna i övrigt är placerade på ett tryggt sätt och ger en rimlig avkastning. Överförmyndaren ser också till att föräldrar och förmyndare tar hand om barns tillgångar på ett säkert sätt till dess att barnet blir myndigt. Bestämmelserna om överförmyndarnas verksamhet finns i föräldrabalken och i förmynderskapsförordningen samt i lag om god man för ensamkommande barn. Många av dem som har behov av stöd är äldre, personer med olika funktionsnedsättningar samt ensamkommande flyktingbarn. Nämndens ansvar omfattar bland annat:

- rekrytering och byte av gode män och förvaltare
- tillsyn och arvodering av gode män och förvaltare
- information och utbildning av gode män och förvaltare
- särskilt stöd för rekrytering och arvodering av särskilt förordnade vårdnadshavare till ensamkommande barn

Överförmyndarnämnden i Stockholm har därutöver ett betydande nationellt ansvar i vissa förmynderskapsfrågor. Om god man har förordnats enligt 11 kap. 3 § vid utredning av ett dödsbo, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den avlidne hade sin hemvist. Är det i övrigt fråga om godmanskap enligt 11 kap. 3 §, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den gode mannen är folkbokförd. Om det inte finns någon behörig överförmyndare enligt dessa bestämmelser, utövas tillsynen av överförmyndaren för Stockholms kommun. Därför ansvarar nämnden bland annat för ensamkommande barn som avviker från landets samtliga 290 kommuner och för svenskar som bor i andra länder och inte är folkbokförda i någon kommun.

Nämnden har fyra utmaningar 2024:

Nämndens första utmaning är att hålla budgeten.

Nämndens andra utmaning är att korta handläggningstiderna.

Nämndens tredje utmaning är att rätta till bister som länsstyrelsen pekat på.

Nämndens fjärde utmaning är att utbilda ställföreträdare och anställda i staden.

### ***Budget***

Nämndens budget är 79,9 mnkr. Budgeten för 2024 ökar med 0,3 mnkr jämfört med 2023. Av nämndens budget är 64,9 mnkr reserverade för nämnd och förvaltning samt 15,0 mnkr till arvoden. 0,1 mnkr har tilldelats i investeringsbudget.

För arvodeskostnader som överstiger 15 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. I fullmäktiges budget finns medel reserverade i central medelsreserv, CM3, för arvoden. Nämnden ska i samband med tertialrapport 2 rapportera helårsprognos för arvodes-



kostnaderna, som ska ligga till grund för bedömningen om budgetjustering.

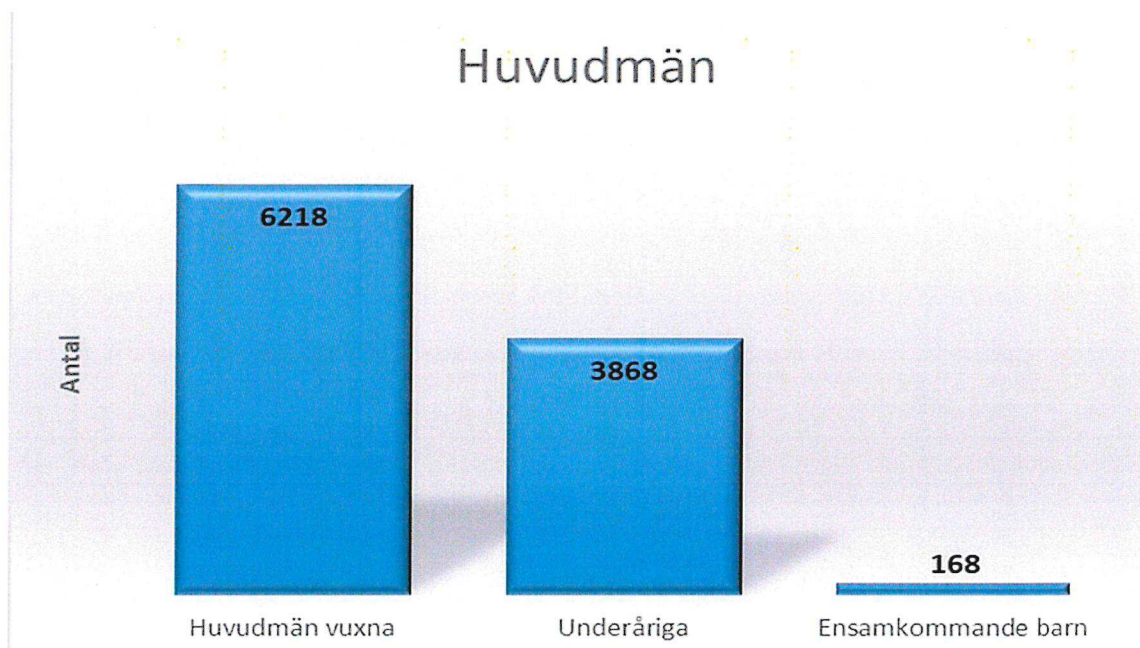
I budget för 2024 ingår minskade kostnader för införande av ett ärendehanteringssystem med 5,9 mnkr. Det ingår även ersättning för en generell uppräknings med 0,8 mnkr, avveckling av befintliga lokaler med 1,6 mnkr, ersättning för ökade kostnader för nya lokaler och lokalhyra med 3 mnkr samt medel för kortare handläggningstider med 0,8 mnkr.

Trots att nämnden får ersättning för en rad ökade kostnader kan nämnden konstatera att pris och löneökningar beräknas öka ännu mer. Kostnadsökningar inom områden nämnden inte kan påverka måste mötas av minskade kostnader inom områden som är påverkbara. Nämnden har inga avgifter eller taxor som kan höjas för att öka intäkterna. I stort sett alla kostnader ökar pga. inflationen. Nämnden prioriterar att behålla fast anställd personal. Nämnden måste därför spara på andra kostnader. Det handlar bl.a. om att minska köp av externa tjänster, minskning av kostnader för visstidsanställd personal, sänka servicenivån i kontaktcenter vilket ger längre svarstider, söka extern finansiering för att kunna utveckla e-tjänster eller pausa projektet samt en generell ekonomisk återhållsamhet inom samtliga områden.

Begränsade ekonomiska resurser ökar behovet av tydliga prioriteringar, effektiviseringar, att alla anställda engageras i ett arbete med ständiga förbättringar, bättre information och utbildning till ställföreträdare för att det ska bli rätt från början, fördjupat samarbete med stadsdelsförvaltningar, socialförvaltningen och äldre förvaltningen för att effektivisera gemensamma processer osv. Det är nu viktigt att vara innovativ i det fortsatta utvecklingsarbetet. Första januari 2024 genomförs en omorganisation som bl.a. ska skapa förutsättningar att arbeta mer effektivt.

## **KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden**

Genom att under 2024 fokusera på att korta handläggningstiderna, rekrytera och utbilda fler ställföreträdare bidrar nämnden till att kommunfullmäktiges inriktningsmål om en stark och jämlik välfärd i hela staden uppfylls. Nämnden ska fortsätta att driva ett långsiktigt och hållbart förändringsarbete mot en effektivare och mer ändamålsenlig organisation. Första januari 2024 genomförs därför en omorganisation. Åtgärder ska vidtas för att säkerställa rättssäkerheten gentemot huvudmannen och löpande följa upp ärendeflöden. Rekryteringsarbetet ska utvecklas för att säkerställa att de stockholmare som behöver god man eller förvaltare också kan få det oavsett var i staden man bor. Såväl nya ställföreträdare som befintliga ska lämplighetsprövas och fortlöpande erbjudas utbildning. Äldre är en av överförmyndarnämndens främsta målgrupper och det är därför viktigt att ställföreträdare som möter äldre har kunskap om de behov som särskilt berör dessa. I likhet med tidigare år avser nämnden att ta emot såväl feriearbetande gymnasieungdomar som aspiranter från Jobbtorg Stockholm.



**KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid**

Nämnden bidrar till målet om att alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid genom att säkerställa att barn och ungdomar som har behov av en ställföreträdare får det. Nämnden bidrar även genom att barn och ungdomar som har föräldrar som har behov av en ställföreträdare får det stödet.

Nämnden ska nätverka med stadens socialtjänster för att öka kompetensen om ställföreträderskap för barn. Nämnden ska, i avvaktan på att en särskilt förordnad vårdnadshavare utses av tingsrätten, utse en god man till alla ensamkommande barn.

**Nämndmål:** Nämnden ska särskilt se till att barnets tillgångar används för barnets nytta och att tillgångarna i övrigt är placerade på ett tryggt sätt som ger en rimlig avkastning.

**Beskrivning**

Förvaltningen har tillsyn över barns tillgångar som överstiger 8 prisbasbelopp eller när en försäkring utbetalats samt om barnet fått ett arv med förbehåll att överförmyndaren ska utöva tillsyn över detta. Detta innebär att överförmyndaren ska lämna samtycke till placering samt även uttag av medel för olika ändamål. Det är alltid barnets bästa som ska komma först i dessa sammanhang.



### Förväntat resultat

Alla barn inom staden där överförmyndaren har tillsyn över barnets tillgångar ska vara trygga med att tillgångarna är placerade tryggt och ger avkastning fram till att barnet blir myndig.

### Kommentar

Nämnden ska erbjuda den som har till uppgift att förvalta barns egendomar information och utbildning som gör att de bättre kan tillvara ta barns intressen. Förvaltningens anställda som har i uppgift att idka tillsyn över de som förvaltar barns tillgång ska erbjudas utbildning och information som gör att tillsynen skärps.


Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Alla anställda ska få utbildning i att granska redovisningshandlingar för barns tillgångar.	100 %		År
Alla förmyndare erbjuds utbildning i att redovisa barns tillgångar.	100 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Nämnden ska ta fram en ny blankett för redovisning av barns tillgångar för förmyndare	2024-01-01	2024-12-31

### KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst

Nämndens bidrar till målet om att ge stöd och omsorg där behovet är som störst genom hela sin verksamhet som riktar sig till utsatta personer som har behov av stöd och omsorg.

Förvaltningen utgår från stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024-2029 vid planeringen av verksamheten. Målet är att alla ska ha tillgång till och kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap. Stockholmare som har behov av en ställföreträdare ska få en lämplig ställföreträdare inom rimlig tid. Ställföreträdare ska lämplighetsprövas och erbjudas utbildning och stöd för att kunna hjälpa sina huvudmän på ett bra sätt. På detta sätt bidrar överförmyndarnämnden till stadens mål om att stockholmare som behöver stöd ska få insatser i tid.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Överförmyndarnämnden ska utvärdera användandet av mentorer	2024-01-01	2024-12-31

Nämndmål: Nämnden ska arbeta för att öka rättssäkerheten i handläggningen.

### **Beskrivning**

Förvaltningens handläggning ska i alla delar vara rättssäker.

### **Förväntat resultat**

Att all handläggning vid alla skeden sker på ett rättssäkert sätt.

### **Kommentar**

#### **Ansökan och anmälan om behov av god man och förvaltare**

En ansökan om god man enligt FB 11:4 eller förvaltare enligt FB 11:7 kan göras av den enskilde själv, av den enskildes nära anhöriga eller av överförmyndarnämnden. En ansökan om god man eller förvaltare görs till tingsrätten som har ansvaret för att utreda ärendet. Tingsrätten har rätt att förelägga nämnden att inhämta kompletterande utredning, till exempel läkarintyg eller social utredning samt att komma med förslag på en lämplig ställföreträdare. Tingsrätten kan också be nämnden att lämplighetspröva en person som i ansökan har föreslagits till uppdraget som ställföreträdare. Tingsrätten förelägger alltid nämnden att yttra sig över den enskildes behov och hälsotillstånd och om dessa uppfyller föräldrabalkens krav för anordnande av god man eller förvaltare.

Förvaltningen har 451 pågående ärenden:

- I pågående ärenden är handläggningstiden för att utreda god man och förvaltare 50 dagar
- I avslutade ärenden är handläggningstiden för att utreda god man och förvaltare 46 dagar.

#### **Interimistiska ärenden**

Om behovet av ställföreträdare är akut kan rätten besluta om ett interimistiskt anordnande av god man eller förvaltare i avvaktan på utredning och beslut som gäller tillsvidare. Brådskande och interimistiska ansökningar/anmälningar om god man eller förvaltare ska handläggas snarast möjligt.

#### **Rekrytering av ställföreträdare för vuxna**

Ett ärende ligger för rekrytering när anmälan eller ansökan om ställföreträdare är färdigutredd och ett behov av ställföreträdare är konstaterat. De äldsta ärendena prioriteras i rekryteringsarbetet. Först får den sökande genomföra ett kunskapstest på webben. Om den sökande klarar testet sker en lämplighetsprövning av den sökande genom att en kreditupplysning görs liksom en kontroll i belastningsregistret. Därefter kontrolleras att de själva inte har förvaltare. Slutligen måste den sökande genomgå en introduktion och slutgiltig bedömning. Nämnden har inte



ekonomiska resurser att annonsera efter ställföreträdare som tidigare. Rekryteringen ska istället inriktas på samarbete med andra förvaltningar i staden, föreningslivet och frivilligorganisationer.

Förvaltningen har 357 ärenden att rekrytera i

- Handläggningstiden för pågående ärenden är 49 dagar
- Handläggningstiden för avslutade ärenden är 20 dagar

### **Begäran om entledigande och byten**

Bytes- och klagomålsärenden fördelas enligt följande: En del av ärendena är begäran om entledigande från ställföreträdare som inte vill fortsätta som god man eller förvaltare eller inte kan på grund av sjukdom. En del ärenden är ansökan om byte från huvudmannen själv eller dennes anhöriga och en del ärendena är klagomål från personer som inte är parter i ärendet, exempelvis socialtjänst, myndigheter och oroliga medmänniskor.

Beslut om byte av förvaltare och gode män i otvistiga ärenden har en kort handläggningsprocess, i dessa ärenden kan beslut fattas på tjänstemannanivå. Beslut i så kallade tvistiga ärenden, där någon part motsätter sig bytet, har en längre process på grund av att de måste beslutas av nämnden. Förvaltningen kan också besluta att skriva av anmälningar om byte från en obehörig sökande om det efter utredning bedöms att det inte finns skäl att entlediga ställföreträdaren.

Förvaltningen har 157 klagomål och bytesärenden

- Handläggningstiden för pågående ärenden är 53 dagar
- Handläggningstiden för avslutade ärenden är 32 dagar

### **Föräldraförvaltning**

Inom en månad efter det att ett barns tillgångar överstiger åtta basbelopp (458 400 kr år 2024) eller att barnet har tillgångar som ska stå under överförmyndarkontroll ska förmyndaren/förmyndarna ge in en förteckning över egendomen. Detsamma gäller om barnet äger fast egendom som ett hus eller har nyttjanderätt till fast egendom.

Vissa utbetalningar ska enligt lag sättas in på spärrat konto. Följande utbetalningar ska alltid sättas in på ett spärrat konto hos en bank eller ett kreditmarknadsbolag med uppgift om att pengarna inte får tas ut utan tillstånd från överförmyndaren. Det gäller om beloppet uppgår till minst ett prisbasbelopp (57 300 kr för 2024) eller om det finns ett villkor om överförmyndarkontroll:

- utbetalning på grund av arv eller testamente
- försäkringsersättning till barnet
- utbetalning från ett individuellt pensionssparkonto (IPS)
- brottsskadeersättning
- skadestånd enligt skollagen
- skadeståndsansättning från staten.

Den som gör utbetalningen måste meddela både föräldrarna och överförmyndaren. Att ett



konto är spärrat innebär att föräldrarna inte kan ta ut pengar utan samtycke från överförmyndaren.

Förvaltningens tillsyn syftar till att säkerställa att barnets tillgångar används till barnets bästa i enlighet med lagens krav.

Förvaltningen har tillsyn i 5594 ärenden enligt FB 9 kap. 1 §

### **Ensamkommande barn**

I första skedet är barn som kommer till Sverige utan föräldrar ett ensamkommande barn som söker asyl, även kallat EKB, (ensamkommande barn). I andra skedet har barnet permanent eller tillfälligt uppehållstillstånd, PUT (permanent uppehållstillstånd) eller TUT (tillfälligt uppehållstillstånd). I tredje skedet om barnet fått ett tillstånd i Sverige ska en SFV, (särskild förordnad vårdnadshavare) utses av tingsrätten. Uppdraget att ansöka om detta till tingsrätten åligger socialförvaltningen i den kommun där barnet är folkbokfört. Överförmyndarförvaltningen har i uppdrag att stötta vid rekrytering samt att betala ut arvode till särskild förordnad vårdnadshavare.

Förvaltningen har tillsyn i 168 ärenden enligt 2 § 1 st. lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn.

### **Gamla ärenden**

Införandet av ett ärendehanteringssystem ger förvaltningen bättre förutsättningar att följa upp gamla ärenden. Det handlar om registervård och om att avsluta ärenden. Det handlar också om att bevaka och ständigt driva ärenden framåt. Inget ärende får ligga utan åtgärd för länge. De äldsta ärenden måste följas upp kontinuerligt. För första gången har förvaltningen digitalt stöd för att börja mäta handläggningstider.

### **Samarbete med domstolarna**

Förvaltningen har samarbete med tre domstolar i länet och har utsett en kontaktperson per domstol för samordning. Förvaltningen kommer under året att se över de ärenden där förelägganden kommer från domstolarna. Syftet är att försäkra sig om att förvaltningen endast arbetar med sådana ärenden som det är förvaltningens uppdrag att hantera. Förvaltningen kommer att arbeta med en tydlig gränssättning gentemot domstolarna. Förvaltningen har noterat att det finns ett stort antal ärenden som lämnas över till förvaltningen från domstolarna trots att det ingår i domstolarnas ansvarsområde att handlägga ärendena. Det är en stor utmaning för förvaltningen att hantera denna volym av ärenden och det är därför viktigt att få till ett fungerande samarbete med domstolarna.

### **Samarbete med Sveriges Kommuner och regioner samt andra överförmyndarförvaltningar för att öka rättssäkerheten**

Förvaltningen ska fortsätta att utveckla samverkan med olika aktörer, exempelvis Sveriges Kommuner och Regioner samt övriga överförmyndarnämnder för att säkerställa informationsöverföring, jämförelser av kvalitet, en likformig bedömning vid arvodering och ärendehantering samt stöd vid budget- och prognosarbete.

Förvaltningen medverkar på länsträffar med Stockholms läns överförmyndarförvaltningar.





Förvaltningscheferna i överförmyndarförvaltningarna i landets större städer har ett nätverk. En gång per år träffas representanter för i stort sett samtliga överförmyndarförvaltningar i landet på föreningen Sveriges överförmyndares studiedagar.

### **Samarbete med stadsdelsnämnder, socialnämnden och äldrenämnden för att öka rätts-säkerheten**

Nämnden ska utveckla samarbetet med nämnder i staden som är berörda av överförmyndarens verksamhet. Det handlar om att sprida kunskap om verksamheten, inhämta synpunkter på verksamheten, se över processer där olika förvaltningar kan samverka för huvudmannens bästa. En myndighetstelefon ska inrättas för att bli mer tillgängliga för andra myndigheter. Ett informationsbrev som riktar sig till anställda i staden som berörs av nämndens verksamhet ska ges ut regelbundet, nämnden söker samverka kring rekrytering av ställföreträdare och utbildning av både ställföreträdare och anställda.

### **Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning**

En stor del av nämndens verksamhet syftar till att stärka funktionshindrades rättigheter. Det krävs ett läkarintyg för att få en god man eller en förvaltare. Gode Män och förvaltare ska stå på huvudmannens sida och förvalta egendom, bevaka rätt och sörja för person.

Förvaltningen utgår från stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024-2029 vid planeringen av verksamheten. Målet är att alla ska ha tillgång till och kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap. Hela överförmyndarverksamheten syftar till att huvudmännen med stöd av sina ställföreträdare ska få den hjälp och det stöd som krävs för att man så långt som möjligt kunna delta i samhällsgemenskapen. Flertalet av nämndens indikatorer och aktiviteter syftar till att nå detta mål.

Nämnden samarbetar aktivt med nämndens råd för funktionshinderfrågor för att implementera och följa upp målområden i program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Arbetet sker tillsammans med äldrenämnden och socialnämnden. Rådet har tillsammans med nämnderna tagit fram fyra fokusområden för 2024. Dessa är:

1. digitalisering
2. social isolering och ofrivillig ensamhet
3. gode män och förvaltare
4. boenden för äldre med funktionsnedsättningar.

Funktionshinderrådet kommer även involveras i andra strategiska processer för att stötta nämnden att uppfylla de mänskliga rättigheterna för personer med funktionsnedsättning.

Nämnden ska genomföra en serviceundersökning riktad till huvudmän. Det är ett sätt att ta tillvara på huvudmännens synpunkter. Undersökningen ligger till grund för utveckling av nämndens verksamhet.

Nämnden har ett bra samarbete med flera organisationer för funktionshindrade som bl.a. ska medverka och utbilda gode män och förvaltare samt förvaltningens anställda.

### **Förväntat resultat**

Handläggarna ökar sin kompetens inom myndighetsutövning vilket leder till en rättssäkrare

handläggning.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Alla medarbetare ska genomgå utbildning i att skriva beslutsmotiveringar.	100 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
En rutingsgrupp ska skapas med uppdrag att gå igenom och uppdatera rutiner samt hur dessa sparas och är tillgängliga för förvaltningen	2024-01-01	2024-12-31
Medarbetare ska få utbildning i offentlighet och sekretess	2024-01-01	2024-12-31

Nämndmål: Nämnden ska vara tillgänglig och ge bra service

### Beskrivning

Förvaltningen ska bli mer tillgänglig via mejl samt ge ställföreträdare, anhöriga och andra intressenter en förbättrad service i form av exempelvis kortare handläggningstider, snabbare svar och ett gott bemötande.

### Förväntat resultat

Ställföreträdarna är nöjda med överförmyndarförvaltningens service.

### Information på hemsidan

Informationen kommer att utvecklas under 2024. Informationen på hemsidan ska utvecklas för att bli mer komplett, pedagogisk och tillgänglig.

Nämnden ska verka för att webbplatsen görs mer användarvänlig. Det handlar t.ex. om att lägga in frågor och svar som baseras på de frågor som Kontaktcenter tar emot och om att lägga in en ordlista med ord som används i nämndens brev och som kan vara svårförståeliga för ställföreträdare och huvudmän.

### Kontaktcenter

Kontaktcenter är överförmyndarförvaltningens främsta kontaktyta mot bland annat allmänhet och ställföreträdare samt gentemot andra myndigheter. Syftet är att den som ringer ska få svar direkt och få rätt information från början. Kontaktcenter löser cirka 80 procent av inkommande ärenden. Frågor som inte kan lösas av Kontaktcenter kan antingen kopplas fram till förvaltningen eller skickas till förvaltningen som ett e-postmeddelande. Serviceförvaltningen höjer kostnaderna för kontaktcenter kraftigt 2024. En höjning med 73% är aviserad. Det finns tyvärr ingen möjlighet att behålla 2023 års servicenivå genom att betala de höjda avgifterna. Förvaltningen möter istället höjningen delvis genom att införa en myndighetstelefon där myndigheter ringer direkt till förvaltningen istället för till kontaktcenter delvis genom att sänka



servicegraden. Den genomsnittliga väntetiden som är 15 min för att komma fram till kontaktcenter förväntas därför öka. Förvaltningen kommer också uppmana ställföreträdare att mejla in frågor i högre utsträckning.

Kontaktcenter för statistik som följs upp noga av förvaltningen. Detta görs för att kunna förbättra informationen på hemsida, blanketter och i förvaltningens mallar och brev. Förvaltningen utbildar personalen på kontaktcenter för att de ska svara rätt och kunna svara på en större andel av frågorna.

Till Kontaktcenter ringer huvudmän, ställföreträdare, anhöriga, närstående, anställda i olika kommuner och landsting, polisen, försäkringsbolag, banker, andra överförmyndarförvaltningar, tingsrätter, juristbyråer, fastighetsägare, bostadsrätts- och hyresgästföreningar, mäklare, grannar och bekanta etc.

Kontaktcenter hanterar årligen runt ca 30 000 frågor och ärenden för Överförmyndarförvaltningen.

### **Brukarundersökning**

Nämnden ska genomföra två brukarundersökningar 2024. En som riktar sig till huvudmän och en som riktar sig till ställföreträdare. Syftet är att undersöka hur nämndens verksamhet uppfattas. Det handlar bl.a. om tillgänglighet, bemötande och kunskap. Resultatet från undersökningarna ska ligga till grund för den fortsatta utvecklingen av verksamheten. Nämnden strävar efter att ha ett huvudmannaperspektiv i det dagliga arbetet men även ett ställföreträdarperspektiv.

I den enkät som skickades ut till ställföreträdarna under 2023 fick ställföreträdarna svara på i hur stor utsträckning de höll med om följande påstående: Totalt sett är jag nöjd med servicen jag får av överförmyndarförvaltningen. 66,5% av de svarande instämde helt och hållet eller till stor del på detta påstående.

### **Utlämnande av allmänna handlingar**

En omfattande verksamhet inom nämnden är utlämnande av allmänna handlingar. Detta ska ske skyndsamt. Absolut senast 48 timmar efter att begäran lämnas in. Det är en viktig service gentemot bl.a. anhöriga och allmänhet.

### **Personlig kontakt**

Förvaltningen strävar efter att öka den personliga kontakten med ställföreträdarna och andra aktörer genom att ringa mer för att fråga, förklara och informera.

Indikator	Arsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Totalt sätt är ställföreträdarna nöjda med överförmyndarförvaltningens service. Ställföreträdare som instämmer till stor del eller instämmer helt och hållet i den årliga enkäten ska öka	70 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
En myndighetstelefon ska införas för att öka tillgängligheten för myndigheter och socialtjänst.	2024-01-01	2024-12-31

Nämndmål: Stockholm ska ha kompetenta ställföreträdare

### Beskrivning

Förvaltningen fortsätter att utbilda ställföreträdare, befintliga såväl som presumtiva.

### Förväntat resultat

Ställföreträdare har fått erforderlig kompetens för att sköta sitt uppdrag både gällande utövande och redovisning till förvaltningen.

### Kommentar

Förvaltningen ska fortsätta arbetet med att se över hur utbildningen av gode män kan förbättras med fokus på effektiva utbildningsinsatser. Ställföreträdarna kommer under 2024 att erbjudas både fysiska och digitala utbildningar för att öka sin kompetens, bredda sina kunskapsområden och bli säkrare i uppdraget gentemot huvudmannen.

Nämnden ger ett bidrag till Stockholms läns god mans- och förvaltarförening 2024, bland annat för att de ska ordna ett stort antal kurser för sina medlemmar.

Förvaltningen ska samarbeta med relevanta aktörer så att även ideella krafter tas tillvara samt fortsätta den dialog som inletts med funktionshinderrådet. Förvaltningen har mycket positiva erfarenheter av funktionshinderrådet som är väldigt engagerade i, och berörda av, förvaltningens verksamhet.

Förvaltningen ska samverka med civilsamhället i arbetet med rekrytering av ställföreträdare. Det kan till exempel handla om politiska partier, religiösa samfund, pensionärsorganisationer, funktionshindervisorganisationer, föreningar med flera.

Förvaltningen har behov av att minska kostnaderna 2024 och kommer därför inte att genomföra några rekryteringskampanjer i media via annonser.

Ett antal utbildningar planeras under 2024 i hur redovisningar ska fyllas i, i skuldsanering och hur man hjälper huvudmän med knappa ekonomiska resurser, utbildning för anhöriga ställföreträdare, utbildning för förvaltare m.m. Möjligheten att ordna utbildningar för ställföreträdare har förbättrats pga. flytt till centralt belägna lokaler med god tillgång till möteslokaler i olika storlekar.

Under 2023 startades ett försök med mentorer för ställföreträdare. Det handlar om att befintliga erfarna ställföreträdare är mentorer för nya ställföreträdare. Detta ska utvärderas under 2024.

Nämnden arbetar för att ställföreträdare har erforderlig kompetens för sitt uppdrag, i utövan-

det och i sin redovisning till förvaltningen.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Alla nya ställföreträdare ska genomgå samma utbildning och tester innan de får uppdrag.	100 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Nämnden ska ta fram fler metoder för rekrytering av ställföreträdare.	2024-01-01	2024-12-31
Nämnden ska ta fram information på webben till förmyndare, särskilt förordnad vårdnadshavare och särskilt förordnade förmyndare	2024-01-01	2024-12-31

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet**

Nämnden ansvarar för att personer som av olika skäl behöver stöd i sin livsföring får det i form av till exempel en god man eller en förvaltare. Nämnden rekryterar, utbildar, arvoderar och utövar tillsyn över ställföreträdare. Möjligheten att få en ställföreträdare är viktig för att äldre ska få en trygg ålderdom och en äldreomsorg av god kvalitet. Därmed bidrar överförmyndarnämnden till att äldres tillvaro präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande. "Handlingsplan för en äldrevänlig stad och Stockholm- äldrevänlig stad" tjänar som underlag för att identifiera mål och aktiviteter. Flertalet av nämndens mål och indikatorer rör äldre.

Äldre är en av de främsta målgrupperna för nämndens verksamhet och flera mål, indikatorer och aktiviteter syftar till att tillgodose äldres behov av ställföreträdare. Det är dock i första hand behovet av ställföreträdare som avgör, inte ålder.

Det är viktigt att ställföreträdare som möter äldre har kunskap om de behov som särskilt berör äldre. Det gäller till exempel behov som beror på demens och ålderdomssvagheter.

Nämnden ska i samarbete med äldrenämnden och stadsdelsnämnderna förbättra rutiner för effektiv och säker hantering och redovisning av enskildas pengar och inköp inom äldreomsorgen.

**Nämndmål:** Nämnden ska utbilda socialtjänsterna inom staden gällande olika typer av ställföreträdarskap.

#### **Förväntat resultat**

Aktuella medarbetare inom socialtjänsten för området, ska ha erbjudits utbildning för att öka sin kompetens som de behöver gällande ställföreträdarskap.

#### **Kommentar**

Det är viktigt att socialtjänsten har god inblick i vad det innebär att ha en ställföreträdare. So-





ocialtjänsten har goda möjligheter att uppmärksamma behov av god man eller förvaltare och därmed anmäla detta till överförmyndarförvaltningen så att en god man kan utses.

Det är även av vikt för medarbetare inom socialtjänsten att ha god kunskap om ansvarsfördelning mellan en ställföreträdare, socialtjänsthandläggare samt kontaktpersoner på boende. Detta för att huvudmannens bästa alltid ska komma i fokus och alla parter ska kunna samarbeta på bästa sätt.

Förvaltningen ska utbilda bl.a. enhetschefer, dödsboutredare, biståndsbedömare, socialsekreterare och handläggare inom stadsdelsförvaltningarna, äldreförvaltningen och socialförvaltningen. Syftet är att minska felaktiga förväntningar på ställföreträdare, få en smidigare process vid anmälningar om behov av ställföreträdare och genom samverkan öka effektiviteten. Möjligheten att ordna utbildningar underlättas 2024 tack vare mer flytt till mer centralt belägna lokaler och med tillgång fler och större mötesrum.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Nämnden deltar vid två tillfällen för att utbilda nya biståndshandläggare.	2 st.		År
Nämnden ska erbjuda ytterligare två tillfällen för utbildning för stadsdelsförvaltningarna	2 st.		År

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring**

Överförmyndarnämnden bidrar till stadens mål om att vara en hållbar stad med god livsmiljö genom att handla och agera på ett miljömässigt hållbart sätt. Det innebär bland annat att resa hållbart, köpa miljömärkta varor och tjänster och källsortera så många fraktioner som det för närvarande finns förutsättningar för. Det är nämndens bidrag till att staden når målen i Stockholms stads miljöprogram.

Nämndmål: Nämnden källsorterar allt avfall

#### **Förväntat resultat**

Medarbetare på förvaltningen sorterar sitt avfall

#### **Kommentar**

Förvaltningen ska under 2024 sträva efter att allt avfall ska sorteras. Alla medarbetare ska få utbildning i att sortera avfall.

Förvaltningen eftersträvar även att en så hög andel som möjligt av de inköp som görs under året, av varor likväl som av tjänster, i större likväl som mindre kvantiteter, ska utgöras av kravmärkta eller på andra sätt miljöcertifierade produkter och tjänster.



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Allt avfall källsorteras	100 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Nämnden ska utbilda all personal i att källsortera avfall.	2024-01-01	2024-12-31

### **KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla**

Att vara god man eller förvaltare är i grunden ett ideellt uppdrag med en symbolisk ersättning som inte på något sätt motsvarar en lön. Många ställföreträdare gör dessutom mycket mer än vad som egentligen ingår i uppdraget. Om ställföreträdersystemet skulle sluta att fungera skulle en stor mängd arbetsuppgifter behöva flyttas till andra samhällsorgan, som till exempel socialtjänsten, med stora kostnadsökningar som följd. Överförmyndarverksamheten kan med det perspektivet betraktas som synnerligen kostnadseffektiv.

Inflationen är i slutet av 2023 6,5%. Nämnden har ingen möjlighet att kompensera sig för inflationen genom att höja taxor och avgifter. Löne- och kostnadsökningar måste mötas av kostnadsminskningar eller höjt budgetanslag.

Nämndens kostnader för arvoden till ställföreträdare påverkas av antalet huvudmän. Antalet invånare i Stockholm beräknas öka under kommande år. Då andelen i befolkningen som har behov av ställföreträdare utgör mellan 1 och 2 procent förväntas behovet av ställföreträdare öka i samma takt som befolkningsökningen. När andelen äldre ökar bidrar även det till att antalet huvudmän ökar.

Nämndens kostnader för arvoden till ställföreträdare påverkas av hur stor andel av huvudmännen som kan betala ställföreträdarnas arvoden själva. Om antalet huvudmän med mycket begränsade ekonomiska resurser ökar leder det till att stadens kostnader för arvoden ökar. Sverige befinner sig i en lågkonjunktur 2024. Det kommer att öka stadens kostnader för arvoden.

Ställföreträdarnas arvoden är i enlighet med ett cirkulär från Sveriges kommuner och regioner knutna till prisbasbeloppet som höjts från 52500 kr för 2023 till 57300 för 2024. Höjningar av prisbasbeloppet innebär högre arvoden.

Sammantaget innebär ovanstående förändringarna som rör arvoden att stadens kostnader för arvoden kommer att öka 2024. Nämnden kommer därför med stor sannolikhet begära mer i ersättning för ökade arvodeskostnader i tertiärrapport två jämfört med tidigare år. Hur mycket är dock svårt att förutse då osäkerhetsfaktorerna är många.

Regeringen har våren 2021 presenterat resultatet från en utredning med namnet "Ställföreträdare att lita på - en översyn av reglerna om gode män". Om utredningens förslag genomförs

påverkas överförmyndarnämndens verksamhet i grunden och därmed även stadens kostnader. Det beror bl.a. på att utredningen föreslår att ansvar flyttas från tingsrätterna till kommunernas överförmyndare och att överförmyndarna föreslås få ett utökat ansvar för att utbilda ställföreträdare. Enligt Sveriges kommuner och regioner skulle ärendemängden i så fall öka med 20-30 % för kommunernas överförmyndare.

Det har inte varit möjligt att avsätta medel i 2024 års budget för utveckling av e-tjänster. För att kunna fortsätta med digitaliseringsarbetet krävs därför externa medel 2024. Det handlar om att ställföreträdare ska kunna lämna in underlag till nämnden digitalt istället för via blanketter. E-tjänster ger möjligheter till betydande effektiviseringar på sikt.

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd**

Nämndens budget är 79,9 mnkr. Budgeten för 2024 ökar med 0,3 mnkr jämfört med 2023. Av nämndens budget är 64,9 mnkr reserverade för nämnd och förvaltning och 15 mnkr till arvoden. 0,1 mnkr har tilldelats i investeringsbudget.

För arvodeskostnader som överstiger 15 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. I fullmäktiges budget finns medel reserverade i central medelsreserv, CM3, för arvoden. Nämnden ska i samband med tertialrapport 2 rapportera helårsprognos för arvodeskostnaderna, som ska ligga till grund för bedömningen om budgetjustering.

I budget för 2024 ingår minskade kostnader för ärendehanteringssystem med 5,9 mnkr. Det ingår även ersättning för en generell uppräknings med 0,8 mnkr, avveckling av befintliga lokaler med 1,6 mnkr, ersättning för ökade kostnader för nya lokaler och lokalhyra med 3 mnkr samt medel för kortare handläggningstider med 0,8 mnkr.

Trots att nämnden får ersättning för en rad ökade kostnader kan nämnden konstatera att pris och löneökningar beräknas öka ännu mer. Kostnadsökningar inom områden nämnden inte kan påverka måste mötas av minskade kostnader inom områden som är påverkbara. Nämnden har inga avgifter eller taxor som kan höjas för att öka intäkterna. I stort sett alla fasta kostnader ökar pga. inflationen. Nämnden måste därför spara på rörliga kostnader. Det handlar bl.a. om att minska köp av externa tjänster, minskning av kostnader för visstidsanställd personal, sänka servicenivån i kontaktcenter vilket ger längre svarstider, söka extern finansiering för att kunna utveckla e-tjänster eller avsluta projektet samt en generell ekonomisk återhållsamhet inom samtliga områden.

Begränsade ekonomiska resurser ökar behovet av tydliga prioriteringar, effektiviseringar, att alla anställda engageras i ett arbete med ständiga förbättringar, bättre information och utbildning till ställföreträdare för att det ska bli rätt från början, fördjupat samarbete med stadsdelsförvaltningar, socialförvaltningen och äldre förvaltningen för att effektivisera gemensamma processer osv. Det är nu viktigt att vara innovativ i det fortsatta utvecklingsarbetet. En omorganisation genomförs första januari 2024 för att skapa förutsättningar för effektiviseringar.

Det finns svårigheter i att förutspå arvodeskostnader som beror på osäkerhetsfaktorer som till exempel att förutse hur många huvudmän nämnden har nästa år, hur många ställföreträdare begär arvode, hur stor andel av huvudmännen kan betala arvodet själva och hur stor andel ska






staden betala.

Överförmyndarförvaltningen flyttar 1 januari 2024 till tekniska nämndhuset på Fleminggatan 4. Förvaltningen sitter idag i externa lokaler för sig själv i Vällingby centrum. Flytten går till Stockholms stads lokaler där förvaltningen sitter tillsammans med ett antal av stadens förvaltningar och bolag. Det möjliggör ökad samverkan, samutnyttjande av stadens verksamheter. Nämnden får här tillgång till lokaler som gör att nämndens möten och utbildningar för personal, ställföreträdare och personal från andra förvaltningar kan hållas i egna lokaler. Nämndens lokalkostnader ökar dock betydligt.

Nämndens digitalisering i form av utvecklandet av e-tjänster lägger grunden för ett fortsatt arbete med effektiviseringar och kvalitetsförbättringar. Pågående arbete med att ta fram e-tjänster kommer dock att avbrytas 2024 om inte extern finansiering går att finna.

Nämnden ska verka föra att nämnden ska få ersättning för de nationella ansvaret över internationella ärenden. Nämnden ska även, tillsammans med kommunstyrelsen, verka för att nämndens nationella ansvar överförs till lämplig statlig myndighet när så är möjligt.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	100 %	100 %	Tertial
 Nämndens budgetföljsamhet före resultatöverföringar	100 %	100 %	Tertial
 Nämndens prognossäkerhet T2	+/-1 %	+/- 1 %	År

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb**




Nämnden bidrar till stadens mål utifrån stadens Näringslivspolicy för Stockholms stad främst genom att öka tillgången till arbetskraft. Tack vara rätt stöd från en god man eller förvaltare kan många fortsätta att arbeta.

Det är viktigt att nämnden tar sin del av ansvaret för att hjälpa fler människor att bli självförsörjande. Nämnden välkomnar därför feriearbetande ungdomar och tillhandahåller platser för Stockholmsjobb och bidrar på så sätt till kommunfullmäktiges mål om att fler ska bli självförsörjande och komma i arbete.

Nämnden bidrar även till målet genom att tillhandahålla god man och förvaltare till många med olika arbetshinder och på så sätt underlätta deras möjlighet att både söka och behålla ett arbete. Gode män till ensamkommande barn kan korta vägen till självförsörjande arbete och svenskkunskaper.

Nämndens verksamhet riktar sig inte primärt till näringslivet. Vem som helst kan dock hamna i en situation där en god man eller förvaltare behövs. Det gäller även ägare av företag. Det är då nämndens uppgift att utse gode män och förvaltare som kan hantera de utmaningar som det innebär.



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Antal tillhandahållna platser för feriejobb	3 st.	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Antal tillhandahållna platser för Stockholmsjobb	3 st.	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Antal tillhandahållna praktikplatser för högskolestuderande samt platser för verksamhetsförlagd utbildning	0 st.	Tas fram av nämnd	Tertial

Nämndmål: Genom praktik och feriejobb hos överförmyndarnämnden får ungdomar och arbetssökande arbetslivserfarenhet

### Beskrivning

Överförmyndarnämnden tar emot ett begränsat antal sommarjobbande ungdomar samt aspiranter från Jobbtorg.

### Förväntat resultat

Sommarjobbande ungdomar får en inblick i hur det kan vara att arbeta i en kommunal verksamhet. Aspiranter från Jobbtorg stärks i sina möjligheter att få ett mer stadigvarande arbete eller satsning på vidareutveckling genom studier

### Kommentar

Förvaltningen tar emot 3 aspiranter från Jobbtorg, som ett led i stadens strävan att ge dem som står utanför arbetsmarknaden en väg in och en möjlighet till utveckling. Under sommaren erbjuder förvaltningen gymnasieungdomar feriejobb.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Antal tillhandahållna platser för feriejobb	3 st.		År
Antal tillhandahållna platser för Stockholmsjobb	3 st.		År

### KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

Nämnden ska fortsätta arbetet med att systematiskt förbättra arbetssituationen och arbetsmiljön för anställda, med målet att nämnden ska vara en dynamisk, professionell och uppskattad arbetsplats. En tillitsbaserad styrning ska tillämpas utan omotiverad vilja att detaljstyra. Nämnden har delegerat i stort sett allt som är tillåtet att delegera till förvaltningen och förvaltningschefen har delegerat så mycket som möjligt till enhetschefer och handläggare.



Förvaltningen flyttar 1 januari 2024 till nyrenoverade lokaler i Tekniska nämndhuset på Kungsholmen. Lokalerna är 200 m<sup>2</sup> större än nuvarande lokaler och erbjuder bättre reglering av kyla och värme samt modern ventilation som ger goda luftflöden. Förhoppningen är att flytten även ska ge en bättre ljudmiljö och ljussättning. Målet med flytten är att personalen ska få en avsevärt bättre fysisk arbetsmiljö än i nuvarande lokaler.

1 december 2024 hade nämnden 64 tillsvidareanställda på heltid varav två är föräldraledig, två är tjänstlediga och en är sjukskriven. Det innebär att 59 anställda är på plats. Därutöver har förvaltningen 4 visstidsanställda. Nämndens visstidsanställda slutar och sommaranställda kommer inte att tas in 2024 som en åtgärd för att nå en budget i balans.

Insatserna som syftar till att förbättra arbetsmiljön 2024 handlar bland annat om:

- Tydliga prioriteringar från chefer.
- Ett närvarande och stödjande ledarskap.
- En satsning på ett tillitsfullt ledarskap.
- Satsning på kompetensutveckling inom nya enheter.
- Utveckling av rutiner, mallar och handläggarstöd.
- Fortsatt arbete med förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan så att förvaltningen är en inkluderande arbetsplats där varje medarbetare känner sig respekterad, delaktig och uppskattad.
- Företagshälsovården nyttjas för stöd att förhindra sjukdom och för stöd till sjuka.
- Årlig uppföljning av de rutiner som beskriver alla aktiviteter av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete.

Nämnden samarbetar med företagshälsovården och vid sjukskrivning erbjuds kontakt med företagshälsovården för samtal och eventuell behandling. En ergonomisk skyddsronde genomförs för att minimera arbetsskador.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö har som mål att minska den arbetsrelaterade ohälsan och ställer tydliga krav på arbetsgivaren när det gäller arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling.

Överförmyndarförvaltningen strävar efter att medarbetarna ska känna sig friska och motiverade. Det handlar om att utveckla friskfaktorer. En viktig del i detta arbete är satsningen på friskvård. Personalen uppmuntras att använda sin friskvårdstimme och sitt friskvårdsbidrag. Förvaltningen har en Friskvårdsgrupp som erbjuder olika friskvårdsaktiviteter. Därutöver finns en trivselgrupp som ansvarar för olika trivselaktiviteter.

I februari genomförs stadens medarbetarenkät. I augusti ska nämnden genomföra en arbetsmiljöenkät och utvärdera införandet av ett ärendehanteringssystem, flytt till nya lokaler och en omorganisation. Svaren ligger till grund för fortsatt arbete med insatser för att förbättra arbetsmiljön. Arbetet med att förbättra arbetsmiljön ska genomföras i nära samarbete med fackliga organisationer, förvaltningsgrupp och arbetsmiljögrupp. Arbetet ska förankras på arbetsplatsträffar.

En viktig uppgift är att förhindra att personal drabbas av hot och våld. Allmänheten har inte tillgång till nämndens lokaler, som hålls låsta. Vid behov ska det vara två personer med vid



varje besök. Ett särskilt besöksrum lånas vid behov av Kungsholmens stadsdelsförvaltning som syftar till att öka säkerheten vid besök som gäller exempelvis insyn i akt. Myndighetsbrevlåda och myndighetens officiella e-postadress och telefoner ska i möjligaste mån användas. Hot ska alltid polisanmälas. Chefer och företagshälsovård har i uppgift att ge stöd om någon drabbas av hot eller våld.

I *bilaga 4* redovisas nämndens kompetensförsörjningsplan för 2024-2026. Den handlar dels om att kunna rekrytera kvalificerad personal och dels om att kompetensutveckla befintlig personal.

Nämnden har en jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och rutiner för att motverka kränkande särbehandling, den gäller 2023-2025. Ingen kränkande särbehandling, oavsett orsak, accepteras inom nämndens verksamhet. Vid rekrytering strävar nämnden efter en jämnare könsfördelning utan att frångå krav på kompetens. Idag är 64 procent av personalen kvinnor och 36 procent män.

2024 kommer att präglas av begränsade ekonomiska resurser. Det är då extra viktigt att arbeta aktivt med prioriteringar, att engagera personalen i ett innovativt effektiviserings och utvecklingsarbete samt att arbeta aktivt med arbetsmiljöfrågor.

### **Strukturerat arbete med arbetsmiljö - SAM**

Förvaltningens HR ansvariga och verksamhetskontroller har gått stadens utbildning gällande den nya modul inom stadens interna styr och uppföljningssystem där arbetsmiljöarbetet ska följas upp och dokumenteras från och med 2024.




I november månad har en tidsplan tagits fram för arbetet för nästkommande år. Ett informationstillfälle har genomförts med ledningsgruppen. En tidsplan fastställdes i ledningsgruppen och alla chefer ska genomföra en digital utbildning i januari 2024.

Förvaltningens mål är att det systematiska arbetsmiljöarbetet, genom det nya arbetssättet, kommer bli mer strukturerat och att uppföljningsarbetet samt skyddsronder kommer bli lättare att genomföra då allt sköts inom stadens ordinarie system för styrning och uppföljning. Uppföljning av arbetsmiljöarbetet kommer fortsättningsvis följas upp av respektive enhetschef enhetsvis på apt möten. Skyddsronder kommer genomföras gemensamt av chefer och förvaltningsgrupp( där fackliga och skyddsombud ingår) samt med förvaltningens arbetsmiljögrupp (representanter från alla enheter).

Samordningsvinsterna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete bli tydligare och därmed bidrar arbetet till verksamhetens utveckling och måluppfyllelsen i stort. Syftet att kvalitetssäkra stadens process för det lagstadgade systematiska arbetsmiljöarbetet genom strukturerat arbete är en positiv utveckling och förenkling för stadsdelar och förvaltningar.



Nov	Dec	Jan	Feb	Mars	April	Maj	Aug	Okt	Nov-Dec
Information på LG om vad detta innebär. Genomgång av SAM-modulen.		Digital utbildning för chefer 18 eller 25 januari.	Gå igenom filen årlig uppföljning och bestämmer ev åtgärder. (Chefer)	Fysisk skyddsron (FC, EC, arbetsmiljögrupp, förvaltningsgrupp)	Chefer följer upp åtgärder	Chefer följer upp åtgärder	Avstämning på LG av framtagna analys till T2an	Chefer följer upp åtgärder	Framtagande av rapport till VB (HR + ILS ansvar)
Skapa organisations-trad enligt ny organisation (ILS ansvar)		Genomgång och ev ansvarsfordelning av FC till EC	Fysisk skyddsron efter flytt (FC, EC, arbetsmiljögrupp, förvaltningsgrupp)		Hot och våld och första hjälpen och krisstod-ron (FC, EC, arbetsmiljögrupp, förvaltningsgrupp)	HR+ ILS admin tar fram analys till T2an	Organisatorisk och social arbetsmiljöron OSA  Uppföljning riskanalys  Enkät utvärdering omorganisation		Fysisk skyddsron (FC, EC, arbetsmiljögrupp, förvaltningsgrupp)

Indikator	Arsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	81	83	År
 Sjukfrånvaro	4 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

Nämndmål: En digitaliserad verksamhet ska ge bättre service, underlätta tillsynen och ge en flexibel arbetsplats.

### Beskrivning

Nämnden har infört digital hantering av nämndhandlingar och stadens gemensamma ärendehanteringssystem för allmänna handlingar e-dok. I maj infördes ärendehanteringssystemet LEX för nämndens individärenden. Ett arbete pågår för att utveckla e-tjänster för att ställföreträdare ska kunna lämna in handlingar digitalt.

### Förväntat resultat

Förvaltningens service till ställföreträdare, huvudmän och andra intressenter har förbättrats och tillsynsarbetet underlättats genom införandet av ett verksamhetssystem och e-tjänster för

ställföreträdare. Medarbetarnas möjligheter ökar att välja vart man arbetar vilket bidrar till att förbättra möjligheten att kombinera privat och arbetsliv och skapa en attraktiv arbetsplats.

### **Kommentar**

Införandet av ett ärendehanteringssystem genomfördes 2023. Under de närmaste åren ska förvaltningen gå från en helt pappersbaserad ärendehantering till en helt digital. Förhoppningen är stor att systemen ska ge stöd för styrning och uppföljning, öppna möjlighet för att automatisera viss handläggning, ge förvaltningen möjlighet att förbättra kvaliteten och underlätta tillsynen. Digitaliseringen ska även bidra till en bättre arbetssituation för förvaltningens anställda. Det blir t.ex. lättare att hitta information och färre lyft av tunga pappersakter.

Dock kvarstår en del justeringar av systemet samt uppföljning av restlista från införandet för att leverantören ska leva upp till de krav man har sagt sig kunna uppfylla. Detta innebär att förvaltningen kommer behöva uppdatera befintligt system allteftersom rättningar och utveckling är klara och levereras av leverantören. Dessa ändringar ska även testas vilket totalt sett kommer innebära fortsatt jobb för förvaltningen även om systemet redan används av hela förvaltningen.

En del behov av helt ny utveckling av systemet har även redan hunnit identifierats. Det gäller utveckling som gör att förvaltningen t.ex. ska kunna få hjälp med att ta fram ställföreträdare som är redovisningsskyldiga i alla typer av ställföreträdarskap. En del utveckling som förvaltningen idag ser som nödvändig för att fullfölja sitt uppdrag, innebär även en fortsatt kostnad för att beställa denna. Hur mycket det rör sig om är idag svårt att uppskatta innan en formell beställning är gjord som leverantören kan bedöma och räkna på.

Man genomförde en s.k. nollmätning under hösten 2021 innan systemet infördes för att mäta hur mycket tid som anställda då använde till att sortera papper och stoppa in i fysisk akt, kopia eller skicka ut brev, leta borttappade handlingar eller akter. Som en del i projektplanen för införandet av Lex ingick en utvärdering ett år efter införandet för att jämföra hur mycket tid som då läggs på samma typ av uppgifter. En ny mätning i likhet med tidigare "nollmätning" kommer genomföras under maj 2024 för att sedan kunna jämföras med tidigare resultat vid nollmätningen. Detta för att kunna se vilken effektivisering som införandet av det nya systemet fört med sig.

Nästa steg är att införa digital post under 2024 för att effektivisera utskicket från förvaltningen och minska pappersanvändandet. Detta kan även medföra viss utvecklingskostnad men kommer effektivisera arbetet mycket för handläggarna.

Nämnden siktar på att börja bygga e-tjänster som gör att information kan skickas in digitalt. E-tjänsterna kommer att användas av ställföreträdare. Det kommer att underlätta ställföreträdarnas arbete betydligt. Arbetet är påbörjat men kommer att pausas 2024 om inte extern finansiering kan hittas. I nämndens budget finns inga medel avsatta till e-tjänster pga. resursbrist.



Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Andel medarbetare som har möjlighet till att arbeta hemifrån är 100%	100 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Nämnden ska utreda möjligheten och om möjligt ansluta ärendehanteringssystemet till digitala meddelanden.	2024-01-01	2024-12-31




### KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden

Nämnden medverkar i upprättandet av stadens krigsorganisation och dess bemanning. Nämnden har säkerställt att det finns resurser och kompetens tillgängliga i den utsträckning som krävs för att möta den kraftigt ökande ambitionshöjningen i arbetet med att utveckla en sammanhållen beredskap för fredstida kriser och civilt försvar, både i den egna verksamheten och inom ramen för en stadsövergripande samverkan.

Nämnden har som mål att delta i samtliga upphandlingar Stockholms stad gör som berör nämndens verksamhet. Nämnden har även som mål att fullt ut nyttja de avtal som Staden har. Stor vikt läggs på avtalstrohet vid inköp. Då nämnden har en liten förvaltning med begränsade möjligheter till egna upphandlingar är stadens gemensamma avtal en stor tillgång.

Nämnden bedriver ett systematiskt informationssäkerhetsarbete. Detta är särskilt viktigt i samband med digitaliseringen av nämndens verksamhet. Det är nämndens ambition att följa de fem obligatoriska arbetsätten som ingår i stadens systematiska informationssäkerhetsarbete.

Prioriterade aktiviteter för 2024 som identifierats i den treåriga planeringen för informationssäkerhet, Ledningens genomgång är självvärdering och riskanalys av den informationssäkerhetsklassning som genomförts 2023. Uppgiften bedöms ta hela 2024 att slutföra. Se bilaga 5.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel elektroniska inköp	90 %	Tas fram av nämnd/styrelse	År
 Andel upphandlade avtal där kontinuerlig uppföljning genomförts	100 %	81 %	År
 Genomförda åtgärder inom risk- och sårbarhetsanalys	100 %	100 %	År

Nämndmål: Nämnden ska arbeta för att ha en levande krisplan som är väl känd hos både ledning och medarbetare och där årliga övningar bidrar till att stärka beredskapen i verksamheten.

### Beskrivning

En ny krisledningsplan togs fram under 2022 med hjälp av särskilt avsatta medel i budget. Ledningsgruppen deltog i utbildning samt övning och medarbetarna genomgick en introduktionsutbildning. Genomgång av säkerhetsrutiner görs med nya medarbetare samt gemensamma genomgångar görs årligen i samband med arbetsplatsträffar. Förvaltningen har även en utrymningsövning varje år.

### Förväntat resultat

Att nämnden är förberedd för krig och kriser samt att informationssäkerheten är hög.

### Kommentar

En ny krisledningsplan togs fram under 2022. En krigs ledningsorganisation togs fram under 2023 samt en kontinuitetsplan.

Genomgång av säkerhetsrutiner görs med nya medarbetare samt gemensamma genomgångar görs årligen i samband med APT. Förvaltningen har även en utrymningsövning varje år.

Indikator	Arsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Information till medarbetare om krisplan, krisledningsorganisation årligen under APT möte	100 %		År
Utrymningsövning medarbetare	1 st.		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Nämnden ska uppdatera kris och akutplanerna.	2024-01-01	2024-12-31
Som en del i introduktion av nya medarbetare ska en genomgång göras av krisplan, krisorganisation och utrymningsplan	2023-01-01	2023-12-31

### KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

Nämnden är en tillsynsmyndighet som har en nyckelroll i stadens arbete med att förebygga välfärdsbrott. De huvudmän som nämnden har att utse en ställföreträdare för är sammantaget ägare av en mycket betydande förmögenhet. Huvudmännen befinner sig samtidigt i en mycket utsatt position och har själva begränsade möjligheter att bevaka sina rättigheter. Företag och personer med oärliga avsikter dras därför till målgruppen. Huvudmännen riskerar därutöver att nyttjas som redskap av andra som har för avsikt att ägna sig åt fusk och oegentligheter i välfärden. Det kan till exempel handla om assistansersättning och ersättningar från försäkringskassan.

Viktigast av allt är att personer som behöver ställföreträdare får en. Det är tyvärr inte ovanligt att en huvudman utsätts för oegentligheter innan en ställföreträdare utsetts. När en ställföreträdare utsätta ska nämnden idka tillsyn över denne.

Nämndens insatser är viktiga när det gäller barns trygghet där nämnden idkar tillsyn över barnens tillgångar så att de kommer barnen till del och inte nyttjas felaktigt av föräldrar eller andra. För ensamkommandes barns trygghet kan en god man spela en helt avgörande roll. Det är viktigt att alla som behöver en ställföreträdare verkligen får det. Där spelar förslaget om inrättande av en förvaltarenhet och upphandling av "förmedling av och stöd till ställföreträdare" en viktig roll. Det stöd som en del huvudmän får av sina gode män och förvaltare kan vara det som gör att de undviker att komma in på en brottslig och våldsam levnadsbana.

Nämndens anställda måste vägledas av en stark integritet och nolltolerans mot otillåten påverkan. Som tillsynsmyndighet är det t.ex. särskilt viktigt att nämnden har tydliga riktlinjer mot mutor. Det är inte tillåtet att låta sig bjudas på lunch eller att ta emot något av ett större värde än en nyckelring. Det krävs löpande introduktion, utbildning och uppföljning för att säkerställa att riktlinjerna följs.

För att minska risken för oegentligheter gentemot huvudmännen är en viktig faktor att sänka handläggningstiderna för granskning av redovisningshandlingar. Att granska ställföreträdarnas årliga redovisningar, är en möjlighet för att hitta och förebygga oegentligheter. Därför är det viktigt att granska så fort som möjligt efter att de inkommit. Handläggningstiden påverkas dock av att nämnden ofta behöver begära in kompletteringar då redovisningen är ofullständig vid inlämnandet. Ett sätt att minska detta behov i framtiden är användandet av e-tjänster som inte tillåter inlämnandet av en ofullständig redovisning.

Med anledning av att en anställd på en överförmyndarförvaltning i Skåne har anmälts för förskingring har förvaltningen begärt en extra granskning av stadens revisorer av förvaltningens hantering av arvodet. Syftet är att säkerställa att inget liknade förekommer på överförmyndarförvaltningen i Stockholm. Det finns inga misstankar om sådana oegentligheter idag.

Nämndmål: Stärka huvudmännens ställning och deltagande

### **Beskrivning**

Avgörande för huvudmännens ställning och skydd är att var och en får en lämplig ställföreträdare och att överförmyndarförvaltningen genomför den kontroll som krävs av insända redovisningshandlingar och begärda tillstånd.

### **Förväntat resultat**

Huvudmännen har ställföreträdare som kan sitt uppdrag och som ger dem ett adekvat stöd utifrån behov.



### Kommentar

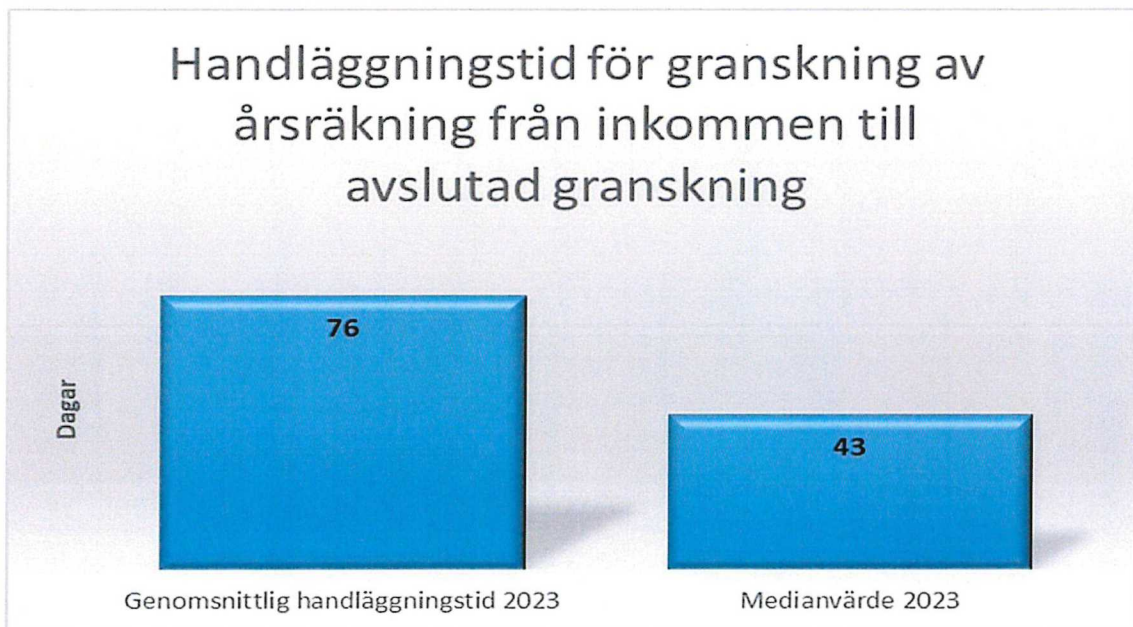
Nämnden bidrar till att göra Stockholm till en trygg stad för huvudmännen genom att ha tillsyn över stadens ställföreträdare.

### Förteckningar

Förvaltningen ansvarar för att ställföreträdaren inom två månader efter förordnandet lämnar in en förteckning över den egendom hen förvaltar. Har förteckningen inte kommit inom föreskriven tid har nämnden möjlighet att förelägga ställföreträdaren vid vite att komma in med handlingen. Under 2024 förväntas förvaltningen ha ca 900 förteckningar att granska.

### Årsredovisningar

Före den 1 mars varje år ska ställföreträdaren ge in en årsredovisning till överförmyndarförvaltningen. I årsredovisningen ska ställföreträdaren redogöra för förvaltningen under föregående år av egendom som stått under dennes förvaltning. Ställföreträdarna är även skyldiga att lämna de upplysningar om sin verksamhet som förvaltningen begär. Cirka 5500 årsredovisningar beräknas komma att lämnas in under 2024. Cirka 4000 beräknas begära arvode och omkring 1500 beräknas inte begära arvode.



### Redogörelser

Tillsammans med årsräkningen lämnar ställföreträdaren en redogörelse för utfört uppdrag. Redogörelsen är en viktig redovisningshandling som visar hur ställföreträdaren har utfört sitt uppdrag. Redogörelsen utgör även underlag för bedömning av storleken på ställföreträdarens arvode. Under 2024 beräknas cirka 350 redogörelser komma in för granskning.

De ställföreträdare som har befriats från skyldighet att lämna årsräkning ska lämna redogörelse för sitt uppdrag. Detta är en förstärkning av tillsynen.

Gode män för ensamkommande barn är ofta befriade från inlämnande av årsredovisning då det inte finns någon ekonomi att redovisa. Andra behöver inte lämna in årsredovisning därför att förvaltning av ekonomi inte ingår i uppdraget. I båda fallen lämnas istället en redogörelse för utfört uppdrag.

### **Slutredovisningar**

Slutredovisningar ska vara förvaltningen tillhanda inom en månad från den dag ställföreträdarskapet upphör och omfatta redovisning av förvaltningen från årets början till dess att uppdraget upphörde. Det är en utmaning att granska slutredovisningar i rimlig tid så att ärenden kan avslutas och beslut om arvode kan göras.

Under 2024 förväntas sammanlagt cirka 1000 sluträkningar för upphöranden och bytesärenden komma in.

### **Vitesförelägganden**

Ställföreträdare som inte lämnar in de redovisningshandlingar de är skyldiga att lämna enligt lag ska vitesföreläggas. Vitesföreläggande är en sanktion som finns att ta till mot ställföreträdare som inte lämnar in vissa typer av handlingar. Utöver denna sanktionsmöjlighet gentemot ställföreträdaren återstår endast entledigande. Förvaltningen ansöker efter det till tingsrätten om utdömmande av vite. Det finns inget självändamål för överförmyndarförvaltningen att få ett vitesbelopp utdömt. Istället eftersträvar förvaltningen att den begärda handlingen lämnas in för att trygga huvudmännens tillgångar och kunna utöva tillsyn.

Totalt under året beräknas förvaltningen behöva förelägga om vite i upp till 200 ärenden samt sedan ansöka om utdömmande till tingsrätten av dessa.

### **Ansökan om samtycke till uttagstillstånd, fastighetsöverlåtelse och arvskifte**

För att en åtgärd ska få rättslig verkan krävs i vissa fall överförmyndarens samtycke. Förvaltningen ansvarar för att ge ställföreträdaren medgivande till uttag från andra konton än det konto ställföreträdaren fått rätt att disponera för uttag och betalning av löpande kostnader, det så kallade transaktionskontot.

Ställföreträdaren behöver förvaltningens medgivande för placering av den enskildes tillgångar i aktier, olika slag av försäkringar, konst, antikviteter med mera.

Ställföreträdaren får endast med förvaltningens samtycke köpa, sälja eller hyra ut den enskildes fasta egendom. Samtycke krävs också om ställföreträdaren vill ingå avtal om nyttjanderätt till den enskildes fasta egendom (jakt- och fiskerätt, arrende, parkering m.m.). Under 2024 förväntas 250 ansökningar om samtycke till köp eller försäljning av fastighet eller bostadsrätt lämnas till förvaltningen.

När en ställföreträdare och samtliga delägare i ett dödsbo har skrivit under en handling gällande bodelning och arvskifte ska förvaltningens samtycke till fördelning av boet inhämtas.

Under 2024 förväntas cirka 2050 ansökningar om samtycke till uttagstillstånd komma in, cirka 250 ansökningar om samtycke till fastighetsöverlåtelser och cirka 300 ansökningar om samtycke till arvskiften. Sammanlagt ger det cirka 2600 ärenden att samtycka till eller att avslå.





### **Omprövning av förvaltare**

Nämnden ska enligt 5 § förmyndarskapsförordningen (1995:379) årligen särskilt granska samtliga förvaltare för att pröva om det finns skäl att ansöka om att förvaltare ska upphöra. Om överförmyndarförvaltningen får reda på att ett förvaltare inte längre behövs är förvaltningen skyldig att ansöka till tingsrätten att förvaltare ska upphöra.

Samtliga förvaltare som har anordnats före 2024 ska vara omprövade före årsskiftet. Ca 750 omprövningar av förvaltare beräknas genomföras 2024.

### **Barnärenden**

Förvaltningen ska eftersträva ett samarbete med socialförvaltningen i syfte att hantera barnärenden med barnets bästa för ögonen utifrån nämndens uppdrag enligt lag. Förvaltningen ska också kompetensutveckla förvaltningens handläggare i hantering av barnärenden. Det gäller barn som har blivit skuldsatta, skärpande föreskrifter mot förmyndare samt i vilka fall ett barn kan få en ställföreträdare utsedd för sig.

### **Internationella ärenden**

Ensamkommande barn: Enligt 11 kap 25 § föräldrabalken (FB) är behörig överförmyndare i frågor om godmanskap enligt 1, 2 och 4 § FB eller lagen (2005:429) om god man för ensamkommande barn samt i frågor om förvaltare överförmyndaren för den kommun där den enskilde är folkbokförd. Om den enskilde inte är folkbokförd i Sverige, är överförmyndaren för den kommun där den enskilde vistas behörig överförmyndare. Om det inte finns någon behörig överförmyndare enligt denna bestämmelse är överförmyndaren för Stockholms kommun behörig överförmyndare.

Internationella ärenden: Enligt 16 kap 2 § FB utövas tillsynen över förmyndares, gode män och förvaltares verksamhet av överförmyndaren för den kommun där den som har förmyndare, god man eller förvaltare är folkbokförd. Om den enskilde inte är folkbokförd i Sverige, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den enskilde vistas. Om god man har förordnats enligt 11 kap. 3 § vid utredning av ett dödsbo, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den avlidne hade sin hemvist. Är det i övrigt fråga om godmanskap enligt 11 kap. 3 § FB, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den gode mannen är folkbokförd. Om det inte finns någon behörig överförmyndare enligt dessa bestämmelser, utövas tillsynen av överförmyndaren för Stockholms kommun.

Nämnden ska tillsammans med kommunstyrelsen undersöka möjligheten att få statlig ersättning för nämndens internationella ansvar för ärenden rörande utvandrade personer. Nämnden ska arrangera arbetet med nämndens internationella uppdrag så att det är urskiljbart i kostnadsredovisningen. Nämnden ska tillsammans med kommunstyrelsen verka för att nämndens internationella ansvar, när så är möjligt, överförs till lämplig statlig myndighet.

Indikator	Arsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
100% av ställföreträdarna har erbjudits årlig vidareutbildning för att få stöd i sitt uppdrag.	100 %		År
Andel Ja arvoden som ska vara granskade eller påbörjade 1 september 2024	95 %		År
Andel Nej arvoden som ska vara granskade eller påbörjade senast 1 december 2024	95 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Nämnden ska samverka med arbetsmarknadsnämnden gällande stadens förvaltarenhet	2024-01-01	2024-12-31
Nämnden ska särskilt granska ställföreträdare med många uppdrag	2023-01-01	2023-12-31

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt**

Nämnden bedriver ett strategiskt arbete med genomförandet av de globala målen i Agenda 2030. Nämnden arbetar för att Stockholm ska bli en ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbar stad. En digitalisering ska leda till att verksamheten blir effektivare och ekonomiskt hållbar. Ett medvetet miljöarbete bidrar till att göra nämnden miljömässigt hållbar. Mål och aktiviteter för agenda 2030 har inarbetats i verksamhetsplanen under relevanta verksamhetsmål.

Principen om att ingen ska lämnas utanför är den bärande för hela nämndens verksamhet. Det handlar om värderingar som ska präglade det dagliga arbetet och omfattas av alla anställda. För att säkerställa detta genomförs introduktion av nyanställda, utbildningar i medarbetarskap och diskussioner på enhets och apt-möten

En grundläggande värdering om alla människors lika värde ligger till grund för allt arbete i nämnden. Det är viktigt att skapa förutsättningar för alla människor att utvecklas till sitt bästa jag oavsett kön, könsöverskridande identitet, homosexuella, bisexuella transpersoner, queerpersoner och intersexuella. Det gäller även oberoende av etnisk tillhörighet, religion, ålder eller funktionsnedsättning. Förvaltningen har en jämställdhets- och mångfaldsplan för 2023-2025. Förvaltningen har även riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling.

Förvaltningen genomför brukarenkäter för att öka delaktigheten och möjligheten att lämna synpunkter på verksamheten och kommer så även göra 2024. Ställföreträdare och huvudmän tillfrågas om hur de upplever förvaltningen och servicen som erbjuds. Svaren analyseras och visar vilken tillit och förtroende dessa grupper har för förvaltningens verksamhet vilket bidrar till den fortsatta utvecklingen.





Under 2024 ska arbetet med delaktighet utvecklas genom att utreda möjligheten att skapa en referensgrupp av ställföreträdare. Referensgruppen kan ge viktig input till verksamheten som kan bidra i utveckling och innovationsprojekt som förvaltningen på sikt vill genomföra. Syftet är att ta reda på vad som är viktigt och hur verksamheten bäst kan möta dessa behov. Genom att driva utveckling utifrån ställföreträdarens och huvudmannens perspektiv och önskemål, ökar delaktigheten och inflytandet och därmed tilliten för både förvaltningen och staden.

**Nämndmål:** Överförmyndarnämndens medarbetare har kompetens inom jämställdhet, barnets rättigheter samt internationell lag inom området.

### **Förväntat resultat**

Kompetens personal som fattar välgrundade, beslut.

### **Kommentar**

#### **Barns rättigheter**

Ett barnperspektiv grundat i barnkonventionen ska prägla arbetet med barn och deras anhöriga. Nämnden ska fortsätta att utveckla barnrättsperspektivet i handläggning, bedömning samt dokumentation om uttag från spärrat konto för minderåriga. Handläggarna ska ges fortsatt stöd i att beakta barnets bästa. En mer restriktiv tillämpning av beviljande av uttag från barns spärrade tillgångar tillämpas och en ökad kontroll och uppföljning sker av gjorda uttag.

Nämnden arbetar utifrån den promemoria som tagits fram gällande ställföreträdarskap för barn och ansvarsfördelning mellan överförmyndarnämnden, stadsdelsnämnderna och tingsrätten som har tagits fram gemensamt av socialförvaltningen och överförmyndarförvaltningen.

#### **Nationella minoriteters rättigheter**

En medvetenhet finns om nationella minoriteters status i Sverige och att Stockholm är förvaltningsområde för finska, samiska och meänkieli. Nämnden arbetar för att säkerställa nationella minoriteters rättigheter i enlighet med "Stockholms stads riktlinjer för nationella minoriteters rättigheter" och "Stockholms stads strategi för romsk inkludering 2018-2022". Förvaltningen har flera finstalande i personalgruppen som kan kommunicera på finska både skriftligt och muntligt vid behov, vilket förekommer. Om ett behov uppstår av att kommunicera på samiska och meänkieli anlitar nämnden tolk.

#### **Homosexuella, bisexuella, transpersoner, queerpersoner och intersexuellas rättigheter (HBTQI)**

Det är behovet av stöd och inte sexuell läggning eller könsuttryck som ska avgöra vilken hjälp en huvudman får. Det är lämplighet och kompetens som avgör om en person får bli ställföreträdare. Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering av anställda vilket betyder att det är hur kompetensen matchar mot verksamhetens behov som avgör om en person blir anställd. Det är den anställdes arbetsprestation som avgör lön. För att säkerställa att inte okun-



skap och fördomar leder till diskriminering krävs att personalen har hög kunskap om HBTQI och att en grundläggande uppfattning om alla människors lika värde präglar verksamheten. Förvaltningen ska därför 2024 genomföra utbildning för personalen i HBTQI frågor.

### **Internationellt samarbete**

Ställföreträdarskap är organiserat på olika sätt i olika länder. Lagstiftningarna är inte harmoniserade vare sig globalt, inom europeiska gemenskapen eller inom norden. Det finns inga internationella organ för samverkan kring ställföreträdarskap mer än i viss mån europeiska unionen. Det finns ingen myndighet i Sverige som samordnar arbetet med ställföreträdarskap och företräder Sverige internationellt i förmynderskapsärenden mer än i viss mån utrikesdepartementet. Det finns ingen internationell organisation som arbetar med förmynderskapsfrågor som nämnden skulle kunna gå med i.

Överförmyndarnämnden har idag inget internationellt samarbete utöver ett visst utbyte med våra nordiska grannländer när det gäller studiebesök. Ett internationellt samarbete skulle dock behöva utvecklas för att nämnden på ett bättre sätt ska kunna uppfylla sitt nationella ansvar för internationella förmynderskapsärenden.

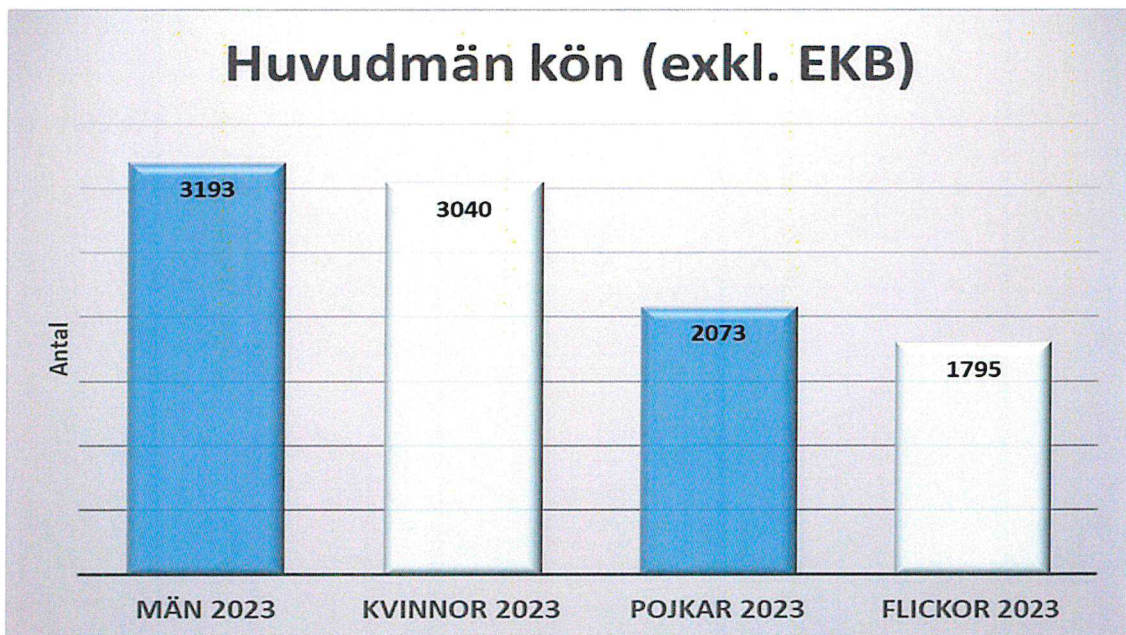
### **Jämställdhet**

Det är behovet av stöd och inte kön som ska avgöra vilken hjälp en huvudman får. Det är lämplighet och kompetens som avgör om en person får bli ställföreträdare. All personal ska delta i diskussioner på APT-möte om vikten av att inte låta faktorer som kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion, ålder eller funktionsnedsättning påverka om en person får bli ställföreträdare.

Förvaltningen strävar efter att ta fram könsuppdelad statistik när det gäller huvudmän, ställföreträdare och anställda. Statistiken ligger till grund för analyser av om det finns skillnader mellan könen som är uttryck för ojämlikhet och diskriminering. Enkäter kommer att skickas till ställföreträdare och huvudmän 2024 som är könsuppdelad. Den statistik som tas fram angående personalen är redan könsuppdelad.

Gemensamma möten med ledningsgrupp och förvaltningsgrupp kommer att hållas för att diskutera skillnader i löner mellan män och kvinnor. Ett annat exempel är stickprovskontroller som gjorts av handläggningen och analysera om eventuella skillnader mellan könen är befogade.

Förvaltningen har en jämställdhets och mångfaldsplan för 2023-2025.







Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
Alla medarbetare har fått kompetensutveckling inom barns rättigheter, jämställdhet, minoriteters rättigheter samt internationell lag inom området.	100 %		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska ta fram könsuppdelad statistik och när det gäller huvudmän, ställföreträdare och anställda.	2024-01-01	2024-12-31

## Redovisning av ekonomi

### Nämndens ekonomiska förutsättningar

Nämndens budget är 79,9 mnkr. Budgeten för 2024 ökar med 0,3 mnkr jämfört med 2023. Av nämndens budget är 64,9 mnkr reserverade för nämnd och förvaltning samt 15,0 mnkr till arvoden. 0,1 mnkr har tilldelats i investeringsbudget.

För arvodeskostnader som överstiger 15 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. I fullmäktiges budget finns medel reserverade i central medelsreserv, CM3, för arvoden. Nämnden ska i samband med tertialrapport 2 rapportera helårsprognos för arvodeskostnaderna, som ska ligga till grund för bedömningen om budgetjustering.

I budget för 2024 ingår minskade kostnader för införande av ett ärendehanteringssystem med 5,9 mnkr. Det ingår även ersättning för en generell uppräknings med 0,8 mnkr, avveckling av befintliga lokaler med 1,6 mnkr, ersättning för ökade kostnader för nya lokaler och lokalhyra med 3 mnkr samt medel för kortare handläggningstider med 0,8 mnkr.

Trots att nämnden får ersättning för en rad ökade kostnader kan nämnden konstatera att pris och löneökningar beräknas öka ännu mer. Kostnadsökningar inom områden nämnden inte kan påverka måste mötas av minskade kostnader inom områden som är påverkbara. Nämnden har inga avgifter eller taxor som kan höjas för att öka intäkterna. I stort sett alla kostnader ökar p.g.a. inflationen. Nämnden prioriterar att behålla fast anställd personal. Nämnden måste därför spara på andra kostnader. Det handlar bl.a. om att minska köp av externa tjänster, minskning av kostnader för visstidsanställd personal, sänka servicenivån i kontaktcenter vilket ger längre svarstider, söka extern finansiering för att kunna utveckla e-tjänster eller pausa projektet samt en generell ekonomisk återhållsamhet inom samtliga områden.

	KF-budget 2024	Budget 2023*	Prognos 2023	Utfall 2022
Förvaltning och nämnd	64 900	65 000	67 008	52 044
Arvoden	15 000	30 000	23 733	22 046
Arvoden EKB	-		1 481	1 274
Arvoden PUT/TUT/SFV	-		1 778	582
<b>Netto</b>	<b>79 900</b>	<b>95 000</b>	<b>94 000</b>	<b>75 946</b>
* Budget efter justeringar och omslutningsförändringar				

Arvodeskostnaderna delas upp i tre kategorier;

1. arvoden till ställföreträdare,
2. arvoden till asylsökande ensamkommande barn,
3. arvoden till ensamkommande barn som har fått uppehållstillstånd.

### Arvoden till ställföreträdare

Betalningsansvaret för arvodeskostnaden ligger i första hand hos huvudmannen om denne har tillräcklig inkomst eller förmögenhet. När huvudmannen inte kan betala övergår betalningsansvaret till nämnden.

Nämndens kostnader för arvoden till ställföreträdare påverkas av hur stor andel av huvudmännen som kan betala ställföreträdarnas arvoden själva. Om antalet huvudmän med mycket begränsade ekonomiska resurser ökar leder det till att stadens kostnader för arvoden ökar. Sverige befinner sig i en lågkonjunktur 2024. Det kommer att öka stadens kostnader för arvoden.

Arvodena är knutna till prisbasbeloppet som höjts från 52500 kronor 2023 till 57300 kronor för 2024. Arvode utgår enligt Sveriges kommuner och regioners cirkulär i procent av prisbasbeloppet.

Sammantaget innebär ovanstående förändringarna som rör arvoden att stadens kostnader för arvoden kommer att öka 2024 jämfört med 2023.

### Arvoden till ställföreträdare för asylsökande ensamkommande barn

Antalet asylsökande ensamkommande barn och ensamkommande barn med uppehållstillstånd har även under 2023 fortsatt att minska något. Effekten av minskningen har märks i både gruppen asylsökande ensamkommande barn och ensamkommande barn med uppehållstillstånd.

Prognosarbetet för arvoden för asylsökande ensamkommande barn är fortsatt komplicerat. Nämnden påverkas både av yttre faktorer såsom inflödet av asylsökande till Sverige och inflödet av nya ärenden från andra kommuner. Nya politiska beslut och regelförändringar påverkar även i fortsättningen i hög grad inflödet, samt flyttmönster och ekonomiska förhållanden för de inblandade parterna.

Stockholms stad har ansvar för alla avvikna barn i landets 290 kommuner. Enligt Migrationsverket försvinner varje år fortfarande ett stort antal ensamkommande barn som sökt asyl i



Sverige. Kommunerna fortsätter att skicka över ärendena för de avvikna barnen till Stockholm. Stockholms stad tvingas därmed överta det ekonomiska och administrativa ansvaret för att de avvikna ensamkommande barnen ska få en god man som ställföreträdare.

### **Arvoden till ställföreträdare för ensamkommande barn med uppehållstillstånd**

Nämnden får ta det fulla betalningsansvaret för arvodeskostnader till ställföreträdare som hjälper ensamkommande barn med uppehållstillstånd då dessa varken har inkomst eller förmögenhet att betala arvodet med.

### **Arvode till ställföreträdare till kvotflyktingbarn**

Nämnden har i budget 2024 fått i uppdrag att förordna en god man för kvotflyktingbarn som anländer till Stockholms stad. Detta innebär även ökat ansvar gällande tillsyn av dessa godemän samt utbetalning av arvode. Kostnader för arvoden för denna grupp kommer att bokföras under rubriken "Arvoden till ställföreträdare för asylsökande ensamkommande barn".

### **Digitalisering**

Ett arbete pågår med att ta fram e-tjänster. Syftet är att ställföreträdare ska kunna lämna in redovisningar digitalt till nämnden istället för på blanketter. En förstudie är genomförd. Konsulter är avropade och arbetet har startat. Om inte extern finansiering kan ordnas pausas digitaliseringsarbetet 2024. Det är inte möjligt att inrymma medel för detta inom ramen för ordinarie budget.

### **Internationella uppdrag**

Nämnden ska arrangera arbetet med nämndens internationella uppdrag så att det är urskiljbart i kostnadsredovisningen.

Som internationellt uppdrag/ärende räknas i detta sammanhang ärenden där huvudmannen utvandrat. Det är idag cirka 250 ärenden där anknytning till Stockholms kommun saknas.

Orsaken till att Stockholm har ärenden som saknar anknytning till kommunen är att Stockholm enligt lag har ett särskilt riksansvar för internationella ärenden där huvudmannen har utvandrat oavsett vilken kommun man tidigare bott i.

I *bilaga 5* återfinns stadsledningskontorets blankett set med redovisning av överförmyndarnämndens budget/verksamhetsplan 2024. I *bilaga 6* redovisas överförmyndarnämndens upphandlingsplan för 2024.

### **Investeringar**

Nämnden beviljades en investeringsbudget på 0,1 mnkr för år 2024. Ett fortsatt behov av lokalanpassningar finns under 2024.

### **Medel för lokaländamål**

Stockholms stad har ambitionen att samla förvaltningar i kluster. Stadsdirektören har därför informerat nämnden om att förvaltningen ska flytta till Tekniska nämndhuset på Kungsholmen, som är stadens hus, den 1 januari 2024. Det innebär under 2024 kostnader för dubbla

hyra dels för befintliga lokaler fram till hyresavtalet löper ut och dels hyra för nya lokaler. Hyran för de nya lokalerna är dyrare än befintliga. De nya lokalerna är dock större och håller en avsevärt högre standard.

## Systematiskt kvalitetsarbete

Nämnden arbetar för att stärka och utveckla en kultur, ledarskap och kapacitet som främjar kvalitetsutveckling, innovation och digitalisering. Nämnden strävar efter att bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete och en tillitsbaserad styrning. Några nyckelbegrepp i sammanhanget är kompetensutveckling, kollegialt lärande, innovation och digitalisering.

Arbetet med att systematiskt hantera synpunkter och klagomål fortsätter under 2024. Det är ett viktigt arbete att ta till vara synpunkter och klagomål som kan hjälpa nämnden att förbättra sitt arbete. Detta ska även fortsättningsvis vara en naturlig del i nämndens kvalitetsarbete.

Nämnden kommer under 2024 genomföra två brukarundersökningar. Dels en undersökning som riktar sig till huvudmän och dels en undersökning som riktar sig till ställföreträdare. Syftet är att samla in information som kan ligga till grund för utveckling av nämndens verksamhet.

Inom samtliga enheter ska ett systematiskt arbete ske med att samla upp de förbättringsförslag som finns i organisationen. Medarbetarna har en betydande roll och kompetens i detta förbättringsarbete. Det LEAN-inspirerade arbetssättet bygger på att medarbetarna inkluderas i arbetet och att det sker ett systematiskt utvecklingsarbete med utvalda processer parallellt.

Det är nämndens ambition att utveckla sin innovationskapacitet, det vill säga förmågan att främja innovationer, innovativa arbetssätt och samarbete med externa parter. Detta sker genom att utveckla det digitala stödet och sedan ändra arbetssätt, genom att ta tillvara förändringsförslag från medarbetarna samt genom att lära av andra överförmyndarnämnder. Öppenhet, nyfikenhet och mod ska präglade nämndens förhållningssätt till innovativa förslag.

Nämnden ska fortsätta utveckla den interna kontrollen i enlighet med gällande lagstiftning och kommunstyrelsens anvisningar och säkerställa att den är aktiv och integrerad i organisationen. I *bilaga 3* redovisas väsentlighets- och riskanalys med internkontrollplan.

Nämnden ska fortsätta arbetet med att ta fram metoder och nyckeltal för att mäta kvalitet, tillgänglighet, rättssäkerhet, effektivitet samt huvudmäns och ställföreträdarens uppfattning om verksamheten, på ett sätt som gör det möjligt att jämföra bakåt i tiden och med andra överförmyndarnämnder.

Nämndens mål är att en enhet ska tävla om stadens kvalitetsutmärkelse. Under 2023 har en controller utbildat sig till examinator och även medverkat i arbetet med att granska tävlande enheter. Nämnden förbereder ett deltagande genom att ta tillvara dessa erfarenheter och successivt införa arbetssätt som ligger inom ramen för kvalitetsutmärkelsen.

# Överförmyndarnämnden

## Nämndens budget/verksamhetsplan 2024

Mnkr	Nämndens ursprungliga budget 2024	Av nämnden redovisade omslutnings- förändringar	Av nämnden begärda budget- justeringar	Nämndens budget efter omslutnings- förändringar och begärda budgetjusteringar (1+2+3) 4
	1	2	3	4
<b>Driftverksamhet</b>				
<b>Kostnader</b>	<b>79,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>79,9</b>
Gemensamt förvaltningen	64,9	0,0	0,0	64,9
Arvoden övriga	15,0	0,0	0,0	15,0
Arvoden EKB	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Intäkter (-)</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Gemensamt förvaltningen	0,0	0,0	0,0	0,0
Arvoden övriga	0,0	0,0	0,0	0,0
Arvoden EKB	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Netto</b>	<b>79,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>79,9</b>

Utfall 2022 (VB 2022)	Prognos 2023 (Tertialrapport 2)
5	6
<b>75,9</b>	<b>94,0</b>
52,0	67,0
22,0	23,7
1,9	3,3
0,0	0,0
0,0	0,0
<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
0,0	0,0
0,0	0,0
0,0	0,0
0,0	0,0
0,0	0,0
<b>75,9</b>	<b>94,0</b>

# Överförmyndarnämnden

## Investeringsbudget 2024 och kommande år

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret.

E-post: [slk-finansavdelningen.slk@stockholm.se](mailto:slk-finansavdelningen.slk@stockholm.se)

Prognos (mnkr)	<i>Prognos 2023</i>	<i>VP 2024</i>	<i>Plan 2025</i>	<i>Plan 2026</i>	<i>Plan 2027</i>	<i>Plan 2028</i>
Inventarier och maskiner	1,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1



# Överförmyndarnämnden

Vid frågor kontakta slk-controller för nämnden

## Resultatenheter 2024

Respektive nämnd ska besluta om vilka enheter som är resultatenheter med en beslutsats.  
Ange nedan vilka enheter som är resultatenheter och vilka som eventuellt avslutades under 2023.  
Fördela resultatenheterna per verksamhetsområde.

Resultatenhetens namn



1, stadsledningskontoret

# Överförmyndarnämnden

## Nämndens budget/verksamhetsplan 2024

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret

E-post: [sik-finansavdelningen.sik@stockholm.se](mailto:sik-finansavdelningen.sik@stockholm.se)

### Kostnader och intäkter (-) för följande typer av verksamhetsprojekt:

- verksamhetsprojekt där kostnaderna bedöms överstiga 50 mnkr
- verksamhetsprojekt som har betydande påverkan på stadens ekonomi
- verksamhetsprojekt som berör frågor som är av strategisk vikt

Mnkr	Ack. t.o.m. 2023		2024				2025				2026				2027		2028
	(1) Kostnad	(2) Intäkt (-)	Budget		Prognos		Plan		Prognos		Plan		Prognos		Prognos		Prog
			(3) Kostnad	(4) Intäkt (-)	(5) Kostnad	(6) Intäkt (-)	(7) Kostnad	(8) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(7) Kostnad	(8) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad
<b>Projekt</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summa</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

Vid behov kan egna delsummeringar för grupper av projekt infogas. OBS att summaformeln kan behöva ändras.

1 och 2 Ackumulerad kostnad resp. intäkt t.o.m. 2023 för projektet.

11 och 12 Totalt beslutad/beviljad kostnad resp. intäkt för projektet.

15 och 16 Datum projektet ska starta resp. avslutas enligt beslutet.

17 och 18 Prognos för projektets start- resp. slutdatum. Avikelser från beslutade (15 resp. 16) datum ska förklaras.

Innehållet i blanketten ska analyseras och kommenteras i tjänsteutlåtandet.

Avvikelse gentemot budget eller totalt beslutad kostnad resp. intäkt ska speciellt kommenteras med angivelse av dess orsak samt vidtagen åtgärd.

oret.

28  
gnos

(10)  
Intäkt  
(-)

0,0  
0,0  
0,0  
0,0  
0,0  
0,0



Total							
Beslutat		Prognos		Beslutat		Prognos	
(11) Total kostnad	(12) Total intäkt	(13) Total kostnad	(14) Total intäkt	(15) Start- datum	(16) Avslutn. datum	(17) Start- datum	(18) Avslutn. datum
0,0	0,0	0,0	0,0				
0,0	0,0	0,0	0,0				
0,0	0,0	0,0	0,0				
0,0	0,0	0,0	0,0				
0,0	0,0	0,0	0,0				
<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>				











# Överförmyndarnämnden

## Omklassificering av ej aktiverbara utgifter hänförliga till investeringar

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret.

E-post: [slk-finansavdelningen.slk@stockholm.se](mailto:slk-finansavdelningen.slk@stockholm.se)

<b>Prognos (mnkr)</b>	<i>Prognos 2023</i>	<i>VP 2024</i>	<i>Plan 2025</i>	<i>Plan 2026</i>
<b>Ej aktiverbara utgifter</b>				

**Anvisningar**

Mallen ska användas av nämnden för sammanställningen av de upphandlingar som nämnden planerar att påbörja under året. Endast upphandlingar där kontraktets sammanlagda värde överstiger 1 miljon ska redovisas.

Med kontraktsvärde avses det sammanlagda värdet av ett kontrakt/avtal, inklusive eventuella optioner.

Med planerad start av upphandling avses när arbetet med exempelvis behovs- och marknadsanalys påbörjas, eller när arbetet med upphandlingsdokument planeras att starta.

Upphandlingen ska kategoriseras med kategorifamilj samt kategoriklass enligt Stockholms stads kategoriträd, se länk nedan.

Vid gemensamma eller centrala upphandlingar tar upphandlingsansvarig nämnd upp upphandlingen på sammanställningen.

Tre typer av kontaktuppgifter ska anges:

- kontaktuppgifter till förvaltningen gällande upphandlingar generellt, med fördel relevant funktionsbrevlåda
- kontaktuppgifter till den person som har rollen som inköpsansvarig i förvaltningen
- kontaktuppgifter till ansvarig för respektive upphandling som anges i sammanställningen, alternativt till relevant funktionsbrevlåda.

Stadens inköpsanalysverktyg kan användas för att se inom vilka kategorier nämnden har köpt tidigare år. Mer information kring Stockholms stads kategoriträd finns på sidan för inköp och upphandling och nås via följande länk:  
<https://samarbete.stockholm.se/sites/inkopoupphandling/SitePages/Ink%C3%B6psanalysverktyg.aspx>

Vid frågor, kontakta Robert Nilsson, enheten för strategiskt inköp, finansavdelningen, stadsledningskontoret. E-post: [robert.nilsson@stockholm.se](mailto:robert.nilsson@stockholm.se), tel: 08-508 29 461.

Länk till inköpsanalysverktyg och kategoriträd:

[Länk - Inköpsanalysverktyg och kategoriträd](#)
















**Överförmyndarnämnden**

Tjänsteutlåtande  
Dnr: ÖFF 2023/1544  
Sid 1 (17)  
2023-11-15

**Handläggare**

Emma Furtenbach Lundqvist  
Telefon: 0850829696

**Till**

Överförmyndarnämnden

**Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan 2024,  
Överförmyndarnämnden**



## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>Beskrivning av arbetet med intern kontroll .....</b>	<b>4</b>
<b>Väsentlighets- och riskanalys .....</b>	<b>9</b>
<b>Internkontrollplan.....</b>	<b>15</b>
1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet .....	15
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd.....	15
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	15
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden .....	16
3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser .....	17

## Inledning

Nämnden ska inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige har bestämt och de föreskrifter som gäller för verksamheten (KL 6 kap. 7 §). Nämnden ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Nämnden ansvarar för att utforma och organisera den interna kontrollen och säkerställa effektiva system för uppföljning.

Intern kontroll är en integrerad del i nämndens styrsystem. Inom de olika processerna och arbetsätten finns det styrdokument och ansvarsfördelning inom förvaltningsorganisationen som tillsammans bildar nämndens interna kontrollsystem.

Verksamhetsansvariga chefer samt verksamhetscontroller i organisationen ansvarar för utformningen av konkreta regler och anvisningar för en god intern kontroll och informerar övriga anställda om reglernas och anvisningarnas innebörd. Samtliga anställda är skyldiga att följa gällande regler och anvisningar för intern kontroll.

Intern kontroll är en process där nämnd, förvaltningsledning och övrig personal samverkar för att med en rimlig grad av säkerhet uppnå målen för den interna kontrollen.

## Beskrivning av arbetet med intern kontroll

Nämndens internkontrollarbete ska bestå av tre delar. Nämnden ska ha fastställt ett aktuellt system för internkontroll, årligen genomföra en väsentlighets- och riskanalys (VoR) samt utifrån denna fastställa en internkontrollplan. Systemet för internkontroll ska ses över årligen och vid behov revideras. Väsentlighets- och riskanalysen genomförs i flera steg. Nämnden ska identifiera de viktigaste processerna för att uppnå kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdena. Nämnden ska i arbetet beakta lagstiftning och verksamhetens uppdrag. Utifrån processerna ska oönskade händelser identifieras. Dessa ska värderas (1-5) utifrån vilka konsekvenserna blir om händelsen inträffar samt hur sannolikt det är att händelserna inträffar. Utifrån riskvärdet beslutas om den oönskade händelsen/risken ska hanteras i internkontrollplanen. I internkontrollplanen planerar nämnden hur de löpande kontrollerna ska följas upp. Internkontrollplanen fastställs i samband med verksamhetsplanen och följs upp i samband med verksamhetsberättelsen.

### System för internkontroll

Ett system för internkontroll är upprättat inom nämnden för att säkerställa :

- en effektiv förvaltning och undgå allvarliga fel och skador
- att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt
- att lagar, avtal och andra för nämnden gällande regler, föreskrifter och beslut följs
- att anskaffningen och användningen av resurser är effektiv och ändamålsenlig
- att stadens tillgångar skyddas
- att redovisningen och uppföljningen av verksamhet och ekonomi är rättvisande, tillförlitlig och ändamålsenlig samt
- att säkerheten i verksamheternas rutiner och IT-system är tillfredsställande.

### Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan

Innan en internkontrollplan tas fram görs en väsentlighets- och riskanalys. Med en sådan analys ökar förutsättningarna för att ”rätt” områden kontrolleras. Väsentlighets- och riskanalys uppskattar väsentlighetsgraden (konsekvenserna) och risken (sannolikheten) för att de oönskade händelserna inträffar.

### Väsentlighets- och riskanalys genomförs i ett antal steg:

- Identifiering av processer och arbetssätt - nämnden/verksamheten identifierar de viktigaste processerna och arbetssätten för att uppnå målen och bedriva verksamheten.
- Löpande och systematiska kontroller beskrivs och dokumenteras - dessa är viktiga komponenter utifrån hur stor risken att en oönskad händelse

ska inträffa samt dess konsekvens. Det är viktigt att arbeta förebyggande med kontrollaktiviteter genom att omarbete processer innan någon önskad händelse inträffar. Kontrollerna ska vara löpande och systematiska.

- Identifiera oönskade händelser - det ska vara tydligt vilka hot som finns till följd av påverkbara eller opåverkbara händelser som kan inverka på organisationens möjligheter att nå sina mål, så kallade oönskade händelser. Syftet är främst att föregripa händelserna innan de inträffar.
- Värdering av oönskade händelser – sannolikhet och konsekvens - för de oönskade händelser/risker som identifieras görs en sannolikhets- och konsekvensbedömning. I analysen, bedöms sannolikheten för att olika slag och grader av fel eller misskötsel kan inträffa.
- Beslut om hantering - Utifrån värderingen av den oönskade händelsen bestäms om de skall tas med i internkontrollplanen. Alla oönskade händelser med en riskvärde på 12 eller mer kommer med till internkontrollplanen.
- För varje önskad händelse bestämmer nämnden vilken kontrollaktivitet som ska genomföras samt med vilken frekvens under året. Kontrollerna genomförs sedan av enhetschefer, verksamhetscontroller, HR administratör samt ekonomicontroller.

### **Ansvarsfördelning**

Under 2024 kommer förvaltningen fortsätta utveckla internkontrollarbetet genom att arbeta för att förankra arbetet på förvaltningen och involvera fler av medarbetarna i kontrollerna och därmed förhoppningsvis öka förståelsen och utkomsten. Enheternas medarbetare genomför även egna kontroller för att uppmuntra till delaktighet och för att öka insikten om syftet med internkontroller samt utvärdera sitt eget arbete.

Nämnd	Förvaltningschef	Enhetschefer	Verksamhetskontroller	Medarbetare
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ansvarar för att ett system för intern kontroll upprättas inom överförmyndarnämndens ansvarsområde med övergripande riktlinjer, regler och anvisningar.</li> <li><input type="checkbox"/> Ansvarar för att vid misstanke om brott av förmögenhetsrättslig karaktär utan oskäligt dröjsmål vidta åtgärder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Upprättar ett förslag till system för intern kontroll för nämnden och ser till att konkreta regler och anvisningar utformas för att upprätthålla en god intern kontroll inom verksamhetsområdet.</li> <li><input type="checkbox"/> Skapar och upprätthåller en kontrollmiljö med bra kontrollklimat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Bidrar till att utforma konkreta regler och anvisningar för en god intern kontroll inom sina ansvarsområden och ska informera och involvera medarbetarna om reglernas och anvisningarnas innebörd.</li> <li><input type="checkbox"/> Bidrar från respektive enhetsansvarsområde till att förvaltningen för väsentlighets- och riskanalyser samt internkontrollplan.</li> <li><input type="checkbox"/> Skapar och upprätthåller en kontrollmiljö med bra kontrollklimat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Bidra till att förvaltningen genomför väsentlighets och riskanalyser samt internkontrollplan.</li> <li><input type="checkbox"/> Ansvarar för att i samverkan med enhetschefer planera, samordna och vidareutveckla internkontrollarbetet samt för att informera om internkontrollfrågor.</li> <li><input type="checkbox"/> Ansvara för samordna och säkerställa dokumentation kring väsentlighet och riskanalyser samt internkontrollarbetet och följa upp åtgärder löpande under året.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Följer och deltar i arbetet med föreskrifter, regler och anvisningar för intern kontroll. I ansvaret ingår att rapportera avvikelser till närmast ansvarig chef.</li> </ul>

### Styrdokument

#### Sammanställning av styrdokument som överförmyndarnämnden omfattas av

Överförmyndarnämndens verksamhet omfattas av olika typer av styrdokument från både statlig och kommunal nivå. Utöver dessa har nämnden och förvaltningen tagit fram ytterligare styrdokument. Nedan redovisas ett urval av de statliga styrdokument, i form av lagar och förordningar,



nämnden har att följa i sin verksamhetsutövning.

Även de kommunala styrdokument som överförmyndarnämnden omfattas av redovisas. Alla stadsövergripande styrdokument finns förtecknade i Stockholms stads budget.

### **Lagar**

Kommunallagen (2017:725)

Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning

Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Tryckfrihetsförordningen (1949:105)

Förvaltningslagen (2017:900)

Skadeståndslagen (1972:207)

Dataskyddsförordningen (GDPR)

Arkivlagen (1990:782)

Föräldrabalken (1949:381)

Lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn

Förmyndarskapsförordningen (1995:379)

### **Stadsövergripande styrdokument**

#### **Övergripande dokument**

- Stockholms stads budget (KF 2020-12-14)
- Kommunstyrelsens avstämningsärende (KS 2020-02-19)
- Investeringsstrategi (KF 2017-11-16)
- Stadens interna ledningssystem ILS (KF 2015-11-19)
- Program för kvalitetsutveckling (KF 2017-01-30)
- Reglemente för nämnden
- Vision 2040 – Ett Stockholm för alla (KF 2020-05-15)

#### Ekonomi och upphandling

- Försäkringspolicy för Stockholms stad (KF 2004-03-01)
- Regler för ekonomisk förvaltning (KF 2019-11-21)

- Program för upphandling och inköp samt klausul om antidiskriminering och meddelarfrihet (KF 2016-02-08)
- Riktlinjer för direktupphandling (KS 2014-06-18)

#### Kommunikation, IT och telefoni

- IT-program för Stockholms stad – Ett program för digital förnyelse 2013-2018 (KF 2013-04-29)
- Kommunikationsprogram för Stockholms stad 2017-2022 (KF 2017-10-02)

#### Personalområdet

- Personalpolicy (KF 2016-09-05)
- Rökfri arbetstid i Stockholms stads verksamheter (KF 2010-04-12)
- Riktlinjer för mutor och representation (KS 2015-12-02)
- Rökfri arbetstid i Stockholms stads verksamheter (KF 2010-04-12)


#### Övrigt

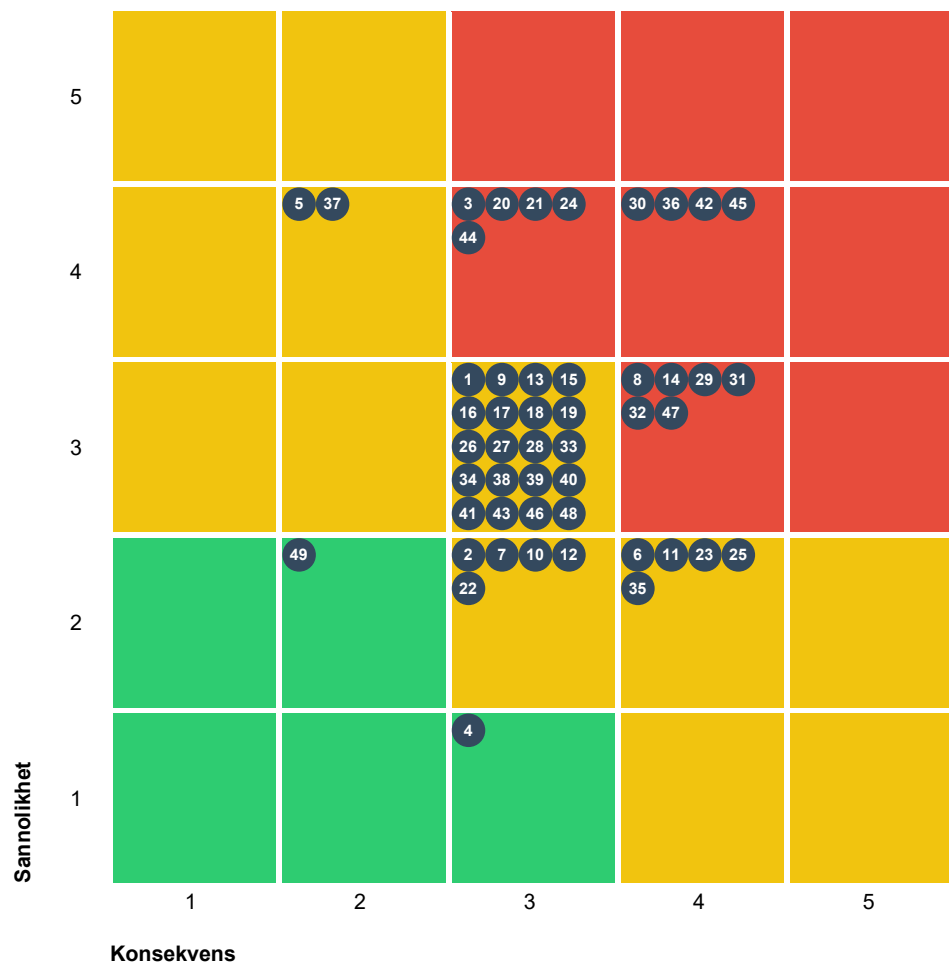
- Miljöprogram för Stockholms stad 2020-2023 (KF 2020-05-25)
- Stockholm - en stad för alla. Program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2018-2023 (KF 2018-05-28)
- För ett tryggare och säkrare Stockholm – Stockholms stads trygghets- och säkerhetsprogram 2018-2021 (KF 2018-02-19)
- Ensamkommande barn och ungdomar - riktlinjer för handläggning av ärenden gällande ensamkommande barn och ungdomar (KF 2011-03-14)
- Grafisk profil för Stockholms stad

#### Styrdokument antagna av överförmyndarnämnden












- Verksamhetsplan med budget för 2021 (2021-02-04)
- Delegationsordning (2020-12-17)
- Internkontrollplan (2021-02-04)














## Väsentlighets- och riskanalys




















I riskmatrisen nedan syns alla oönskade händelser i VoR:en. Alla som har en stjärna  samt en metod för kontroll av systematiska kontroller finns även i Internkontrollplanen längre ner i rapporten.

















	Sannolikhet	Konsekvens
5	Mycket sannolikt	Mycket allvarig
4	Sannolikt	Allvarlig
3	Möjlig	Kännbar
2	Mindre sannolikt	Lindrig
1	Osannolikt	Försumbar

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid	Barnärenden	Förordnande 11:1, skärpande föreskrifter, tillsyn av barns medel	9	 Lång handläggningstid/back log pga. upplärning i nya enheter efter omorganisation	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst	Extern kommunikation/ser viceskyldighet	Besvara mejl och telefon från medborgare och myndigheter inom fyra dagar	18	 Bristande tillgänglighet per telefon	3. Möjlig	3. Kännbar	9
Förordnande av god man		Rekrytering av ställföreträdare - handläggare/tingsrätt förordnar beroende på ärendetyp	19	 Svårigheter att få fler att ta uppdrag.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet	Förordna /byte av god man	Anmälan ansökan god man samt bytesprocess	21	 Bristande handläggning då "blixarna" för bevakning av nya händelser i ett ärende inte är tillförlitlig	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	 Ja
			20	 Långa handläggningstider för byten efter viteshantering	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	 Ja
2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	Pappersförbrukning	Minimera antalet utskrifter till det nödvändiga	49	 Onödiga utskrifter och förbrukning av papper	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	Budgetföljsamhet	Administrera personal och löner	26	 Felaktiga löneutbetalningar	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
		Budgetuppföljning	22	 Ny lagstiftning ger ökad arbetsbörda och behov av att anställa fler inom samma budget	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			25	 Risk för inaktuella behörigheter i Agresso	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
			24	 Rättningar och verksamhetsutveckling i ärendehanteringssystem blir ytterligare försenat och kostsamt	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	 Ja
			23	 Systemleverantör går i konkurs vilket leder till hel eller delvis förlust av verksamhetssystem och ekonomisk förlust	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			27	 Arkiv i källaren kan leda till att handlingar förvaras på fel plats och blir svåra att hitta	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			28	 Tidsåtgång för åtkomst av akter när dessa placeras i arkiv i källaren	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb	Samverkan med näringsliv	Samverkan med Sveriges bankförening samt företaget Optio	48	 Ärenden flyttas inte över tillräckligt fort från Optio till förvaltarenheten eller alternativa ideella vilket påverkar budget.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Arbetsmiljö	Arbetsmiljöarbete	42	 Chefer som delar rum skapar en dålig arbetsmiljö och ineffektivitet	4. Sannolikt	4. Allvarlig	16	 Ja
			43	 Handläggare som arbetar med liknande processer splittras. Samarbetet blir sämre och cheferna får mindre kontroll	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			37	 Högre arbetsbörda för chefer efter omorganisation vilket innebär lägre närvaro av chef för medarbetare	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
			39	 Högre smittorisk med öppet landskap och gemensam matsal	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			40	 Medarbetare slutar om de ej får möjlighet att utvecklas/avancera	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			35	 Medarbetare utsätts för hot och våld	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
			36	 Otydliga kommunikationsvägar mellan medarbetare och chef kan skapa stress och fel i handläggningen	4. Sannolikt	4. Allvarlig	16	 Ja
			41	 Stress pga. omorganisation leder till ohälsa och personalomsättning	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			38	 Svårare att fokusera med öppet landskap i nya lokaler	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Hantera handlingar	Diarieföring	30	 Handlingar registreras utanför ärenden	4. Sannolikt	4. Allvarlig	16	 Ja
			31	 Telefonsamtal och mejl blir inte registrerade i Lex pga. omständig dokumentation och registrering	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	 Ja
			29	 Ärenden registreras utan enhetstillhörighet eller ansvarig handläggare	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	 Ja
	Kompetens	Utbildnings/handledning	44	 Bevakningar omhändertas inte i tid.	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	 Ja
			46	 Nya arbetsuppgifter för flera handläggare kan leda till kompetensförlust	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			47	 Ärenden med skyddade personuppgifter hanteras fel	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	 Ja
			45	 Överklaganden hanteras inte korrekt. Skickas inte till tingsrätten i tid	4. Sannolikt	4. Allvarlig	16	 Ja
	Planera och följa upp verksamheten	Styrning och uppföljning	34	 Gränsdragning i verksamheten, enheter, stab skapar osäkerhet kring beslutskedjor	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			33	 Uppgifter hamnar mellan stolarna pga. oklar ansvarsfördelning mellan nya enheter efter omorganisation	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR





KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
			32	 Ärenden handläggs inte pga. brist på uppföljning då medarbetare slutar.	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	 Ja
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	Inköp och avtalstrohet	Avrop	2	 Att regler för upphandling inte tillämpas	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Systematiskt informationssäkerhetsarbete	Behörighetshantering	7	 Behörigheter ändras inte vid avslut eller byte av tjänst eller ansvarsområde	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
		Implementering av lokal anvisning	4	 Lokal anvisning saknas eller tillämpas inte	1. Osannolikt	3. Kännbar	3	Nej, endast VoR
		Incidenthantering	5	 Incidenter läggs inte in i IA	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
		Informationsklassning	6	 Den årliga genomgången genomförs inte	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
		Informationssäkerhet inom upphandlingsförfarande	8	 Ingen klassning har genomförts inför upphandling	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	 Ja
		Uppföljning informationssäkerhetsarbete	3	 Årlig efterlevnadskontroll utförs inte	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	 Ja
3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	Förebygga otillåten påverkan	Introduktion av nyanställda, årlig information till personal	10	 Personal tar emot muta	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Förebygga välfärdsbrott	Granskning av redovisningshandlingar	11	 Huvudmannen lider rättsförluster och ekonomisk skada (bidragsbrott vid assistansersättning)	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Tillståndsärenden	Handläggning av tillståndsärenden	17	 Brist på överblick av rutiner skapar osäkerhet för handläggare vid handläggning	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR


KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Tillsyn av ekonomisk förvaltning	Granskning av redovisningar	16	<input type="checkbox"/> Olika hantering och handläggning i Lex av samma typ av ärende	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			13	<input type="checkbox"/> Arvode betalas ut av staden felaktigt då rätt uppgifter avseende huvudmannens tillgångar inte läggs in korrekt i Lex	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			14	<input type="checkbox"/> Arvode betalas ut till fel ställföreträdare då byte skett pga. brister i Lex	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	<input type="checkbox"/> Ja
			12	<input type="checkbox"/> Granskning slutförs inte inom 2 mån från att den påbörjats	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			15	<input type="checkbox"/> Längre handläggningstider då vissa funktioner inte är anpassade efter alla handläggningstyper i Lex	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	Internationella ärenden	Rutin för hantering av internationella ärenden	1	<input type="checkbox"/> Otillräcklig handläggning pga. oklarheter kring hantering av internationella ärenden. Vägledning och stöd saknas från kontrollmyndighet för överförmyndare	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR

## Internkontrollplan



### 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Förordna /byte av god man	Anmälan ansökan god man samt bytesprocess	Systematiskt arbete utifrån äldst ärende först. Samt möjlighet för snabbspår vid brådskande händelser	 Bristande handläggning då "blixarna" för bevakning av nya händelser i ett ärende inte är tillförlitlig 12	Uppföljning av de 5 äldsta ärendena 3 ggr per år
			 Långa handläggningstider för byten efter viteshantering 12	Stickprov av 5 ärenden 2 ggr per år där nämnden fattat beslut om vite. Kontroll av om bytehantering är påbörjad/genomförd

### 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Budgetföljsamhet	Budgetuppföljning	Förvaltningschef har månadsvisa uppföljningar med controller och enhetschefer gällande budgetföljsamhet	 Rättningar och verksamhetsutveckling i ärendehanteringssystem blir ytterligare försenat och kostsamt 12	Uppföljning i ledningsgrupp varannan månad


### 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Arbetsmiljö	Arbetsmiljöarbete	Löpande arbete i SAM modulen i ILS webb gällande arbetsmiljö. Utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef. Uppföljning av risklista i IA	 Chefer som delar rum skapar en dålig arbetsmiljö och ineffektivitet 16	Avstämning på gemensamma måndagsmöten för chefer
			 Otydliga kommunikationsvägar mellan medarbetare och chef kan skapa stress och fel i handläggningen 16	Månadsvisa avstämningar mellan chef och medarbetare


Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Hantera handlingar	Diarieföring	Löpande uppföljning	16 <input type="checkbox"/> Handlingar registreras utanför ärenden	Uppföljning av osorterade handlingar i Lex 4 ggr /år
			12 <input type="checkbox"/> Telefonsamtal och mejl blir inte registrerade i Lex pga. omständig dokumentation och registrering	Uppföljning på enhetsmöten av hantering
			12 <input type="checkbox"/> Ärenden registreras utan enhetstillhörighet eller ansvarig handläggare	Uppföljning i Lex 3 ggr/ år
Kompetens	Utbildnings/handledning	Ärendedragningar	12 <input type="checkbox"/> Bevakningar omhändertas inte i tid.	Uppföljning av de 5 äldsta ärendena i varje process per enhet 2 ggr per år
			12 <input type="checkbox"/> Ärenden med skyddade personuppgifter hanteras fel	Genomlysning av 3 sekretessärenden 3 ggr per år
			16 <input type="checkbox"/> Överklaganden hanteras inte korrekt. Skickas inte till tingsrätten i tid	Uppföljning av överklaganden i alla inkorgar i Lex 4 ggr/år
Planera och följa upp verksamheten	Styrning och uppföljning	Checklista för när medarbetare slutar	12 <input type="checkbox"/> Ärenden handläggs inte pga. brist på uppföljning då medarbetare slutar.	Uppföljning 2 ggr per år av om det finns ärenden kopplade till medarbetare som slutat eller är tjänstlediga

### 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Systematiskt informationssäkerhetsarbete	Informationssäkerhet inom upphandlingsförfarande	Hanteringsförfarande vid upphandling	12 <input type="checkbox"/> Ingen klassning har genomförts inför upphandling	Stickprov i genomförda upphandlingar under året

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
	Uppföljning informationssäkerhetsarbete	Ledningsgruppens årliga genomgång	 Årlig efterlevnadskontroll utförs inte 12	Uppföljning av genomförande av årlig efterlevnadskontroll

### 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Tillsyn av ekonomisk förvaltning	Granskning av redovisningar	Granskningsrutin, systematisk uppföljning på enhetsträffar och individuellt	 Arvode betalas ut till fel ställföreträdare då byte skett pga. brister i Lex 12	Uppföljning av 3 bytesärenden 2 ggr per år för kontroll av att utbetalning av arvode skett till rätt ställföreträdare efter byte av ställföreträdare

## Kompetensförsörjningsplan för Överförmyndarförvaltningen 2024-2026

### Inledning

Det strategiska arbetet med kompetensförsörjning syftar till att säkra kompetensen för kontorets uppdrag nu och i framtiden och att överförmyndarförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare.

Överförmyndarförvaltningen ska vara en förebild som arbetsgivare och ett självklart val för medarbetare inom överförmyndarverksamheten. Vår samlade kompetens matchar väl vårt uppdrag och vårt arbete med strategisk kompetensförsörjning går hand i hand med verksamhetens utveckling och framtida uppdrag.

Medarbetarnas förmåga att bidra till att effektivisera verksamheten, finna kreativa lösningar på problem, se helheten och att ha mod att tänka nytt och långsiktigt är av avgörande betydelse för förvaltningens väg framåt. Förutom stadens personalpolicy är kontorets värdegrund vägledningen för den kultur som ska genomsyra verksamheten. Gemensamma beteenden och tydlighet bidrar till en arbetsplats där vi trivs, känner arbetsglädje och skapar positiva resultat.

Under de kommande året kommer förvaltningen främst att fokusera på att behålla och utveckla våra befintliga medarbetare där organisatoriskt lärande får en allt större betydelse.

Överförmyndarförvaltningen genomför en omorganisation och nya enheter bildas från årsskiftet 2023/2024. En större uppdatering av kompetensförsörjningsplanen med utgångspunkt från den nya organisationens behov ska genomföras 2024. Samtliga chefer på förvaltningen kommer att vara med och bidra till innehåll i planen. Utöver den förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplanen kommer respektive enhet att ta fram egna kompetensanalyser och kompetensförsörjningsplaner. Nu görs endast en mindre uppdatering.



## **Långsiktig målbild**

Förvaltningen erbjuder en arbetsmiljö som skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv, ett livslångt lärande och karriärutveckling. Vår värdegrund är väl förankrad och vi bemöter alla med respekt.

Vår arbetsplats är välkomnande, jämlik och vi synliggör, tar tillvara och utvecklar medarbetarnas kompetenser.

## **Syfte**

Med strategisk kompetensförsörjning menar vi på överförmyndarförvaltningen att systematiskt arbeta med processer som syftar till att långsiktigt utveckla medarbetarnas och organisationens kompetens i linje med verksamhetens mål och strategier.

Kompetensförsörjningsplanen ska utgöra ett stöd till förvaltningens ledning, till chefer och till HR vad gäller utveckling och stöd kring bemanningsplanering, organisationsutveckling och säkra att rätt kompetens finns.

## **Nulägesanalys**

31 augusti 2023 hade nämnden 65 tillsvidareanställda på heltid varav 5 tjänster gick till digitaliseringsarbetet, 1 är föräldraledig och 4 är tjänstlediga för studier, prova annat arbete och politiskt förtroendeuppdrag. Det innebär att 55 anställda var på plats och handlade ärenden. Av förvaltningens tillsvidareanställda var 43 kvinnor och 22 män. Därutöver hade förvaltningen 15 visstidsanställda. En översyn av antalet anställda görs kring årsskiftet 2023/2024 med anledning av förvaltningens omorganisation och förändrade budgetförutsättningar.

Majoriteten av de som förvaltningen rekryterar är jurister, ekonomer, socionomer och statsvetare. Detta gör att vi behöver profilera oss ännu mer som en spännande och attraktiv arbetsgivare.

Förvaltningen kommer löpande att se över kompetensen hos medarbetarna och säkerställa att befattningsstrukturen matchar uppdraget.

## **Enhetsspecifika utmaningar avseende det kritiska kompetensbehovet**

### **Stab**

Staben består av ett antal specialist- och stödfunktioner med uppdrag att både stödja samt styra och följa upp verksamheten utifrån behov samt lag- och processkrav. Staben består av en ekonomcontroller, en verksamhetscontroller och en HR-ansvarig. Arbetet kräver högskoleutbildning. God förmåga att formulera sig skriftligt och muntligt samt god samarbetsförmåga är viktigt. Alla stabens funktioner utgörs av singelkompetenser.

Detta ställer höga krav på successionsplaneringen då kompetensen i hög grad är personberoende. Staben behöver löpande arbeta med dokumentation av arbetssätt. Varje tjänst kräver en bred och djup kunskap inom sitt kompetensområde. Relevant utbildning och längre arbetslivs erfarenhet inom respektive kompetensområde eftersträvas vid rekrytering.

#### Verksamhetsstöd

Verksamhetsstöd ansvarar för förvaltningsgemensam övergripande administrativt stöd till förvaltningsledning och övriga enheter.

En del av verksamhetsstöd utgörs av Arkiv och registratur. Funktionen består registratorer, arkivarier och assistenter. Arbetet handlar om att registrera in- och utgående handlingar, utlämnande av allmänna handlingar, arkivering, samt administrativ service. Arbetet kräver god kunskap om överförmyndarverksamheten, om registrering, om arkivering, och administrativa rutiner. Därutöver krävs goda kunskaper om verksamhetsutveckling med stöd av IT. Utveckling av befintligt ärendehanteringssystem och e-tjänster är den största utmaningen för enheten kommande år.

Verksamhetsstöd ansvarar även för IT, kommunikation, att organisera utbildning av ställföreträdare, juridiska allmänna utredningar, lokalfrågor och gemensamma administrativa frågor. Till arbetsuppgifterna hör systemförvaltning, utveckling av e-tjänster, hantering av datorer/telefoner/skrivare, ansvar för webb och intranät samt nyhetsbrev, service till nämndpolitiker, enheten ansvarar kontakter med fastighetsägare samt övriga lokalfrågor, slutligen ansvarar enheten för övergripande och gemensam administration samt allmänna och juridiska utredningar.

Funktionen består bl.a. av handläggare, utredare och IT-samordnare. Arbetet kräver högskoleutbildning. God förmåga att kommunicera och samarbeta är viktigt. Funktioner utgörs av singelkompetenser. Detta ställer höga krav på successionsplaneringen då kompetensen i hög grad är personberoende. Verksamhetsstöd behöver löpande arbeta med dokumentation av arbetssätt. Relevant utbildning inom respektive kompetensområde och erfarenhet från överförmyndarförvaltnings verksamhetsområde eftersträvas vid rekrytering. Arbetsuppgifter och personal flyttar i samband med omorganisationen mellan enheter och det kräver en del kompetensutveckling.

#### Enheten Utredning och Enheten Tillsyn

Enheterna arbetar med utredning och tillsyn. Några exempel på arbetsuppgifter är att:

- Utöva tillsyn över gode män, förvaltare och andra ställföreträdare.

- Entlediga ställföreträdare och fatta arvodes- och ersättningsbeslut.
- Utredda behov av ställföreträdarskap och föra talan i domstol.
- Granska redovisningshandlingar och andra ekonomiska dokument.
- Granska och hantera tillståndsfrågor för rättsliga dokument.
- Samarbeta med stadens olika förvaltningar.
- Skriva yttranden till bland annat tingsrätten.
- Skriva tjänsteutlåtande till nämnden.
- Svvara på frågor från ställföreträdare, huvudmän och andra.
- Rekrytera och utbilda nya ställföreträdare

Enheterna handlägger individärenden. Enheterna består av handläggare. Arbetet kräver högskoleutbildning och god kunskap om överförmyndarverksamhet. Lämplig utbildning kan vara jurist, ekonom, socionom eller statsvetare. Därutöver krävs god skriftlig och muntligt kommunikativ förmåga. Dessutom krävs god förmåga att strukturera och analysera problem. Kompetens och förståelse inom digitalisering är också viktigt för att kunna bidra i förvaltningens arbete med att effektivisera handläggning och utveckling. Enheterna behöver löpande arbeta med dokumentation av arbetssätt för att säkerställa organisatorisk kompetens. Arbetsuppgifter och personal flyttar i samband med omorganisationen mellan enheter och det kräver den del kompetensutveckling.

### **Förvaltningsövergripande utmaningar**

Utöver dessa enhetsspecifika utmaningar har förvaltningen definierat fyra utmaningar som påverkar överförmyndarförvaltningens framtida arbete med kompetensförsörjning.

- Åtgärda brister i verksamheten och komma ikapp med handläggningen
- Digitalisera verksamheten bl.a. med stöd av e-tjänster
- Informationssäkerhet och krisberedskap
- Attraktiv arbetsplats och arbetsgivare

## **Åtgärda brister i verksamheten och komma ikapp med handläggningen**

Länsstyrelsen och justitieombudsmannen har identifierat brister i verksamheten som måste åtgärdas. Det handlar dels om brister som rör kvalitet och dels om långa handläggningstider. Det gäller till exempel allt för lång handläggningstid inom ansökan, anmälan, åläggande, byte och klagomål. Det gäller även inom hantering av viten och granskning av redovisningshandlingar. För att åtgärda bristerna krävs tillgång till fler ställföreträdare, digitalt stöd i handläggningen, fler handläggare samt högre och bredare kompetens. Samtliga enheter och funktioner på förvaltningen är berörda av insatser för att höja kompetensen.

## **Införande av ett ärendehanteringssystem och digitalisering**

Digitalisering och införandet av e-tjänster innebär stora möjligheter men ställer också krav på anpassning och stärkt kompetens inom områdena. Kompetensväxling, kompetensutveckling samt strukturer för omvärldsbevakning och kompetensåterföring kommer att krävas.

Effektiv informationshantering och goda digitala förutsättningar i form av system och arbetsredskap kommer att krävas för att förvaltningen ska fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare och arbetsplats. Medarbetarnas varierande kompetensnivå är en utmaning i vår förmåga att omsätta teknisk och digital utveckling. Med ökade digitala arbetssätt ökar också kraven på medarbetarnas kompetens inom informationssäkerhet.

## **Informationssäkerhet och krisberedskap**

Förvaltningens ställföreträdare har att förvalta egendom för mycket stora belopp. Förvaltningen har att idka tillsyn och säkerställa att huvudmännens egendom inte kommer i orätta händer. Stockholms stad bedriver ett omfattande arbete för att förhindra välfärdsbrott där förvaltningen har en viktig uppgift. Digitaliseringen av verksamheten ställer nya krav på åtgärder för att säkerställa informationssäkerheten och förhindra välfärdsbrott.

Det pågår krig i Europa och Sverige har ansökt om medlemskap i Nato. Det innebär nya hot mot Sverige och svenska myndigheter. Det ställer krav på höjd krisberedskap som kräver höjd kompetens inom området av chefer och personal.

Dessa krav kommer mer eller mindre att påverka alla enheter på förvaltningen och medför behov av nya förhållningssätt, arbetssätt och förstärkt kompetens inom områdena informationssäkerhet och krisberedskap med fokus på riskmedvetenhet för förvaltningens chefer och medarbetare.

## **Attraktiv arbetsplats och arbetsgivare**

Förvaltningen kommer att fortsätta arbetet med att utveckla och tydliggöra det interna samarbetet för effektiva processer samt nyttja och utveckla befintlig kompetens. Det handlar framför allt om att skapa förutsättningar för förvaltningens medarbetare att ta ansvar och samarbeta så vi nyttjar förvaltningens samlade kompetens.

Förvaltningen kommer arbeta vidare med fokus på att, i första hand, utveckla och behålla befintliga medarbetare för att säkra kompetens för verksamheten. I detta arbete ligger allt från ledarskap, internkommunikation till intern stolthet.

För att vara som en attraktiv arbetsgivare är ledarskapet centralt. Vi som arbetsgivare behöver ge cheferna goda förutsättningar att bedriva ett hållbart ledarskap. I begreppen ingår att själv vara hållbar men också att skapa hållbara förutsättningar för medarbetarna. Det vardagsnära ledarskapet behöver också utvecklas med fokus på bland annat värdegrundsfrågor och förhållningssätt, på kommunikation, motivation, förväntningar och på att synliggöra goda exempel. Förvaltningens klimat ska främja kollegialt lärande och chefernas unika kompetens och erfarenhet ska tas tillvara.

Kommunikationen om förvaltningens erbjudande och attraktiva uppdrag, utvecklingsmöjligheter och förmåner behöver utvecklas och är särskilt viktig för att behålla befintliga medarbetare men också när förvaltningen vill attrahera nya medarbetare.

Förvaltningen behöver se över möjligheten att bredda målgruppen jämte varje kravprofil vid rekrytering. Förvaltningen behöver också utveckla aktiviteter som syftar till att marknadsföra förvaltningen ytterligare mot relevanta målgrupper.

## Kompetensförsörjningsplan för överförmyndarförvaltningen 2023-2025, bilaga

Utgå från verksamhetsplanens (VP) satta mål för 2024 och ange aktiviteter utifrån de olika områdena som finns angivna: Utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera, avsluta.

**Avdelning/Enhet:** Överförmyndarförvaltningen

**Datum:** 20231204

**Ansvarig chef:** Håkan Andersson

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Utveckla</b>					
Förvaltningens medarbetare bidrar till sin egen kompetensutveckling samt ges förutsättningar att matcha morgondagens behov och utmaningar.	Systematiskt arbete med omvärldsbevakning, nätverk och reflektion.  Utveckla av arbetssätt för organisatoriskt lärande.	Löpande  2025-12-31	Medarbetare  Enhetschefer tillsammans med HR		Uppföljning av status på aktiviteterna sker i samband med ordinarie tertialuppföljningar



Strategisk kompetensutveckling	Vi säkerställer att förvaltningen har rätt kompetens på kort och lång sikt för att nå uppsatta mål och möta framtidens utmaningar.  Genom att använda förvaltningens kompetensförsörjningsprocess	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
--------------------------------	---	------------	--------------	--	-----------------------

2022-10-17

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare ska uttrycka sina individuella önskemål när det gäller kompetensutveckling som matchar förvaltningens behov	Utvecklingssamtal på hösten och uppföljningssamtal på våren. Avstämning varje månad mellan chef och anställd.  Intern kompetensutveckling uttrycka sin utvecklingsstrategi antingen  1. bredda kompetensen inom ÖFF:s verksamhet 2. Spetskompetens inom specifik verksamhetsprocess	2025-12-31	Enhetschefer		Uppföljningssamtal våren 2022 och våren 2023

Utveckla kompetensen bland medarbetarna för mer rättssäker handläggning. Fördjupad kompetens särskilt inom juridik och ekonomi	Intern regelbunden kompetensutbildning genom kompetensväxling mellan medarbetare och enheter samt externa kurser	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
Utveckla kompetens och arbetssätt som leder till effektiv och korrekt handläggning samt god arbetsmiljö	Genomföra processkartläggningar, uppdatera rutiner och införa checklistor. Genomföra ärendedragningar och utbilda personalen.	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse

<b>Vad ska vi uppnå?</b>	<b>Aktivitet</b> <i>Hur gör vi det?</i>	<b>Måldatum</b> <i>När ska det vara klart?</i>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Resurser</b> <i>(timmar, kronor, personal)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
Utveckla förvaltningens serviceanda och bemötande externt och internt	Kontaktcenter utbildar i service och bemötande.  Anlita företag som utbildar all personal i svåra samtal  På enhetsnivå regelbundet föra samtal om bemötande och service	2025-12-31	Förvaltningschef  Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
Under 2023 digitaliseras handläggningen genom att ett verksamhetssystem införs	Genom att alla anställda får utbildning i det upphandlade ärendehanteringssystemet	2023-12-31	Förvaltningschef  Enhetschefer		Verksamhetsberättelse

<p>Samhörighet på förvaltningen.</p> <p>Att skapa en VI känsla</p>	<p>På APT möten utbilda i vad alla enheter gör och hur arbetet gör skillnad i det dagliga arbetet, för helheten</p> <p>Förvaltningen har en arbetsmiljögrupp och en trivselgrupp som tar fram förslag på aktiviteter för att skapa en VI känsla</p>	<p>2025-12-31</p>	<p>Enhetschef</p> <p>Förvaltningschef</p> <p>HR/Arbetsmiljögruppen</p>		<p>Verksamhetsberättelse</p>
--	---	-------------------	--	--	------------------------------

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Behålla</b>					
Behålla den personal och kunskap som finns i förvaltningen	<p><b>Rimlig arbetsbelastning</b> – individuell kompetensplan</p> <p><b>Delaktighet</b> – att kunna bidra och att vara behövd.</p> <p><b>Inflytande</b> – att kunna påverka sitt jobb, både på kort och lång sikt.</p> <p><b>Utvecklingsmöjligheter</b> – att få möjlighet till personlig utveckling, att lära sig nya saker och att ha ansvar för sitt arbete.</p> <p>Att självskattningen som genomförs under medarbetarsamtalen leder till individuella handlingsplaner som bearbetas under året</p> <p><b>Sociala relationer</b> – goda sociala relationer med de man jobbar tillsammans med och med chefer/ledning.</p>	2025-12-31	Förvaltningschef  Enhetschefer  ÖFN:s Arbetsmiljögrupp		Verksamhetsberättelse  Medarbetarenkät

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
	<b>Rättvisa</b> – att alla behandlas respektfullt och att inga särbehandlingar eller trakasserier sker.				
Förebygga ohälsa på arbetsplatsen så att vi alla mår bra känner sig motiverade och trivs på jobbet	På apt och enhetsmöten arbeta med: Hur vi ska kommunicera Hur vi ska samarbeta Hur varje anställd själv kan bidra till ett bra arbetsklimat Hur vi ska motverka kränkande särbehandling	2025-12-31	Förvaltningschef  Enhetschefer  ÖFN:s Arbetsmiljögrupp  HR		Verksamhetsberättelse  Medarbetarenkät
Skapa möjligheter till ett hållbart arbetsliv där familjeliv, en aktiv fritid och engagemang går att kombinera med arbetet	Enhetschefer säkerställer att arbetsbelastningen är rimlig, att möjligheter till semesterväxling tas tillvara, påminner om möjligheten till partiell föräldradighet (enligt lag)	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse

Vad ska vi uppnå? <i>Hur gör vi det?</i>	Aktivitet	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Attrahera</b>					
<p>Överförmyndarförvaltningen strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare och att medarbetarna ska känna sig friska och motiverade. En viktig del i detta arbete är satsningen på friskvård och hälsoarbete</p>	<p>Friskvårstimme, friskvårdsbidrag interna aktiviteter som triggar igång kropp och knopp.</p> <p>Undersöka friskfaktorer i den psykiska arbetsmiljön- vad får mig att må bra?</p> <p>Arbeta i arbetsmiljögruppen med olika processer som förtydligar och vägleder oss så att vi mår bra och känner glädje att gå till arbetet.</p> <p>Förvaltningen har en friskvårdgrupp som ordnar gemensam löpning, promenader och pausgympa.</p>	2025-12-31	<p>Enhetschefer</p> <p>ÖFN:s</p> <p>Arbetsmiljögrupp</p> <p>Friskvårdsgrupp</p>		Verksamhetsberättelse
Attrahera personal med rätt kunskap, engagemang och utvecklingsvilja vid nyanställningar	Vid rekrytering utforma annonser på ett sätt så att personer med rätt kompetens söker sig till ÖFF	2025-12-31	<p>Enhetschefer</p> <p>HR</p>		Verksamhetsberättelse



Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Verka för att vara en attraktiv arbetsplats med goda arbetsvillkor för alla befattningar</p>	<p>Aktivt arbete med arbetsmiljö, arbetsbelastning och möjligheten att kombinera arbete med familjeliv</p> <p>Heltid som norm ska minska behovet av visstidsanställningar, leda till ökad jämställdhet och göra ÖFF till en attraktiv arbetsgivare</p>	<p>2025-12-31</p>	<p>Förvaltningschef</p> <p>Enhetschefer</p>		<p>Verksamhetsberättelse</p>
<p><b>Rekrytera</b></p>					
<p>Vid rekryteringsbehov ska kompetensbaserad rekrytering genomföras detta bidrar till att alla sökande behandlas likvärdigt och att diskriminering inte förekommer och särskilt fokus ska hållas på att utjämna könsskillnaderna som råder inom förvaltningen.</p>	<p>Vid rekrytering rikta annonser till en bred publik men vid urvalsarbetet ha fokus på personernas kompetens.</p>	<p>2025-12-31</p>	<p>Enhetschefer</p> <p>HR</p>		<p>Verksamhetsberättelse</p>

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Introducera</b>					
Digital introduktion för arbete i förvaltningen och staden	Använda stadens digitala introduktion och utveckla förvaltningens introduktion	2025-12-31			Verksamhetsberättelse
Utveckla introduktionen så att medarbetare nya på jobbet känner att de får en stabil grund att stå på inför sin första tid i förvaltningen.	<p>Genom väl utarbetad introduktion inom alla delar av förvaltningen. Genomgång sker på samtliga enheter vid nyanställning.</p> <p>Alla nyanställda får en handledare.</p> <p>Alla nya får introduktion av förvaltningschef, enhetschef och HR-funktion.</p> <p>HR och förvaltningschef har den övergripande introduktionen</p> <p>Fortsätta använda enkät för utvärdering</p>	2025-12-31	Förvaltningschef Enhetschefer HR		<p>En uppföljning av introduktion skall genomföras efter ca 2 månaders anställning av enhetschef genom ett samtal mellan chef och medarbetare.</p> <p>En gång per år får alla som anställts under året en enkät med frågor om hur den första tiden på förvaltningen varit. HR är ansvarig.</p> <p>Verksamhetsberättelse</p>

Vad ska vi uppnå?	Aktivitet <i>Hur gör vi det?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Resurser <i>(timmar, kronor, personal)</i>	Uppföljning / Kommentar
<b>Avsluta</b>					
Avslutssamtal ska ske med samtliga medarbetare som slutar. Medarbetare som slutar ska vara ambassadörer för förvaltningen.	Ansvarig chef ansvarar för samtal, fångar upp de känslor, stämningar och liknande som kanske under anställningstiden varit svåra att uttrycka.	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
Strukturerad kunskapsöverföring vid avslut	Ansvarig chef ansvarar för att en strukturerad kunskapsöverföring genomförs genom att skapa ett dokument där detta dokumenteras	2025-12-31	Enhetschefer		Verksamhetsberättelse
<b>Övrigt</b>					

# Lokal anvisning för Informationssäkerhet

Överförmyndarförvaltningen

Beslutad 6 december 2023

**Lokal anvisning för informationssäkerhet**  
December 2023

**Dnr:** Klicka här för att ange Dnr

**Utgivningsdatum:** Klicka här för att ange utgivningsdatum

**Kontaktperson:** Kristofer Gisslén

## Bakgrund

Denna lokala anvisning beskriver roller och organisation för överförmyndarförvaltningens informationssäkerhetsarbete. Dokumentet fastställdes av förvaltningschefen för överförmyndarnämndens räkning 6 december 2023

Den lokala anvisningen uppdateras årligen enligt årshjulet.

Den lokala anvisningen kompletterar stadens centrala riktlinje och tillämpningsanvisning för informationssäkerhet och dokumenterar hur överförmyndarförvaltningen lokalt och praktiskt tillämpar och arbetar med informationssäkerheten. Den förtydligar hur ansvarsfördelning och roller har anpassats för överförmyndarförvaltningen – vem som ansvarar, vilka stödfunktioner och kontrollfunktioner som finns, och vilka övriga roller som i sitt uppdrag arbetar med skydd av informationstillgångar.

Den lokala tillämpningsanvisningen beskriver också hur överförmyndarförvaltningen systematiskt arbetar med, och följer upp, informationssäkerheten.

## Innehåll

<b>Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
<b>Innehåll</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Organisation och roller</b> .....	<b>5</b>
1.1. Ledning (styrande) .....	5
1.1.1. Överförmyndarnämnden .....	5
1.1.2. Förvaltningschef .....	6
1.1.3. Chef .....	6
1.1.4. Processägare .....	7
1.2. Stödjande och uppföljande .....	7
1.2.1. Informationssäkerhetssamordnare (ISAM) .....	7
1.2.2. Dataskyddsombud (DSO) .....	8
1.2.3. ILS-samordnare .....	8
1.2.4. Arkivansvarig och arkivarie .....	8
1.3. Övriga funktioner .....	10
1.3.1. Sammanfattning .....	10
1.3.2. Syfte .....	10
1.3.3. Särskild systemspecialist/objektspecialist .....	10
<b>2. Nätverk och grupper</b> .....	<b>11</b>
<b>3. Årshjul</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Rutiner och praktiskt arbete</b> .....	<b>13</b>



# 1. Organisation och roller

Överförmyndarförvaltningens organisation för informationssäkerhet är indelad i tre olika nivåer. Den **styrande** omfattar operativt beslutande roller och funktioner i verksamheten. Dessa har på olika nivåer en budget och ett personalansvar, vilket även innefattar operativt ansvar för informationshanteringen inom den delen av verksamheten.

De **stödjande** och **granskande** funktionerna är specialistfunktioner som stödjer linjeverksamheten i dess informationssäkerhetsarbete. De granskande funktionerna, utöver stadens egna revisorer, följer även upp att riktlinjer och lagstiftning följs.

## 1.1. Ledning (styrande)

### 1.1.1. Överförmyndarnämnden

Överförmyndarnämnden är ytterst ansvarig för informationen och formellt informationsägare och personuppgiftsansvarig för överförmyndarförvaltningen. Överförmyndarnämnden ansvarar för att det finns ett ändamålsenligt och effektivt informationssäkerhetsarbete inom verksamheten samt att stadsövergripande riktlinjer och vägledande dokument för informationssäkerhet följs.

Överförmyndarnämnden ansvarar för att en ändamålsenlig organisation finns på plats och för att nödvändiga resurser tilldelas samtliga funktioner för att kunna genomföra ett effektivt informationssäkerhetsarbete. I denna lokala anvisning beskrivs hur denna organisation fungerar i praktiken.

Överförmyndarnämnden har ansvar att utse ett dataskyddsbud. Överförmyndarnämnden kan även delegera uppgiften till förvaltningschefen, som då ska anmäla sitt beslut till överförmyndarnämnden.

Överförmyndarnämnden inhämtar årligen en så kallad GDPR årsrapport från dataskyddsbudet. Syftet är att överförmyndarnämnden med hjälp av rapporten ska kunna utöva sin lagstadgade skyldighet att informera sig om dataskyddsrisker för verksamheten. Denna rapport har senast inhämtats för år 2022 och godkänts av överförmyndarnämnden.

I överförmyndarnämnden ansvar ligger även att delegera uppgiften att besluta om informationshantering och regler för detta. Denna uppgift beskrivs i rubrik 2.1.2 samt 2.1.3 i detta dokument.

### 1.1.2. Förvaltningschef

Förvaltningschefen är överförmyndarnämndens representant (delegat) när det gäller de övergripande lednings- och styrningsfrågorna.

Förvaltningschef ansvarar för:

- Att fastställa de lokala tillämpningsanvisningarna och andra övergripande styrdokument för överförmyndarförvaltningen.
- Att utse en informationssäkerhetssamordnare och ansvara för att stödfunktioner för informationssäkerhet tilldelas de resurser som krävs.
- Att verksamheten tilldelas de resurser som behövs för att kunna upprätthålla god informationssäkerhet.
- Att hålla sig underrättad om informationssäkerheten i överförmyndarförvaltningen, minst genom att inhämta den årliga rapporten ”VP-anvisning: Ledningens genomgång” från informationssäkerhetssamordnaren.
- Att se till att klassificeringsstruktur och hanteringsanvisningar/dokumenthanteringsplan har fastställts för verksamhetens informationshantering.

### 1.1.3. Chef

Ansvaret för att skydda informationen som hanteras inom verksamheten följer linjeansvaret. Varje chef har inom sin verksamhet ett särskilt ansvar för att informationen hanteras på ett korrekt sätt enligt gällande lagstiftning och riktlinjer. Ansvar för informationshanteringen ska ligga så verksamhetsnära som möjligt, och inom överförmyndarförvaltningen innebär det som lägst på enhetschefsnivå. Chefen kan delegera och fördela ansvaret inom sin verksamhet på det sätt som bedöms lämpligt, men har fortsatt kvar det formella ansvaret.

Chefer inom överförmyndarförvaltningen ansvarar för:

- Att se till att samtliga medarbetare och konsulter som hanterar stadens information genomför stadens obligatoriska e-utbildningar för informationssäkerhet och dataskydd årligen.
- Att följa upp och utreda de incidenter som verksamheten anmäler i IA, samt att kontakta dataskyddsbud och/eller informationssäkerhetssamordnare vid incidenter som rör personuppgifter eller andra informationssäkerhetsfrågor.
- Att säkerställa att registervård genomförs inom chefens verksamhet och att uppdatera och följa upp överförmyndarförvaltningens register över hantering av personuppgifter (det vill säga registerförteckningen).

- Att de inköp/upphandlingar som chef beslutar om följer gällande lagar vad gäller informationshantering, samt stadens och överförmyndarförvaltningens styrdokument.
- Att informationsinventering är gjord av den egna verksamheten med stöd från informations-säkerhetssamordnare och arkivfunktioner. Att se till att viktigare informationstillgångar är klassade och att verksamhetens it-tillgångar har en utsedd objektledare.
- Att ta fram lokala rutiner för den egna verksamheten vid behov.

#### **1.1.4. Processägare**

All informationshantering i överförmyndarförvaltningen har en ansvarig chef. En ansvarig chef har utsetts för respektive process med särskilt uppdrag att se till att rutiner och instruktioner finns på plats för informationshanteringen inom processområdet. Dessa ska även följa överförmyndarförvaltningens klassificeringsstruktur. Den chef som ansvarar för en specifik process har benämningen processägare. Processägaren beslutar vilka digitala verktyg som får användas i processen och hur information ska hanteras inom processen.

## **1.2. Stödjande och uppföljande**

### **1.2.1. Informationssäkerhetssamordnare (ISAM)**

Överförmyndarförvaltningens ISAM är utsedd av förvaltningschefen. Nu tjänstgörande ISAM utsågs datum 23 juni 2021.

ISAM ansvarar för att samordna och följa upp det operativa informationssäkerhetsarbetet och att stötta samt vägleda hela överförmyndarförvaltningens verksamhet. ISAM ska arbeta utifrån förvaltningschefens styrning av vilka verksamhetsrisker och åtgärder som ska prioriteras.

ISAM ansvarar för:

- Att vara kontaktpunkt för stadens centralt informationssäkerhetsansvariga (CISO) samt rapportera allvarliga incidenter till denna.
- Att fungera rådgivande gentemot förvaltningens/bolagets objektledare, i projekt samt till ansvariga för upphandling.
- Att samverka med andra närliggande ansvarsområden och roller.
- Att stödja linjeverksamheten när det gäller det strategiska arbetet, kartlägga information, informationsklassificera den, hantera incidenter samt att utbilda medarbetare och sprida kunskap om lokala rutiner.

- Att bevaka förändringar i lagstiftningen och händelser i omvärlden.
- Att genomföra uppföljning/revision av det lokala informationssäkerhetsarbetet.

### **1.2.2. Dataskyddsombud (DSO)**

Nu tjänstgörande dataskyddsombud anmäldes till överförmyndarnämnden 14 december 2023.

Dataskyddsombudets övergripande och viktigaste uppgift är att kontrollera att dataskyddsförordningen (GDPR) följs av verksamheten. Uppföljningen består bland annat i att utföra kontroller och informationsinsatser.

Dataskyddsombudet ska kunna agera självständigt och oberoende i sitt uppdrag och ska därför inte utföra det operativa arbetet. DSO har ett nära samarbete och kontakt med ISAM, vilket är nödvändigt för att arbetet ska bedrivas effektivt och leda till största möjliga nytta.

Dataskyddsombudet har dessutom i uppgift att:

- Vägleda, informera och ge råd till verksamheten om hur relevanta skyddsåtgärder ska väljas och implementeras för att person- och integritetsskyddet ska upprätthållas.
- Ge råd vid personuppgiftsincidenter, i enlighet med verksamhetens incidentrutin. Dataskyddsombudet ska alltid involveras i samband med konsekvensbedömningar och ges möjlighet att övervaka genomförandet av dem.

### **1.2.3. ILS-samordnare**

Verksamhetens ILS-samordnare samordnar uppföljningen och beredningen av nämndens/bolagets ILS-arbete.

ILS-samordnaren ska aktivt arbeta för att informationssäkerhet är med och följs upp i förvaltningens väsentlighets- och riskanalys samt införliva informationssäkerheten i verksamhetsplanen med stöd från informationssäkerhetssamordnaren.

### **1.2.4. Arkivansvarig och arkivarie**

Övergripande arkivfunktioner har en viktig funktion i stadens informationssäkerhetsarbete. Arkivfunktionen, arkivansvarig och arkivarie deltar aktivt i överförmyndarförvaltningens informationssäkerhetsarbete och i dess inventeringar av informationstillgångar – både digitala och fysiska.

Arkivansvarig och arkivarierna är stödfunktioner i framtagandet av de dokument där hantering och arkivering av

överförmyndarförvaltningens samtliga informationstillgångar beskrivs, dvs överförmyndarförvaltningens hanteringsanvisningar/dokumenthanteringsplan och övrig arkivdokumentation.

Arkivfunktionernas roller beskrivs i överförmyndarförvaltningens arkivinstruktion/arkivorganisation.

## **1.3. Övriga funktioner**

### **1.3.1. Sammanfattning**

Medarbetare inom överförmyndarförvaltningens ska följa stadens riktlinjer och regelverk (både centrala och lokala), ta del av den information som finns om informationssäkerhet och genomföra de obligatoriska utbildningarna inom informationssäkerhet och dataskydd. Nyanställda medarbetare godkänner stadens generella användarkontrakt i samband med sin första inloggning i stadens it-miljö, och ska därefter påminnas om kontraktets innehåll enligt en rutin som nämnden/styrelsen beslutar om.

### **1.3.2. Syfte**

Roller med denna expertfunktion deltar aktivt i det operativa arbetet genom att t.ex. delge sin expertkunskap vid upphandlingar, införande av system/produkt, informationsklassningar och drift. It-funktioner innebär i överförmyndarförvaltningens verksamhet rollen it-samordnare.

### **1.3.3. Särskild systemspecialist/objektspecialist**

Inom överförmyndarförvaltningen finns även de som genom administratörsbehörigheter på olika sätt förvaltar it-objekt i verksamheten. Strukturen/hanteringen för varje it-objekt sätts för varje enskilt objekt, men det finns alltid minst en kontaktperson. Objektledaren ansvarar för att utse den organisationen.

## 2. Nätverk och grupper

ISAM ingår i stadens informationssäkerhetsnätverk. Nätverket leds av stadsledningskontoret med deras informationssäkerhetsansvariga som sammankallande och är mycket aktivt med olika informationsmöten och kunskapsutbyten. Dessvärre träffas nätverket vid tidpunkter som kolliderar med överförmyndarförvaltningens ledningsgruppsmöten, vilket innebär att ISAM inte kunnat medverka vid något nätverksmöte.

Dataskyddsombudet ingår inte i något stadsövergripande nätverk, men deltar på gemensamma digitala samarbetsytor för stadens samtliga dataskyddsombud.



### 3. Årshjul

Överförmyndarförvaltningen genomför under 2023 klassning av alla informationsmängder som behandlas inom verksamheten. Klassningen ska årligen, vid behov, uppdateras. Utifrån resultatet av klassningen ska all information under 2024 skyddsvärderas och vid behov också riskanalyseras. Eftersom överförmyndarförvaltningen inte genomfört klassningar av denna magnitud tidigare är målsättningen för 2024 inte högre satt än att kunna genomföra skyddsvärdering och riskanalys av informationen. Under 2025 ska en handlingsplan upprättas, där ledningsgruppen prioriterar de åtgärder som föreslagits i skyddsvärderingen och riskanalysen.

Under 2024 kommer också registerförteckningen (GDPR) att uppdateras utifrån klassningsresultatet. Rutiner och utbildningar inom dataskyddsområdet behöver prioriteras under 2024.

## 4. Rutiner och praktiskt arbete

2024 är första året som överförmyndarförvaltningen på bred front inleder informationssäkerhetsarbetet. Någon inventering av befintliga rutiner har ännu inte gjorts. Det kommer att bli en del av 2024 års informationssäkerhetsarbete. Bristfälliga rutiner eller frånvaro av rutiner ingår i det arbetet.

Vid ledningens genomgång 2024 ska en fullständig redovisning av samtliga rutiner kopplade till informationssäkerhet samt redogörelser för vilket praktiskt arbete som utförs inom området tillställas ledningsgruppen.

# Uppföljning av länsstyrelsens tillsyn 22-23 november 2022

10

ÖFF 2022/626

Funktionshinderrådets  
protokoll 16 november 2023

11

ÖFF 2023/9

## Protokoll funktionshinderrådet

### Närvarande:

Ordförande	Torbjörn Dacke (HSO/FUB)
Ledamöter	Gunnar Sandström (SRF) Gunilla Antemar (HSO/Neuro) Niklas Bjurström (HSO/Epilepsi föreningen i Stor-Stockholm) Nils Duwähl (DHR) Elsa Brunemalm (SDF) ledamot
Tjänstemän	Veronica Wolgast Carstorp, socialförvaltningen Lisa Gagnerud, socialförvaltningen Therese Englund, socialförvaltningen Hanna Rossetti, socialförvaltningen Linda Hammes, äldreförvaltningen Therese Rosén, äldreförvaltningen Håkan Andersson, överförmyndarförvaltningen Philip Stewén, borgarrådssekreterare
Frånvarande	Micaela Kedhammar (Attention)
Justerare	Gunilla Antemar (HSO/neuro)
Sekreterare	Therese Englund, socialförvaltningen

### Tidpunkt:

Den 16 november 2023 klockan 14:00-16:00.

Förmöte för rådets ledamöter och ordförande startade klockan 13:30

### Plats:

Digitalt via Zoom X

## Bilagor

Bilaga 1 – Hanna Rossetti - Information om revidering av riktlinjer.pdf

Bilaga 2 – Therese Rosén – Boendeplan 2024.pptx

**1. Godkännande av föredragningslistan**

*Den utsända dagordningen godkändes.*

**2. Val av justerare och tid för justering**

*Torbjörn Dacke och Gunilla Antemar utsågs att justera dagens protokoll. Justeringar ska vara klar måndag förmiddag den 20 november 2023.*



### 3. **Hanna Rossetti (utredare, socialförvaltningen)**

Gästar rådet för att berätta om revidering av riktlinjerna för handläggning av insatser enligt LSS och bistånd enligt SoL till barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning.

Hanna Rossetti visar ett bildspel(se bilaga 1).

Hanna Rossetti berättar att riktlinjerna har kortats ner för att motverka att de behöver uppdateras oftare än nödvändigt. Den information och tillämpning som inte behöver beslutas av kommunfullmäktige har tagits bort. Därför föreslår socialförvaltningen att sådan text som tagits bort istället ska finnas i tillämpningsanvisningar som kan uppdateras vid behov.

Hanna Rossetti tar upp flera exempel på hur de ändrat i riktlinjerna(se bilaga 1).

*Rådets kommentarer:*

*Rådet undrar hur implementeringen av riktlinjerna ska göras samt om riktlinjerna kommer att finnas "tillgängliga och sökbara" digitalt inom staden/stadsdelens interna digitala system.*

Hanna Rosetti svarar att stadsdelarna ser fram emot dessa nya riktlinjer eftersom de som finns nu är gamla vilket ibland gör det oklart om vad som gäller. Implementeringen är inte helt färdigplanerad men kommer att genomföras både vid olika informationstillfällen och utbildningar riktade till både chefer och handläggare. Allt material kommer att finnas digitalt och därmed vara lättillgängligt och med sökfunktion.

#### 4. **Therese Rosén (strateg för boendeplanering, äldreförvaltningen)**

Gästar rådet för att berätta om Boendeplan 2024 fokus på långsiktig boendeplanering.

Therese Rosén visar ett bildspel(se bilaga 2).

Boendeplanens huvudsyfte är att säkerställa en trygg boendesituation för målgruppen med de bostäder som behövs och efterfrågas av äldre.

Boendeplanens mål:

- Att ta fram en pålitlig behovsanalys för bostäder för äldre fram till 2040.
- Att göra en kartläggning med en nulägesbeskrivning av utbudet av olika former av bostäder för äldre.
- Att göra en framtidsprognos av vilka bostäder som behövs för att möta bostadsbehovet fram till 2040. Både vård- och omsorgsbostäder och seniorbostäder

För att möta behoven planeras 35 nya vård- och omsorgsboenden med fram till 2040 enligt inriktning 60/40 kommunal/privat regi. 23 boenden planeras därmed inom kommunal nyproduktion genom Micasa fastigheter AB och 12 boenden planeras inom privat nyproduktion.

En ökad tillgänglighet i befintliga bostäder är en viktig resurs och en möjlighet. De allmännyttiga bostadsbolagens tillgänglighetsmärkning av befintligt kommunalt bostadsbestånd skulle vara en god komplettering till den boendeplanering som finns av nyproduktion och ombyggnation. Ytterligare insatser kring tillgänglighetsmärkning och anpassning är önskvärda för att stärka möjligheterna till kvarboende i befintligt bestånd.

Therese Rosén berättar även att de har lagt extra fokus på hörselmiljöer. Hörselnedsättning är vårt vanligaste funktionshinder och förekomsten ökar med stigande ålder. Bland äldre som bor i särskilt boende bedöms endast 10 till 15 procent vara normalhörande.

Att drabbas av hörselnedsättning medför ofta konsekvenser på flera plan. Den enskilde kan undvika sociala kontakter, innebära osäkerhet i vardagliga situationer och leda till missförstånd. Okorrigerad hörselnedsättning hos äldre kan även leda till en ökad sjuklighet och en snabbare utveckling av demenssjukdomar.

Flera faktorer påverkar möjligheten för en god ljudmiljö. Lokalernas akustiska egenskaper påverkas bland annat av golv- och takbeläggning, inredning, textilier och möbler. Aktivitetsljud från verksamheten som tal och skrammel från disk påverkar. En faktor som har stor påverkan på den äldres hörselmiljö är personalens kunskap om hörselnedsättning och hur det påverkar den äldre.

De åtgärder som genomförts är:

- Att ett utbildningsmaterial tas fram. Materialet kan vara en film som beskriver förhållningssätt och goda råd kring hörselnedsättning, god hörselmiljö och hantering av hörselhjälpmedel samt en tillhörande checklista.
- Att introduktionsutbildning för stadens omsorgspersonal kompletteras med frågan om hörselkompetens och hantering av hörselhjälpmedel.
- Krav på hörselkompetens bör när så är möjligt förtydligas i avtal och uppdragsbeskrivningar för hemtjänst, vård- och omsorgsboende och dagverksamhet.
- Uppföljning bör tydligare inkludera hörselkompetens. Uppföljning på verksamhetsnivå avser följsamhet till nya krav enligt ovan. I uppföljning genom kvalitetsobservation kan hörselkompetens ges särskilt fokus.
- En översyn och förtydligande av syn- och hörselinstruktörernas organisation, uppdrag och arbetssätt.

*Rådets kommentarer:*

*Ett medskick från rådet är att det länge har varit en diskussion kring hörselsmarta vård och omsorgsboenden. Hur går det med den frågan?*

Linda Hamnes berättar att boendeplaneringen är övergripande. Äldreförvaltningen kommer att träffa länets alla kommuner regionvis för att där se vad som behöver göras i hela länet. De tar med sig rådets fråga dit.

*Rådet undrar även om det är så att man ser över miljön för personer med hörselskador i boendeplaneringen i och med bygget av nyproduktionerna?*

Therese Rosén berättar att de nyproduktioner som byggs i kommunal nyproduktion med Micasa, har Micasa tagit fram ett ramprogram för seniorbostäder och vård- och omsorgsbostäder. Där ska det finnas med, men vill ni veta mer så hänvisar Therese Rosén rådet att vända sig direkt till Micasa.

**5. Genomgång av föregående protokoll**

Protokollet läggs till handlingarna.

## 6. Socialnämnden

### 6.1. Föredragningslista socialnämnden 2023-11-21

#### 6.1.8. Månadsrapport oktober 2023

*Rådet har ingen kommentar.*

#### 6.1.9. Förslag till riktlinjer för att motverka felaktiga utbetalningar inom personlig assistans

*Rådets kommentar:*

*Rådet har tidigare lyft problemet med felaktiga utbetalningar inom personlig assistans. Rådet funderar kring hur kommunikationen ser ut. Förstår man varandra? Rådet påtalar vikten av att alla - såväl handläggare, personlig assistent som person som får insatsen - förstår allt som sägs och poängterar vikten av att vid behov ta in tolk för att undvika fel och missförstånd.*

#### 6.1.10. Kvantifiera årets behov av bostäder inom ramen för det bostadssociala uppdraget

*Rådets kommentar:*

*Det verkar inte bli någon ökning av lägenheterna, en stabil efterfrågan. Hur märker ni av detta?*

Veronica Wolgast Carstorp berättar att det socialförvaltningen har märkt, som över tid blir svårt när det gäller bostäder, är att man ser ett behov av bostäder och i sin tur byggs det därför nyproduktioner, där hyrorna blir höga och där en begränsad del av samhället endast kan ta del av. I ett ärende som kommer i december till nämnden, är det hoppfullt nog personer som hittar stadigvarande boenden.

#### 6.1.11. Stockholmsenkäten 2022

*Rådets kommentar:*

*Det verkar som att brottsligheten stabiliserats lite, något som man inte får en bild av i media.*

Veronica Wolgast Carstorp berättar att enligt forskning just nu har man under ett tag sett en minskning av kriminalitet bland unga, men att det finns en liten grupp för en allt grövre

kriminalitet bland unga och det är den som får mycket fokus. Tittar man på hela gruppen unga ser man en minskning, en trend som håller i sig.

*Rådet tycker det känns positivt att brottsligheten allmänt bland unga minskar, men oroande att den grova brottsligheten bland unga ökar.*

## 7. Äldrenämnden

### 7.1. Föredragningslista äldrenämnden 2023-11-21

#### 7.1.7. Bemanningfunktion inom äldreomsorgen

*Rådets kommentar:*

*Rådet tycker att det var bra att få se denna rapport. Rådet har sedan lång tid tillbaka sett att det funnits ett fåtal verksamheter runt om i Sverige som gett sina vikariegrupper fast anställning där det har varit ganska turbulent. Men i denna rapport har man i Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning anställt vikarier permanent och det har visats sig ge goda resultat. Rådet tycker att det är ett bra exempel på hur det kan ske bra förändringar.*

#### 7.1.9. Remiss av Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024-2028

*Rådets kommentar:*

*Rådet tycker att det är ett viktigt dokument. Denna remiss tycker rådet tar upp flera bra aspekter på programförslaget.*

*Några ledamöter deltog på höstens informationskväll för ledamöterna i stadens råd för funktionshinderfrågor igår där de bland annat diskuterade tillgänglighetsprogrammet. Där kom det upp lite samma åsikter om att programmet i sig är välskrivet och har en hög ambitionsnivå. Det som bland annat saknas är kopplingen till vardagen. Det finns massa indikatorer och mätningar i den löpande tertiära uppföljningen som har med programmet och göra. Men det saknas en sammanfattande uppföljning till programmet. Funktionshindersonbudsmannen Astrid Thornberg skriver årligen en egen rapport. Går det kanske att bygga ut denna så den ger en sammanfattande återkoppling till programmet? Rådet skulle vilja se en uppföljning kopplat till programmet där man tittar på om man rör sig framåt i arbetet eller inte.*

*I veckan fick rådet läsa kommunstyrelsens funktionshinderråds remissvar på programmet, rådet tycker detta är välskrivet och fångar förbättringsmöjligheterna som finns på en övergripande nivå. Detta råd ställer sig därför bakom remissvaret från kommunstyrelsens funktionshinderråd.*

*Flera av ledamöterna i rådet har utöver detta synpunkter på en mer detaljerad nivå. Rådet konstaterar att var och en har*

*möjligheten att skicka in egna remissvar senast den 12 december till roteln.*

*Rådet vill gärna få det slutgiltiga dokumentet i vanlig ordning.*

Lisa Gagnerud berättar att funktionshindersonbudsmanen Astrid Thornberg har lyft att hon kommer att ta fram tillämpningsanvisningar med indikatorer och aktiviteter som man kan utgå från i stadens olika nämnder och bolag. Kan bli ett sätt att bryta ner det övergripande programmet.

Lisa Gagnerud har funderingar kring hur arbetet kring de fyra fokusområden vi tog fram på förra mötet. Att vi borde utgå från det nya programmet.

*En synpunkt som även kom upp på informationskvällen för ledamöterna i stadens råd för funktionshinderfrågor igår var om det skulle kunna gå att bygga ut funktionshindersonbudsmanen Astrid Thornbergs årsrapport så att det blir mer kopplat till programmet.*



## 8. Överförmyndarnämnden

### 8.1. Föredragningslista överförmyndarnämnden 2023-11-30

#### 8.1.12. Yttrande över remiss av "Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024-2029"

*Rådets kommentar:*

*Rådet anser att det är ett bra yttrande. Hänvisar även till kommentarerna under 7.1.9. ovan.*

## 9. Anmälningssärenden/Övrigt

*Rådet har en fråga om hur en ansökan för att få rullstolstaxi ser ut? Gör kommunen en utredning och föreslår det till regionen?*

Linda Hammes berättar att kommunen inte föreslår några beslut när det gäller färdtjänst. Att kommunen gör en utredning utifrån en given mall som de fått ifrån regionen.

*Rådet vill att kommunen tar med sig till detta till samverkan med regionen.*

*Rådet har vidare hört att det finns ett förslag i stadens budgetdirektiv till ett nytt mätetal inför verksamhetsplanen 2024: "Hur många boende med särskild service som kan flyttas över till ordinarie bostadsmarknad". Rådet har en hel del farhågor inför detta. Främst att det kan skapa onödigt otrygghet hos dem som har insatsen. Men också risken att det tillskapas ett incitament för handläggarna som kan leda fel. Insatsen är ju till för de som inte kan få en bostad på den ordinarie bostadsmarknaden på grund av sina funktionshinder. De ser en klar parallell till mätetalet sedan några år "hur många med daglig verksamhet som kan överföras till ordinarie arbetsmarknad" Den insatsen är ju på motsvarande sätt till för de som på grund av sina funktionshinder inte kan stå till arbetsmarknadens förfogande.*

Veronica Wolgast Carstorp svarar att det som finns i majoritetens förslag till budget en text som hon tror kan vara grunden till förslaget. Där det under stadsdelsnämndernas sidor står att stadsdelsnämnderna behöver tillgodose fler självständiga boenden för personer som bor på servicebostad men som bedöms klara att komma vidare i boendekarriären. Detta genom andra boendeformer exempelvis träningslägenhet och försökslägenhet. Det är alltså inte på gruppboendestäder utan på serviceboendestäder. Det finns inget om att mäta det på något sätt.

Man behöver se att syftet är att inte vara diskriminerande, att om man trots sin funktionsnedsättning vill ha ett jobb på ordinarie arbetsmarknad och/eller man klarar av och tycker det skulle vara bra att ha ett annat boende, så ska man få ha den möjligheten. Om vi inte skulle nämna detta överhuvudtaget så finns det ju risken att man verkligen skulle diskrimineras och sättas i ett fack som man inte kommer ur.

*Rådet förklarar sig nöjda svaret och tolkar det så att inget krav finns i budgetdirektiven för 2024 om ett sådant nytt mätetal. Om enskilda stadsdelar vill införa ett sådant får diskussionen tas i funktionshinderråden där.*

*Ordförande tackar för ett bra möte och avslutade mötet.*

Sammanfattning av ärenden  
där rätten gått förvaltningen  
emot

12

ÖFF 2023/131

Delegationsbeslut

13

ÖFF 2023/1733

## Anmälan till nämnd

Beslut fattade av delegat som ska anmälas till nästkommande nämnd\*.

Beslut	Delegat	Datum
Utse Kristofer Gisslén till överförmyndarnämndens dataskyddsbud.	Förvaltnings- chef Håkan Andersson	2023-12-06

*\*Underlag till beslutet finns tillgängligt i pärm vid nämndens sammanträde*

Yttrande över remiss från  
kommunstyrelsen ”Stockholm  
stads trygghetsprogram 2024-  
2027”

14

ÖFF 2023/1550

**Handläggare**  
Nina Ohlsson Bolin

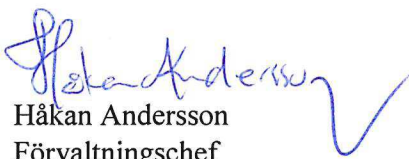
**Till**  
Överförmyndarnämnden

## Stockholm stads trygghetsprogram 2024-2027

Remiss från kommunstyrelsen

### Förvaltningens förslag till beslut

Som svar på remissen överlämnar överförmyndarnämnden förvaltningens tjänsteutlåtande.



Håkan Andersson  
Förvaltningschef

### Sammanfattning

Stadens trygghetsprogram för åren 2020-2023 har reviderats och kommunstyrelsen har remitterat ett nytt programförslag för åren 2024-2027. Programmet är ett styrdokument som anger inriktning för stadens brottsförebyggande och trygghetskapande arbete samt tydliggör ansvarsfördelning för stadens nämnder och bolagsstyrelser. Programmet ger en struktur för hur stadens brottsförebyggande och trygghetskapande arbete ska planeras, genomföras, kommuniceras och följas upp och består i huvudsak av två delar. Den första delen redogör för hur arbetet ska bedrivas genom att förklara olika aktörers ansvar, strukturen för arbetet samt vikten av, och formerna för, samverkan och kommunikation. Den andra delen redogör för fyra fokusområden som detta arbete ska bedrivas inom.

Nämnden ställer sig positiv till det reviderade programmet men vill lyfta fram några aspekter av, både programmet och det trygghetskapande och brottsförebyggande arbetet i sin helhet, som nämnden tycker är extra viktiga att belysa. Dessa aspekter är följande.

Överförmyndarnämnden har en nyckelroll i att skapa trygghet och motverka brott för de stockholmare som har en ställföreträdare. Dessa personer saknar förmågan att företräda sig själva och är därför ofta helt utlämnade till nämndens förmåga att förhindra och



identifiera brott. Det är därför mycket viktigt att överförmyndarnämnden får förutsättningar för att kunna utöva sitt uppdrag på ett tillfredställande sätt. En del i det är verksamhetens behov av hjälp och stöd för att hantera de utmaningar som den organiserade brottsligheten innebär för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. Dessa utmaningar påverkar hela staden men drabbar mindre nämnder som överförmyndarnämnden extra hårt eftersom dessa saknar resurser för att tillgodogöra sig specialistkunskaper och utbildning eller för att genomföra större samverkansprojekt. Stadsledningskontoret behöver ta ett ansvar för att underlätta samverkan och ge stöd åt dessa verksamheter så att det brottsförebyggande arbetet blir enhetligt, starkt och effektivt inom hela staden. Nämnden vill också lyfta fram vikten av att det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet inom staden bedrivs på ett fokuserat och kärnfullt sätt och att genomförda åtgärder verkligen ger resultat. En förutsättning för det tror nämnden är att arbetet också följs upp på central nivå med en tydlig återkoppling. Verksamheten upplever idag att man saknar tillräcklig vägledning, uppföljning och återkoppling och att det vore önskvärt om det kunde förtydligas hur trygghetsprogrammet följs upp på central nivå. Det vore även önskvärt om uppföljningen kunde resultera i en återkoppling med förslag på förbättringar så att verksamheterna får förutsättningar för att utvecklas i sitt trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete. På samma tema vore det önskvärt om staden kan se över sina olika program och styrdokument och försöker minimera och slå ihop frågor där detta är möjligt. En liten nämnd som överförmyndarnämnden saknar resurser för att kunna förhålla sig till alla olika dokument och det blir lätt att viktiga frågor drunknar i den omfattande pappersexercis som alla dessa program och styrdokument innebär. Det kvalitativa arbetet behöver ges företräde framför det kvantitativa arbetet.

## Bakgrund

Stockholm stad har en central roll i arbetet med att öka trygghet och minska brottslighet i samhället. Genom *lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete* har staden sedan den 1 juli 2023 ett lagstadgat ansvar för det brottsförebyggande arbetet. Utöver det är även stadens egna mål och visioner höga. Genom att långsiktigt minska bakgrundsorsakerna till brott och otrygghet som segregation, ekonomisk och social utsatthet, otrygga familjeförhållanden och planering och skötsel av den offentliga miljön, har staden som vision att inte ha några särskilt utsatta områden samt öka tryggheten i hela staden. Kommunfullmäktige antog 2021 Stockholm stads trygghetsprogram 2020-2023. Programtiden löper ut 2023 varför ett förslag till reviderat program har tagits fram för perioden 2024-2027.

## Ärendet

Stadens trygghetsprogram är ett styrdokument som anger inriktning för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete samt tydliggör ansvarsfördelning för stadens nämnder och bolagsstyrelser. Programmet ger en struktur för hur stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete ska planeras, genomföras, kommuniceras och följas upp. Programmet ska också vägleda stadens verksamheter i att bedriva ett målmedvetet brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete som utgår från aktuell data, kartläggningar och orsaksanalyser och väl övervägda åtgärder samt tydliggöra vikten av långsiktig planering och samverkan.

Trygghetsprogrammet består i huvudsak av två delar. Den första delen (1) redogör för hur arbetet ska bedrivas genom att förklara olika aktörers ansvar, strukturen för arbetet samt vikten av, och formerna för, samverkan och kommunikation. Den andra delen (2) redogör för vilka fokusområden som detta arbete ska bedrivas inom.

### (1) Hur arbetet ska bedrivas

I trygghetsprogrammet redogörs för olika rollers uppdrag och ansvar avseende det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet. Den centrala nivån (kommunstyrelsen) ska leda, inrikta, samordna, stödja, följa upp och utveckla stadens samlade arbete. Den lokala nivån (nämnder och bolagsstyrelser) ansvarar för att arbetet kan bedrivas på ett fullgott sätt, och i enlighet med gällande lagstiftning, program och riktlinjer, inom det egna verksamhetsområdet. Trygghetsprogrammet redogör även för strukturen för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete som i grunden är en samverkansprocess. Den beskrivs i följande fem steg:

1. Arbete initieras
2. Egna kartläggningar och orsaksanalyser
3. Gemensam kartläggning, prioritering och orsaksanalys
4. Genomförande
5. Uppföljning

I övrigt redogör programmet för nämnders och bolags samverkansansvar och kommunikationsansvar med och mot andra aktörer, såväl internt som externt.

### (2) Fokusområden för stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete

De fyra fokusområdena för stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete som nämnders och bolags olika åtgärder ska ske inom är:

1. Förebyggande arbete
2. Riktade sociala insatser
3. Stadens offentliga miljö

#### 4. Stadsutveckling

Kärnan i varje fokusområde beskrivs i korthet i programmet. Varje fokusområde har också flera styrdokument som beskriver områdena på en mer detaljerad nivå. Programmet pekar ut särskilt ansvariga nämnder inom varje fokusområde. Vissa frågor, såsom välfärdsbrott, är tvärssektoriella och kräver därför att arbetet involverar stadens samtliga nämnder och bolagsstyrelser.

#### **Trygghetsprogrammet och Överförmyndarnämnden**

För överförmyndarnämnden innebär trygghetsprogrammet i korthet följande insatser och ansvar:

1. Nämnden ska utifrån sitt verksamhetsområde utforma, vidta och följa upp åtgärder för att minska antalet brott och öka tryggheten för boende, besökare och företagare.
  - På vissa områden krävs samverkan med interna eller externa aktörer. I dessa situationer ska nämnden säkerställa att lämplig planering och uppföljning genomförs med samverkansaktörer och i enlighet med stadens samverkansprocess.
  - Nämndens arbete ska dokumenteras och följas upp inom den ordinarie verksamhetsplaneringen samt uppföljningen. Detta sker således i stadens system för integrerad ledning och styrning av verksamhet och ekonomi, ILS.
2. Nämnden ska bidra med kunskap till stadsdelsnämndernas arbete när detta är påkallat.
3. Nämnden ska ha en utsedd samordnare som ansvarar för att samordna och förankra det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet, inklusive samverkan internt och externt.
4. Nämnden har inget särskilt utpekat ansvar inom något fokusområde. Nämnden ansvarar avser det egna verksamhetsområdet samt tvärssektoriella frågor, såsom välfärdsbrott.
  - Nämnden har även ett ansvar som arbetsgivare att förebygga otillåten påverkan och hot, våld och trakasserier mot anställda. Detta ska ske inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.
5. Nämnden ansvarar själva för kommunikation avseende nämndens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete med verksamhetens målgrupper.

#### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom stadsledningskontorets välfärdsavdelning i samråd med säkerhetsavdelningen.



## Förvaltningens synpunkter och förslag

Överförmyndarnämnden är positiv till att det utformas ett styrdokument för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet inom staden. Få samhällsproblem är lika demokrati- och systemhotande som otrygghet och brottslighet. Det gör att arbetet måste prioriteras högt inom staden och att de insatser som genomförs måste ge ett faktiskt resultat. Konsekvenserna av att staden misslyckas med sitt uppdrag att skapa trygghet och motverka brott är allvarliga, i vissa fall förödande. Både för de drabbade individerna men även för samhället i stort. Nämnden vill särskilt lyfta fram några aspekter av både programmet och det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet i sin helhet, som nämnden tycker är extra viktiga att belysa. Dessa redogörs för här nedan.

**Överförmyndarnämnden har en nyckelroll i att skapa trygghet och motverka brott.** Överförmyndarnämnden är en tillsynsmyndighet över stadens ställföreträdare. En ställföreträdarens roll är att företräda den som på grund av sin psykiska ohälsa eller omyndighet saknar förmåga att företräda sig själv. Uppdraget avser både att bevaka personens rätt, förvalta dess egendom och sörja för dess person utifrån omfattningen på det specifika förordnandet. De stockholmare som har en ställföreträdare är ofta beroende av samhället och människor i sin närhet för att hävda sin rätt och bevaka sina intressen. Samtidigt kan dessa personer äga och förfoga över stora tillgångar och inkomster. Den sammantagna förmögenheten som överförmyndarnämndens huvudmän äger uppgår till miljardbelopp. Det ligger i sakens natur att den person som är i behov av en ställföreträdare befinner sig i en mycket utsatt situation. Företag och personer med oärliga avsikter dras därför till målgruppen. Huvudmän riskerar att både själva bli utsatta för brott, men även att användas som ett led i en mera omfattande och organiserad brottslighet så som bedrägerier gentemot Försäkringskassan eller i olika bolagsrelaterade sammanhang. Överförmyndarnämnden har en nyckelroll i att skapa trygghet för dessa personer och motverka brott. Det handlar både om att säkerställa att personer som är i behov av en ställföreträdare får det, och att de får det i tid, för att förhindra att de utnyttjas. Det handlar även om att uppmärksamma eventuella oegentligheter i hur en ställföreträdare utför sitt uppdrag och agera på dessa uppgifter. Ställföreträdarskapet är ett ideellt uppdrag och faller därför utanför många etablerade skyddsnet i samhället som arbetsgivaransvar och försäkringar. Kompensation för eventuella oegentligheter som skett inom uppdraget regleras med civilrättslig lagstiftning mellan parterna som privatpersoner eller som skadestånd i samband med brott. Med hänsyn till en huvudmans oförmåga att företräda sig själv är personen ofta helt utlämnad till nämndens för-

måga att hitta eventuella oegentligheter, polisanmäla brott och förordna en ny ställföreträdare som kan hjälpa till att driva eventuella ersättningskrav. Det är därför mycket viktigt att nämnden får tillräckliga förutsättningar för att kunna genomföra sitt uppdrag på ett tillfredställande sätt.

**Överförmyndarnämnden kommer behöva hjälp med att möta de stora utmaningar som morgondagens brottslighet innebär.** Historiskt sett är nämndens uppfattning att oegentligheter och brott som uppmärksammas inom ett ställföreträdaruppdrag har begåtts av enskilda individer och som isolerade händelser. Flera huvudmän med samma ställföreträdare kan visserligen ha berörts men sällan som en del av en mer omfattande eller organiserad brottslighet. I takt med att brottsligheten i samhället blir mer organiserad, professionell och avancerad känner nämnden en oro för att verksamhetens kunskaper och kapacitet inte kommer att räcka till. Nämnden kommer behöva hjälp att möta de stora utmaningar som morgondagens brottslighet innebär. Information, utbildning och samverkan inom staden är avgörande för att hitta och motverka den organiserade brottsligheten. Som en relativt liten facknämnd har överförmyndarnämnden inte resurser för att genomföra sådana åtgärder på egen hand. Nämnden behöver draghjälp från central nivå avseende specialistkunskaper, utbildning samt samverkan med andra aktörer.

**Den centrala vägledningen av trygghetsprogrammet borde öka och uppföljningen konkretiseras och förtydligas.** Nämnden upplever att det idag är mycket upp till varje enskild nämnd och bolag att avgöra om olika centrala program efterlevs och hanteras på rätt sätt inom den egna verksamheten. Det kan ibland vara utmanande att veta om man tolkat ett program på rätt sätt eller om man arbetar med programmet på det tilltänkta och mest lämpliga sättet. Det vore önskvärt om nämnden i sin ordinarie verksamhetsplanering kunde få mer stöd och återkoppling från centralt håll. Nämnden tror att en förutsättning för att stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete ska vara effektivt, enhetligt och ge resultat är att arbetet också följs upp på central nivå med en tydlig återkoppling. Det kan även finnas effektiviseringar och förbättringar att göra genom att ta lärdom och återanvända metoder och koncept från andra aktörer inom staden. En förutsättning för det är dock att dessa har kommit till nämndens kännedom. Även här behöver nämnden hjälp från centralt håll. Det är orimligt att förvänta sig att varje enskild nämnd ska kunna ha en sådan omvärldsbevakning. Nämnden upplever idag att man saknar tillräcklig vägledning, uppföljning och återkoppling från centralt håll. Det vore önskvärt om det kunde förtydligas hur detta arbete följs upp på central nivå och om uppföljningen kunde



resultera i en återkoppling med förslag på förbättringar så att verksamheterna får förutsättningar för att utvecklas i sitt trygghetskapande och brottsförebyggande arbete.

**Det kvalitativa arbetet behöver ges företräde framför det kvantitativa.** Inom staden finns en mängd beslutande program och riktlinjer. Det gäller både olika områden men även inom samma område. Som nämnts ovan är nämnden positiv till trygghetsprogrammet. Det behöver finnas ett styrdokument som staden kan samlas runt och utgå ifrån i sitt enskilda, samt gemensamma, arbete. Som trygghetsprogrammet dock själv beskriver finns det en uppsjö av ytterligare styrdokument bara inom stadens trygghetskapande och brottsförebyggande arbete. Arbetet ska sedan bedrivas på olika nivåer och enligt specificerade strukturer som involverar en till flera aktörer med mycket kontakt och samverkan. Ett aktivt arbete med att skapa trygghet och motverka brott inom staden behöver ske och är mycket viktigt. På samma sätt är stadens arbete avseende andra frågor så som funktionshinderfrågor eller jämställdhetsfrågor mycket viktigt. För en liten facknämnd som överförmyndarnämnden innebär dock mängden program, styrdokument, riktlinjer processer och metoder stora utmaningar. Nämnden saknar resurser för att kunna förhålla sig till alla olika dokument och det blir lätt att viktiga frågor drunknar i den omfattande pappersexercis som alla dessa program och styrdokument innebär för nämnden. Nämndens önskemål är att staden ser över sina olika program och styrdokument och försöker minimera och slå ihop frågor där detta är möjligt. Arbetet med trygghetskapande och brottsförebyggande frågor, så som andra viktiga frågor inom staden, bör bedrivas fokuserat och kärnfullt. Det kvalitativa arbetet behöver ges företräde framför det kvantitativa arbetet. Metoder och processer ska vara ett hjälpande verktyg för att bedriva arbetet, inte addera onödig administration som inte är värdeskapande för resultatet. Hellre få åtgärder som faktiskt genomförs och ger resultat än en uppsjö av olika program, styrdokument, processer, metoder, aktiviteter och indikatorer som inte kan genomföras på ett fokuserat sätt för att mängden är för omfattande och metoderna för tungrodda.


## Bilagor

1. Trygghetsprogrammet 2024-2027
2. Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande (Dnr KS 2023/739)










<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
Lagstiftning och koppling till andra styrdokument .....	5
Styrning och uppföljning .....	6
<b>Begreppsram</b> .....	<b>7</b>
<b>Hur staden arbetar brottsförebyggande och trygghetsskapande</b> .....	<b>9</b>
Uppdrag och ansvar .....	9
Struktur för arbetet .....	10
Samverkan .....	15
Kommunikation.....	17
<b>Fokusområden för stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete</b> .....	<b>19</b>
Förebyggande arbete .....	20
Riktade sociala insatser .....	23
Stadens offentliga miljö .....	27
Stadsutveckling .....	31



Att Stockholm ska vara en trygg och säker stad är det övergripande målet för stadens samlade brottsförebyggande och trygghets-  
skapande arbete. Arbetet med att skapa en trygg stad är ett ansvar som sträcker sig över samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Genom att långsiktigt minska bakgrundsorsakerna till brott och otrygghet som segregation, ekonomisk och social utsatthet, otrygga familjeförhållanden och planering och skötsel av den offentliga miljön har staden som vision att inte ha några särskilt utsatta eller utsatta områden samt att öka tryggheten i hela staden.

Trygghetsprogrammet är ett styrdokument som anger inriktning för stadens brottsförebyggande och trygghetskapande arbete samt tydliggör ansvarsfördelning för stadens nämnder och bolagsstyrelser utifrån gällande lagar och ansvarsområden.

Brottslighet och otrygghet hänger ofta ihop och kan påverka stockholmarnas känsla av frihet och livskvalitet. Otrygghet och oro för brott kan medföra begränsningar i invånarnas vardag. Trygghetsmätningar visar att nivåerna av otrygghet är högre än nivåerna av brottsutsatthet samt att otrygghet och oro kan föra med sig konsekvenser som att exempelvis inte gå ut på kvällen eller undvika vissa platser. Just detta är vanligt bland äldre personer trots att de utsätts för brott i mindre utsträckning än yngre personer. Otrygghet och risken att utsättas för brott varierar mellan olika delar av staden, tid på dygnet och vem du är. Diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder är faktorer som påverkar graden av otrygghet och risken att utsättas för brott. Utöver brottslighetens effekter på människors trygghet, välmående och livskvalitet innebär brottslighet också kostnader för samhället på kort och lång sikt. Brottsligheten kan också leda till att vissa områden blir mindre attraktiva för både boende och för näringsidkare.

Staden har en central roll i arbetet med att öka trygghet och minska brottslighet i samhället. Kommuner har genom *lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete* ett ansvar för det brottsförebyggande arbetet. Lagen syftar till att säkerställa att kommunernas brottsförebyggande arbete är effektivt och kunskapsbaserat. Inom stadens verksamheter återfinns ett flertal verktyg och arbetssätt som är avgörande för ett effektivt och

kunskapsbaserat lokalt brottsförebyggande arbete. Arbetet sker tvärsektoriellt och på bred front i såväl skola som i socialtjänst och i utvecklingen av en ren, attraktiv och trygg stadsmiljö.

Stadens trygghetsprogram, som också utgör stadens brottsförebyggande program, tydliggör att stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete är prioriterat och att det ska råda en samsyn om syfte och mål med arbetet. Programmet ger en struktur för hur stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete ska planeras, genomföras, kommuniceras och följas upp.

Programmet ska också vägleda stadens verksamheter i att bedriva ett målmedvetet brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete som utgår från aktuell data, kartläggningar, orsaksanalyser och väl övervägda åtgärder samt tydliggöra vikten av en långsiktig planering och samverkan internt i staden och med externa aktörer. Slutligen ska programmet säkerställa att arbetet utgår från stadens samlade hållbarhetsarbete i Agenda 2030 och genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, barnperspektiv, funktionshinderperspektiv, hbtqi-perspektiv samt äldreperspektiv.

Flera lagar har tydlig bäring på kommuners ansvar för att vidta åtgärder som är brottsförebyggande. Socialtjänstlagen (2001:453), skollagen (2010:800) och plan- och bygglagen (2010:900) innehåller samtliga bestämmelser med direkt inverkan på det brottsförebyggande arbetet. Från och med 1 juli 2023 regleras kommuners ansvar för det brottsförebyggande arbetet genom lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete. Lagen syftar till att säkerställa att kommunernas brottsförebyggande arbete är prioriterat, effektivt och kunskapsbaserat. Enligt lagen ska kommunen:

- ta fram en lägesbild över brottsligheten i kommunen som innefattar omfattning och konsekvenser,
- utifrån lägesbilden besluta om en åtgärdsplan, där åtgärder som ska vidtas för att förebygga brott framgår,
- minst vartannat år uppdatera lägesbilden och följa upp åtgärdsplanen,
- ha en samordningsfunktion för brottsförebyggande frågor som bidrar till att samordna och stödja i genomförandet av kommunens brottsförebyggande arbete. Samordningsfunktionen ska utgöra en kontaktpunkt och bidra till att information om kommunens brottsförebyggande arbete sprids till berörda.

Trygghetsprogrammet sätter ramarna för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete och beskriver processen för samverkan samt de områden inom staden som är mest aktuella för att bedriva den sortens arbete. Stadens trygghetsprogram och stadens säkerhetsprogram är sammanlänkade. I säkerhetsprogrammet beskrivs bland annat inriktning för krisberedskap, civilt försvar, säkerhetsskydd, informationssäkerhet och olycksförebyggande arbete.

I staden finns en mängd andra beslutade program, riktlinjer och stödmaterial som på en mer detaljerad nivå beskriver delar av arbetet. Ett exempel på ett nära sammankopplat styrdokument är samverkansöverenskommelsen mellan staden och Polisregion Stockholm som beskriver riktning, mål och prioriteringar med det gemensamma brottsförebyggande arbetet. I bilagan till den övergripande samverkansöverenskommelsen framgår vilka områden som är mest prioriterade i det gemensamma arbetet. Dessa är:

- Unga i riskzon för destruktivt beteende
- Otrygga och brottsutsatta platser
- Systemhotande brottslighet
- Särskilt utsatta och sårbara brottsoffer
- Kriminella miljöer och livsstilar

Det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet är integrerat i stadens ordinarie styr- och ledningsmodell. Kommunfullmäktiges mål om att tryggheten ska öka genom förebyggande insatser är det övergripande målet men trygghetsperspektivet är relevant under flera av kommunfullmäktiges mål.

Nämnder och bolagsstyrelser ska i samband med ordinarie verksamhetsplanering formulera egna mål och aktiviteter med utgångspunkt i trygghetsprogrammet och stadens budget. Mål och aktiviteter ska på ett tydligt sätt leda till utveckling av det egna arbetet och bidra till den övergripande måluppfyllelsen.

Uppföljning ska genomföras inom ramen för den ordinarie uppföljningen av kommunfullmäktiges mål och budget. Nämnder och bolagsstyrelser ska bidra till goda beslutsunderlag genom lokala lägesbilder och orsaksanalyser som bygger på både kvalitativa och kvantitativa källor, mer om detta i kommande avsnitt. Stadens trygghetsmätning som genomförs vart tredje år utgör även ett viktigt uppföljningsunderlag om hur stockholmarna upplever

tryggheten i staden. I Trygghetmätningen får stockholmarna svara på frågor kring trygghet och oro i bostadsområdet, oro för att utsättas för brott, upplevda ordningsproblem samt utsatthet för brott.

Styrning och uppföljning integreras med fördel i arbetet som bedrivs inom ramen för överenskommelsen med Polisregion Stockholm.



Inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet används en rad olika begrepp. För att Stockholms stads arbete ska bli tydligt presenteras nedan de begrepp staden väljer att använda. Begreppen är hämtade från lagtext, från Brottsförebyggande rådet (Brå) och från polisen.



Brott är en handling som är belagd med straff i svensk lag.



Att vara otrygg innefattar oro för att utsättas för brott, oro för att närstående ska utsättas för brott, oro över brottsligheten i stort och en mer allmän känsla av otrygghet.



Brottsförebyggande arbete, eller brottsprevention, syftar till att minska, begränsa eller eliminera brottslighet och dess skadeverkningar. Det brottsförebyggande arbetet delas vanligen in i två delar: social respektive situationell brottsprevention. Den första syftar till att på längre sikt påverka de förhållanden som påverkar brottsbenägenhet medan den senare riktar in sig på att försvåra tillfällena för kriminalitet i de situationer där brott kan uppstå.



Att påverka människors benägenhet att begå brott genom att förstärka individens förmåga till självkontroll och genom att stärka de sociala banden till samhället. Tidigt föräldrastöd, deltagande i förskola, en välfungerande skolgång och riktade sociala insatser är exempel på social prevention.



Att förhindra eller försvåra att brott begås genom att förändra den aktuella platsen eller situationen där brott kan begås. Fordonshinder,

kamerabevakning, belysningsåtgärder och siktförbättrande åtgärder är exempel på situationell prevention.

Trygghet innebär att känna tillit till sina medmänniskor och att känna säkerhet. För att känna sig trygg krävs även en avsaknad av rädsla, oro och risk. Motsatsen till trygghet är otrygghet. Oro och rädsla för brott är en del av otrygghet och brottsförebyggande arbete har därmed en trygghetsskapande inverkan. Riktade trygghetsskapande åtgärder kan genomföras vars syfte inte primärt är att förhindra brott utan att öka tryggheten hos invånarna. Detta kan till exempel vara insatser som skapar en attraktiv och tillgänglig offentlig miljö för olika målgrupper, på exempelvis torg eller i parker. Stadens uppsökande verksamheter såsom fältassistenter och ordningsvakter skapar trygghet genom synlighet, kontaktskapande dialog, information, råd och stöd. Det finns även flera andra verksamheter i staden som arbetar trygghetsskapande som exempelvis skolan, medborgarkontor och bibliotek.

Ett *utsatt område* är ett geografiskt avgränsat område som karaktäriseras av låg socioekonomisk status och påverkan av kriminalitet på lokalsamhället. Ett *särskilt utsatt område* kännetecknas därtill av allmän obenägenhet att delta i rättsprocessen, svårigheter för polisen att fullfölja sitt uppdrag, parallella samhällsstrukturer, våldsbejakande extremism och närhet till andra utsatta områden.



- Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska utifrån sina respektive ansvarsområden utforma, vidta och följa upp åtgärder för att minska antalet brott och öka tryggheten för boende, besökare och företagare
- Stadsdelsnämnderna har ansvar för samordningen av det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet inom respektive geografiskt område
- Stadsdelsnämnderna ska leda det lokala arbetet enligt nedan beskrivna struktur för arbetet
- Facknämnderna och bolagsstyrelserna ansvarar för respektive verksamhetsområde och ska bidra med kunskap och resurser till stadsdelsnämndernas arbete när detta är påkallat
- Allt arbete ska kvalitetssäkras och följas upp så att rätt åtgärder genomförs mot ett identifierat problem

Stadens nämnder och bolagsstyrelser har i uppdrag att värna de grundläggande värden som samhället vilar på: demokrati, rättssäkerhet och mänskliga fri- och rättigheter. Att stadens verksamheter genomsyras av dessa värden är en förutsättning för att skapa förtroende för stadens verksamheter vilket i sin tur bidrar till trygghet. Det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet i Stockholms stad ska bedrivas på såväl central som lokal nivå. Den centrala nivån utgörs av kommunstyrelsen och den lokala nivån utgörs av stadsdelsnämnder, facknämnder och bolagsstyrelser. Medarbetare i staden ska bidra i arbetet utifrån uppdrag och ansvar.



Den centrala nivån ska inrikta, samordna, stödja, följa upp och utveckla stadens samlade brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete utifrån kunskap om de mest framträdande utmaningarna och behoven. Kommunstyrelsen har det stadsövergripande ansvaret att leda och samordna arbetet.



Nämnder och bolagsstyrelser har ett långtgående ansvar som sträcker sig inom det egna verksamhetsområdet. Varje verksamhet ska säkerställa att arbetet kan bedrivas på ett fullgott sätt i enlighet

med gällande lagstiftning, relevanta riktlinjer, handlingsprogram, strategier och anvisningar samt att det finns kompetenser och resurser tillgängliga i den utsträckning som krävs. Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska ha en utsedd samordnare som ansvarar för att samordna och förankra det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet, inklusive samverkan internt och externt. Om hinder uppstår i arbetet lokalt ska detta lyftas till den centrala nivån.

██████████  
Chefer i staden har ett särskilt ansvar för att säkerställa att trygghetsprogrammet sprids till berörda medarbetare inom verksamheterna och omsätts i praktiken genom ett målmedvetet brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete som utgår från kartläggningar, aktuell data, orsaksanalyser och väl övervägda åtgärder.

Chefer ansvarar för att verksamheten deltar i samverkan internt och externt för att nå det övergripande målet. För att utförarledet ska nå av mål och struktur för arbetet är det viktigt att stadens chefsled på alla nivåer är delaktiga i att förmedla innehållet samt ge tydliga direktiv om samverkan. Cheferna ansvarar för att tillsammans med medarbetare i ordinarie processer följa upp hur verksamhetens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete genomförs internt och i samverkan med aktuella aktörer externt.

██████████  
Medarbetare i stadens verksamheter ska ha kunskap om innebörden i stadens trygghetsprogram och om hur den egna insatsen bidrar till stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete.

Medarbetare ska delta i samverkan internt och externt för att nå det övergripande målet i programmet. Medarbetare som särskilt har uppdrag inom trygghetsområdet ska ha en mycket god kunskap om stadens struktur för det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet och hur det bedrivs utifrån kartläggningar, aktuell data, orsaksanalyser och väl övervägda åtgärder.

██████████  
Strukturen för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete utgår från kraven som ställs i lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete, som exempelvis att lokal lägesbild över brottsligheten, åtgärdsplaner, uppföljning och frågor kopplat till samordning ska finnas på plats. Vidare bygger strukturen på Brås rapporter *Samverkan i lokalt brottsförebyggande*



*arbete (2020) och Orsaksanalys i lokalt brottsförebyggande arbete (2018) som beskriver processer för att utveckla och genomföra lokalt brottsförebyggande arbete.*


För Stockholms stad är strukturerad samverkan internt, både mellan och inom nämnder och bolagsstyrelser, avgörande för ett effektivt brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete och nedan beskrivs denna process. På vissa områden krävs samverkan med externa aktörer där polisen är särskilt viktig. Samverkansprocessen är ett kunskapsbaserat arbetssätt om hur lokala aktörer tillsammans ska arbeta brottsförebyggande. Samverkan i brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete innebär att aktörer samordnar och tillför sina specifika resurser, kompetenser och kunskaper för att minska risken för brott. Syftet med samverkan är att aktörer tillsammans skapar ett resultat som är mer än vad en part på egen hand kan åstadkomma.

Samverkansprocessen beskrivs i följande fem steg:

1. Arbete initieras
2. Egna kartläggningar och orsaksanalyser
3. Gemensam kartläggning, prioritering och målsättning
4. Genomförande
5. Uppföljning

Därefter börjar arbetet om igen. De olika stegen är inte exakt avgränsade och arbetet går inte alltid framåt steg för steg eftersom ny information eller nya förhållanden kan innebära att omtag behöver göras.

Ett strukturerat samverkansarbete bidrar till att samverkan blir kontinuerlig och hållbar, att gemensamma konkreta mål tas fram, att tid och resurser avsätts till gemensamma åtgärder, att mandat ges till att fatta beslut samt att samverkan blir en del av ordinarie verksamhet. Syfte, mål, arbetssätt och organisation kan slås fast i en samverkansöverenskommelse.

  
Det första steget i processen berör verksamhetens ledning som fattar beslut om samverkan och skapar struktur och förutsättningar för samverkansarbete. Samverkan bör initieras om det finns ett behov eller ett problem som olika verksamheter kan och bör lösa tillsammans. Det kan handla om verksamhetsmål, budgetuppdrag eller andra utmaningar som bäst löses i samverkan.

[REDACTED]

[REDACTED]

Arbetet påbörjas genom att respektive aktör tar fram en egen lokal lägesbild som beskriver aktuella utmaningar, lokala förhållanden, behov och resurser. Detta arbetssätt aktualiseras exempelvis i arbetet med de prioriterade områdena i samverkansöverenskommelsen med polisen. I lägesbilden ingår både att inhämta kunskap från medarbetare samt aktuell data. Staden har tillgång till flera mätningar gällande otrygghet och brottslighet:

- Trygghetsmätningen
- Regional trygghetsmätning
- Stockholmsenkäten
- Skolenkäter
- Data från Tyck till-appen
- Medborgarundersökningen

Resultat från stadens mätningar kan användas tillsammans med data från analysverktyget Trygghet på karta som är stadens kartverktyg för att analysera och sammanställa data från olika källor, exempelvis trygghetsmätningen, anmälda brott, skjutningar och statistik från ordningsvakter. Mer information om hur analysverktyget kan användas finns på stadens intranät.

Det är viktigt att reflektera över de resultat som framkommer i lägesbilden, då en ökad förståelse för vad brottslighet kan innebära ger samverkansaktörerna bättre förutsättningar att förebygga brott och minska allmänhetens rädsla eller oro för brott. Utifrån respektive lägesbild samlas kunskap om den lokala situationen.

[REDACTED]

[REDACTED]

När lägesbilden är klar ska en prioritering göras. Om flera parter samverkar i arbetet och har tagit fram egna lägesbilder är det dags att lägga ihop dem till en gemensam lägesbild.

[REDACTED]

En prioritering för samverkan i det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet behöver därefter göras. Prioriteringen innebär att det brottsförebyggande arbetet avgränsas till förhållanden som de inblandade aktörerna har möjlighet att påverka och som samtliga parter har resurser till.

██████████

Efter att en gemensam lägesbild har tagits fram och en prioritering av det gemensamma arbetet gjorts är det av vikt att fördjupa kunskapen genom att göra en orsaksanalys. Det handlar om att försöka förstå varför ett problem uppstår och analysera vilka tänkbara faktorer som kan leda till att ett brott sker vid en viss tid vid en viss plats. De olika stegen i en orsaksanalys är:

- Förberedelse
- Fördjupa kunskapen
- Identifiera troliga orsaker
- Testa antagandena och gallra
- Välj ut och vidta åtgärder mot orsakerna

Genom att göra en strukturerad orsaksanalys undersöks omständigheter och förhållanden som leder till brottslighet. Om orsaksanalysen inte genomförs och åtgärder sätts in enbart utifrån en lägesbild finns det risk att insatserna endast bekämpar symptomen, det vill säga det identifierade problemet, och inte de bakomliggande orsakerna. Med utgångspunkt i orsaksanalysens resultat kan istället riktade och effektiva aktiviteter och åtgärder genomföras som är kopplade till orsakerna till problemen. Arbetet behöver sedan följas upp för att se om åtgärderna fått önskad effekt.

████████████████████

Det är nödvändigt att formulera gemensamma mål för de aktiviteter som ska genomföras.

██████████

För att nå ett långsiktigt brottsförebyggande arbete är det viktigt att ta fram SMART:a mål, både kortsiktigt och långsiktigt. SMART står för:

- *Specifika mål* om hur en brottstyp eller ett avgränsat problemområde ska förändras
- *Mätbara mål* som gör att förändringen är mätbar – antal, tid procent eller attityder
- *Accepterade mål* där alla berörda är överens om att förändringen är eftersträvarsvärd
- *Realistiska mål* där förändringen kan uppnås med de åtgärder som föreslagits inom utsatt tid
- *Tidsatta mål* där det finns en tidsram för när förändringen ska vara genomförd

De åtgärder som väljs i det brottsförebyggande och trygghets-  
skapande arbetet ska ha en effekt på aktuellt problem och utgår från  
ett kunskapsbaserat arbetssätt. Socialstyrelsen har i samverkan med

Polismyndigheten och Skolverket tagit fram en lista på metoder som kan användas i det brottsförebyggande arbetet.

Genomförandet handlar om att avsätta resurser för att genomföra åtgärderna men även att ha förmåga att göra sådant som inte planerats för, beroende på till exempel förändringar i omvärlden, organisatoriska förändringar eller brister som upptäcks i planeringen.

Det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet ska bedrivas med utgångspunkt i väl avvägda arbetssätt och insatser. Arbetet ska dokumenteras, inneha kortsiktiga och långsiktiga mål, följas upp och utvecklas löpande. Såväl styrning som uppföljning sker inom ramen för stadens ordinarie processer med mål, aktiviteter och uppföljning i stadens system för integrerad ledning och styrning av verksamhet och ekonomi, ILS. Medarbetare i verksamheterna ska ha vetskap om hur det strukturerade brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet bedrivs och om aktuella mål och aktiviteter. Nämnder och bolagsstyrelser ska säkerställa att lämplig planering och uppföljning också genomförs tillsammans med samverkansaktörer. Detta sker till exempel inom ramen för den övergripande samverkansöverenskommelsen med Polisregion Stockholm där arbetet struktureras centralt och lokalt utifrån lägesbilder, orsaksanalyser, åtgärder och uppföljning.



Utmaningarna inom trygghetsområdet gör att varje enskild verksamhet, nämnd eller bolagsstyrelse ofta har begränsat handlingsutrymme att agera på egen hand. Därför är det av största vikt att det finns en väl fungerande samverkan i det dagliga arbetet, både internt och externt med relevanta aktörer.

Samverkan kan bekräftas i en överenskommelse. En samverkansöverenskommelse är ett verktyg för att skapa struktur och systematik i samverkan. Den utgör ett gemensamt dokument, som beskriver de problem parterna valt att samverka kring. Överenskommelsen bidrar till att ge ett helhetsperspektiv och skapa samsyn om brotts- och otrygghetsproblem samt till att tydliggöra roller och arbetsfördelning mellan parterna.

- Lokala brottsförebyggande råd, styrgrupper för samverkansöverenskommelsen med polisen eller motsvarande sammanslutningar finns i alla stadsdelsnämnder där olika aktörer deltar, polisen och utbildningsnämnden ingår alltid. Andra representanter kan vara trafiknämnden, bolagsstyrelser, näringsliv och civilsamhällesorganisationer.
- Platssamverkan bedrivs där berörda nämnder och bolagsstyrelser, fastighetsägare, näringsliv, polis och andra aktörer samlas kring en gemensam vision och mål för en specifik geografisk plats.

För att nå en effektiv samverkan krävs utsedda funktioner som håller ihop och driver på samverkansarbetet. Därför ska alla nämnder och bolagsstyrelser utse en samordnare med tydliga mandat i det brottsförebyggande och trygghetsskapande samverkansarbetet. Samordnaren ansvarar för att signalera om samverkansarbetet inte ger den effekt som eftersträvas. Om hinder uppstår i arbetet lokalt ska detta lyftas till den centrala nivån, kommunstyrelsen.

Staden och Polisregion Stockholm har tecknat en övergripande samverkansöverenskommelse som beskriver prioriterade samverkansområdena där samverkan är särskilt påkallad på såväl lokal som central nivå. Samverkansöverenskommelsen utgår från berörda parter ansvarområde, organisation och gällande

lagstiftning. Det övergripande målet med samverkansöverenskommelsen är att stockholmarnas trygghet ska öka och att den faktiska brottsligheten ska minska. Genom samverkansöverenskommelsen betonas en prioritering av ökad säkerhet och trygghet på de platser i staden där brottsligheten idag är hög.

Utöver den övergripande samverkansöverenskommelsen har samtliga stadsdelsnämnder lokala samverkansöverenskommelser med de lokala polisområdena som fastställer samverkansområden utifrån lokala lägesbilder, orsaksanalyser, aktiviteter och relevanta mål som följs upp. Berörda facknämnder och bolagsstyrelser involveras i arbetet både lokalt och centralt. Kommunstyrelsen ska i samarbete med stadsdelsnämnderna följa upp de lokala samverkansöverenskommelserna med polisen.

[REDACTED]

[REDACTED]

I det brottsförebyggande arbetet sker samverkan med ett flertal statliga myndigheter däribland Arbetsmiljöverket, Brottsförebyggande rådet, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Inspektionen för vård och omsorg, Kriminalvården, Kronofogdemyndigheten, Länsstyrelsen i Stockholm, Migrationsverket, Tullverket, Skatteverket, Skolverket och Socialstyrelsen.

[REDACTED]

Stadens samarbete med Region Stockholm inbegriper både hälso- och sjukvårdsfrågor som rör till exempel missbruksbehandling, psykiatrisk vård, barn- och ungdomspsykiatri och uppsökande arbete i mödra- och barnhälsovården. Staden samarbetar också med Region Stockholm gällande trygghet i kollektivtrafiken och trygghetsinsatser som genomförs både strategiskt och lokalt. Ett utbyte sker också gällande statistiska underlag.

Staden deltar även i det regionala brottsförebyggande arbetet tillsammans med Region Stockholm, polisen, Länsstyrelsen i Stockholm, länets kommuner och andra berörda aktörer. Arbetet inbegriper bland annat en gemensam lägesbild för länet, att minska antalet öppna drogsener och regional trygghetsmätning.

[REDACTED]

Ett gott företagsklimat bidrar till fler jobb och är avgörande för en växande stad där invånare kan få ett utbud av service i närområdet.

Det lokala näringslivet skapar genom arbetsplatser en ökad dagbefolkning inom ett område då personer som pendlar till arbetet vistas på platsen dagtid. Ett välbefolkat område skapar ett ökat utbud av service, handel och andra tjänster. Därmed kan ett närvarande näringsliv i stadens mer utsatta områden bidra till ett ökat utbud av service i närområdet samt möjliggöra möten mellan människor från olika delar av staden. Därutöver är arbetet för att motverka oseriösa aktörer viktigt att adressera. Oseriösa näringsidkare bidrar till att skapa en osund konkurrens, vilket kan leda till svårigheter för seriösa näringsidkare att konkurrera på lika villkor. Näringslivet är även en viktig aktör i arbetet med platssamverkan kring otrygga platser i staden.



Staden samverkar med civilsamhället bland annat genom olika former av nätverk och möten, föreningsstöd, idéburna offentliga partnerskap och tillhandahållandet av lokaler och mötesplatser. Civilsamhället spelar en viktig roll för människors deltagande i samhällslivet som i sin tur är trygghetsskapande. Civilsamhället kan också nå grupper av invånare som stadens verksamheter inte alltid gör. Ett välfungerande samarbete med civilsamhället kan därmed innebära att staden skapar möjlighet för fler kontaktytor med invånare samt leda till delaktighet och tillit. Stadens verksamheter ska fortsatt utveckla samarbetet och skapa goda förutsättningar för ett aktivt lokalt civilsamhälle.



Kommunstyrelsen har ett särskilt ansvar att samordna kommunikationen om stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete. Kommunikation kan bidra till att öka förståelsen för och resultatet av stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete.

Kommunikation är mer än kommunikationsaktiviteter. Stadens kommunikation ska stärka stockholmarnas förtroende för och tillit till stadens verksamheter och tydligt visa på resultatet av stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete.

Kommunikationen kan särskilt bidra till stadens möjligheter och uttryck för att agera lyhört gentemot stockholmarna och bidra till att få insikter om behov och synpunkter hos målgrupperna.

Staden ska alltid vara tydlig som avsändare och stadens kommunikation ska alltid vara korrekt, saklig och aktuell. Stadens kommunikation ska vara samordnad och kontinuerlig och särskilt svara upp mot stockholmarnas behov av korrekt och snabb

information vid krishändelser eller behov av extra trygghetsskapande insatser.

Kommunikationsansvaret i Stockholms stad är fördelat med verksamhetsansvaret. Det innebär att den nämnd eller bolagsstyrelse som ansvarar för ett verksamhetsområde och för att företräda sin verksamhet i olika sammanhang också ansvarar för kommunikation med verksamhetens målgrupper.

På stadens intranät tillhandahålls presentationsmaterial, utbildningsmaterial, stöddokument, mallar och kontaktpersoner för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete.





Stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete inrymmer ett fokus på både social och situationell prevention. Ett sådant arbete handlar om allt från tidiga förebyggande insatser (social prevention) till att utforma en tillgänglig och välskött stadsmiljö (situationell prevention). Den fysiska utvecklingen av staden och upprustningen av den offentliga miljön ska ske samtidigt med satsningar på utbildning, arbete, företagande, service och kultur- och idrottsaktiviteter. De fyra fokusområdena för stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete är förebyggande arbete, riktade sociala insatser, stadens offentliga miljö och stadsutveckling, se illustration nedan. Vissa frågor – såsom välfärdsbrott – är tvärssektoriella och kräver därför att arbetet för att minska brottslighet och otrygghet involverar stadens samtliga nämnder och bolagsstyrelser. För att nå resultat behövs också en extern samverkan med aktörer som Polisregion Stockholm, Region Stockholm, näringsliv, civilsamhälle och andra kommuner.



Staden har beslutat om andra program och riktlinjer som kan kopplas till fokusområdena. Dessa styrdokument beskriver ofta områdena på en mer detaljerad nivå. I slutet av respektive

fokusområde nedan nämns dessa styrdokument under rubriken  
'Exempel på andra viktiga styrdokument på området'.

[REDACTED]

*Ett systematiskt och långsiktigt förebyggande arbete krävs för att påverka attityder och beteenden. Detta i sin tur kan påverka benägenheten att begå brott eller risken för att utsättas för brott. Ett fungerande förebyggande arbete förhindrar också att kriminella får de verktyg som de behöver för att begå brott. Förebyggande åtgärder kräver lång tid, vilket betyder att effekten kan komma långt efter det att åtgärden påbörjats.*

[REDACTED]

*Förebyggande arbete för att undvika eller bryta kriminalitet i ett tidigt stadie*

Tidiga sociala interventioner under ett barns uppväxt är både till fördel för individen och samtidigt samhällsekonomiskt lönsamt. Staden prioriterar förebyggande arbete som kan förhindra eller tidigt bryta en negativ utveckling hos barn och unga. En av de viktigaste aktörerna är socialtjänsten som bland annat ska verka för att förhindra att barn och unga far illa, verka för att barn och unga växer upp under trygga och goda förhållanden och ge råd, stöd och annat bistånd till familjer, enskilda och andra grupper som behöver det. Socialtjänsten har även i uppdrag att på olika sätt arbeta uppsökande och erbjuda grupper och enskilda sin hjälp. Att tidigt få kännedom om individer som löper risk för att utveckla allvarlig kriminalitet är en viktig del i det brottsförebyggande arbetet. Stödstrukturer för att möjliggöra att förebyggande och samordnade insatser vidareutvecklas och följs upp sker bland annat utifrån arbetet med stadens sociala investeringar. Staden har arbetat med sociala investeringar sedan 2016 och syftet är att undvika framtida utanförskap och social utsatthet. Genom sociala investeringar ska kunskapsbaserade arbetsätt och metoder utvecklas och

implementeras, så att ekonomiska medel kan föras från kostsamma insatser när problem uppstått till kostnadseffektiva förebyggande åtgärder.

Enligt socialtjänstlagen ska socialtjänsten även verka för att den som utsatts för brott och dennes närstående får stöd och hjälp, medverka i samhällsplaneringen och sörja för att personer med missbruk och beroende får den hjälp och vård de behöver. Socialtjänstens arbete mot missbruk och beroende är en viktig del i det brottsförebyggande arbetet, bland annat mot bakgrund av kopplingen mellan våldsbrott och missbruksproblematik.

Den öppna förskolan, förskolan och grundskolan är betydelsefulla aktörer i det brottsförebyggande arbetet, inte minst genom kunskapsuppdraget om mänskliga rättigheter, grundläggande demokratiska värderingar samt att skapa tillit till samhället. En förskola och grundskola där barn får det stöd, anpassningar och utmaningar de har rätt till skapar möjligheter för barn att gå ut skolan med goda kunskaper och behörighet till gymnasiet, vilket minskar risken för kriminalitet, psykisk ohälsa och utanförskap. En fungerande skolgång är en viktig grundläggande skyddsfaktor för att förebygga brottslighet. Att fullfölja grundskola och gymnasieutbildning är också av stor vikt för ungas etablering på arbetsmarknaden.

Föräldrar eller andra vuxna i ett barns direkta närhet utgör en avgörande resurs under uppväxtåren, både som stöd i uppväxt och utveckling och som positiva förebilder till exempel för vikten av att utbilda sig för att få ett arbete som ger inkomst och oberoende. Olika former av föräldrastöd tillgängliggörs för alla familjer i staden, men särskilt viktigt är att stödet når de familjer som behöver det mest. *Föräldrastödsprogram* såsom *Alla barn i centrum* (ABC) föräldraträffar, *Komet föräldragrupper* och även särskilda grupper för nyanlända föräldrar är exempel på insatser som staden erbjuder denna målgrupp. *Det utökade hembesöksprogrammet, Rinkebymodellen*, erbjuds för förstagångsföräldrar i vissa delar av staden i samverkan med Region Stockholm. Föräldrarådgivare och barnmorska genomför tillsammans sex hembesök under barnets första år för att säkerställa en trygg uppväxtmiljö för barnen samt skapa förtroende mellan föräldrar och myndigheter.

Utöver förebyggande sociala insatser är det också av vikt att erbjuda barn och unga en *aktiv fritid* inom till exempel kultur, idrott eller annat föreningsliv. Att ha en strukturerad, innehållsrik fritidssysselsättning bidrar till fysiskt och psykiskt välmående. En strukturerad

fritid skapar också andra sociala nätverk och positiva sammanhang utöver familj och skola.

*Ett systematiskt arbete mot välfärdsbrott är avgörande för en stark demokrati*

Välfärdsbrott innebär ett felaktigt utnyttjande av skattemedel, vilket riskerar att hota legitimiteten för både välfärden och det offentliga. Långsiktigt är välfärdsbrott därmed ett hot mot demokratin. Staden arbetar utifrån en bred ansats där välfärdsbrott innefattar brott och fusk inom stadens samtliga välfärdssystem, möjliggörande faktorer för välfärdsbrott (till exempel felaktig folkbokföring, ID-brott, falska intyg) samt fusk och oegentligheter inom stadens upphandlade tjänster.

För att motverka välfärdsbrott krävs både insikt och kunskap om problemet och att olika åtgärder vidtas inom ramen för olika nämnders och bolags ordinarie arbete. Avtalen mellan upphandlande nämnd eller bolagsstyrelse och utförare utgör en central del av arbetet med att *förebygga* välfärdsbrott. Villkor och krav måste specificeras för att staden ska kunna visa att det framgått för de privata aktörerna hur de ska agera. Sanktionsmöjligheter behöver finnas i avtalen för att ge staden verktyg när brister inte åtgärdas.

För att *upptäcka* och *åtgärda* välfärdsbrott krävs att nämnder och bolagsstyrelser bedriver en aktiv avtalsuppföljning. Nämnder och bolagsstyrelser ansvarar också för att det finns tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta ändamål. Avtalsuppföljning innebär uppföljning av att leverantören levererar det som har avtalats under hela avtalsperioden utifrån ställda krav i upphandlingsdokumenten, som pris, kvalitet, leverans och resultat. Det ska finnas tydliga och kända rutiner för att dokumentera avvikelser, vilket är en förutsättning för att kunna tillämpa sanktionsmöjligheter. Det är den upphandlande nämnden eller bolagsstyrelsen som häver avtalet vid behov. Vid misstanke om oegentlighet kan det handla om en brottslig gärning som ska polisanmälas. Det kan till exempel avse bedrägeri, falsk handling, stöld, egenmäktigt förfarande, förskingring, olovligt förfogande eller skattebrott.

Informationsdelning och kommunikation mellan nämnder och bolagsstyrelser är viktig, särskilt när kunskapen om tjänsten, avtalet och utbetalningarna hanteras inom olika delar av staden.


*Förebygga otillåten påverkan*

Otillåten påverkan är demokratihotande och ett samlingsbegrepp för handlingar som syftar till att påverka en tjänsteperson eller förtroendevald att agera på eller fatta beslut som de känner sig tvingade till. Det kan också handla om att inte polisanmäla brott eller misstanke om brott. Otillåten påverkan är ett av flera förfaranden inom välfärdsbrottsligheten.

Stadens arbete med att förebygga otillåten påverkan och hot, våld och trakasserier mot anställda sker inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ansvaret för detta arbete ligger på nämnder och bolagsstyrelser i egenskap av arbetsgivare. Nämnder och bolagsstyrelser har kända rutiner för att kunna agera och vidta nödvändiga åtgärder om en medarbetare utsätts för otillåten påverkan samt hot, våld, trakasserier eller repressalier. Nämnder och bolagsstyrelser ska också underlätta för anställda och förtroendevalda att handla rätt. Alla former av hot och våld som riktas mot anställda bör utredas om det ska polisanmälas och också rapporteras som en incident i stadens incidentrapporteringssystem för arbetsmiljöincidenter.

- Stockholms stads strategi för att minska risken för att barn, unga och unga vuxna ska dras in i kriminalitet
- Stockholms stads riktlinjer mot våldsbejakande extremism
- Stockholms stads program för alkohol-, narkotika-, dopnings- och tobakspolitiken
- Stockholms stads program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende av relation

*Riktade sociala insatser behöver göras till individer och grupper där risken är särskilt hög att hamna eller fastna i en destruktiv miljö eller ett riskbeteende. Samverkan runt barn och unga som begår brott eller riskerar att begå brott är avgörande och kan ske såväl på grupp- som individnivå.*



---

Forskning visar att risk- och skyddsfaktorer i stort sett är samma för kriminalitet och våld, bristande skolanpassning, alkohol-, tobak- och narkotikabruk, samt psykisk ohälsa. Risk- och skyddsfaktorer finns på flera nivåer: på individuell nivå, på social nivå och på strukturell nivå. På individuell nivå kan det handla om beteenden eller funktionsnedsättningar som bidrar till sårbarheter som till exempel att barn med utagerande beteende löper en större risk att använda droger och utveckla beroende eller problematiskt bruk, på social nivå kan det handla om hur väl uppväxtmiljö, familj, vänner och skola fungerar och på den strukturella nivån kan det till exempel handla om tillgänglighet till narkotika eller människors livsförutsättningar och barn och ungas uppväxtvillkor.

Enstaka risk- och skyddsfaktorer har i regel liten effekt, men fler faktorer tillsammans ger större effekt på individens beteende. Det gäller således att stärka skyddsfaktorerna och minska riskfaktorerna. Effekten blir också större om man utformar insatser som verkar på olika nivåer samtidigt.

Det är viktigt att staden använder sig av strukturerade riskbedömningar och bedömningsinstrument i arbetet med risk- och skyddsfaktorer så att individer bemöts på samma sätt oavsett var i staden en person bor eller vänder sig för hjälp.

Forskning visar att det finns en kraftig snedfördelning av våldsbrottsligheten och att en mycket liten andel unga män står för majoriteten av våldsbrotten. Dessutom sjunker debutåldern för grova våldsbrott. För staden är det därför viktigt att rätt riktade insatser finns tillgängliga för att nå denna grupp. Stadens brottsförebyggande arbete kopplat till unga lagöverträdare ska utgå från att en tidig brottsdebut innebär ökad risk för återfall i brott vilket innebär att en snabb, tidig insats är viktig för att förhindra en lång brottskarriär. Det finns forskning kring de brottstyper som ökar risken för en lång och intensiv brottskarriär och som kallas *strategiska brott*. De strategiska brotten för pojkar är rån, tillgrepp av motorfordon samt våld och hot mot tjänsteman och övergrepp i rättssak. För flickor är narkotikabrott ett strategiskt brott. Dessa brottstyper innehar en stark riskfaktor för återfall i brott om de förekommer i en ungdoms första lagföring.

Skolan har en stor inverkan som betydelsefull skyddsfaktor för att unga inte ska dras in i destruktiva beteenden som drogmissbruk och kriminalitet. Att dras in i eller utsättas för kriminalitet kan vara tecken på att barn far illa. Skolpersonal har en skyldighet att anmäla misstankar om oro till socialtjänsten. Detta kan bidra till att tidigt upptäcka barn och unga som far illa. Skolans arbete att motverka kränkande behandling, arbetet med normer kring våld och maskulinitet och undervisning om brottslighet och dess konsekvenser kan också verka brottsförebyggande. Staden ska säkerställa en välfungerande skolgång, tillgång till positiva nätverk och strukturerade fritidsaktiviteter för att skapa förutsättningar för en gynnsam utveckling för unga. En nära samverkan mellan skola, socialtjänst och polis är av största vikt. Ett sådant exempel på samverkansarbete är *skolsociala team* kring elever med låg måluppfyllelse och hög frånvaro. Målet är att alla elever ska lämna årskurs 9 med gymnasiebehörighet genom att skola och socialtjänst hittar former för att gemensamt kunna stödja elever inom målgruppen.

Verksamheten *Framtid Stockholm* utgör ett stadsövergripande komplement till stadsdelsnämndernas öppenvård som erbjuder barn, unga och deras familjer stöd och insatser kopplat till missbruk, kriminalitet eller annat destruktivt beteende. *Mini-Maria* inom Framtid Stockholm är ett samarbete med Region Stockholm där läkare, sjuksköterskor och psykologer arbetar tillsammans med socialsekreterare för att erbjuda ett brett utbud av insatser i form av missbruksbedömningar samt stöd- och behandlingsinsatser. Ett samarbete är också upparbetat tillsammans med polisen och Region Stockholm kring insatsen *MUMIN* som är en arbetsmetod för unga som misstänks för ringa narkotikabrott. Syftet är att snabbt hitta och erbjuda behandling till barn och unga med missbruksproblem. Stöd erbjuds också på *Stödcentrum för ungdomar* till unga brottsutsatta.

Ytterligare exempel på stadens riktade sociala insatser är *Relationsvåldscentrum* (RVC) som erbjuder stöd till personer som utövar våld och till personer som är eller har varit utsatta för våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck.

För att erbjuda ett samordnat stöd för barn som har blivit utsatta för vålds- och sexualbrott arbetar polis, socialtjänst, barnläkare och barn- och ungdomspsykiatri tillsammans på *Barnahus*.

Verksamheten *Origo* erbjuder stöd för personer som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck.

För att stötta kriminella som vill lämna en kriminell livsstil erbjuds stöd genom stadens centrala *avhopparverksamhet* eller lokala *sociala insatsgrupper*. Staden arbetar aktivt med att motverka det dödliga våldet inom den kriminella miljön. Arbetsformen Trefas innebär en nära samverkan med polis, Kriminalvården och Region Stockholm där parterna delar lägesbilder och behov rörande riskindivider i syfte att förhindra skjutningar.

I staden är ett väl samordnat och tydligt *arbete mot våldsbejakande extremism* en fortsatt prioriterad fråga. Kompetensen behöver vara hög kring frågan i alla verksamheter som berörs och arbetet mot våldsbejakande extremism ska integreras som en del i ordinarie verksamhet i så stor omfattning som möjligt. Respektive nämnd och bolagsstyrelse ska säkerställa att inget stöd i form av ekonomiska bidrag ska ges från staden till aktörer som inte står bakom demokratiska principer, mänskliga rättigheter och jämställdhet. Detsamma gäller vid uthyrning av lokaler. Skolans demokratistärkande arbete är en viktig grund och det är också av vikt att personal i skolan har kännedom om hur bemötande av frågor gällande våldsbejakande extremism ska tas om hand. I *Stadens riktlinjer mot våldsbejakande extremism* anges närmare hur nämnder och bolag ska strukturera sitt arbete.

*Arbetsmarknadsinsatser* för unga är av stor vikt för att minska risken för utanförskap, skapa trygghet i individers liv och förutsättningar till ett självförsörjande liv. I staden genomförs samarbeten för att minska skolavhopp och uppsökande arbetet för att nå de ungdomar och unga vuxna som varken arbetar eller studerar. Det pågår också arbete för att ungdomar med olika typer av funktionsnedsättningar ska kunna delta i arbetslivet. Inom *Jobbtorg Stockholm* finns ett basutbud av stöd, vägledning och insatser som anpassas utifrån individens behov och en mängd insatser för de individer som behöver mer stöd.

- Stockholms stads strategi för att minska risken för att barn, unga och unga vuxna ska dras in i kriminalitet
- Stockholms stads riktlinjer mot våldsbejakande extremism
- Stockholms stads program för alkohol-, narkotika-, dopnings- och tobakspolitiken
- Stockholms stads program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende av relation



[REDACTED]

*Parker, torg, gator och andra allmänna platser utgör några av stadens främsta mötesplatser. Attraktiva offentliga miljöer där människor vill vistas är en viktig del av det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet. För att stadens offentliga miljöer ska vara trygga och trivsamma krävs kontinuerlig renhållning, skötsel och utveckling.*

[REDACTED]

Trygghet i stadens offentliga miljöer förutsätter välskötta och attraktiva platser, vilket i sin tur kräver att det finns ett fungerande löpande arbete med drift och underhåll. Trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete är plats specifikt och varje plats kräver åtgärder som är utformade utifrån den specifika platsens förutsättningar. Lokala behov och förutsättningar behöver inhämtas tidigt i utvecklingen av offentliga miljöer, särskilt runt torg och andra knutpunkter. I arbetet med att utforma stadens offentliga rum behöver fokus även vara på att förhindra eller försvåra att brott kan begås på den aktuella platsen samt att tillgodose trygghetsskapande faktorer. Arbetet med stadens offentliga miljöer innefattar även insatser för att öka attraktivitet och att befolka platser som upplevs ödsliga, öka orienterbarhet och förbättra de fysiska möjligheterna att överblicka platser.

Enligt *rutinaktivitetsteorin* förutsätter brottsligheten att det finns en motiverad förövare, ett lämpligt objekt för den kriminella handlingen och en avsaknad av avskräckande faktorer, exempelvis

ordningsvakter, polis eller annan social kontroll som exempelvis grannar som kan hindra att brottet begås.

Stadsdelsnämnder, facknämnder och bolagsstyrelser samverkar med varandra, med polis, civilsamhälle, näringsliv, fastighetsägarföreningar och andra aktörer för att skapa trygghet kring offentliga platser. Det kan exempelvis vara genom att skapa aktiviteter för olika målgrupper, trygghetsvandringar, grannsamverkan, nattvandringar, trygghetsbesiktningar av bostäder, skötsel av parker och bostadsområden, ändamålsenlig belysning, nedklippning av buskage och förändringar i gatumiljön för att minska tomma outnyttjade ytor.

En ren och attraktiv stad skapar trygghet genom att städning, snöröjning och gatubelysning fungerar, att klotter saneras, skadedjur bekämpas, skyltar och vägmärken är tydliga samt att stadens alla anläggningar, såsom broar och tunnlar är i god kondition. Vikten av att skapa en ren utemiljö i brottsförebyggande syfte bekräftas i *Broken windows teorin*. Teorin bygger på en tanke om eskalering och att till exempel nedskräpade miljöer bidrar till en negativ spiral med mer skadegörelse och förstörelse, varför det är viktigt att mindre förseelser åtgärdas i tid. Samtidigt som utemiljön ska vara ren och attraktiv ska staden prioritera de platser som behöver ett förstärkt skydd av fordonshinder för ökad säkerhet. Åtgärder i den fysiska miljön ska alltid inkludera ett barnperspektiv, jämställdhetsperspektiv och tillgänglighetsperspektiv. Nedan ges några exempel på satsningar i stadsmiljön.

Ekonomiska resurser har sedan 2018 årligen avsatts för särskilt prioriterade satsningar på trygghetsinvesteringar i central medelsreserv som nämnderna årligen kunnat ansöka om, så kallade *trygghetsinvesteringar*. Stadens satsning på trygghetsinvesteringar är ett sätt att, genom åtgärder i den fysiska miljön, öka trygghet och attraktivitet på platser i staden där allmänheten vistas. Åtgärderna utgår bland annat från den lokala kunskapen och inhämtas i samband med dialog med invånare, trygghetsvandringar, synpunkter och klagomål i Tyck till-appen och genom samverkan med andra förvaltningar, bolag, civilsamhälle och polis samt från stadens trygghetsmätningar. Investeringarna kan innebära att belysning förstärks på platser som upplevs mörka eller insatser för att befolka och aktivera platser som upplevs ödsliga och otrygga.

Investeringarna ska vara i den fysiska miljön dit allmänheten har tillträde. Åtgärderna kan exempelvis syfta till att öka tryggheten genom att befolka otrygga platser eller förbättra belysning och

siktlinjer. Åtgärderna kan också vara avsedda att försvåra för brottslig och otrygghetsskapande aktivitet.

Staden satsar särskilt på *platssamverkan* och *platsaktivering* kring ett antal platser där otryggheten är hög på grund av kriminalitet och narkotikaanvändning. Stockholm stads modell för platssamverkan innebär att berörda nämnder och bolagsstyrelser, fastighetsägare och näringsliv samlas kring en gemensam vision och mål för en specifik plats. Den drivande parten är stadsdelsnämnden utifrån sitt geografiska områdesansvar, men alla nämnder och bolagsstyrelser som är verksamma runt platsen ska bidra till det gemensamma målet om trygghet och aktivering kring den aktuella platsen. Platssamverkan ska pågå i samtliga stadsdelsområden.

*Levande Stockholm* är en satsning på stadens offentliga rum som syftar till att skapa trivsamma utemiljöer och ett attraktivt stadsliv. Varje år görs några utvalda gator, torg och kajer om till ytor för aktiviteter, evenemang, kultur och vistelse under en begränsad tid under sommar- och vinterhalvåret. Genom att begränsa trafiken och placera ut möbler, växter, belysning, kulturevenemang och konst på välbesökta platser i staden skapas trivsamma sommar- och vinterplatser i staden.

I syfte att försvåra för och förhindra terroristattentat arbetar staden bland annat med *fysiska hinder i gatumiljön*. Ett nära och strukturerat samarbete mellan staden, polis, säkerhetspolis och räddningstjänst möjliggör ändamålsenliga och kostnadseffektiva lösningar på särskilt prioriterade platser. I det fortsatta arbetet är det viktigt att inspireras och lära av andra städer och dela internationella erfarenheter på området.

Stadens uppsökande verksamheter såsom *fältassistenter* och *ordningsvakter* skapar trygghet genom synlighet, kontaktskapande dialog, information, råd och stöd. Ordningsvakter kan användas av stadens verksamheter i trygghetsskapande och ordningshållande syfte. De är synliga i offentliga miljöer, kan ge information, råd och anvisningar till invånare och verkar för ordningshållning och socialt ansvarstagande. Ordningsvakter har möjlighet att vid behov ingripa genom att avvisa, avlägsna och omhänderta individer genom sitt ordningsvaktsförordnande. I staden finns stadsövergripande ordningsvaktpatruller som avropas centralt och som flexibelt kan sättas in där behoven bedöms vara som störst. De stadsövergripande ordningsvakterna syftar till att utgöra ett komplement och en brygga mellan stadens egna verksamheter, andra myndigheter, näringslivet

samt civilsamhället i det trygghetsskapande arbetet på en geografisk plats.

Kameror i den offentliga miljön är ett verktyg som under rätt förutsättningar ger en ökad trygghet, minskad brottslighet och bättre verktyg för lagföring. Prioriteringar görs utifrån de områden där det vistas mycket människor och/eller där behovet av brottsförebyggande och trygghetsskapande åtgärder är stort. Stadens satsning på *trygghetskameror* bedrivs i nära samarbete med polisen och platser för kamerabevakning utgår från gemensamma prioriteringar.

Staden verkar för att förbättra livssituationen för personer som befinner sig i social utsatthet. Utifrån ett humanitärt perspektiv utgör *otillåtna boplatser* en oacceptabel boendemiljö med hygieniska problem, miljöproblem, brandsäkerhetsproblem och hälsoproblem. Boplatserna skapar i vissa fall också en otrygghet hos andra invånare som bor i närområdet. Staden arbetar, bland annat genom EU-teamets uppsökande arbete, systematiskt för att förebygga uppkomsten av olagliga boplatser och i samband med avhysning av olagliga boplatser erbjuda lagliga boendialternativ.

Det finns fyra *fastighetsägarföreningar* inom Stockholms stad i Järva, i Skärholmen, i Rågsved och i Hässelby-Vällingby. Föreningarna har ett nära samarbete med framförallt stadsdelsnämnder och stadens bostadsbolagsstyrelser. Föreningarna har utarbetat en *trygghetscertifiering*, som är en kvalitetskontroll för ökad trygghet och minskad utsatthet för brott i bostadsfastigheter. Kontrollen utförs med en checklista, som kan användas både i befintlig bebyggelse och i nyproduktion.

Att starta och driva företag ska vara enkelt och staden ska agera *rättssäkert, effektivt och proaktivt i kontakt med näringslivet*. Detta innebär inte att staden har i uppdrag att arbeta aktivt med kontroller för att säkerställa att lagstiftning efterlevs. En förutsättning för ett hälsosamt näringslivsklimat är att konkurrera på samma villkor, utifrån gällande lagstiftning. Staden kan förebygga och upptäcka ekonomisk brottslighet och andra missförhållanden genom tillsyn av alkohol, tobak och livsmedel och genom väl utarbetade rutiner och kontroller vid inköp av varor och tjänster. Samverkan ska ske med berörda myndigheter och aktörer.

- Översiktsplan för Stockholms stad

- Stockholms stads framkomlighetsstrategi
- Stockholms stads näringslivspolicy

*Utformningen av den byggda miljön är en av flera faktorer som påverkar tryggheten och risken för att bli utsatt för brott i staden. Det är därför viktigt att stadens fysiska utveckling innefattar ett brottförebyggande perspektiv, från planering till genomförande, och att arbetet sker i samverkan med berörda nämnder, bolagsstyrelser och samverkansaktörer.*

Det är en demokratisk rättighet att kunna vistas i det offentliga rummet och i sin närmiljö utan att bli utsatt för brott. Det finns flera faktorer som påverkar tryggheten och risken för att bli utsatt för brott, bland annat den byggda miljöns utformning.

I ett samhälle ska det finnas platser där alla är välkomna och där den mänskliga närvaron står för grundtryggheten. Fysiska avgränsningar och organiserad övervakning begränsas till det allra mest nödvändiga. Centralt belägna platser med mycket folk är ofta de mest uppskattade platserna i ett samhälle, även om många brott också sker där. Att skapa en god livsmiljö handlar om balans mellan olika intressen och perspektiv. Såväl brottförebyggande som trygghetsskapande åtgärder måste alltid vägas mot andra intressen. I arbetet med stadsutveckling är det viktigt att reflektera över på vilket sätt den valda åtgärden påverkar tryggheten och sannolikheten för att brott ska begås, för att sedan väga mot andra önskemål och krav som ställs på exempelvis folkliv, att motverka buller, tillgänglighet och trafiksäkerhet.

Stockholm ska vara en stad där människor med olika bakgrund och erfarenheter kan mötas i vardagen. Genom att möjliggöra möten mellan människor skapas en levande och kreativ stad som bidrar till minskat utanförskap, känsla av samhörighet och förståelse. Samordningen av fysiska investeringar och sociala insatser främjar socialt blandade stadsdelar där den fysiska planeringen är ett viktigt verktyg för minskad brottslighet samt ökad trygghet och trivsel. Den expansiva fas som stadsbyggandet är inne i kan användas för att skapa en mer jämlik tillgång till stadskvaliteter. Ett stärkt näringslivsperspektiv i trygghetsarbetet är av vikt för att säkerställa goda förutsättningar för företagande i hela staden. Företag skapar både arbetstillfällen och bidrar till nyttjande av service och näringsliv.

Ett exempel på hur staden arbetar för att få genomförandekraft i stadsbyggandet är att stadens översiktsplan pekar ut ett antal *fokusområden i ytterstaden*, Kista-Järva, Skärholmen, Farsta och Hagsätra-Rågsved. Till dessa platser riktas stadens investeringar och planeringsresurser för att få igång mer omfattande bostadsbyggande och stadsutveckling med blandade bostadsformer, arbetsplatser och goda möjligheter för företag att etablera sig.

*Fokus Skärholmen* och *Fokus Järva* är profilprojekt för socialt hållbar stadsutveckling. Bostadsbyggandet används som motor för en genomgripande utveckling av hela stadsdelsområdena. Ny bebyggelse ger bostäder men också möjlighet att forma trygga och orienterbara stadsrum samt länka ihop områden till mer sammanhållna stadsmiljöer. Genom att stärka stadsdelsområdenas lokala centra och näringsliv ges förutsättningar för fler arbetsplatser och service. Tillgången till parker, idrottsplatser och kulturverksamheter utvecklas så att fler barn och ungdomar ges möjligheten att engagera sig på fritiden.

Förenat med fokusområdena finns ett tiotal *strategiska samband* som är prioriterade i arbetet för ett mer sammanhängande och förbättrat samspel mellan stadsdelarna inom fokusområdena och deras omgivning. Stadsutvecklingen bidrar på detta sätt till att koppla ihop stadsdelar i staden där skillnaderna idag är stora, exempelvis gällande trygghet. Om fler människor från ett stadsdelsområde som anses tryggt börjar röra sig mer i ett område som enligt mätningar är otryggt skapar detta synergier på flera olika plan. På lång sikt kan utvecklingen av fokusområdena och de strategiska sambanden också minska och motverka segregationen i staden.

All stadsutveckling ska vara socialt värdeskapande. Socialt värdeskapande stadsutveckling handlar om hur staden kan främja social hållbarhet med stadsutveckling som verktyg, konkret handlar det om att tillföra sociala värden som saknas eller förstärka värden som redan finns på en plats. *Socialt värdeskapande analys (SVA)* är ett analys- och målformuleringsverktyg som syftar till att integrera ett socialt värdeskapande perspektiv kontinuerligt under stadsutvecklingsprocessen och arbetet leds av stadsbyggnadsnämnden och exploateringsnämnden. Arbetssättet med SVA ska tillämpas i alla projekt och i alla skeden av stadsutvecklingsprocessen. I verktyget för SVA inventeras och identifieras platsspecifika utmaningar och förutsättningar. Mål formuleras i stadsutvecklingsprojekt utifrån analyser av relevanta planeringsunderlag, såsom stadens trygghetsmätning. Målen klargör vilka frågor, inklusive trygghetsfrågor, som är de mest centrala att arbeta med i det aktuella stadsutvecklingsprojektet. Arbetmetoden skapar förutsättningar för en stadsutveckling som ger socialt hållbart värde. Socialt värdeskapande kan till exempel handla om att genom stadsbyggnadsåtgärder bidra till att stärka social sammanhållning för att öka tilliten i lokalsamhället eller om att planera för att bostadsbyggandet ska bidra till minskad boendesegregation.

*Grönare Stockholm* är en särskild satsning på stadens gröna värden genom att utveckla, förnya, förbättra och rusta upp stadens parker och naturområden. Stockholms unika gröna ytor har stor betydelse för stockholmarnas livskvalitet och bidrar samtidigt till en levande och trygg stad. Satsningen startade 2017 och utförs i etapper till och med 2025.

- Översiktsplan för Stockholms stad
- Stockholms stads framkomlighetsstrategi
- Stockholms stads näringslivspolicy

**Handläggare**  
Maria Kearsley  
Telefon: 08-50829352**Till**  
Kommunstyrelsen

## Stockholms stads trygghetsprogram 2024-2027

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att föreslå att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Stockholms stads trygghetsprogram 2024-2027 godkänns enligt bilaga 1.
2. Stockholms Stadshus AB begärs att uppmana samtliga bolagsstyrelser inom koncernen att anta Stockholms stads trygghetsprogram 2024-2027 enligt bilaga 1.
3. Tidigare beslutat program, Stockholms stads trygghetsprogram 2020-2023 (dnr KS 2019/1939), upphör att gälla.

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har tagit fram ett förslag till nytt trygghetsprogram 2024-2027 eftersom programtiden för Stockholms stads trygghetsprogram 2020-2023 löper ut under året. Att Stockholm är och upplevs som en trygg och säker stad är ett ansvar som sträcker sig över samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Det övergripande målet för stadens samlade brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete är att tryggheten ska öka genom förebyggande insatser.

Trygghetsprogrammet föreslås fortsatt utgå från fyra fokusområden:

- Förebyggande arbete
- Riktade sociala insatser
- Stadens offentliga miljö
- Stadsutveckling

Trygghetsprogrammet redogör för strukturen för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete och utgår från kraven som ställs i *lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete*, vilken träder i kraft 1 juli 2023. Programmet innehåller också uppdaterade exempel på stadens arbete inom de fyra fokusområdena. Under fokusområdet förebyggande arbete inkluderas arbetet mot välfärdsbrott och otillåten påverkan.



arbete föreslår stadsledningskontoret att kommunfullmäktige antar Stockholms stads trygghetsprogram 2024-2027.

### **Bakgrund**

Kommunfullmäktige antog 2021 Stockholms stads trygghetsprogram 2020-2023 (dnr KS 2019/1939). Programtiden löper ut 2023 varför ett förslag till reviderat program har tagits fram för perioden 2024-2027. Programmet är ett styrdokument som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser.

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom stadsledningskontorets välfärdsavdelning i samråd med säkerhetsavdelningen.

### **Ärendet**

Stockholm stads trygghetsprogram 2020-2023 (dnr KS 2019/1939) antogs av kommunfullmäktige 2021 och har nu reviderats. Struktur, fokusområden och ansvar i förslag till nytt trygghetsprogram för 2024-2027 är huvudsakligen samma som i nu gällande trygghetsprogram. Programmet har uppdaterats med ny lagstiftning inom området och ett antal nya exempel på stadens arbete inom fokusområdena.

Att Stockholm är och upplevs som en trygg och säker stad är ett ansvar som sträcker sig över samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Det övergripande målet för stadens samlade brottsförebyggande och trygghetsarbete är att tryggheten ska öka genom förebyggande insatser. Genom att långsiktigt minska bakgrundsorsakerna till brott och otrygghet som segregation, ekonomisk och social utsatthet, otrygga familjeförhållanden, planering och skötsel av den offentliga miljön och stadsutveckling har staden som vision att inte ha några särskilt utsatta eller utsatta områden samt öka tryggheten i hela staden. Trygghetsprogrammet är ett styrdokument som anger inriktning för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete samt tydliggör ansvarsfördelning för stadens nämnder och bolagsstyrelser utifrån gällande lagar och ansvarsområden. Programmet anger vidare hur nämnder och bolag kan arbeta brottsförebyggande på ett kunskapsbaserat sätt och i linje med den metod som rekommenderas av Brå (Brottsförebyggande rådet).

Stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete sker tvärssektoriellt och på bred front i såväl skola som i socialtjänst och i utvecklingen av en ren, attraktiv och trygg stadsmiljö.

Trygghetsprogrammet fokuserar både på social och situationell prevention och har även fortsättningsvis fyra fokusområden:

- Förebyggande arbete
- Riktade sociala insatser

- Stadens offentliga miljö
- Stadsutveckling

Under fokusområdet förebyggande arbete har arbetet mot välfärdsbrott och otillåten påverkan inkluderats. Välfärdsbrott innebär ett felaktigt utnyttjande av skattemedel, vilket riskerar att hota legitimiteten för både välfärden och det offentliga. Staden arbetar utifrån en bred ansats där välfärdsbrott innefattar brott och fusk inom stadens samtliga välfärdssystem, möjliggörande faktorer för välfärdsbrott (till exempel felaktig folkbokföring, ID-brott, falska intyg) samt fusk och oegentligheter inom stadens upphandlade tjänster. Otillåten påverkan är demokratihotande och ett samlingsbegrepp för handlingar som syftar till att påverka en tjänsteperson eller förtroendevald att agera på eller fatta beslut som de känner sig tvingade till. Det kan också handla om att inte polisanmäla brott eller misstanke om brott. Otillåten påverkan är ett av flera förfaranden inom välfärdsbrottsligheten.

Trygghetsprogrammet utgör stadens brottsförebyggande program och tydliggör att stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete är prioriterat och förankrat och att samsyn gäller för syfte och mål med verksamheten. Brottslighet och otrygghet hänger ofta ihop och påverkar stockholmarnas frihet och livskvalitet. Oro för brott kan leda till en känsla av otrygghet och upplevelsen av otrygghet påverkar vår livskvalitet. Utöver brottslighetens effekter på människors trygghet, välmående och livskvalitet innebär brottslighet också kostnader på kort och lång sikt. Brottsligheten kan också leda till att vissa områden blir mindre attraktiva för boende och för näringsidkare.

Staden har en central roll i arbetet med att öka trygghet och minska brottslighet i samhället. Från och med den 1 juli 2023 har kommuner genom *lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete* ett ansvar för det brottsförebyggande arbetet. Lagen syftar till att säkerställa att kommunernas brottsförebyggande arbete är effektivt och kunskapsbaserat. Trygghetsprogrammet sätter ramarna för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete och beskriver processen för samverkan samt de områden inom staden som är mest aktuella. Programmet ska också vägleda stadens verksamheter i att bedriva ett målmedvetet brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete som utgår från aktuell data, kartläggningar, orsaksanalyser och väl övervägda åtgärder samt tydliggöra vikten av en långsiktig planering och samverkan internt i staden och med externa aktörer. Det finns i staden en mängd andra beslutade program, riktlinjer och stödmaterial som på en mer detaljerad nivå beskriver delar av arbetet.

Programmet ska även säkerställa att arbetet utgår från stadens samlade hållbarhetsarbete i Agenda 2030 och genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, barnperspektiv, funktionshinderperspektiv, hbtqi-perspektiv samt äldreperspektiv.

### **Stadsledningskontorets synpunkter och förslag**

Stockholms stad har stora utmaningar inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande området. Trygghetsfrågan har hög prioritet med tydliga direktiv om ett kunskapsbaserat, samordnat arbete mellan nämnder och bolagsstyrelser samt med externa aktörer som Polisregion Stockholm, Region Stockholm, näringsliv och civilsamhälle.

Att förebygga att barn och unga involveras i gängkriminalitet är utifrån rådande läge med ökat antal skjutningar och sprängningar en central fråga för staden. Stadsledningskontoret bedömer att trygghetsprogrammet utgör en viktig nyckel för att motverka detta genom att skapa förutsättningar för ett systematiskt brottsförebyggande arbete med ett omfattande preventivt socialt arbete, riktade insatser och trygghetsskapande åtgärder i den fysiska miljön.

Skadegörelse, ordningsstörningar, dålig belysning, nedskräpning och olovlig körning är några exempel på faktorer som skapar otrygghet i den offentliga miljön över hela staden. Öppna drogsener med försäljning och bruk av narkotika finns både centralt och i ytterområdena i staden. Staden deltar i ett regionalt brottsförebyggande arbete tillsammans med Region Stockholm, Polisregion Stockholm, Länsstyrelsen i Stockholm, länets kommuner och andra berörda aktörer. Arbetet inbegriper bland annat en gemensam lägesbild för länet, att minska antalet öppna drogsener och genomförande av en regional trygghetsmätning.

Ett samordnat brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete handlar om allt från tidiga förebyggande insatser, riktade insatser med fokus på brottsituationer, brottsutsatta och/eller gärningspersoner, utforma en tillgänglig och välskött offentlig miljö, arbeta aktivt med tillsyn av alkohol, tobak och livsmedel, säkerställa samarbete med civilsamhället och att skapa tillit för samhällets funktioner. Den fysiska utvecklingen av staden och upprustningen av den offentliga miljön ska ske samtidigt med satsningar på utbildning, arbete, företagande, service och kultur- och idrottsaktiviteter.

Stadsledningskontoret framhåller att de åtgärder som genomförs i det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet ska ge effekt

på aktuellt problem och utgå ifrån ett strukturerat och kunskapsbaserat arbetssätt. Det är därför viktigt att en lokal lägesbild görs för att därefter kunna genomföra en noggrann orsaksanalys som leder till väl övervägda åtgärder. Genomförda åtgärder ska kontinuerligt följas upp och vid behov korrigeras för att nå önskad effekt. Trygghet på karta är stadens verktyg för att analysera och sammanställa olika data, exempelvis stadens trygghetsmätning, från polisens händelserapporter, anmälda brott och skjutningar samt Storstockholms brandförsvars registrerade bränder. Utifrån kartor eller tabeller och grafer går det att få fram analyser i verktyget som kan användas i lägesbilden.

Trygghetsprogrammet redogör för strukturen för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete som utgår från kraven som ställs i lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete. Enligt lagen ska exempelvis en lokal lägesbild över brottsligheten, åtgärdsplaner, uppföljning och frågor kopplat till samordning finnas på plats. Stadsledningskontoret bedömer att de krav som lagen ställer uppfylls i och med strukturen och arbetssätten som beskrivs i trygghetsprogrammet. Stadsledningskontoret föreslår att kunskapsdagar gällande stadens struktur för det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet genomförs löpande samt att stadsövergripande nätverk även fortsättningsvis sammankallas kontinuerligt för utveckling och uppföljning av arbetet.

Stadsledningskontoret framhåller att det är av stor vikt att staden bedriver ett brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete som utgår från stadens övergripande mål om en trygg och säker stad och kommunfullmäktiges mål *3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser*. Att fortsatt samla styrningen av dessa frågor i ett stadsövergripande styrdokument utgör enligt stadsledningskontoret en förutsättning för att nå framgång i arbetet.

Det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet i Stockholms stad ska bedrivas på såväl central som lokal nivå. Den centrala nivån utgörs av kommunstyrelsen och den lokala nivån utgörs av stadsdelsnämnder, facknämnder och bolagsstyrelser. Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska utifrån sina respektive ansvarsområden utforma, vidta och följa upp åtgärder för att minska antalet brott och öka tryggheten för boende, besökare och företagare. För Stockholms stad är strukturerad samverkan internt, både mellan och inom nämnder och bolagsstyrelser, avgörande för ett effektivt brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete.

Nära kopplat till trygghetsprogrammet finns även andra av staden beslutade styrdokument som också styr mot en trygg och säker stad

och målet om att tryggheten ska öka med förebyggande insatser. I säkerhetsprogrammet beskrivs bland annat inriktning för krisberedskap, civilt försvar, säkerhetsskydd och informationssäkerhet och olycksförebyggande arbete. Trygghetsfrågorna och säkerhetsfrågorna är nära sammanlänkade och stadsledningskontoret vill understryka vikten av att implementering av de båda programmen sker parallellt då de syftar till samma övergripande målsättningar. Ytterligare ett exempel på ett nära sammankopplat styrdokument är samverkansöverenskommelsen mellan staden och Polisregion Stockholm. Överenskommelsen fastställer hur samverkan ska ske mellan organisationerna i det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet, i linje med metoder, arbetssätt och ramverk i föreliggande program.

Att Stockholm är och upplevs som en trygg och säker stad är ett ansvar som sträcker sig över samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet ska integreras i stadens ordinarie styr- och ledningsmodell. Uppföljning ska genomföras inom ramen för den ordinarie uppföljningen av kommunfullmäktiges mål och budget.

För att stadens alla verksamheter ska ha en gemensam grund och struktur för stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete föreslår stadsledningskontoret att kommunfullmäktige antar Stockholms stads trygghetsprogram 2024-2027, bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande. Stockholms Stadshus AB anmodas att uppmana samtliga bolagsstyrelser inom koncernen att anta Stockholms stads trygghetsprogram 2024-2027. Tidigare beslutat program, Stockholms stads trygghetsprogram 2020-2023 (dnr KS 2019/1939) föreslås upphöra att gälla.

Fredrik Jurdell  
Stadsdirektör

Jonas Lauri  
Avdelningschef

## **Bilaga**

1. Stockholms stads trygghetsprogram 2024-2027