

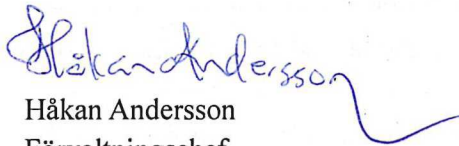
2024-01-23

Handläggare
Emma Furtenbach Lundqvist
Telefon: 08-508 29696**Till**
Överförmyndarnämnden

Verksamhetsberättelse VB 2023 för Överförmyndarnämnden

Förslag till beslut

1. Överförmyndarnämnden godkänner förslag till verksamhetsberättelse för 2023 och överlämnar den till kommunstyrelsen.
2. Överförmyndarnämnden godkänner upprättad Årsrapport för 2023 avseende dataskydd.



Håkan Andersson
Förvaltningschef

Överförmyndarnämnden

Box 12216

08-508 29696
08-508 29 700emma.furtenbach.lundqvist@stockholm.se
start.stockholm

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys	4
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål	5
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.....	8
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 inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning.....	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring.....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar.....	18
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla.....	18
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd.....	20
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb.....	21
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb.....	22
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden.....	27
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser.....	29
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt.....	33
Uppföljning av ekonomi	35
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	35
Investeringar.....	37
Analys av balansräkning.....	37

Bedömning av nämndens interna kontroll.....	38
Systematiskt kvalitetsarbete.....	40
Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	41
Checklista för årlig uppföljning	41

Bilagor

Bilaga 1: 01 Blanketset 126 VB 2023

Bilaga 2: 02 GDPR Årsrapport 2023 - Överförmyndarnämnden

Bilaga 3: 03 Uppföljning av intern kontroll 2023

Bilaga 4: 04 Lokal anvisning för informationssäkerhet 2023

Bilaga 5: 05 Riskbedömning av arbetsmiljön inför planerad ändring i verksamheten

Bilaga 6: 06 Nyckeltal 2023 Överförmyndarnämnden

Bilaga 7: 07 126 UH018

Sammanfattande analys

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

Nämnden har haft fem utmaningar 2023:

Nämndens **första utmaning** är att korta handläggningstiderna.

Nämndens **andra utmaning** är att rekrytera och utbilda fler ställföreträdare.

Nämndens **tredje utmaning** är att medverka vid arbetsmarknadsförvaltningens införande av en förvaltarenhet med professionella ställföreträdare.

Nämndens **fjärde utmaning** är att införa ett ärendehanteringssystem och utveckla e-tjänster.

Nämndens **femte utmaning** är att förbättra arbetsmiljön.

Nämnden prioriterar utveckling av kärnverksamheten och införande av ett ärendehanteringssystem.

Nämnden har haft följande produktionsmål:

1. Att besvara frågor som inkommer via mejl inom fyra arbetsdagar. Målet nås.
2. 95 procent av de årsredovisningar där arvode begärs ska vara påbörjade senast den 1 september. Målet nås.
3. 95 procent av de årsredovisningar där arvode inte begärts ska vara påbörjade den 1 december. Målet nås inte.
4. Att rekrytera minst 200 nya gode män och förvaltare. 88 har rekryterats i år. Målet nås inte.

Budget

Nämnden redovisar ett samlat resultat på 94,5 mnkr, ett överskott med 0,5 mnkr. Det omfattar de två delarna nämnd och förvaltning samt arvoden.

Nämndens budget är 79,6 mnkr. Av nämndens budget är 64,6 mnkr reserverade för nämnd och förvaltning samt 15,0 mnkr till arvoden. 0,1 mnkr har tilldelats i investeringsbudget.

Nämnden ska i samband med tertialrapport 2 rapportera helårsprognos för arvodeskostnaderna, som ska ligga till grund för bedömningen om budgetjustering. Den totala kostnaden för arvoden 2023 prognostiserades i tertialrapport två till 30 mnkr. Nämnden fick en justering i budgeten för friskvård på 0,1 mnkr samt 0,3 mnkr för omstruktureringskostnader i samband med flytten. För arvodeskostnader som överstiger 15 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. Nämnden begärde därför i tertialrapport två 15 mnkr ur central medelsreserv för arvoden, vilket beviljades. Därutöver har nämnden fått 0,1 mnkr för friskvårdsbidrag samt 0,3 mnkr i omstruktureringskostnader

pga. flytt till nya lokaler. Det resulterar sammantaget i en justerad nettobudget på 95,0 mnkr för 2023.

Verksamhet

Ärendehanteringssystemet LEX infördes den 22 maj. Införandet har tagit mycket av personalens tid under våren och sommaren i form av utbildningar, tester, genomgångar av rutiner och mycket annat. Detta har tagit tid från ordinarie arbetsuppgifter.

Införandet av LEX innebär att en översyn av förvaltningens statistik nu görs då förvaltningen genomfört en del registervård och förändringar av definitioner. Därför redovisas i verksamhetsberättelsen inte lika mycket statistik som tidigare. På sikt kommer mer tillförlitlig statistik att kunna redovisas t.ex. när det gäller handläggningstider.

Nu har arbetet med att skanna in handlingar och utvecklingen av e-tjänster som gör att ställföreträdare kan skicka in årsredovisningar och annat underlag digitalt istället för med papper påbörjats. Sammantaget innebär detta att ärenden om några år kommer in digitalt, handläggs digitalt och arkiveras digitalt. Det skapar förutsättningar att på sikt effektivisera verksamheten, höja kvalitén i handläggningen och korta handläggningstiden.

Förvaltningen genomför en omorganisation vid årsskiftet 2023-2024 som bl.a. syftar till att skapa en organisation som står bättre rustad att ta tillvara på digitaliseringens möjligheter och underlätta fortsatt utveckling.

Arbetsmarknadsförvaltningen har startat en förvaltarenhet som tillhandahåller professionella ställföreträdare som kan åta sig uppdrag som det inte är möjligt eller lämpligt att rekrytera ideella ställföreträdare till. Det skapar förutsättningar att rekrytera ställföreträdare i särskilt krävande uppdrag och ge hjälp till huvudmän med ett särskilt stort behov av stöd. Det bidrar även till att korta handläggningstiderna. Förvaltarenhetens mål är att åta sig 100 ställföreträdaruppdrag. Enheten har inte uppnått målet utan antalet uppdrag är vid årets slut 60.

Förvaltningens flyttar från Vällingby till Kungsholmen vid årsskiftet 2023-2024. Det kommer att leda till bättre arbetsmiljö och goda förutsättningar att erbjuda utbildningen av ställföreträdare i ett centralt läge.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

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

 Uppfylls helt

Analys

Nämnden bedömer att inriktningsmålet uppfylls. Genom att under 2023 ha fokuserat på att korta handläggningstiderna, rekrytera och utbilda fler ställföreträdare, medverka till införandet av professionella ställföreträdare och infört ett ärendehanteringssystem bidrar

nämnden till att kommunfullmäktiges inriktningsmål om en stark och jämlik välfärd i hela staden uppfylls.

Rekryteringsarbetet har utvecklats 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 har lämplighetsprövas och fortlöpande erbjudits utbildning. I likhet med tidigare år tog nämnden emot såväl feriearbetande gymnasieungdomar som aspiranter från Jobbtorg Stockholm.

Nämnden har bidragit till målet genom att tillhandahålla god man och förvaltare till personer med olika arbetshinder vilket underlättar deras möjlighet att både söka och behålla ett arbete. Gode män till ensamkommande barn kan korta vägen till självförsörjande arbete och svenskkunskaper.

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

◆ Uppfylls delvis

Analys

Nämnden bedömer att verksamhetsmålet delvis uppfylls. 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.

Nämndmål: Nämnden ska öka barns delaktighet utifrån mognad och förutsättningar

◆ Uppfylls delvis

Beskrivning

Förvaltningen ska utveckla sina rutiner och öka kompetensen bland handläggarna för att i handläggningen, där så är relevant, göra barnet delaktigt.

Förväntat resultat

Handläggarnas kompetens ökar för att i alla ärenden, där så är relevant, kunna pröva barnets bästa. Ökad kompetens gällande ställföreträdarskap för barn hos nämnden samt genom nätverkande även hos socialtjänsten.

Analys

Nämnden bedömer att inriktningsmålet är delvis uppfyllt. Förvaltningen handlägger ett stort antal ärenden som rör barn eller deras vårdnadshavare. I dessa ärenden ska förvaltningen, där så är lämpligt, låta barnet yttra sig inför beslut som kan påverka dem direkt eller indirekt.

Förvaltningen hade för avsikt att göra en genomgång av dessa ärenden med tillfällig god man

till barn och nätverka med socialtjänsten angående dessa typer av ärenden. Syftet är att varje barn ska ha rätt typ av företrädare förordnad för sig. Uppgiften har ej hunnits med och flyttas därför till 2024.

Förvaltningen har deltagit i stadens barnrättsnätverk där även socialtjänsten medverkar, för att höja kunskapsnivån gällande olika typer av godmanskap och förmyndarskap. Förvaltningen skulle under hösten ha erbjudit stadsdelarnas socialtjänster kompetensutveckling för att öka kunskapen om de olika ställföreträdarskapen för barn. Uppgiften har ej hunnits med och flyttas därför till 2024.


Flertalet av aktiviteterna påbörjades under 2022 och 2023 fortsätter 2024.





Under våren hölls ett barnrättsgruppsmöte på förvaltningen där det konstaterades att utifrån situationen som förvaltningen befann sig i med införandet av LEX fick delar av arbetet pausas.

- Genomlysning av samtliga processer för att identifiera när barn berörs-arbetet pausas tills flytt och omorganisation genomförts.
- Ge utbildning för alla anställda i hur man kan göra barn delaktiga inför beslut genomförs när flytt och arbetssätt kommit på plats efter införandet av LEX.
- På förvaltningen finns nu en framtagen checklista för att ge stöd till handläggaren i att göra en barnkonsekvensanalys i samband med beslut. Implementeringen pausas dock tills flytt genomförts och arbetssätt kommit på plats efter införandet av LEX.

Under 2023 har följande aktiviteter genomförts:

- Majoriteten av förvaltningens handläggare har deltagit i ett fördjupande seminarium om hanteringen av barnärenden.
- Förvaltningen har deltagit på träffar anordnade av stadens barnrättsnätverk.
- En av förvaltningens jurister har tagit fram ett underlag till hjälp vid bedömning av samtycke kring uttag gällande minderåriga. Underlaget är ett stöd för att säkerställa att barnets tillgångar används för barnets nytta och att tillgångarna i övrigt är placerade på ett tryggt sätt som ger en rimlig avkastning.
- Ett barnboksslut för 2022 har tagits fram.
- Regelbundna möten med förvaltningens barnrättsgrupp har hållits under hösten.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Alla anställda ska erbjudas utbildning i hur man kan göra barn delaktiga inför beslut	25 %			100 %	100 %		2023
Analys							
Förvaltningen har inte hunnit med att genomföra denna utbildning för alla anställda vilket bland annat beror på att införandet av ett ärendehanteringssystem tagit mycket tid i anspråk.							

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 <p>Nämnden ska genomföra en genomlysning av samtliga processer för att identifiera när barn berörs</p>	2023-01-01	2023-12-31	
<p>Analys</p> <p>Överförmyndarnämnden</p> <p>Aktiviteten flyttas till 2024 pga. merarbete med införandet av ett ärendehanteringssystem och flytt.</p>			
 <p>Nämnden ska nätverka med stadens socialtjänster för att öka kompetensen om ställföreträdarskap för barn</p>	2023-01-01	2023-12-31	
 <p>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.</p>	2023-01-01	2023-12-31	
 <p>Nämnden ska, i avvaktan på att en särskilt förordnad vårdnadshavare utses av tingsrätten, utse en god man till alla ensamkommande barn</p>	2023-01-01	2023-12-31	

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

 Uppfylls helt

Analys

Nämnden bedömer att inriktningsmålet nås. 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 2018-2023 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.

Förvaltningen har medverkat på utbildningar med FUB som arbetar för att barn och unga med intellektuell funktionsnedsättning ska kunna leva ett gott liv och Svenska Down föreningens Stockholmsavdelning.

En serviceenkät är utskickad till huvudmän. Många klarar inte av att svara på enkäten men av de som svarat är de flesta nöjda med stödet från sin gode man eller förvaltare. Nöjdheten är dock något lägre 2023 jämfört med 2022. Förvaltningen avser därför att förstärka utbildningen av ställföreträdare där huvudmännen anser att det brister. Det handlar till exempel om att ställföreträdarna måste bli bättre på att kommunicera med huvudmannen kring vad man gör och varför.

Nämndmål: Nämnden ska utöva en rättssäker handläggning

● Uppfylls helt

Beskrivning

Förvaltningens handläggning ska i alla delar vara rättssäker.

Förväntat resultat

Att handläggningen sker på ett rättssäkert sätt.

Analys

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. Handläggning pågår i cirka 650 anmälningar och ansökningar.

Rekrytering av ställföreträdare för vuxna

En av nämndens absolut största utmaningar 2023 har varit att rekrytera ställföreträdare. Förvaltningen ska fortsätta med en långsiktig plan för rekrytering och kontroll av gode män, förvaltare och särskilda vårdnadshavare, samt se över hur rekrytering och kontroll kan utvecklas. Förvaltningen hade den 31 december 2023 347 ärenden att rekrytera i. Det kan jämföras med 482 som var antalet den 1 januari 2023. De äldsta ärendet är från februari 2022. Drygt hälften bedöms ha behov av en professionell ställföreträdare, det vill säga att uppdraget är alltför krävande för en ideellt arbetande ställföreträdare. Här fyller inrättandet av en förvaltarenhet på arbetsmarknadsförvaltningen en viktig funktion. Nämnden idkar tillsyn över förvaltarenheten. Nämnden behöver därutöver under året rekrytera minst 200 nya ideellt arbetande gode män och förvaltare för att täcka behovet av ställföreträdare som avsäger sig sitt uppdrag eller entledigas av nämnden. Hittills har 88 nya externa gode män och förvaltare rekryterats, det vill säga ställföreträdare som inte är anhöriga, inte haft uppdrag förut och som tagit på sig sitt första uppdrag. Målet om 200 nya nås inte.

Begäran om entledigande och byten

Handläggning pågår i ärenden gällande ansökan om byte samt klagomål på nuvarande ställföreträdare. Dessutom pågår handläggning i ärenden gällande begäran om entledigande.

Föräldraförvaltning

Inom en månad efter det att ett barns tillgångar överstiger åtta basbelopp (420 000 kr år 2023) 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.

Ensamkommande barn

I första skedet är barn som kommer till Sverige utan föräldrar ett ensamkommande barn som söker asyl, även kallat ensamkommande barn (EKB). 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 särskild förordnad vårdnadshavare utses av tingsrätten, även kallat SFV. 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.

Under 2023 har förvaltningen noterat en nedgång i antalet ankommande barn till Stockholms stad.



Förvaltarskapsomprövning

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

Förvaltningen har omprövat ungefär 700 förvaltarskap under 2023 och dryga 100 återstår att ompröva. Antalet förvaltarskap som ska omprövas ändras kontinuerligt i förhållande till om förvaltarskap upphör eller ej.

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 lämnats in. Det är en viktig service gentemot bland annat anhöriga och allmänhet. Förvaltningen har under 2023 höjt kompetensen på handläggarna som arbetat med utlämnande av allmänna handlingar och arbetat fram en bra rutin. Då vi ej har verktyg för att ta fram statistik är det svårt att svara på om förvaltningen nått sitt mål till 100 %.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Nämnden ska hantera utlämning av allmän handling inom 48 timmar					100 %		2023
 Överklaganden hanteras och skickas till tingsrätten inom fem dagar	85			85	100 %		2023

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓	Nämnden ska stärka kompetensen i att handlägga internationella ärenden	2023-01-01	2023-12-31	
✓	Nämnden ska utveckla den interna kontrollen i syfte att säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med gällande lagstiftning och kommunstyrelsen anvisningar och att det är en aktiv och integrerad del i organisationen	2023-01-01	2023-12-31	
✓	Nämnden ska verka för att nämnden ska få ersättning för de nationella ansvaret över internationella ärenden	2023-01-01	2023-12-31	
✓	Nämnden ska, tillsammans med kommunstyrelsen, verka för att nämndens nationella ansvar överförs till lämplig statlig myndighet när så är möjligt.	2023-01-01	2023-12-31	

Nämndmål: Nämnden ska vara tillgänglig och ge bra service

◆ Uppfylls delvis

Beskrivning

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

Förväntat resultat

Antalet klagomål som gäller förvaltningens tillgänglighet och service minskar.

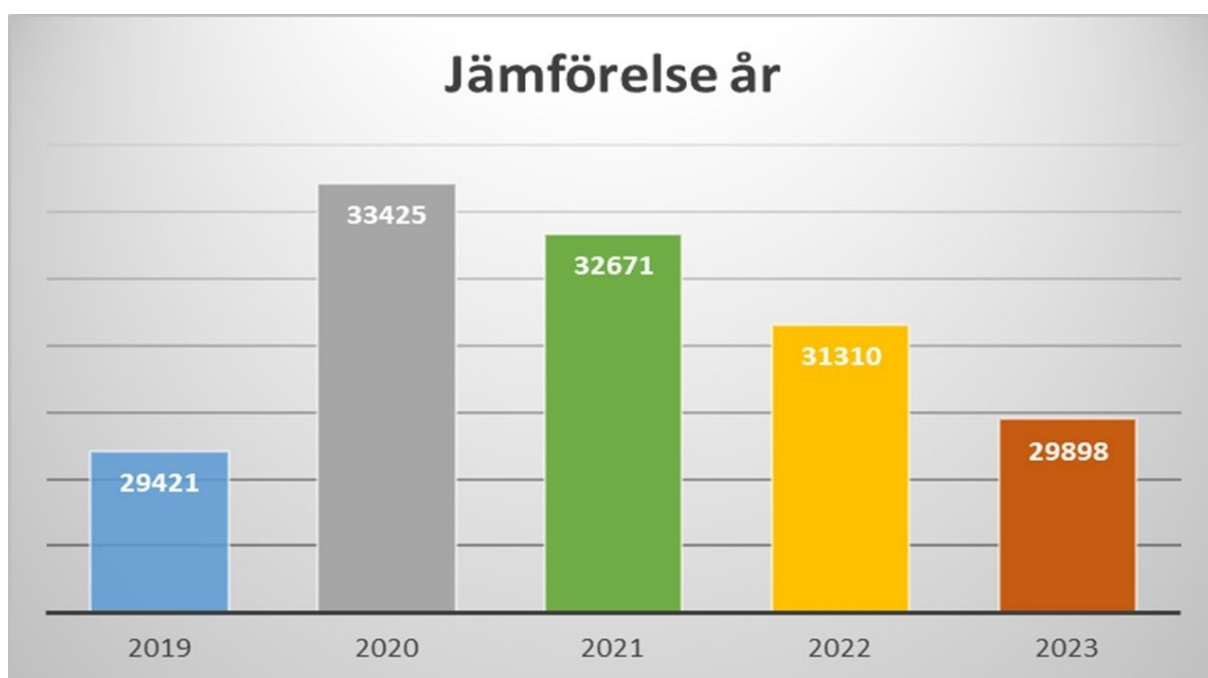
Analys

Information på hemsidan

Informationen har utvecklats under 2023. Informationen på hemsidan utvecklas för att bli mer komplett, pedagogisk och tillgänglig. Arbetet bedrivs i samarbete med ett kommunikationsföretag, serviceförvaltningens webbredaktion och stadsledningskontorets kommunikationsavdelning.

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. Under våren har förvaltningen haft en samverkan med en extern part om förvaltningens hemsida för att kunna göra webben mer användarvänlig och utifrån stadens riktlinjer. Kontaktcenter ska sammanställa vad man frågar mest om. Förvaltningen ska lägga upp frågor och svar för att förenkla information för både ställföreträdare och huvudmän. Detta har inte hunnits med under 2023 och uppgiften flyttas därför till 2024.



Bilden visar antal ärenden inkomna till Kontaktcenter jämfört över år.

Brukarundersökning


Nämnden har genomfört två brukarundersökningar. En som riktade sig till huvudmän och en som riktade sig till ställföreträdare. Syftet var att undersöka hur nämndens verksamhet uppfattas.




När det gäller enkäten till huvudmän så är de flesta är nöjda med sina Gode män och Förvaltare och tycker att man har god kontakt. Något som skulle kunna bli bättre är dock kommunikationen mellan ställföreträdaren och huvudmannen. Många huvudmän vill att ställföreträdare berättar mer om vad man gör och hur det går med ekonomin. Många vet inte heller var man ska vända sig om man vill klaga på sin ställföreträdare. Många har skrivit egna kommentarer.

När det gäller enkäten till ställföreträdare tycker de att de har bra kontakt med sin huvudman och att man har god kännedom om de regler som gäller för uppdraget. Man informerar i hög utsträckning om vilka åtgärder man vidtar i sitt uppdrag. Ställföreträdare instämmer till stor del i att informationen i de nyhetsbrev som skickas ut och informationen på webben är tillräcklig. Informationen som skickas ut via brev är i stor utsträckning tydlig. Förvaltningen kan bli bättre när det gäller att ge svar på de frågor som ställs och att bli mer tillgänglig. Många har skrivit kloka kommentarer under rubriken mina synpunkter. Både kritiska och positiva. Svaret kommer nu att användas för att utveckla verksamheten.

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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Nämnden ska svara på frågor inom fyra dagar.	94 %			93 %	80 %		2023

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningen ska öka tillgängligheten till förvaltningen för tingsrätterna	2023-01-01	2023-12-31	Avvikelse
Analys Införandet av en myndighetstelefon som bl.a. tingsrätter kan höra av sig till har försenats och införandet har flyttats fram till januari 2024.			
 Nämnden ska vidareutbilda personalen i service och bemötande	2023-01-01	2023-12-31	
 Nämnden ska utbilda personalen vid Kontaktcenter för att höja kompetensen	2023-01-01	2023-12-31	

Nämndmål: Stockholm ska ha kompetenta ställföreträdare

 Uppfylls helt

Beskrivning

Förvaltningen fortsätter att utbilda ställföreträdare, befintliga såväl som presumtiva.

Förväntat resultat

Ställföreträdare har erforderlig kompetens för sitt uppdrag, i utövandet och i sin redovisning till förvaltningen.

Analys

Förvaltningen har fortsatt arbetet med att se över hur utbildningen av gode män kan förbättras med fokus på effektiva utbildningsinsatser. Ställföreträdarna har erbjudits både fysiska och digitala utbildningar för att öka sin kompetens, bredda sina kunskapsområden och bli säkrare i uppdraget gentemot huvudmannen. Nämnden ordnar dels egna utbildningar men hänvisar även till utbildningar som t.ex. privata företag, socialstyrelsen och Svensk Demenscentrum ordnar.

Nämnden har givit ett bidrag till Stockholms läns god mans- och förvaltarförening 2023, bland annat för att de ska ordna ett stort antal kurser för sina medlemmar. Förvaltningen hade under första kvartalet möte med föreningen om hur samarbetet kan utvecklas. Förvaltningen medverkar som föreläsare på föreningens kurser.

Två kampanjer för att rekrytera ställföreträdare genomfördes 2023. En genomfördes i början på året och en kampanj genomförs den 4-17 september på sociala medier och på stadens informationstavlor i staden. Därutöver undersöktes möjligheten att rekrytera ställföreträdare på andra sätt än via kampanjer. Ett exempel är att rekryteringsbrev skickats till politiska partier, funktionshindersorganisationer, pensionärsorganisationer och föreningar som är

verksamma inom den sociala sektorn.

Förvaltningen fortsätter arbetet med att se över hur utbildningarna av gode män kan förbättras med fokus på effektiva utbildningsinsatser. Ett antal utbildningar har genomförts under 2023 i hur redovisningar ska fyllas i, skuldsanering, hur man hjälper huvudmän med knappa ekonomiska resurser, utbildning om hur bankärenden och kan skötas på bästa sätt, utbildning för anhöriga ställföreträdare, utbildning för förvaltare med mera.

Under 2023 påbörjades ett försök med mentorer för ställföreträdare. Det handlar om att befintliga erfarna ställföreträdare är mentorer för nya ställföreträdare. Certifiering av ställföreträdare har genomförts. Det handlar om att ställföreträdare som haft uppdrag ett tag och som uppfyller vissa kvalitetskriterier. Under hösten utbildade förvaltningen 18 mentorer. Förvaltningen erbjuder alla nya ställföreträdare en mentor från den 1 november 2023. En förutsättning för att få en mentor är att ställföreträdaren blivit förordnad för en utomstående huvudman. Mentorerna har idag 49 uppdrag och de får regelbundet stöd i sitt uppdrag. I början av 2024 kommer förvaltningen återsamla alla mentorerna för en kortare genomgång efter halvtid då varje uppdrag är på 6 månader. Förvaltningen ser en positiv utveckling med mentorskap. Överförmyndarnämnden ska utvärdera användandet av mentorskap i slutet av året

Förvaltningen har ett bra samarbete och kontakter med olika överförmyndarförvaltningar för att förbättra rekrytering av ställföreträdare och effektivisera utbildningar för både ställföreträdare och handläggare. Utifrån samarbete kan förvaltningar hjälpas åt att bidra till utveckling av tillsynen av ställföreträdare.


Alla ställföreträdare får länken till två webbttest där ställföreträdaren kan pröva sin kunskaper i frågor som rör ställföreträdarskapet och lära sig mer. Ett test har förvaltningen tagit fram och ett test tillhandahålls av ett företag.



På webbsidan godman.stockholm finns tre instruktionsfilmer som riktar sig till ställföreträdare. De handlar om hur årsredovisningar och förteckningar ska fyllas i samt information om vad ett uppdrag som god man eller förvaltare innebär.

Lämplighetskontrollen av föreslagna ställföreträdare utvecklas. Det är viktigt att säkerställa att föreslagen ställföreträdare har förstått vad uppdraget innebär. Förvaltningen har tagit ett omtag och förbättrat lämplighetsprövningen av föreslagna ställföreträdare. Förvaltningens webbttest har utvecklats. Alla ställföreträdare erbjuds olika utbildningar utifrån uppdrag och huvudmannens behov för att ställföreträdare ska förstå och kunna stödja sin huvudman på bästa sätt.

Nämnden genomför särskilda rekryterings- och utbildningsinsatser för ställföreträdare för tillfälliga tidsbegränsade godmansuppdrag.

Nämnden medverkar på utbildningar för ställföreträdare som ordnas av Medborgarskolan, Sensus, ABF och Folkuniversitetet. Nämnden har deltagit i stadens tält under Järvaveckan för att sprida information om verksamheten och rekrytera ställföreträdare. På det sättet bidrar nämnden till Järvalyftet.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel ställföreträdare för vuxna som erbjudits kompetensutveckling	100 %			100 %	100 %		2023

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska driva fler rekryteringskampanjer för rekrytering av ställföreträdare med olika metoder och utvärdera utfall	2023-01-01	2023-12-31	
 Nämnden ska erbjuda utbildning för befintliga ställföreträdare som är anhöriga	2023-01-01	2023-12-31	
 Nämnden ska särskilt granska ställföreträdare som är anhöriga	2023-01-01	2023-12-31	Avvikelse
Analys Särskild granskning av anhöriga har inte kunnat göras under 2023 då det inte varit möjligt att följa upp dessa särskilt i systemet. Förvaltningen hoppas kunna göra detta under 2024 då det nya ärendehanteringssystemet gör det möjligt att notera särskilt om en ställföreträdare är anhörig eller inte.			
 Nämnden ska testa att erbjuda mentorskapsprogram till gode män och förvaltare	2023-01-01	2023-12-31	

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

 Uppfylls helt

Analys

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, baslinjemätning 2019" 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 ålderdomssvaghet.

Förvaltningen erbjöd under hösten olika kompetenshöjande föreläsningar för ställföreträdare om demens, bemötande av äldre, förvaltarskap och ökad kunskap om ålderdomssvaghet för att kunna hjälpa våra äldre huvudmän på ett bra sätt.

Nämndmål: Med stöd av en god man eller förvaltare ska äldre ges en trygg livssituation

● Uppfylls helt

Beskrivning

En stor andel av huvudmännen är äldre personer, som genom en ställföreträdare kan ges en trygghet i vardagen.

Förväntat resultat

Gode män och förvaltare ska ha den kompetens som de behöver för att öka tryggheten för äldre huvudmän.

Analys

Förvaltningen vidareutveckla samarbetet med Demensförbundet, Svenskt Demenscentrum och pensionärsorganisationerna. Syftet är både att sprida kunskap om överförmyndarförvaltningens verksamhet och få in synpunkter på hur verksamheten kan utvecklas. Målet är också att värva fler seniora ställföreträdare.

Förvaltningen har träffat Kungsholmens pensionärsråd och informerat om verksamheten. Förvaltningen har medverkat på höstens seniormässa med en monter och med föreläsningar.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
● Andel ställföreträdare som erbjudits utbildning om demens och ålderdomssvagheter	100 %			100 %	100 %		2023

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Nämnden ska i samarbete med äldrenämnden och stadsdelsnämnderna förbättra rutiner för effektiv och säker hantering och redovisning av enskildas pengar och inköp inom äldreomsorgen	2023-01-01	2023-12-31	

KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning

- I miljöprogrammet 2020-2023 identifieras samverkan, inköp, kommunikation samt innovation som framgångsfaktorer för att möjliggöra miljöprogrammets måluppfyllelse. Nämnden bidrar till målet om ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning genom att personalen bland annat återvinner avfall och möbler, sparar på energi, köper miljöcertifierade produkter och åker kollektivt. När förvaltningen flyttar till tekniska nämndhuset i december 2023 ökar möjligheterna att samverka med andra förvaltningar i staden kring miljöfrågor.

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

● Uppfylls helt

Analys

Överförmyndarnämnden har bidragit 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. Ett undantag är den de studiedagar i Skellefteå dit deltagare flög då tågresorna skulle tagit för långtid. Det är nämndens bidrag till att staden når målen i Stockholms stads miljöprogram 2020-2023 och Handlingsplan för fossilfritt Stockholm 2040.

Nämndmål: Nämnden bidrar till målet genom att i så hög utsträckning som möjligt köpa miljöcertifierade varor och tjänster

● Uppfylls helt

Beskrivning

Under 2023 ska en åtgärdsplan för ett hållbart kontor tas fram.

Förväntat resultat

Material och varor som inhandlas ska vara kravmärkta eller på annat sätt miljögodkända, tjänster ska vara miljöcertifierade.

Analys

En åtgärdsplan för ett hållbart kontor har tagits fram. Några exempel på punkter i planen är; beställningar, skrivbordsarbete, lokal, mat och kök, resor och återvinning.

Förvaltningen eftersträvar 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. Vid flytt till nya lokaler återvinns befintliga möbler i nuvarande lokaler och kompletteras i huvudsak med begagnade från andra förvaltningar.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
● Självs kattad andel av nämndens inköp av varor och tjänster som är miljöcertifierade	93,15 %			91,89 %	90 %		2023

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Nämnden ska förebygga att avfall uppstår och verka för att en större andel produkter och material återanvänds genom att källsortera och återvinna samt använda stadens system för återbruk av kontorsmaterial	2023-01-01	2023-12-31	
✓ Utbilda personal som gör mindre inköp om vikten av att välja miljövänliga varor och tjänster	2023-01-01	2023-12-31	

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar

● Uppfylls helt

Analys

Kommunstyrelsen har uppmanat överförmyndarnämnden att redovisa hur nämnden bidrar till att främja effektiva och hållbara transporter samt god framkomlighet. Det handlar bland annat om hur nämnden kan bidra till att förse parkeringsplatser och garage med ladd möjligheter.

Överförmyndarnämnden driver inga parkeringshus, har inga parkeringsplatser och har inga bilar. Nämnden har därför inte möjlighet att bidra till stadens mål att förse parkeringsplatser och garage med ladd möjligheter. Eventuella resor genomförs om möjligt med kollektivtrafik. I första hand med tunnelbana, pendeltåg och tåg. På det sättet bidrar nämnden till god framkomlighet.

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

● Uppfylls helt

Analys

Nämndens budget är 79,6 mnkr. Av nämndens budget är 64,6 mnkr reserverade för nämnd och förvaltning och 15 mnkr till arvoden. 0,1 mnkr har tilldelats i investeringsbudget. Efter budgetjustering för omslutningsförändringar på 0,3 mnkr samt prestationsförändring på 15,0 mnkr visas en nettobudget på 95,0 mnkr.

Nämnden överskrider budgeten för nämnd och förvaltning med 2,5 mnkr. Det beror på hög inflation och höga prisökningar, resultatet av avtalsrörelsen, kostnader för flytt till nya lokaler samt högre kostnader för införandet av ärendehanteringssystemet LEX än väntat.

Nämndens kostnader för arvoden hamnade på ett resultat på 27,0 mnkr, ett överskott med 3,0 mnkr. Det finns ett antal osäkerhetsfaktorer som påverkar möjligheten att prognostisera arvodeskostnaderna, 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. Till detta kommer osäkerheten kring hur inflationen påverkar kostnaderna för arvoden. Arvodena är i enlighet med ett cirkulär från Sveriges kommuner och regioner knutna som procent av prisbasbeloppet. När Inflationen är

hög stiger prisbasbeloppet och därmed också arvodena. Införandet av en kommunal förvaltarenhet och en successiv avveckling av köp av professionella ställföreträdare har gjort att nämndens kostnader för arvoden till professionella ställföreträdare har minskat.

Nämnden ska fortsätta arbetet med att ta fram metoder och nyckeltal för att mäta kvalitet, tillgänglighet, rättssäkerhet, effektivitet samt huvudmännens och ställföreträdarnas uppfattning om verksamheten. Här ger införandet av ärendehanteringssystemet LEX förbättrade möjligheter att ta fram statistik till exempel när det gäller handläggningstider. Länsstyrelsen i Dalarna sammanställer statistik från olika kommuners överförmyndarverksamhet. Statistiken på deras hemsida är tillgänglig för jämförelser. Nämnden är positiv till att länsstyrelsen verkar för att ta fram metoder och nyckeltal som ska underlätta jämförelser mellan olika kommuner.

Överförmyndarförvaltningen flyttade vid årsskiftet 2023-2024 till stadens lokaler i Tekniska nämndhuset på Fleminggatan 4. Förvaltningen satt i externa lokaler i Vällingby centrum. Nämnden har haft kostnader för flytt 2023 som inte finns med i budget som till exempel för inköp av arkivskåp då arkiv saknas i anslutning till den nya lokalen samt kostnader för flytt, köp av begagnade möbler och anpassningar.

2024 kommer att innebära en ekonomisk utmaning för nämnden. Det beror på faktorer som nämnden har svårt att påverka:

- Kostnaden för lokaler ökar med sammanlagt 4,8 mnkr p.g.a. dubbla hyreskostnader till och med september (1,9 mnkr) då kontraktet med nuvarande lokaler löper ut samt högre hyra (2,9 mnkr) i de nya lokalerna.
- Prisbasbeloppet (PBB) ökar och arvodena för ställföreträdare är knutna till PBB. 2022 är PBB 48 300 kr, 2023 är PBB 52 500 kr, 2024 är PBB 57 300 kr. Kostnaderna för arvoden beräknas därför öka från ca 30 mnkr kr 2023 till 32,7 mnkr kr 2024.
- Serviceförvaltningen höjer avgiften för kontaktcenter vilket möts med sänkt service och mindre tillgänglighet.

Införandet av LEX har tagit längre tid än beräknat och krävde därför mer resurser än beräknat. Det innebär att det blev mindre pengar över till e-tjänster än beräknat 2023. Därför skjuts kostnader för utveckling över till 2024 och kommande år. Om utvecklingen av e-tjänster som gör att ställföreträdare kan skicka in underlag digitalt ska fortsätta behöver extern finansiering sökas under 2024.

Nämndens digitalisering i form av införandet av ett ärendehanteringssystem och utvecklandet av e-tjänster lägger grunden för ett fortsatt arbete med effektiviseringar och kvalitetsförbättringar.

Förvaltningen genomför en omorganisation vid årsskiftet 2023/2024 som syftar till att skapa en organisation som står bättre rustad att ta tillvara på digitaliseringens möjligheter och underlätta fortsatt utveckling. Det handlar bland annat om att skapa en organisation som tar tillvara stordriftsfördelar, samlar administrativa uppgifter, skapa en samlad IT-funktion, utveckla stöd till, och utbildning av, ställföreträdare.

Under de närmsta tio åren prognostiseras befolkningen i staden öka med ytterligare 70 000

personer. Under 2025 väntas folkmängden passera en miljon, enligt årets befolkningsprognos. Antalet personer i åldersgruppen 80 år eller äldre ökar kraftigt och 2032 förväntas de vara 54 procent fler än 2022. Andelen som har behov av ställföreträdare brukar var 1-2% av invånarna i en kommun och högra om andelen över 80 år är hög. Nämnden måste därför ha beredskap för att antalet huvudmän kommer att öka under kommande år.

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

 Uppfylls helt







Analys

Nämnden bidrar till stadens mål utifrån stadens Näringslivspolicy för Stockholms stad främst genom att öka tillgången till arbetskraft. Tack vare 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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	99,5 %			100 %	100 %	100 %	VB 2023
  Nämndens budgetföljsamhet före resultatöverföringar	99,5 %			100 %	100 %	100 %	VB 2023
  Nämndens prognossäkerhet T2	- 1 %			0 %	+/- 1 %	+/- 1 %	2023

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

● Uppfylls helt

Analys

Förvaltningen har tagit emot tre 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 erbjöd förvaltningen tre gymnasieungdomar feriejobb och studerande vid adekvat högskoleutbildning sommarjobb.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
●  Antal tillhandahållna platser för feriejobb	3			3	3 st.	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023
●  Antal tillhandahållna platser för Stockholmsjobb	4			4	3 st.	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023
●  Antal tillhandahållna praktikplatser för högskolestuderande samt platser för verksamhetsförlagd utbildning	0 st.			0 st.	0 st.	Tas fram av nämnd	VB 2023
●   Antal ungdomar som fått feriejobb i stadens regi	3 st.	1 st.	2 st.	3 st.	3 st.	11 000	VB 2023

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

● Uppfylls helt

Beskrivning



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

Förväntat resultat

Sommarjobbade 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

Analys

Förvaltningen tar emot tre 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 och studerande vid adekvat högskoleutbildning sommarjobb.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Antal tillhandahållna platser för feriejobb	3			3	3 st.		2023
 Antal tillhandahållna platser för Stockholmsjobb	3			2	3 st.		2023

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

 Uppfylls helt

Analys

Nämnden har fortsatt 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 har tillämpats 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.

I januari 2024 hade nämnden 64 tillsvidareanställda på heltid varav två är föräldralediga, två är tjänstlediga och en är sjukskriven. Det innebär att 59 anställda är på plats. Därutöver har förvaltningen 4 visstidsanställda. Nämndens visstidsanställda slutar under 2024 när deras avtal går ut. Sommaranställda kommer inte att tas in 2024 som en åtgärd för att nå en budget i balans.

Friskvård och kompetensutveckling m.m.

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. Det har också skapats en Friskvårdsgrupp som erbjuder olika friskvårdaktiviteter. Därutöver finns en trivselgrupp som ansvarar för olika trivselaktiviteter. Nämnden samarbetar med företagshälsovården och vid sjukskrivning erbjuds kontakt med företagshälsovården för samtal och eventuell behandling. En ergonomisk skyddsronde genomförs för att minimera arbetsskador.

Förvaltningens chefer har genomgått en ledarskapsutbildning som syftar till att utveckla ett tillitsfullt ledarskap. Alla anställda genomgår en utbildning som handlar om att utveckla medarbetarskapet. Den pausades när ärendehanteringssystemet infördes men ska pågå under flera år. Samtliga anställda har individuella kompetensutvecklingsplaner. Kompetensutveckling sker både internt och externt.

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.

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. Vid behov anlitas vakter. Ett särskilt besöksrum finns 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.

En arbetsmiljöundersökning genomfördes under hösten som undersökte hur personalen mår utifrån digitaliseringsprocessen. En enkät genomförs som sedan följs upp tillsammans med chefer och skyddsombud. En riskbedömning genomförs med anledningen av förvaltningens flytt där bland annat skyddsombud deltar. En riskbedömning genomförs med anledning av förvaltningens omorganisation. Även där deltar skyddsombud.

Medarbetarundersökning

Resultatet från 2023 års medarbetarundersökning visade att jämfört med 2022 har AMI höjts från 76 till 80, motivation har höjts från 76 till 80, ledarskap har höjts från 80 till 86, styrning har höjts från 71 till 76. Resultatet följs upp med handlingsplaner på respektive enhet och förvaltningen. Förbättringsområden bearbetas i arbetsmiljögruppen samt på enhetsmöten och arbetsplatsträffar. Personalen är med och tar fram handlingsplaner.







Arbetet med att förbättra arbetsmiljön ska genomföras i nära samarbete med nämndens fackliga organisationer, förvaltningsgrupp och arbetsmiljögrupp. Arbetet förankras på enhetsmöten och arbetsplatsträffar.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Till stöd i planeringen har förvaltningen ett årshjul. För att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet sker en uppföljning senast i december månad enligt fastställd rutin. Uppföljningen kan ske på arbetsplatsträffar eller i mindre grupper med några medarbetare som representerar verksamheten. Vid uppföljningen medverkar skyddsombud. Resultatet av den årliga uppföljningen dokumenteras och vid brister vidtas åtgärder. Brister som inte kan hanteras direkt dokumenteras i handlingsplanen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultaten återkopplas till medarbetarna på en arbetsplatsträff där utrymme ska finnas för analys och dialog kring förbättring och utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utifrån uppföljningen på enhets/avdelningsnivå sammanställs en förvaltningsövergripande rapport. Resultatet från den samlade uppföljningen samverkas i förvaltningens samverkansgrupp och tillika skyddskommitté under första kvartalet året därpå. Efter samverkan med de fackliga organisationerna anmäls uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet till överförmyndarnämnden.

HR ansvarig och verksamhetskontroller har under 2023 gått utbildning ti SAM modulen och tagit fram årsplanering och tidsplan för arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete för 2024. Cheferna tar del av utbildningen via stadens utbildningsplattform.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex	80	80	81	76	77	83	2023
  Sjukfrånvaro	2 %	3,2 %	1,4 %	4,5 %	4 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023
  Sjukfrånvaro dag 1-14	1,6 %	1 %	1,9 %	1,4 %	2 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023

Nämndmål: En digitaliserad verksamhet ska ge bättre service och underlättar tillsynen

 Uppfylls delvis

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.

Analys

Införandet av ett ärendehanteringssystem var prioriterat under 2023. Under de närmaste åren ska förvaltningen gå från en helt pappersbaserad ärendehantering till en helt digital. Förhoppningen är 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. Genom att huvudmän och ställföreträdare själva kan gå in och se statusen på sitt ärende förbättras servicen. Digitaliseringen ska även bidra till en bättre arbetssituation

för förvaltningens anställda. Det blir till exempel lättare att hitta information och färre lyft av tunga pappersakter.


Första steget i digitaliseringen var att införa ett ärendehanteringssystem. Detta genomfördes i maj 2023. Förvaltningens personal arbetar nu helt och hållet i det nya systemet.


En hel del rester från införandet återstår att följa upp med leverantören där funktioner inte fungerat eller uppfyllt förvaltningens krav eller behov på det sätt som det var tänkt. Ett leveransgodkännande av produkten kommer tas av ledningsgruppen när majoriteten av dessa är åtgärdade samt testade. Förvaltningen kommer även efter det ha behov av att beställa vidare utveckling av systemet för att det ska fungera gentemot de e-tjänster som ska byggas.

E-tjänsterna kommer att användas av ställföreträdare. En förstudie genomfördes under hösten vintern 2022/2023. Ett avrop från stadens avtal av konsultstöd genomfördes för projektledning av utvecklandet av e-tjänst samt it stöd. Utvecklingen av e-tjänster förväntas pågå 2023-2026. Målet är att det ska finnas e-tjänster för bl.a. inlämning av förteckningar, årsredovisningar, redogörelser, slutredovisningar. Det kommer att underlätta ställföreträdarnas arbete betydligt. Tredje steget är att bygga integrationer till externa parter som till exempel banker och andra myndigheter. I budget för 2024 kunde medel för framtagande av e-tjänster inte inrymmas utan extern finansiering får istället sökas.

Ett arbete har påbörjats för att införa e-arkiv på förvaltningen. Tidplanen påverkas dock av stadsarkivets upphandling av ett nytt e-arkiv för staden. När e-tjänster och e-arkiv är klara är hela kedjan digital från inkommande till handlagd och arkiverad handling. Utöver detta ska förvaltningen även arbeta för att kommunikation med ställföreträdaren blir enklare och snabbare. Dels i form av meddelandefunktion i e-tjänsten men även digitala sätt att skicka post såsom e-brev eller koppling till system såsom Kivra eller liknande för myndighetspost. Digital kommunikation mellan förvaltningen och bankerna har varit ett önskemål under lång tid men målet är svårt att nå. Dock ska fortsatt försök göras framöver för att underlätta även där för ställföreträdaren i kontakten med banker.

Målet sätts inte som uppnått då fler steg ännu finns att ta för en helt digitaliserad verksamhet. Dock har väsentliga delmål uppnåtts under året i form av nytt handläggningssystem som är en förutsättning för att resterande delar ska kunna nås.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 100 % av alla anställda har fått utbildning i nytt verksamhetssystem	100 %			0 %	100 %		2023

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska arbeta för införandet av e-arkiv	2023-01-01	2023-12-31	
Analys En utredning har genomförts där resultatet visar att detta arbete inte går att färdigställa i dagsläget utan kommer få fortsätta under 2025-26 på grund av att en anslutning nu och arkivering inte är aktuell förrän senare			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Nämnden ska arrangera arbetet med nämndens nationella uppdrag så att det är urskiljbart i kostnadsredovisningen	2022-01-01	2023-12-31	
Analys Kostnaden för internationella ärenden uppskattas till 2,4 mnkr. Det är en uppskattning som bygger på 234 internationella ärenden. Det är inte möjligt att se exakt vad varje enskilt ärende kostar i kostnadsredovisningen. Det är många moment i handläggningen och varje insats mäts inte i tid och kostnadsförs osv.			
ⓘ Nämnden ska fortsätta arbeta för att utveckla e-tjänster för ställföreträdare	2023-01-01	2023-12-31	
Analys Förvaltningen har inte utrymme i budget för 2024 att fortsätta utvecklingen av e-tjänster. Medel kommer därför att sökas externt.			
✓ Nämnden ska upphandla samt implementera ett nytt verksamhetssystem för nämndens verksamhet	2022-01-01	2023-12-31	

Nämndmål: En förbättrad och flexibel arbetsplats

● Uppfylls helt

Beskrivning

Genom införandet av ett digitalt ärendehanteringssystem ska flexibiliteten för nämndens anställda öka då arbetet i större utsträckning kan ske digitalt.


Moderna digitala arbetsmetoder ska på sikt leda till en bättre arbetsmiljö. Administrativa moment som utskrift, kopiering och insortering i akter försvinner. Mer tid kan ägnas åt kvalificerad handläggning och kommunikation. Möjligheten att arbeta hemma och på andra platser än arbetsplatsen ökar. Handläggare och registratorer får stöd i att göra rätt. Chefer får stöd i att bättre kunna styra och följa upp verksamheten.


Förväntat resultat

Ökad effektivitet och ökade möjligheter till flexibel arbetsplats

Analys

Nämnden har lämnat diariesystemet Wärna och gick i maj 2023 över till ärendehanteringssystemet LEX. Nu pågår ett arbete med utveckla rutiner och arbetssätt för att ta tillvara ärendehanteringssystemets möjligheter. Personalen håller på att lära sig systemet och identifiera behov av förändringar av LEX. Ett samarbete är upprättat med andra kommuner som har LEX och leverantören. Majoriteten av inkommande handlingar scannas nu i avvaktan på att e-tjänster har införts. I det inledande skedet innebär detta ett merarbete som tar tid från övriga arbetsuppgifter. Nämnden räknar med att kvalitetsförbättringar och effektiviseringar kommer succesivt.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare som har möjlighet till att arbeta hemifrån är 100 %	100			0	100		2023

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska fortsätta arbetet med att systematiskt förbättra arbetssituationen och arbetsmiljön för de anställda, med målet att nämnden ska vara en dynamisk professionell och uppskattad arbetsplats.	2023-01-01	2023-12-31	

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

 Uppfylls helt

Analys





Nämnden tog under våren 2023 fram en krigsledningsorganisationsplan i enlighet med stadens arbete och anvisningar. En krigsledningsorganisation är framtagen där berörda parter fått utbildning och information om hur verksamheten ska hanteras vid höjd beredskap.





Personalen informerades under samma period på APT möten om stadens arbete med att bygga upp det civila försvaret, om höjd beredskap samt vad tjänsteplikt innebär. Årlig utrymningsövning genomförs på hösten. Nya medarbetare blir introducerade i förvaltningens kris och säkerhetsarbete.

Förvaltningen har under 2023 genomfört steg 5 i enlighet med stadens Handbok för arbete med RSA (KS 2022/629). Då förvaltningschef under hösten tog beslut om en omorganisation vid årsskiftet har detta inneburit planering för nya enheter och avslut av gamla. Medarbetare ska i viss mån byta arbetsuppgifter och arbetssätt och strukturer håller på att tas fram.

På grund av detta har förvaltningen inte genomfört steg 6 i RSA arbetet då delar i Kontinuitetsplanen kan behöva revideras pga. nya arbetssätt och ansvarsfördelning. Förvaltningen har även under året bytt ärendehanteringssystem som inneburit att Kontinuitetsplanen behöver ses över och antas på nytt av ledningsgruppen för att sedan implementeras. Detta arbete kommer därför genomföras under våren 2024.

Förvaltningen har inte genomfört någon upphandling under 2023. När en upphandling blir aktuell kommer det vara viktigt att den upphandlade verksamheten inte bidrar till brottslig verksamhet samt att bevaka de arbetsrättsliga kontraktsvillkoren.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel elektroniska inköp	90,67 %				90 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	2023
  Andel upphandlade avtal där kontinuerlig uppföljning genomförts	100 %			100 %	80 %	80 %	2023

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
  Nämnder och bolagsstyrelser ska säkerställa 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	2023-01-01	2023-12-31	
  Nämnder och bolagsstyrelser ska under ledning av kommunstyrelsen medverka i upprättandet av stadens krigsorganisation och dess bemanning	2023-01-01	2023-12-31	

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.

 Uppfylls helt

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.



Analys


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 påbörjat arbetet med att ta fram en krigsorganisation och krisledningsplan för överförmyndarförvaltningen.

Nämnden deltar i samtliga upphandlingar Stockholms stad gör som berör nämndens

verksamhet. Nämnden nyttjar fullt ut 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. En informationsklassning har genomförts 2023. Det är nämndens ambition att följa de fem obligatoriska arbetssätten som ingår i stadens systematiska informationssäkerhetsarbete. Ledningsgruppen har genomgått en informationssäkerhetsutbildning som stadsledningskontoret erbjudit. Förvaltningen genomför en omorganisation 2023-2024 som bl.a. innebär att ansvaret för det systematiska informationssäkerhetsarbetet och dataskyddsarbetet förtydligas och läggs på enheten Verksamhetsstöd.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Information till medarbetare om krisplan, krisledningsorganisation årligen under APT möte	100				100		2023
 Utrymningsövning medarbetare	100				100		2023

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 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

 Uppfylls helt

Analys

Nämnden är en tillsynsmyndighet som har en nyckelroll i stadens arbete med att förebygga fusk och oegentligheter. De huvudmän som nämnden har utsetts 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 utsetts ska nämnden idka tillsyn över denne.

Antalet huvudmän som saknar ställföreträdare har minskat under året. I början av året

kontrollerades samtliga ställföreträdare om de finns i belastningsregistret och om de har betalningsanmärkningar. Samtliga klagomål på ställföreträdare som inkommer till nämnden utreds och följs upp. Nu pågår arbetet med att entlediga olämpliga ställföreträdare och hitta nya mer lämpliga. En särskild kontroll har genomförts av Stockholms läns godmans och förvaltarförening som nämnden ger bidrag till varje år. Inga oegentligheter påträffades i den kontrollen.

Nämndmål: Stärka huvudmännens ställning och skydd

◆ Uppfylls delvis

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.

Analys

Förteckningar

Förvaltningen har under 2023 tagit emot knappt 1000 förteckningar. 943 förteckningar har granskats under 2023. Totalt har förvaltningen ett hundratal förteckningar att avsluta.

Årsredovisningar

3960 årsräkningar har lämnats in där arvode har begärts, av dessa har 3793 hittills blivit granskade. Det innebär att 167 årsredovisningar där ja-arvode begärts återstår att granska klart. Av dessa är majoriteten påbörjade. Målet är att 95 procent av de årsredovisningar där arvode begärs ska vara påbörjade senast den 1 september. Det innebär att målet är uppfyllt.

1575 årsräkningar har lämnats in där arvode inte begärts, av dessa har 962 granskats. 613 återstår att granska klart. Målet är att 95 procent av de årsredovisningar där arvode inte begärts ska vara påbörjade den 1 december. Målet uppnås inte.

Sammanlagt har 5535 årsräkningar för 2022 inkommit. Förvaltningen har 780 årsräkningar från 2022 kvar att granska klart. Samtliga årsräkningar har inte kommit in än.

Vid nämndens sammanträde i maj och juni vitesförelades de ställföreträdare som inte lämnat in årsredovisning.

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.

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 att lämna in 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

Under 2023 har drygt 1076 slutredovisningar inkommit varav drygt 900 har granskats. Nya slutredovisningar kommer in löpande därför att huvudmän avlider, behovet av ställföreträdare upphör eller på grund av byte av ställföreträdare.

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. Majoriteten av vitesärendena rör ställföreträdare som inte lämnat in sin årsräkning i tid, men förvaltningen arbetar aktivt med att vitesförelägga under hela året om inte förteckning eller sluträkning kommit in. 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 har förvaltningen upprättat 359 ärenden om vitesförelägganden. Av dessa har 119 behandlats av nämnden. Resterande ärenden har av olika anledningen kunnat dras tillbaka innan de aktualiserats i nämnden.

Under 2023 inkom ca 1612 ansökningar om samtycke till uttag samt samtycke till placeringar, förvärv av aktier med mera inkomma.

Det betyder att handläggningstiden har kortats och att nämnden har kommit ikapp med handläggningen. Handläggningstiden varierar kraftigt på grund av att vissa ärenden gällande placering är mycket komplexa och utredningstiden i vissa fall är lång då förvaltningen behöver begära in en eller flera kompletteringar. De ärenden som ska avslås beslutas av nämnden, vilket förlänger handläggningstiden.

Handläggningstiden varierar kraftigt på grund av att vissa ärenden gällande placering är mycket komplexa och utredningstiden i vissa fall är lång då förvaltningen behöver begära in en eller flera kompletteringar. De ärenden som ska avslås beslutas av nämnden, vilket förlänger handläggningstiden.

Omprovning av förvaltare

Nämnden ska enligt 5 § förmyndarskapsförordningen (1995:379) årligen särskilt granska

samtliga förvaltarskap för att pröva om det finns skäl att ansöka om att förvaltarskapet ska upphöra. Om överförmyndarförvaltningen får reda på att ett förvaltarskap inte längre behövs är förvaltningen skyldig att ansöka till tingsrätten om att förvaltarskapet ska upphöra. Under 2023 har förvaltningen omprövat ca 700 förvaltarskap. Antalet förvaltarskap som ska omprövas ändras kontinuerligt i förhållande till om förvaltarskap upphör eller ej.





Barnärenden

Förvaltningen har påbörjat ett arbete med att utveckla sin hantering av barnärenden där framtagande av rutiner och kompetensutveckling är en viktig del. Möte har hållits med stadens barnrättsnätverk.

Internationella ärenden

Enligt särskilda bestämmelser i 16 kapitlet 2 § föräldrabalken ska överförmyndaren i Stockholm utöva tillsyn över enskilda ärenden för förmyndare, gode män och förvaltare för huvudmän som inte är folkbokförda i Sverige, men som har rätt till en svensk ställföreträdare. Om det är frågan om att huvudmannen vistas i en kommun i Sverige eller om det är frågan om ett dödsbo där den avlidne hade sin hemvist i en kommun i Sverige är det den kommunen som ska utöva tillsyn. Finns ingen sådan kommun hör ärendet till Stockholms överförmyndarnämnd. Förvaltningen utövar nu tillsyn över 234 huvudmän som är bosatta utomlands.

En rutin har tagits fram av en av förvaltningens jurister som implementerades hösten 2023. Arbetet med att identifiera och bygga ett samarbete med eventuellt lämpliga internationella samarbetspartners har fått pausas under året.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 100 % av ställföreträdarna har erbjudits årlig vidareutbildning för att få stöd i sitt uppdrag.	100			100	100 %		2023
 Andelen årsräkningar där arvode inte begärts som är påbörjade 1 december ska vara 95 %	79 %			100 %	95 %		2023
Analys							
Införandet av ett ärendehanteringssystem har tagit mycket tid vilket gjort att målet för granskning av årsräkningar inte nås							
 Andelen årsräkningar, där arvode begärs, som är påbörjade senast den 1 september ska vara 95 %	100 %			100 %	95 %		VB 2023
 Ansökningar och anmälningar ska vara påbörjade inom 30 dagar	100			85	100 %		2023

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓	En lämplighetsprövning av alla förordnade ställföreträdare ska göras genom kontroll i polisens belastningsregister samt genom en kreditprövning. De ställföreträdare som har anmärkningar byts ut.	2023-01-01	2023-12-31	
✓	Nämnden ska fortsätta arbetet med att fortbilda stadens biståndshandläggare och socialsekreterare om uppdraget som god man och förvaltare	2023-01-01	2023-12-31	
✓	Nämnden ska samverka med arbetsmarknadsnämnden i inrättandet av stadens förvaltarenhet	2023-01-01	2023-12-31	
✓	Nämnden ska särskilt erbjuda utbildning till anhöriga som är ställföreträdare	2023-01-01	2023-12-31	
✓	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

 Uppfylls helt

Analys

Agenda 2030

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.

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

Mänskliga rättigheter och lokal demokrati

Nämndens arbete utgår från att alla människor, oavsett land, kultur och sammanhang är födda fria och lika i värde och rättigheter. Överförmyndarverksamhetens ställföreträdare spelar en viktig roll i att skydda huvudmännens rättigheter från att kränkas av andra individer eller myndigheter. Ställföreträdare företräder sin huvudman och bevakar att huvudmannens behov tillgodoses t.ex. genom att överklaga beslut och säkerställer att huvudmannen inte blir utnyttjad av andra.

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.

Huvudmän och ställföreträdare kan påverka överförmyndarverksamheten till exempel genom

att svara på de enkäter som nämnden årligen skicka ut.

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. Nämnden satsar på att göra barn mer delaktiga inför beslut som rör dem genom att ta fram informationsmaterial.

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 arbetsplatsmöten 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. Ett exempel på könsuppdelad statistik är resultatet från de enkäter som genomförts bland ställföreträdare. Den statistik som tas fram angående personalen är redan könsuppdelad.

Förvaltningen har en jämställdhets och mångfaldsplan för 2023-2025.

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 okunskap 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 har därför förberett en utbildning för personalen i HBTQI frågor under 2024.

Rättigheter 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. Nämnden har i år genomfört 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 funktionshindre som bland annat medverkar och utbildar gode män och förvaltare. Slutligen fyller funktionshinderrådet en viktig roll som bidrar med expertkompetens som är mycket värdefull för verksamheten.

Internationellt samarbete

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.

Klimatomställning

Nämnden är angelägen om att ta sin del av ansvaret för en klimatomställning även om verksamheten inte hör till de som ger störst klimatavtryck. Därför håller nämnden nu på att genomföra en handlingsplan för ett hållbart kontor. Handlingsplanen omfattar bl.a. energi användning, giftfria produkter, minimera produktionen av avfall, avfallshantering, återvinning, transporter osv.

Uppföljning av ekonomi

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Nämndens budget för 2023 är 79,6 mnkr. Budgeten är indelad i två separata delar-gemensamförvaltning inklusive nämndmed 64,6 mnkr och arvoden med 15,0 mnkr.

För arvodeskostnader som överstiger 15 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. Nämnden begärde därför i tertialrapport två 15 mnkr ur central medelsreserv för arvoden, vilket beviljades. Därutöver har nämnden fått 0,1 mnkr för friskvårdsbidrag samt 0,3 mnkr i omstruktureringskostnader pga. flytt till nya lokaler. Det resulterar sammantaget i en justerad nettobudget på 95,0 mnkr för 2023.

Nämnden får inte kompensation för pris- och löneökningar. Pris- och löneökningar ska mötas av generella effektiviseringar. Den ökade tilldelningen ska användas till ökade kostnader för ärendehanteringssystem och digitalisering, att korta handläggningstiderna och till ett kostnadsneutralt personalomkostnadspålägg. Kostnader för nämndens digitalisering finansierades 2022 av kommunstyrelsen men ska 2023 finansieras av överförmyndarnämnden. Därför höjdes nämndens budget 2023.

	Utfall 2022		Budget 2023	Utfall 2023			Avvikelser
	Utfall netto	Avvikelse netto	Netto	Kostnad	Intäkt	Netto	
Gemensamt, förvaltningen (inkl. nämnd)	52 021	79	65 000	67 912	- 362	67 550	- 2 550
Arvoden	22 047	- 247	30 000	24 148	- 629	23 519	6 481
Arvoden EKB	1 856	344	0	3 442		3 442	- 3 442
Netto	75 924	176	95 000	95 502	- 991	94 511	489
Investeringar	0	100	100	1 496	0	1 496	- 1 396
<i>Belopp i tkr</i>							

Utfall för perioden

Nämnden redovisar ett samlat resultat på 94,5 mnkr, ett överskott med 0,5 mnkr. Det omfattar de två delarna nämnd och förvaltning samt arvoden.

Nämnd och förvaltning

Utfall för nämnd och förvaltning är netto 67,5 mnkr vilket är ett underskott på 2,5 mnkr. Orsaken till underskottet är främst kontorsflytt samt fördröjning av införandet av nya ärendehanteringssystemet. Flytten till nya kontorslokaler inföll i december, vilket är tidigare än förväntat. Det innebar kostnader som inte fanns med i budgeten för bl.a. flytt, inredningskonsulter, inredning samt återställning av befintliga lokaler. Möbler från befintlig lokal har återvunnits men då de nya lokalerna är ca 200 m² större har det varit nödvändigt att komplettera.

Förvaltningen ansökte om budgetjustering på 0,3 mnkr i omstrukturering- och utvecklingskostnader i samband med tertialrapport 2.

Arvoden

Arvodeskostnaderna är fördelade i två delar: 1) arvoden, 2) arvoden för asylsökande ensamkommande barn och arvoden för ensamkommande barn med uppehållstillstånd. Det samlade resultatet för arvoden är 27,0 mnkr. Det är ett överskott på ca 3,4 mnkr. Orsaken till överskottet är i första hand att det företag som tillhandahåller professionella ställföreträdare anlitas i lägre utsträckning än tidigare pga. förvaltningen istället anlitat den nyinrättade förvaltarenheten på serviceförvaltningen som också tillhandahåller professionella ställföreträdare. En annan orsak är att förvaltningen inte hunnit granska alla slutredovisningar. Det gör att kostnaden för vissa arvoden utfaller 2024 istället för 2023.

Resultaträkning

Resultaträkning	Utfall 2022	Utfall 2023
Intäkter		
Bidrag	- 4,6	- 0,9
Övriga bidrag	0	- 0,1
Summa intäkter	- 4,6	- 1,0
Kostnader		
Personalkostnader	42	50,4
Arvoden	25	27,6
Tjänster	7,6	12,1
Kontor & IT	2,9	2,6
Lokalkostnader	2,9	2,7
Övriga kostnader	0,1	0,1
Summa kostnader	80,5	95,5
Netto resultat	75,9	94,5

Resultaträkningen för 2023 visar en ökning mot motsvarande period föregående år. Den främsta anledningen beror på den utökade budgeten för ärendehanteringssystemet, som föregående år låg centralt i staden. Detta innebär att årets intäkter minskat och därtill ökade kostnader som hänförs direkt till utvecklingen av ärendehanteringssystemet Lex. Övriga ökningarna bl.a. personal beror på minskade vakanser och sjukfrånvaro mot tidigare år samt marknadsmässiga kostnadsökningar för varor och tjänster.

Investeringar

Nämnden beviljades en investeringsbudget på 0,1 mnkr för år 2023. Förvaltningen att flyttat till nya kontorslokaler och behövde komplettera dem med inventarier och arkivskåp. Befintliga möbler har tagits med men då lokalen är 200 kvadratmeter större behövdes kompletteringar. Arkivskåp behövde köpas då närarkiv saknas. Investeringarna är på 1,5 mnkr och det blir en avvikelse på 1,4 mnkr jämfört med budgeterad 0,1 mnkr.

Analys av balansräkning

De förändringar som framträder av resultaträkningen återspeglas även i balansräkningen. I tabellen nedan jämförs årets ingående balans (IB 2023) med utgående balans (UB) för året 2023.

Balansräkning

Balansräkning	IB2023	Förändring	UB 2023
Tillgångar			
Anläggningstillgångar	0,2	1,4	1,5
<i>Maskiner och inventarier</i>	<i>0,2</i>	<i>1,4</i>	<i>1,5</i>
Omsättningstillgångar	2,2	- 1,8	0,4
<i>Kundfodringar</i>	<i>1,1</i>	<i>- 1,1</i>	<i>0,0</i>
<i>Diverse kortfristiga skulder</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i>Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter</i>	<i>1,0</i>	<i>- 0,6</i>	<i>0,4</i>
<i>Kassa Bank</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
Summa tillgångar	2,4	- 0,4	2,0
Skulder och eget kapital			
Eget kapital	3,2	- 1,2	2,0
Kortfristiga skulder	- 5,6	1,7	- 3,9
<i>Kortfristiga skulder</i>	<i>- 0,2</i>	<i>0,0</i>	<i>- 0,1</i>
<i>Leverantörsskulder</i>	<i>- 3,9</i>	<i>1,1</i>	<i>- 2,8</i>
<i>Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter</i>	<i>- 1,5</i>	<i>0,5</i>	<i>- 1,0</i>
Summa skulder och eget kapital	- 2,4	0,5	- 1,9

Balansräkningen ger en ögonblicksbild av nämndens ekonomiska läge per den 31 december 2023 jämfört med årets början. Nämndens tillgångar har ökat något jämfört med årets början. Ökningen beror dels på ökat inköp av inventarier i form av kontorsinventarier samt en ökning av kortsiktiga fodringar. Samtidigt har nämndens leverantörs och upplupna kostnader minskat väsentligt jämfört med ingående balans.

Bedömning av nämndens interna kontroll

 Tillräcklig

Analys

Överförmyndarnämnden bedömer att den interna kontrollen under år 2023 varit tillräcklig.

Nämnden har en hög kvalitet och förankring av arbetet med internkontroller vilken bland annat utgått ifrån den kritik nämnden fått från revisorer och Länsstyrelsen.

De interna kontrollerna har skett en gång varje månad under året och dokumenterats i detalj i särskild bilaga samt sammanfattas i stadens ILS webb för uppföljning. Kontrollerna har varit i syfte att se till att nämndens rutiner följs, att inga ärenden glöms bort eller får onödig läng

handläggningstid.

En noggrann uppföljning har gjorts utifrån den rapport som följde efter länsstyrelsens granskning under 2022. Nämnden brukar varje år följa upp de individärenden som länsstyrelsen uppmärksammat och den kritik nämnden får.

Den väsentligaste avvikelsen som internkontrollen 2023 visar är framför allt långa handläggningstider inom flertalet processer. Det gäller särskilt handläggning av arvsskiften, fastighetsförsäljning, byten och förelägganden.

Detta är huvudsakligen en följd av att förvaltningen under året infört ett ärendehanteringssystem och att införandet av detta pågått under hela året. Mycket tid och resurser har gått åt under året för att färdigställa systemet innan införande, förbereda för migrering av all data från det gamla systemet, tester, utbildningar framtagande av nya arbetssätt och rutiner med mera. Flera av förvaltningens handläggare har fått ägna sig åt dessa uppgifter under året istället för löpande handläggning vilket orsakat att förvaltningen skapat balanser inom alla processer som tas med in i nästa år.

Nämnden har under året försökt minska handläggningstiden något och har så gjort genom att föra över resurser för särskilda insatser. Personalen har även ställt upp på att arbeta vissa helger under året.

Under 2023 har nämnden fortsatt samarbetet och satt rutiner med stadens nyupprättade förvaltarenhet. Ett mindre antal ärenden har skickats över till enheten för hantering. Dock har enheten inte haft kapacitet att ta emot alla ärenden som förvaltningen skulle kunna skicka över.

Det nya ärendehanteringssystemet ger betydligt bättre förutsättningar för att utveckla internkontrollen och ta fram mer och säkrare siffror än vad som tidigare varit möjligt. Nu fortsätter arbetet med att sätta rutiner för hur statistiken ska tas fram likvärdigt på olika enheter. Det har även visat sig att sökfunktionen i det nya systemet har vissa brister vilket leverantören arbetar på att rätta. Det finns även en del rättningar från migrering av data till det nya systemet som ännu inte är klar. Förvaltningen följer löpande upp dessa med leverantören av systemet.

En del av internkontrollen består i att förebygga och upptäcka oegentligheter. Det handlar om att skapa en kultur och ett arbetssätt som stävjar oegentligheter samt att följa upp med kontroller. Då kontrollerna månadsvis genomförs av enhetscheferna samt verksamhetskontroller tillsammans kan arbetet med återkoppling och åtgärder lättare planeras och implementeras efteråt i verksamheten. Medarbetarna blir alltmer vana och införstådda med i vilket syfte kontrollerna görs och delaktiga i att analysera resultatet samt att ta fram förbättringsåtgärder.

De avvikelser som framkommer vid kontrollerna kan leda till uppföljning med medarbetare eller vid systemfel, ändring av rutiner, utbildningsinsatser med mera.

Internkontroller är en integrerad del i verksamheten och bidrar till nämndens kontinuerliga kvalitetsarbete.

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.

Systematisk hantering av synpunkter och klagomål

Arbetet med att systematiskt hantera synpunkter och klagomål har fortsatt under 2023. Ett webbformulär finns numera på den externa webben för att lämna in synpunkter. Nämnden utreder alla inkomna klagomål.

Förvaltningen har tagit emot 64 synpunkter och klagomål under 2023. Dessa har handlat om till exempel synpunkter på handläggningstider, arvode, Kontaktcenter, ställföreträdare som inte kan kopplas ihop med ett specifikt ärende.

Med anledning av att eDok nu används som system för registrering av inkomna ärenden har arbetet med uppföljning förbättras för att säkerställa att svar ges till den som lämnat en synpunkt eller ett klagomål.

Ständiga förbättringar

Inom samtliga enheter bedrivs ett systematiskt arbete med att samla upp de förbättringsförslag som finns i organisationen. Målet är att skapa en kultur där alla medarbetar bidrar med förslag på stora och små förbättringar. Det strukturella arbetet har dock fått pausats under året på grund av införandet av Lex. Dock har medarbetarna varit delaktiga i tester av systemet och kunnat påverka konfigurering och användandet.

Utveckling av innovationskapacitet

Öppenhet, nyfikenhet och mod har präglat nämndens förhållningssätt till innovativa förslag. Hemarbete tillämpas, digitala mötesformer på bred front där förvaltningen under 2023 övergått till att använda Zoom istället för Skype. Arbetet med att digitalisera verksamheten har tagit ett kliv framåt under 2023 då ett ärendehanteringssystem nu används. Arbetet fortsätter 2024 genom utveckling av e-tjänster och anslutning till digitala meddelandet.

Utvecklat ledarskap

Ledningsgruppen har 2023 genomgått en gemensam ledarskapsutveckling med fokus på förändringsledning. Två nya enhetschefer har deltagit i utbildningen "Chef i staden" samt i av staden anordnade "Fokusgrupper". Var tredje vecka har förvaltningens chefer ett särskilt möte där enbart ledarskapsfrågor diskuteras.

Kvalitetsutmärkelse

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

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Checklista för årlig uppföljning

Framgångsfaktorer-analys av utfall

Under 2023 har ett ärendehanteringssystem införts, en omorganisation samt en flytt av förvaltningen har planerats som ska genomföras vid årsskiftet 2023-2024.

På arbetsplatsen sker löpande dialog mellan chef och medarbetare. Alla medarbetare har fått lämna önskemål och synpunkter på införandet av ett ärendehanteringssystem samt inför kommande omorganisation och byte av lokaler. En framgångsfaktor har varit att inkludera medarbetarna i planering av både omorganisation och lokalbyte genom diskussioner på enhetsmöten, apt möten, göra risk och sårbarhetsanalyser. En särskild flyttgrupp med olika deltagare från förvaltningen har varit delaktiga i att planera och genomföra förberedelser inför flytt. Fackliga och skyddsombud har löpande informerats om processen för omorganisation samt fått haft synpunkter på tidsplan.

Förvaltningen har rutiner för arbetet med löpande riskbedömningar. Alla enheter har haft apt-möten där riskanalyser genomförts och en samlad riskanalys och handlingsplan för samtliga förändringar har tagits fram i samarbete mellan arbetsgivare och skyddsombud och samverkats på förvaltningsgruppen. Analys och handlingsplan bifogas.

Föregående års aktiviteter från årlig uppföljning-analys av utfall

Förvaltningen har uppdaterat och implementerat rutin för särskilt riskfylld arbetsuppgift som berör mottagande av vissa besökare för insyn i akt. Det handlar om hur förvaltningen kan öka säkerheten för personalen vid besök av upprörd person som har rätt till insyn i akt.