



2025-01-20

Handläggare

Emma Furtenbach Lundqvist
Telefon: 0724599310

Till

Överförmyndarnämnden

Verksamhetsberättelse 2024 för Överförmyndarnämnden

Förslag till beslut

1. Överförmyndarnämnden godkänner förslag till verksamhetsberättelse för 2024 och överlämnar den till kommunstyrelsen.
2. Överförmyndarnämnden godkänner upprättad Årsrapport för 2024 avseende dataskydd.

Håkan Andersson
Förvaltningschef

Överförmyndarnämnden

Box 12216

0724599310

emma.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	19
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	21
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	21
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	22
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	23
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb	25
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	26
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådgivning ska råda i alla verksamhetsområden	31
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	33
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	39
Uppföljning av ekonomi	43
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	43
Investeringar	45
Analys av balansräkning.....	46
Bedömning av nämndens interna kontroll	47
Systematiskt kvalitetsarbete.....	48

Systematiskt arbetsmiljöarbete	49
Checklista för årlig uppföljning.....	49

Bilagor

Bilaga 01 Blankettset VB 2024

Bilaga 02 Uppföljning av intern kontroll Överförmyndarnämnden

Bilaga 03 GDPR Årsrapport 2024 - Överförmyndarnämnden

Bilaga 04 126 uh018 bokslut 2024

Bilaga 05: Nyckeltal 2024 Överförmyndarnämnden

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

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

Nämnden har haft fyra utmaningar 2024:

Nämndens **första utmaning** var att hålla budgeten.

Nämndens **andra utmaning** var att korta handläggningstiderna.

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

Nämndens **fjärde utmaning** var att utbilda ställföreträdare och anställda i staden.

Nämndens största verksamhetsmässiga utmaning under året var att hinna granska inkomna redovisningshandlingar. Ställföreträdarna har fått vänta ovanligt länge på att få sina arvoden och har därför riktat skarp kritik mot nämnden.

Nämnden lämnar 2024 med ett stort antal ärenden som borde handlagts under året. Det gäller t.ex. granskning av årsredovisningar där arvode inte begärs, ärenden som borde vitesförelagts då handlingar inte inkommit, arvsskiften, ansökningar och anmälningar om behov av ställföreträdare enligt 11 kap. 4 § och 11 kap. 7 § föräldrabalken, byte av ställföreträdare m.m. Orsakerna till att ärendena inte handlagts under 2024 är flera. Färre anställda på grund av begränsad ekonomi, flytt till nya lokaler och omorganisation har tagit tid i anspråk, införandet av ett ärendehanteringssystem har varit tidskrävande osv.

Nämnden har 2024 sänkt servicenivån för ställföreträdare och andra genom att inte köpa Kontaktcenters tjänster i samma utsträckning som tidigare år. Orsaken är nämnden haft behov av att sänka kostnaderna samtidigt som Serviceförvaltningen höjt avgifterna för Kontaktcenter. Det är en bidragande orsak till att ställföreträdarna i en enkät uttryckt missnöje. Nämnden har däremot förbättrat informationen på webben och även genomfört ett rekordstort antal utbildningar för ställföreträdare i syfte att få ut information på flera sätt

Budget

Resultatet för 2024 är 94,9 mnkr, det vill säga att budgeten hålls. Det omfattar delarna nämnd och förvaltning samt arvoden.

Nämnden hade 0,1 mnkr i investeringsbudget. Pga. flytt till större lokaler och behov av anpassning till nya lokaler förbrukades 0,2 mnkr. Dvs att underskottet i investeringsbudgeten är 0,1 mnkr. Nämndens totala resultat inklusive investeringar visar därför ett resultat på -0,1 mnkr.

Nämndens budget är 94,9 mnkr. Budgeten för 2024 ökar med 0,3 mnkr jämfört med 2023. Av nämndens budget är 64,9 mnkr reserverade för nämnd och förvaltning samt 15,0 mnkr till arvoden. 0,1 mnkr har tilldelats i investeringsbudget.

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

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

Nämnden har inga avgifter eller taxor som kan höjas för att öka intäkterna. Trots att nämnden får ersättning för en rad ökade kostnader, kan nämnden konstatera att pris och löneökningar har ökat ännu mer. I stort sett alla fasta kostnader har ökat på grund av inflationen och nämnden måste därför spara på rörliga kostnader. Nämnden har prioriterat att behålla tillsvidare anställd personal och har därför valt att minska andra kostnader. Det handlar bland annat om en generell ekonomisk återhållsamhet inom samtliga områden, minska köp av externa tjänster, minska kostnader för visstidsanställd personal, att inte ta in ersättare vid ordinarie personals frånvaro vid till exempel föräldradighet eller sjukdom samt sänka servicenivån i kontaktcenter.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

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

◆ Uppfylls delvis

Analys

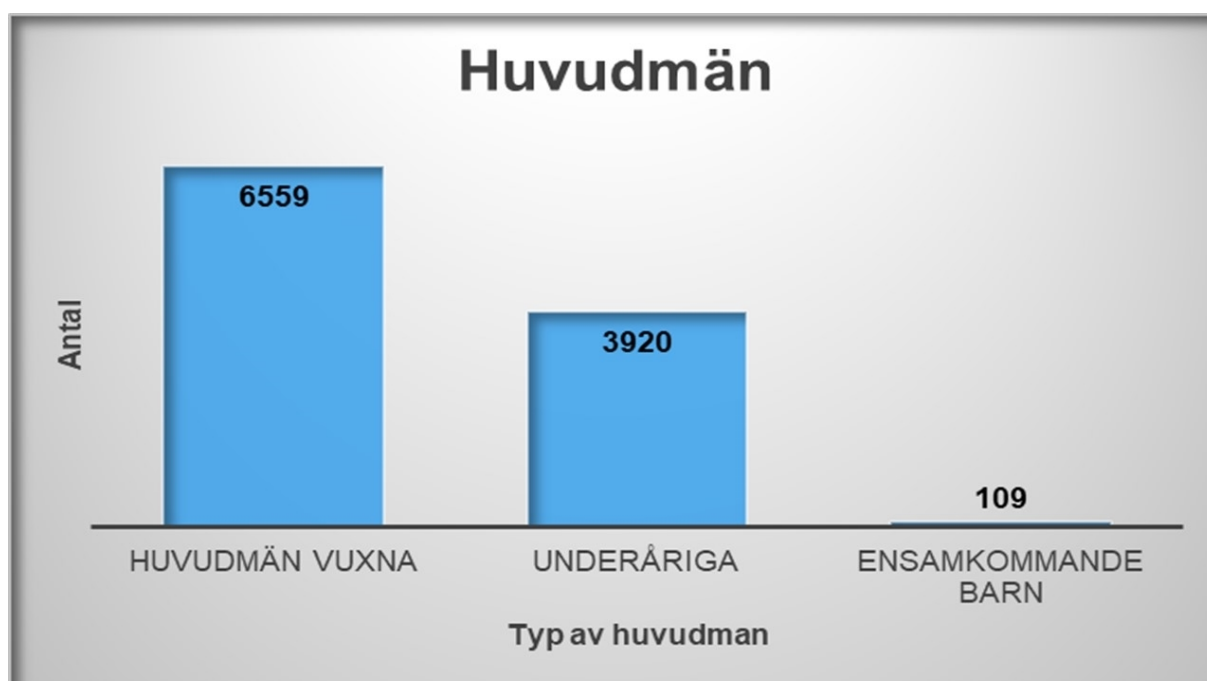
Nämnden bedömer att inriktningsmålet delvis uppfylls.

Genom att under 2024 fokusera på att korta handläggningstiderna, rekrytera och utbilda fler

ställföreträdare bidrar nämnden till att kommunfullmäktiges inriktningsmål om en stark och jämlik välfärd i hela staden uppfylls. Handläggningstiderna har ökat istället för att minska inom några processer därför nås målet delvis.

Nämnden idkar tillsyn över ca 10 600 huvudmän. Åtgärder vidtas för att säkerställa rättssäkerheten gentemot huvudmännen. Ärendeflöden följs upp löpande. Rekryteringsarbetet utvecklas för att säkerställa att de stockholmare som behöver god man eller förvaltare också kan få det oavsett var i staden man bor. Såväl nya ställföreträdare som befintliga har lämplighetsprovats och erbjuds utbildning löpande. Äldre är en av överförmyndarnämndens främsta målgrupper och det är därför viktigt att ställföreträdare som möter äldre har kunskap om de behov som särskilt berör denna grupp huvudmän.

I likhet med tidigare år tar nämnden emot såväl feriearbetande gymnasieungdomar som aspiranter från Jobbtorg Stockholm.



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

◆ Uppfylls delvis

Analys

Nämnden bedömer att målet uppfylls delvis. Nämnden utövar tillsyn över barn men handläggningstiderna är långa i flera processer. Alla planerade aktiviteter har inte hunnit genomföras.

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

Nämnden deltar i nätverk med stadens socialtjänster för att öka kompetensen om ställföreträdarskap för barn. Nämnden utser, i avvaktan på att en särskilt förordnad vårdnadshavare utses av tingsrätten, en god man till alla ensamkommande barn.

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

◆ Uppfylls delvis

Beskrivning

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

Förväntat resultat

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

Överförmyndarnämnden

Alla inplanerade aktiviteter i verksamhetsplanen hanns inte med under året. Därför sätts nämndmålet som gult medan indikatorerna delvis beräknas kunna genomföras och därmed grönmarkerats.

Nämnden 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.



Nämnden 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.


Nämnden deltar i stadens barnrättsnätverk där även socialtjänsten medverkar, för att höja kunskapsnivån gällande olika typer av godmanskap och förmyndarskap. Planerade men ännu inte genomförda aktiviteter 2024 är:

- Genomlysning av samtliga processer för att identifiera när barn berörs pausas.
- Alla berörda ska få utbildning i att granska redovisningshandlingar för barns tillgångar

- På förvaltningen finns nu en framtagen checklista för att ge stöd till handläggaren i att göra en barnkonsekvensanalys i samband med beslut. Implementeringen pausa

Förvaltningen fick Barnombudsman (BO) att föreläsa för både förvaltningen och ställföreträdarna under hösten. BO har högt ställda mål för att garantera barns rättigheter och inflytande i staden. Frågor som berördes var: Hur ska en god man tänka när barn är berörda i ärenden? Hur skapar handläggare möjlighet i ärenden till inflytande för barn? Ställföreträdare har i sitt uppdrag att bevaka barns rättigheter. Handläggare har en utmaning i barnärenden gällande barns mognad och samtycke. Barn är mer aktiva idag och vill till exempel driva rörelse vilket är svåra beslut och samtidigt förutse att barn inte skuldsätts för handläggare.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Alla anställda ska få utbildning i att granska redovisningshandlingar för barns tillgångar.	0 %			25 %	100 %		2024
Analys Utbildningen är framflyttad till 2025 pga. att andra uppgifter prioriterats 2024.							
 Alla förmyndare erbjuds utbildning i att redovisa barns tillgångar.					100 %		2024

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

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

 Uppfylls helt

Analys

Nämnden bedömer att inriktningsmålet nås. Nämnden hinner inte allt men nämnden prioriterar huvudmän med störst behov och ser att förvaltningen bidrar till att staden når målet även om nämnden inte är nöjd med att inte nå nämndmålen fullt ut eller genomför samtliga aktiviteter.



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.

Nämnden utgår från stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024–2029 vid planeringen av verksamheten. Målet är att alla ska ha tillgång till och kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap. Stockholmare som har

behov av en ställföreträdare ska få en lämplig ställföreträdare inom rimlig tid. Ställföreträdare lämplighetsprövas, erbjuds utbildning och stöd för att kunna hjälpa sina huvudmän på ett bra sätt. 2024 erbjöds ställföreträdare fler utbildningar än någonsin i frågor som rör funktionshinder. Det handlar bland annat om psykisk ohälsa, demens, Parkinsons sjukdom, intellektuella funktionshinder, rätten till en meningsfull fritid med flera. Alla ställföreträdare fick information hur man kan bistå sina huvudmän vid EU-valet 2024 för att de ska skulle kunna ta till vara sin rätt att delta i valet. På detta sätt bidrar överförmyndarnämnden till stadens mål om att stockholmarna som behöver stöd ska få insatser i tid.

En serviceenkät har skickats till huvudmän. Syftet var att nämnden ska få en bild av om de är nöjda med sin ställföreträdare. En del huvudmän kan inte fylla i enkäten själva men kan då ta hjälp av någon anhörig, personal på boende m.fl. Enkätsvaren visar att de flesta huvudmän är nöjda med sin ställföreträdare. Många vill dock ha mer information om sin ekonomi och önskar en tätare kontakt med sin ställföreträdare.

Ett försök har genomförts med införandet av mentorer. 24 erfarna ställföreträdare har, mot ersättning, varit mentorer för 94 nya ställföreträdare. Försöket har utvärderats. Mentorer, adapter och anställda på förvaltningen har deltagit i utvärderingen. Försöket har fallit väl ut och har nu permanentats. Arbetet utvecklas med utgångspunkter från de synpunkter som framkommit från deltagarna.

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

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

 Uppfylls helt

Beskrivning

Nämndens handläggning ska i alla delar vara rättssäker.

Förväntat resultat

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

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.

Nämnden har 641 pågående ärenden.

Handläggningstiden redovisas nedan i två delar. Del ett är medelvärdet för de nu öppna pågående ärendena. Del två redovisar medelvärdet för alla de ärenden som är avslutade.

- I pågående ärenden är handläggningstiden för att utreda god man och förvaltare 80 dagar
- I avslutade ärenden är handläggningstiden för att utreda god man och förvaltare 77 dagar.

Interimistiska ärenden

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

Rekrytering av ställföreträdare för vuxna

Ett ärende ligger för rekrytering när anmälan eller ansökan om ställföreträdare är färdigutredd och ett behov av ställföreträdare är konstaterat. Ett nytt webbaserat rekryteringsverktyg har införts under året. Verktuget fungerar som en platsbank för ställföreträdarna, där alla ställföreträdaruppdrag där vi rekryterar finns listade. Alla förändringar uppdateras i realtid, och ställföreträdare har tillgång till systemet dygnet runt och har gjort rekryteringsprocessen smidigare och mer effektiv.

De äldsta ärendena prioriteras i rekryteringsarbetet. Lämplighetsprövning av blivande ställföreträdare består av flera steg. Först får den sökande genomföra ett kunskapstest på webben. Om den sökande klarar testet sker en lämplighetsprövning av den sökande genom att en kreditupplysning görs liksom en kontroll i belastningsregistret. Därefter kontrolleras att de själva inte har förvaltare. Sista steget är att den sökande måste genomgå en introduktionsutbildning och slutgiltig bedömning. Stadsledningskontoret har finansierat en rekryteringskampanj för att få fler ställföreträdare på stadens annonstavlor och i sociala medier under april-juni. Rekrytering sker även via stadens intranät och via funktionshindrades organisationer. Att själv ha ett funktionshinder eller vara anhörig kan vara en merit för en ställföreträdare. Nämnden samarbetar med äldrenämnden och Järva Stadsdelsförvaltning för att värva fler ställföreträdare från Järva. Det är nämndens bidrag till Fokus Järva.

Nämnden har 31 december 2024, 245 ärenden att rekrytera i. Den 31 december 2023 hade nämnden 347 ärenden att rekrytera i.

Handläggningstid för rekrytering kan inte mätas på ett säkert sätt vid årsskiftet då nämnden i november började använda ett särskilt system för rekrytering vilket inte tillhanda håller handläggningstider på samma sätt. Dock kan systemet på sikt visa annan typ av statistik samt konsupplad sådan vilken kommer följas upp under 2025 och redovisas i kommande rapporter.

Begäran om entledigande och byten

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

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

Nämnden har 218 st. klagomål och bytesärenden att hantera samt 148 st. begäran om entledigande.

- Handläggningstiden för klagomål och byten pågående ärenden är 106 dagar
- Handläggningstiden för klagomål och byten avslutade ärenden är 72 dagar
- Handläggningstid för begäran om entledigande pågående ärenden är 95 dagar
- Handläggningstid för begäran om entledigande avslutade ärenden är 67 dagar

Föräldraförvaltning

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

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

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

Den som gör utbetalningen måste meddela både föräldrarna och överförmyndaren. Att ett konto är spärrat innebär att föräldrarna inte kan ta ut pengar utan samtycke från överförmyndaren.

Nämndens tillsyn syftar till att säkerställa att barnets tillgångar används till barnets bästa i

enlighet med lagens krav.

Nämnden har tillsyn i 4883 st. ärenden enligt FB 9 kap. 1 §

Ensamkommande barn

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

Överförmyndarförvaltningen har i uppdrag att stötta vid rekrytering samt att betala ut arvode till särskild förordnad vårdnadshavare.

Nämnden har tillsyn i 82 st. ärenden enligt 2 § 1 st. lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn.

Gamla ärenden

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

Samarbete med domstolarna

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

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

Nämnden fortsätter att utveckla samverkan med olika aktörer, exempelvis Sveriges Kommuner och Regioner samt övriga överförmyndarnämnder för att säkerställa informationsöverföring, jämförelser av kvalitet, en likformig bedömning vid arvodering och ärendehandläggning samt stöd vid budget- och prognosarbete. Nämnden har deltagit i två nationella webbsändningar gällande framtidsfullmakter och svåra bedömningar av förvaltarskap.

Nämnden medverkar på länsträffar med Stockholms läns överförmyndarförvaltningar. Förvaltningscheferna i överförmyndarförvaltningarna i landets större städer har ett nätverk. En gång per år träffas representanter för i stort sett samtliga överförmyndarförvaltningar i

landet på föreningen Sveriges överförmyndares studiedagar. Representanter från nämnden informerade i detta forum om granskning samt svåra förvaltarskap.

Samarbete med stadsdelsnämnder, socialnämnden och äldrenämnden för att öka rättssäkerheten

Nämnden utvecklar samarbetet med nämnder i staden som är berörda av överförmyndarens verksamhet. En arbetsgrupp tillsammans med socialförvaltningen och äldreförvaltningen har bildats och träffas två gånger per år. Det handlar om att sprida kunskap om verksamheten, inhämta synpunkter på verksamheten, se över processer där olika förvaltningar kan samverka för huvudmannens bästa. En myndighetstelefon har inrättats för att nämnden ska bli mer tillgänglig för andra myndigheter. Ett informationsbrev som riktar sig till anställda i staden som berörs av nämndens verksamhet ska ges ut regelbundet, nämnden söker samverka kring rekrytering av ställföreträdare och utbildning av både ställföreträdare och anställda. Samarbete finns med äldreombudsmannen och barnombudsmannen. Ett samarbete har inletts med stadsledningskontorets juridiska avdelning och socialförvaltningen för att klara ut otydligheter som bland annat rör ansvarsfördelning för särskilt förordnade vårdnadshavare, kvotflyktingar och ensamkommande barn.

Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning

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

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

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

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

Nämnden har 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 funktionshindrade som bland



annat medverkar med att utbilda gode män och förvaltare samt förvaltningens anställda. Nämnden har medverkat på en spridningskonferens inom boendestöd och funktionsnedsättning, deltagit i en brukarreferensgrupp inom socialpsykiatri, deltagit i en referensgrupp i projektet Jag Äger som syftar till göra den individuella planen tillgänglig för den enskilde och på det sättet öka egenmakten och skapa hållbarhet i insatser. Alla anställda har fått en utbildning om psykisk ohälsa.

Ett nytt samarbete har under året inletts med Äldrepsykiatri i regionen. Nämnden kommer en gång per år att delta i en utbildning till nya ST-läkare för att öka kunskapen om gode män och förvaltare.

Genomgång av rutiner

Ett arbete pågår med att revidera alla rutiner och se till att de är utformade på samma sätt och där det tydligt framgår när rutinen senast uppdaterades, vem som ansvarar för revidering och när beslut togs om uppdatering.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Alla medarbetare ska genomgå utbildning i att skriva beslutsmotiveringar.	0			85	100 %		2024
Analys På grund av hög arbetsbelastning har ingen utbildning genomförts då prioritering har gjorts av granskning av årsräkningar.							

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 En rutingsgrupp ska skapas med uppdrag att gå igenom och uppdatera rutiner samt hur dessa sparas och är tillgängliga för förvaltningen	2024-01-01	2024-12-31	
 Medarbetare ska få utbildning i offentlighet och sekretess	2024-01-01	2025-12-31	
Analys På grund av hög arbetsbelastning och prioritering av granskning av årsräkningar, har utbildningen flyttats till 2025			

Nämndmål: Nämnden ska vara tillgänglig och ge bra service

 Uppfylls delvis

Beskrivning

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

Förväntat resultat

Ställföreträdarna är nöjda med överförmyndarförvaltningens service.

Information på hemsidan

Informationen har utvecklats under 2024. Informationen på hemsidan har t.ex. utvecklats för att bli mer komplett, pedagogisk och tillgänglig.

Nämnden ska verka för att webbplatsen görs mer användarvänlig. Det handlar till exempel om att nämnden nu lagt in frågor och svar så kallad FAQ som baseras på de frågor som Kontaktcenter tar emot och om att lägga in en ordlista med ord som används i nämndens brev och som kan vara svårförståeliga för ställföreträdare och huvudmän. Förvaltningens blanketter anpassas för att bli mer tillgängliga för funktionshindrade. Förvaltningen köper tjänsten webbredaktör av serviceförvaltningen för att kunna utveckla webben på ett bättre sätt.

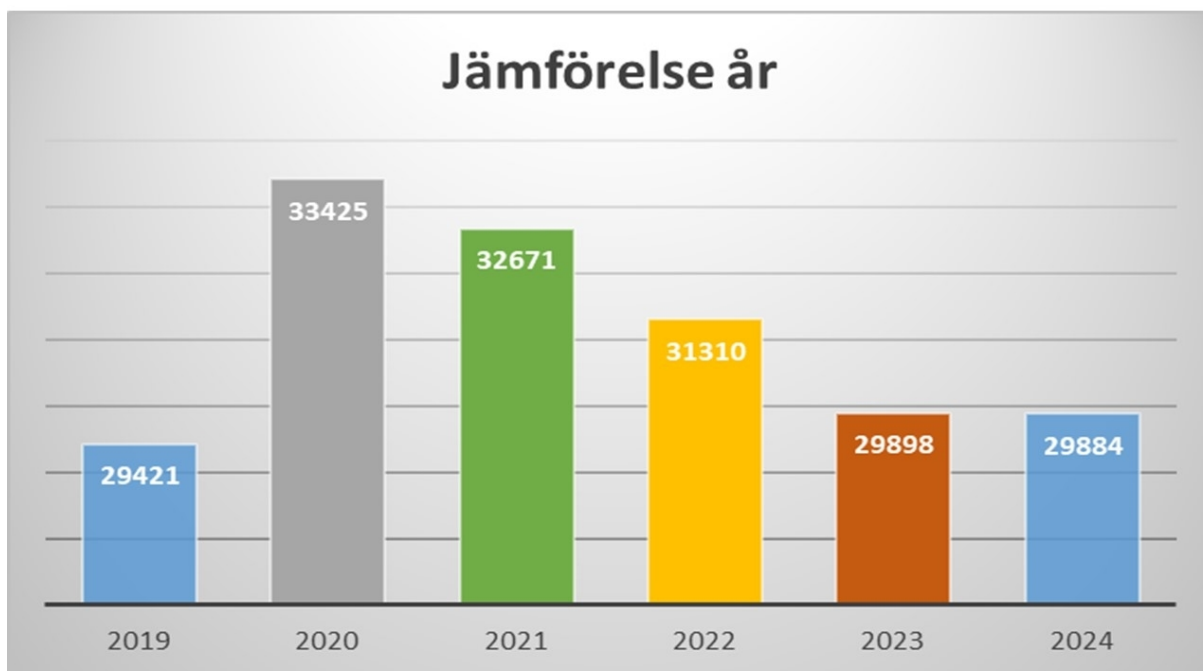
Kontaktcenter

Kontaktcenter är överförmyndarförvaltningens främsta kontaktyta mot bland annat allmänhet och ställföreträdare samt gentemot andra myndigheter. Syftet är att den som ringer ska få svar direkt och få rätt information från början. Kontaktcenter löser cirka 80 procent av inkommande ärenden. Frågor som inte kan lösas av Kontaktcenter kan antingen kopplas fram till förvaltningen eller skickas till förvaltningen som ett e-postmeddelande.

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

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

Kontaktcenter hanterar årligen runt ca 30 000 frågor och ärenden för Överförmyndarförvaltningen. På grund av begränsade ekonomiska resurser och höjda avgifter har förvaltningens servicenivå i kontaktcenter sänkts under 2024. Det har lett till kritik från ställföreträdare vilket framgår av nämndens enkät till alla ställföreträdare samt klagomål som framförts i mejl och telefonsamtal.



Bilden visar antal ärenden per år som inkommer till överförmyndarförvaltningen via Kontaktcenter.

Brucarundersökning

Nämnden har genomfört två brukarundersökningar 2024. En under våren som riktade sig till huvudmän och en under hösten som riktade sig till ställföreträdare. Syftet var att undersöka hur nämndens verksamhet uppfattas. Det handlar bland annat om tillgänglighet, bemötande och kunskap. Resultatet från undersökningarna ska ligga till grund för den fortsatta utvecklingen av verksamheten. Nämnden strävar efter att ha ett huvudmannaperspektiv i det dagliga arbetet men även ett ställföreträdarperspektiv.

En serviceenkät har skickats till huvudmän. En del huvudmän kan inte fylla i enkäten själva men kan då ta hjälp av någon anhörig, personal på boende m.fl. Enkätsvaren visar, liksom tidigare års undersökningar, att de flesta huvudmän är nöjda med sin ställföreträdare. Många vill dock ha mer information om sin ekonomi och önskar en tätare kontakt med sin ställföreträdare.


En serviceenkät har skickats till ställföreträdare. Nöjdheten hos ställföreträdare har sjunkit betydligt 2024 jämfört med tidigare års undersökningar. Detta beror främst på längre väntetider hos Kontaktcenter samt nämndens långa handläggningstider för granskning och arvodering av årsräkningar.


Utlämnande av allmänna handlingar

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

Under året har 1580 stycken begäran om allmän handling inkommit, dvs ca 30 stycken per vecka.

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 2023	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Totalt sett är ställföreträdarna nöjda med överförmyndarförvaltningens service. Ställföreträdare som instämmer till stor del eller instämmer helt och hållet i den årliga enkäten ska öka	61 %			94 %	70 %		2024
Analys Nöjdheten hos ställföreträdare har sjunkit under året. Detta beror främst på längre väntetider hos Kontaktcenter samt nämndens långa handläggningstider för granskning och arvodering av årsräkningar							

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

Nämndmål: Stockholm ska ha kompetenta ställföreträdare

 Uppfylls helt

Beskrivning

Nämnden fortsätter att utbilda ställföreträdare, befintliga såväl som presumtiva.

Förväntat resultat

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

Analys

Överförmyndarnämnden

Nämnden arbetar för att ställföreträdare har erforderlig kompetens för sitt uppdrag, i utövandet och i sin redovisning till förvaltningen. Nämnden har sett över hur utbildningen av gode män kan förbättras med fokus på effektiva utbildningsinsatser. Därför har alla ställföreträdare fått svara på en enkät om vilka utbildningar de önskar. Ställföreträdarna erbjöds under 2024 både fysiska och digitala utbildningar för att öka sin kompetens, bredda

sina kunskapsområden och bli säkrare i uppdraget gentemot huvudmannen.


Nämnden ger ett bidrag till Stockholms läns god mans- och förvaltarförening 2024, bland annat för att de ska ordna ett stort antal kurser för sina medlemmar. Medarbetare från överförmyndarförvaltningen har även medverkat vid ett utbildningstillfälle om upprättande av redovisningshandlingar som Stockholms läns god mans- och förvaltarförening anordnat för sina medlemmar.



Nämnden samarbetar med relevanta aktörer så att även ideella krafter tas tillvara fortsätter den dialog som inletts med funktionshinderrådet. Nämnden samverkar med civilsamhället i arbetet vid rekrytering av ställföreträdare. Det handlar om politiska partier, religiösa samfund, pensionärsorganisationer, funktionshindersorganisationer, föreningar med flera.

Ett stort antal utbildningar genomfördes under 2024 bland annat:

- Hur redovisningar ska fyllas i,
- Skuldsanering och hur man hjälper huvudmän med knappa ekonomiska resurser,
- Utbildning för anhöriga ställföreträdare,
- Utbildning för förvaltare,
- Hur kan jag som ställföreträdare bidra till jämlika villkor för personer med funktionsnedsättning?
- Utbildningar för föreslagna ställföreträdare,
- Information om hur försäkringskassan kan hjälpa ställföreträdare,
- Information om olika kommunala stödinsatser,
- Information till ställföreträdare med hemlösa huvudmän,
- Information om ställföreträdares uppdrag i barnärenden,
- Bästa handboken "Roll Koll - vad är det"?
- Information om hur ställföreträdare kan företräda sin huvudman i dödsbo och arv.
- Hur kommunicerar du på rätt sätt med psykiskt instabila personer?
- Hur kan jag som ställföreträdare bidra till jämlika villkor för personer med funktionsnedsättning?
- Hur kan en äldre person få en meningsfull fritid?
- Funktionshindersonbudsmannen berättar om sina erfarenheter
- Hur bör jag som ställföreträdare bemöta min huvudman som har demens?
- Min huvudman har intellektuell funktionsnedsättning,
- Min huvudman har Parkinson,
- Vem kan få nog av smarta Tips?
- Hur kan en äldre person få en meningsfull fritid?
- Barnombudsmannen utbildade i Barns rättigheter och föräldrars ansvar,
- Godmanskap enligt förädrabalken 11:1 - 11:3
- Vart tog min rättshandlingsförmåga vägen?
- Försäljning av fastighet/bostadsrätt
- Överskudsättning och suicid,
- Lyssna på socialtjänsten och få smarta tips som underlättar ditt uppdrag.

Möjligheten att ordna utbildningar för ställföreträdare har förbättrats på grund av flytt till centralt belägna lokaler med god tillgång till möteslokaler i olika storlekar. Nämnden har aldrig tidigare ordnat så många utbildningar för ställföreträdare som under 2024. Många av utbildningarna genomfördes i samarbete med funktionshinderades organisationer, ställföreträdarens intresseorganisationer och Stockholms stads ombudsmän.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Alla nya ställföreträdare ska genomgå samma utbildning och tester innan de får uppdrag.	100 %			100 %	100 %		2024

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

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

 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", "Stockholm för en äldrevänlig stad" tjänar som underlag för att identifiera mål och aktiviteter. Flertalet av nämndens mål och indikatorer rör äldre.

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

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

Nämnden samarbetar med äldrenämnden och stadsdelsnämnderna med att förbättra rutiner för effektiv och säker hantering och redovisning av enskildas pengar och inköp inom

äldreomsorgen.

Nämnden har under våren utbildat enhetschefer och biträdande enhetschefer inom äldreomsorgen om överförmyndarverksamheten. Nämnden har även utbildat personal inom kyrkogårdsförvaltningen om hantering av dödsbon med mera. Nämnden erbjuder ställföreträdare ett antal utbildningar för att de på ett bra sätt ska kunna bistå äldre med stöd. Utbildningarna handlar bland annat om bemötande av dementa och en meningsfull fritid.

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

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Det är viktigt att socialtjänsten har god inblick i vad det innebär att ha en ställföreträdare. Socialtjänsten har goda möjligheter att uppmärksamma behov av god man eller förvaltare och därmed anmäla detta till överförmyndarförvaltningen så att en god man kan utses.

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

Nämnden utbildar bland annat enhetschefer, dödsboutredare, biståndsbedömare, socialsekreterare och handläggare inom stadsdelsförvaltningarna, äldreförvaltningen och socialförvaltningen. Syftet är att minska felaktiga förväntningar på ställföreträdare, få en smidigare process vid anmälningar om behov av ställföreträdare och genom samverkan öka effektiviteten. Möjligheten att ordna utbildningar har underlättats under 2024 tack vare flytt till centralt belägna lokaler med fler och större mötesrum.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Arsmål	KF:s årsmål	Period
● Nämnden deltar vid två tillfällen för att utbilda nya biståndshandläggare.	100 %			100 %	2 st.		2024
● Nämnden ska erbjuda ytterligare två tillfällen för utbildning för stadsdelsförvaltningarna	2 st.				2 st.		2024

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

● Uppfylls helt

Analys

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 nämnden flyttade till tekniska nämndhuset i december 2023 ökade 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

Stockholms stad ska senast 2030 vara klimatpositiv samt uppnå halverade konsumtionsutsläpp och år 2040 ska den vara helt fossilbränslefri. Stadens egen organisation ska vara helt fossilbränslefri senast år 2030.

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

Överförmyndarnämnden samverkar med övriga nämnder och bolag i tekniska nämndhuset för att göra arbetsplatsen ska bidra till att nå stadens miljö och klimatråd.

När nämnden flyttade till nya lokaler köptes nästan enbart möbler genom återbruk, det vill säga möbler som tidigare använts på andra förvaltningar och bolag.

Nämndmål: Nämnden källsorterar allt avfall

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare på nämnden sorterar sitt avfall

Analys

Överförmyndarnämnden

Nämnden strävade under 2024 efter att allt avfall ska sorteras. Alla medarbetare får under året utbildning i att sortera avfall.

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

När nämnden flyttade till nya lokaler såldes möbler som inte passade via Stocken till andra förvaltningar och bolag för återbruk.

Förvaltningen sorterar i de fraktioner som fastighetskontoret tar hand om. Tekniska nämndhuset har ett pågående arbete rörande utveckling av återvinning i huset för att kunna utöka ta hand om flera olika fraktioner.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Arsmål	KF:s års mål	Period
● Allt avfall källsorteras	90,41 %			93,15 %	90 %		2024

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

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

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

● Uppfylls helt


Nämnden bedömer att målet uppfylls helt. Nämnden har ingen möjlighet att kompensera sig för inflationen genom att höja taxor och avgifter. Löne- och kostnadsökningar måste mötas av kostnadsminskningar eller höjt budgetanslag.

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

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

Ställföreträdarnas arvoden är i enlighet med en rekommendation i ett cirkulär från Sveriges kommuner och regioner knutna till prisbasbeloppet som höjdes från 52 500 kr för 2023 till 57 300 kr för 2024. Höjningar av prisbasbeloppet innebar högre arvoden.

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

 Uppfylls helt

Analys

Nämndens budget är 94,9 mnkr. Budgeten för 2024 ökar med 0,3 mnkr jämfört med 2023. Av nämndens budget är 64,9 mnkr reserverade för nämnd och förvaltning och 15 mnkr till arvoden. 0,1 mnkr har tilldelats i investeringsbudget.

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

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

Trots att nämnden får ersättning för en rad ökade kostnader kan nämnden konstatera att pris och löneökningar har ökat ännu mer. Kostnadsökningar inom områden nämnden inte kan påverka måste mötas av minskade kostnader inom områden som är påverkbara. Nämnden har inga avgifter eller taxor som kan höjas för att öka intäkterna. I stort sett alla fasta kostnader ökar på grund av inflationen. Nämnden måste därför spara på rörliga kostnader. Det handlar bland annat om att minska köp av externa tjänster, minskning av kostnader för visstidsanställd personal, att inte ta in ersättare vid ordinarie personals frånvaro vid till exempel föräldradighet eller sjukdom, sänka servicenivån i kontaktcenter. samt en generell

ekonomisk återhållsamhet inom samtliga områden.

Begränsade ekonomiska resurser har ökat ökar behovet av tydliga prioriteringar, effektiviseringar, att alla anställda engageras i ett arbete med ständiga förbättringar, bättre information och utbildning till ställföreträdare för att det ska bli rätt från början, fördjupat samarbete med stadsdelsförvaltningar, socialförvaltningen och äldre förvaltningen för att effektivisera gemensamma processer och så vidare. Det är nu viktigt att vara innovativ i det fortsatta utvecklingsarbetet. En omorganisation genomfördes första januari 2024 för att skapa förutsättningar för effektiviseringar och ytterligare en mindre genomfördes 1 januari 2025.







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

Överförmyndarförvaltningen flyttade den 1 januari 2024 till tekniska nämndhuset på Fleminggatan 4. Detta möjliggjorde ökad samverkan, samutnyttjande av stadens verksamheter med andra förvaltningar och bolag. Nämnden har här tillgång till lokaler som gör att nämndens möten och utbildningar för personal, ställföreträdare och personal från andra förvaltningar kan hållas i egna lokaler.

Nämndens lokalkostnader ökade dock betydligt vid flytten och blev dyrare än beräknat i budget bland annat på grund av dyrare hyra för arkivlokaler. Själva flytten blev också dyrare än beräknat pga. högre krav från fastighetsägaren på återställande av tidigare lokaler än beräknat.

Nämndens digitalisering i form av utvecklandet av e-tjänster lägger grunden för ett fortsatt arbete med effektiviseringar och kvalitetsförbättringar. Under 2024 finansierades utvecklingsarbetet av kommunstyrelsen.

Nämnden har verkat för att nämnden ska få ersättning för det nationella ansvaret över internationella ärenden. Nämnden har även verkat för att nämndens nationella ansvar överförs till lämplig statlig myndighet när så är möjligt. Hittills dock utan framgång.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	100 %			99,5 %	100 %	100 %	VB 2024
  Nämndens budgetföljsamhet före resultatöverföringar	100 %			99,5 %	100 %	100 %	VB 2024
  Nämndens prognossäkerhet T2	0 %			-1 %	+/-1 %	+/- 1 %	2024

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




● Uppfylls helt

Analys

Nämnden 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 var nämnden beredd att ta emot tre gymnasieungdomar feriejobb men endast en gymnasieelev blev placerad på förvaltningen. Nämnden kunde i år, på grund av budgetläge, inte ta in sommarjobbade studenter.

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 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. Det är nämndens bidrag till att förverkliga Näringslivspolicy för Stockholms stad.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
●  Antal tillhandahållna platser för feriejobb	3			3	3 st.	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2024
●  Antal tillhandahållna platser för Stockholmsjobb	3			4	3 st.	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2024
●  Antal tillhandahållna praktikplatser för högskolestuderande samt platser för verksamhetsförlagd utbildning	0 st.			0 st.	0 st.	Tas fram av nämnd	VB 2024

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

Överförmyndarnämnden

Nämnden 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 nämnden gymnasieungdomar feriejobb.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Antal tillhandahållna platser för feriejobb	3			3	3 st.		2024
 Antal tillhandahållna platser för Stockholmsjobb	3			3	3 st.		2024

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

 Uppfylls delvis

Analys

Nämnden fortsätter 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 tillämpas utan omotiverad vilja att detaljstyra. Nämnden har delegerat i stort sett allt som är tillåtet att delegera till förvaltningschefen och förvaltningschefen har delegerat så mycket som möjligt till enhetschefer och handläggare.

31 december 2024 hade nämnden 69 tillsvidareanställda varav 2 är föräldralediga, 1 är ledig för politiskt uppdrag och 1 är sjukskriven. Det innebär att 65 anställda är på plats. Nämnden har inga visstidsanställda men två från jobbtorg. Sommaranställda har inte tagits in 2024 och ersättare tas inte in vid personals frånvaro som en åtgärd för att nå en budget i balans.

Implementering av riktlinje för chefsstruktur

Nämnden har i enlighet med stadens riktlinje för chefsstruktur, genomfört en kartläggning och

gjort en analys av chefsstrukturen genom frågor till förvaltningschef och enhetschefer. Nämnden arbetar redan till stor del i enlighet med riktlinjerna för stadens chefsstruktur. De justeringar som genomförts med anledning av genomförd kartläggning och analys är att en enhet har delats i två för att minska antalet medarbetare per chef, en justering av delegationsordningen har genomförts för att förtydliga chefernas ansvar och åtgärder har vidtagits för att förtydliga ansvaret mellan chefer på olika enheter.

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 uppmanas att använda sin friskvårdstimme och sitt friskvårdsbidrag. Nämnden har 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 skydds rond genomförs för att minimera arbetsskador.

Nämnden genomför en satsning på ledningsgruppsutveckling och individuell coachning av chefer för att de på bästa sätt ska kunna ta sig an förvaltningens utmaningar och ge stöd till sin personal. Under hösten får alla anställda utbildning i bland annat HBTQI, psykisk ohälsa, barns rättigheter med mera.

Jämställdhet och mångfald

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. I ledningsgruppen sitter två män och fyra kvinnor. Jämställdhet handlar dock om mycket mer än en jämn könsfördelning.

Hot och våld

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.

Medarbetarundersökning

Resultatet från 2024 års medarbetarundersökning visade att jämfört med 2023 har AMI sjunkit från 80 till 73. Motivation har AMI 71, ledarskap har 80, styrning har 67. Nämnden

ser det sjunkande resultatet som en allvarlig varningssignal från personalen om att åtgärder behöver vidtas för att förbättra arbetsmiljön. Nämndens måluppfyllelse markeras därför som Delvis, det vill säga gul.

Förbättringsområden bearbetas bland annat i arbetsmiljögruppen samt på enhetsmöten och arbetsplatsträffar. Personalen är med och tar fram en handlingsplan för förvaltningen.

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







En enkätundersökning, som alla anställda fick svara på, skickades ut i augusti för att utvärdera förvaltningens flytt, omorganisation, införandet av ett ärendehanteringssystem och ändring av samverkansformer. En handlingsplan har tagits fram som ett resultat av enkätsvaren och håller nu på att genomföras.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Till stöd i planeringen har nämnden 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 verksamhetscontroller har 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 2023	Arsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex ♀	73	68	75	80	81	83	2024
Analys En handlingsplan har tagits fram för att höja medarbetarindex							
  Sjukfrånvaro ♀	3,4 %	3,7 %	3,2 %	2 %	4 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2024
  Sjukfrånvaro dag 1–14	2,2 %	1,3 %	2,6 %	1,6 %	2 %	Tas fram	VB 2024

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
♀						av nämnd/s tyrelse	
Analys Arbetsmiljöinsatser genomförs för att sänka sjukfrånvaron							

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

● Uppfylls helt

Beskrivning

Nämnden har tidigare infört digital hantering av nämndhandlingar och stadens gemensamma ärendehanteringssystem för allmänna handlingar e-Dok. I maj 2023 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

Nämndens service till ställföreträdare, huvudmän och andra intressenter har förbättrats och tillsynsarbetet underlättats genom införandet av ett verksamhetssystem och e-tjänster för ställföreträdare. Medarbetarnas möjligheter ökar att välja vart man arbetar vilket bidrar till att förbättra möjligheten att kombinera privat- och arbetsliv och skapa en attraktiv arbetsplats.

Överförmyndarnämnden


Under de närmaste åren ska nämnden gå från en helt pappersbaserad ärendehantering till en helt digital. Förhoppningen är att digitaliseringen ska ge stöd för styrning och uppföljning, öppna möjlighet för att automatisera viss handläggning, ge nämnden möjlighet att förbättra kvaliteten och underlätta tillsynen. Digitaliseringen ska även bidra till en bättre arbetssituation för förvaltningens anställda.


Ett ärendehanteringssystem infördes 2023. Nästa steg är att införa utskick via stadens meddelande växel vilket innebär att nämnden kan skicka ut post digitalt till myndighetsbrevlådor. Detta kommer införas under 2025 för att effektivisera utskicket från nämnden och minska pappersanvändandet. Det medför viss utvecklingskostnad men kommer effektivisera arbetet mycket för handläggarna samt öka tillgängligheten av utskickade brev för ställföreträdarna. Arbetet och utveckling har pågått under hela 2024 och tester har genomförts. Tekniska ändringar pågår och nya tester ska sedan genomföras. Om alla tester går bra ska digitala utskick vara igång under februari 2025.

En utredning samt påföljande förstudie har pågått under 2024 gällande införande av digital signering av beslut som nämnden tar. Syftet är att i större utsträckning kunna använda tjänsten för digitala utskick som då även kräver digitalt signerade beslut. Syftet är även att öka rättssäkerheten samt minska risken för förfalskning av dokument. Utredningen kräver dialog med bankerna vilket komplicerar införandet då alla banker arbetar på olika sätt och har olika regler.

Nämnden driver ett e-tjänsteprojekt som syftar till att bygga e-tjänster som gör att information från ställföreträdare kan skickas in digitalt. Det kommer att underlätta ställföreträdarnas arbete betydligt. Tjänster som ingår är inlämning av årsräkning, sluträkning och redogörelse för uppdrag enligt föräldrabalken. Finansiering sker via kvalitetsprogrammet inom Stockholms stad. 5 mnkr har beviljats. Värdet för nämnden är: möjligheten att kunna erbjuda sina ställföreträdare moderna digitala tjänster, underlätta framtida rekrytering, minskad pappershantering, mindre tid på administration, rättssäkrare handlingshantering, ökad möjlighet att arbeta hemma och mer korrekta redovisningar. Tjänsterna planeras att driftsättas under våren år 2025. Projektet försenades under 2024 pga. interna förändringar hos nämndens samarbetsparter.

Nämnden driver även ett tredjepartsleverantörsprojekt som syftar till att ytterligare underlätta digital inlämning av redovisningshandlingar för de ställföreträdare som använder sig av ett bokföringsprogram för din redovisning. Syftet är att underlätta processen för dessa ställföreträdare som redan har all data digitalt och bygga bort det dubbelarbete som skulle uppstå om dessa ställföreträdare manuellt ska överföra data in i en e-tjänst. Lösningen som tas fram avser en fil-import där ställföreträdaren kan fylla data i e-tjänsten genom att exportera den från sitt bokföringsprogram och sedan importera den i e-tjänsten. Finansiering sker via kvalitetsprogrammet inom Stockholms stad. 1 mnkr har beviljats. Projektet avsåg inledningsvis endast en förstudie men har med hänsyn till utrymme i budget utökats till att även omfatta utveckling. Filimportslösningen planeras att driftsättas under våren år 2025.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare som har möjlighet till att arbeta hemifrån är 100%	100			100	100 %		2024

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

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

 Uppfylls helt

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


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

Dataskyddsombudet konstaterar i 2024 års GDPR rapport följande:

Jämte medarbetarnas kunskap om skyldigheten att anmäla incidenter till Integritetsskyddsmyndigheten, anmäls det alltjämt för få personuppgiftsincidenter i incidenthanteringssystemet. Bristen härleds helt till bristande utrymme för utbildning i dataskyddet för såväl nyanställd som befintlig personal. Stärkt medvetenhet om att alla medarbetare är skyldiga att meddela sin närmsta chef om incidenter och själva anmäla in det i incidenthanteringssystemet är nyckeln till att eliminera denna brist.

Vidare finns det alltjämt brister rörande överförmyndarnämndens avsaknad av rutiner för konsekvensbedömningar i enlighet med dataskyddsförordningen. I föregående årsrapport lyftes särskilt vikten att sådana rutiner skulle inrättas under 2024. Under 2023 genomfördes en inventering av samtliga informationsbehandlingar med tillhörande informationssäkerhetsklassning. En följd av detta är att all information också kan registerföras i enlighet med dataskyddsförordningen. En stor brist är dock att det ännu inte genomförts någon konsekvensbedömning av informationen.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Arsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel elektroniska inköp	92,52 %			90,67 %	90 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	2024
  Andel upphandlade avtal där kontinuerlig uppföljning genomförts	100 %			100 %	100 %	81 %	2024

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Genomförda åtgärder inom risk- och sårbarhetsanalys	100 %				100 %	100 %	2024

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 vilken sedan har reviderats årligen. 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

Överförmyndarnämnden

Nämnden har under perioden utfört en utrymningsövning samt gått igenom krigs ledningsorganisationen, krisledningsplan samt kontinuitetsplanering med alla chefer. Det finns numera kontinuitetsplaner inklusive bilagor sparade på USB minnen samt i fysisk form uti det fall att nämnden får en längre period av systemkollaps eller strömbortfall för att säkra de samhällsviktiga verksamheterna som identifierats.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Information till medarbetare om krisplan, krigs ledningsorganisation årligen under APT möte				100	100 %		2024
 Utrymningsövning medarbetare	1			100	1 st.		2024

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

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

◆ Uppfylls delvis

Arbete mot välfärdsbrottslighet

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

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

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

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

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

av e-tjänster som inte tillåter inlämnandet av en ofullständig redovisning. Under 2024 har handläggningstiden för granskning av redovisningshandlingar ökat avsevärt bland annat till följd av att antalet handläggare som granskar har minskat. Därför anges måluppfyllelsen som Delvis, det vill säga gul. Nämnden gör dock sitt yttersta för att inom ramen för befintliga resurser komma ikapp med granskningen.

Vid årets granskning av redovisningshandlingar från ställföreträdare görs en särskild satsning på granskning av assistansersättning. Syftet är att med hjälp av en ny rutin och ett nytt arbetssätt upptäcka välfärdsbrott. Polisen har pekat ut just assistansersättning som ett särskilt utsatt välfärdsbrott.

Samtliga ställföreträdare har under våren lämplighetsprövats mot belastningsregistret. Som en följd av granskningen kommer åtta ställföreträdare entledigas från sammanlagt 18 uppdrag på grund av att de är dömda för olika brott som gör att de inte längre åtnjuter nämndens förtroende. Det har även genomförts en kontroll av om ställföreträdare har betalningsanmärkningar. Även den kontrollen har gjort att ett antal ställföreträdare har entledigats.

Med anledning av att en anställd på en överförmyndarförvaltning i en annan kommun har anmälts för förskingring har nämnden begärt en extra granskning av förvaltningens hantering av arvodet av stadens revisorer. Syftet var att säkerställa att inget liknade förekommer på Överförmyndarförvaltningen i Stockholm. Det finns inga misstankar om sådana oegentligheter idag. Revisionskontoret har genomfört en sådan extra granskning och lämnat ett antal förslag på hur kontrollen kan stärkas. Förslagen kommer nu att genomföras.

Representanter för polisens utredningsenhet har hållit ett föredrag för alla anställda om bedrägerier som framför allt äldre drabbas av. Syftet är att höja personalens kompetens inom området. Goda råd gavs om hur bedrägerier upptäcks och hur det går att skydda sig. Nämnden kommer nu att sprida den informationen vidare till huvudmän och ställföreträdare via nyhetsbrev och utbildningar.

Nämndmål: Stärka huvudmännens ställning och deltagande

◆ 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.

Förteckningar

Nämnden ansvarar för att ställföreträdaren inom två månader efter förordnandet lämnar in en förteckning över den egendom hen förvaltar. Har förteckningen inte kommit inom föreskriven tid har nämnden möjlighet att förelägga ställföreträdaren vid vite att komma in med handlingen.

Med anledning av att nämnden prioriterat att granska klart årsräkningar för 2023 där arvode begärs har andelen granskade förteckningar varit lägre än normalt. I samband med granskning av årsräkningar under 2025 kommer förteckning och årsräkning granskas tillsammans.

Nämnden har under 2024 tagit emot 1160 förteckningar samt granskat 582 stycken. Den 31 december har förvaltningen 688 förteckningar kvar att granska.

Årsredovisningar

Före den 1 mars varje år ska ställföreträdaren ge in en årsredovisning till överförmyndarnämnden. I årsredovisningen ska ställföreträdaren redogöra för förvaltningen under föregående år av egendom som stått under dennes förvaltning. Ställföreträdarna är även skyldiga att lämna de upplysningar om sin verksamhet som förvaltningen begär.

3944 st. årsräkningar för 2023 har lämnats in där arvode har begärts, av dessa kvarstår 29 årsräkningar att granska. Målet är att 95 procent av de årsredovisningar där arvode begärs ska vara påbörjade senast den 1 september. Målet nåddes inte under året.

998 st. årsräkningar för 2023 har lämnats in där arvode inte begärts, av dessa har 140 st. granskats. Målet är att 95 procent av de årsredovisningar där arvode inte begärts ska vara påbörjade den 1 december. Målet nåddes inte under året.

Nämnden har årsräkningarna från 2023 kvar att granska klart där arvode inte begärts. Dessa kommer granskas under 2025 tillsammans med nästa årsräkning som inkommer.

Cirka 200 årsräkningar för 2023 har inte kommit in. Under 2025 kommer dessa att hanteras inom ramen för vitesprocessen. På grund av granskningsläget 2024 har viteshanteringen inte kunnat prioriteras.

Det finns flera orsaker till att nämnden legat efter med granskning av årsräkningar. Ett nytt ärendehanteringssystem infördes i maj 2023. Detta fick påverkan på handläggningstider och årsräkningar för redovisningsperioden 2022 hann inte granskas klart. Nämnden började därför 2024 med att granska klart dessa vilket medförde att årsräkningar för redovisningsperioden 2023 påbörjades senare än normalt. Färre anställda granskade och sommaranställda högskolestuderande togs inte in för att hålla budget. Vidare tar det längre tid att granska i det nya ärendehanteringssystemet Lex, nämndens arkivlokaler var inte klara vid inflyttning i nya lokaler när årsredovisningar skickades in med mera. I augusti 2024 genomfördes en kraftsamling för att komma ikapp med granskning av årsräkningar. Samtliga anställda som tidigare granskat bistod i granskningen på minst 50 procent av sin arbetstid. Veckovisa uppföljningar har genomförts och granskningsstatistik har kommunicerats till samtliga på förvaltningen. Individuella granskningsmål har satts upp och följts upp.

Kraftansträngningen har givit resultat och vid årsskiftet hade arvodesbeslut fattats i 99,3

procent av de ärenden där arvode begärts. Även om nämnden ser positivt på det arbete som genomförts under hösten konstateras att ställföreträdarna fått vänta orimligt länge på sitt arvode 2024. Inkommande mail, telefonsamtal och klagomål från ställföreträdare har varit omfattande och berättigat. Det finns många förklaringar men ingen hållbar ursäkt inför de ställföreträdare som får vänta allt för länge på sitt arvode och inför huvudmännen för att kontrollen av deras ställföreträdare drar ut på tiden. Det är inte rimligt att de som lämnat in sina årsredovisningar i början på året ska behöva vänta till hösten och slutet på året innan de får sitt arvode för föregående år.

Nämnden gör nu sitt yttersta för att, med befintliga resurser, komma ikapp med granskningen. En handlingsplan inför granskning 2025 har tagits fram och kommunicerats ut. Medarbetarna har varit delaktiga i planering och prioritering. En förändring under 2025 är att redovisningshandlingar skannas in och granskas digitalt. En viss upplärningstid för medarbetare att sätta sig in i ett nytt system och nya arbetssätt är att vänta. Bedömningen är dock att en digital hantering i längden kommer att effektivisera handläggningen och korta handläggningstiden till gagn för såväl ställföreträdare och huvudmän.

- Under 2024 var handläggningstiden för granskning av årsräkningar 171 dagar.

Redogörelser

Tillsammans med årsräkningen samt sluträkningen 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 inlämnande av årsredovisning då det inte finns någon ekonomi att redovisa. Andra behöver inte lämna in årsredovisning därför att förvaltning av ekonomi inte ingår i uppdraget. I båda fallen lämnas istället en redogörelse för utfört uppdrag.

Under 2024 har 301 redogörelser granskats. Nämnden har 80 redogörelser kvar att granska klart.

Slutredovisningar

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

1130 stycken slutredovisningar har kommit in under 2024 och 1037 stycken har granskats.

254 slutredovisningar har inte granskats färdigt ännu. 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. Nämnden ansöker till tingsrätten om utdömmande av vite. Det finns inget självändamål för överförmyndarnämnden att få ett vitesbelopp utdömt. Istället eftersträvar nämnden att den begärda handlingen lämnas in för att kunna utöva tillsyn och därmed trygga huvudmannens tillgångar. Utöver vitesföreläggande gentemot ställföreträdaren återstår endast entledigande.

Totalt under året beräknades nämnden behöva förelägga om vite i 200 ärenden samt sedan ansöka om utdömmande till tingsrätten av dessa. Granskning av årsräkningar har prioriterats under 2024 på bekostnad av vitesprocessen. Vitesförelägganden av ställföreträdare som inte inkommit med årsredovisningar är senarelagd och en planering kring hantering av vitesföreläggande finns för 2025.

Ansökan om samtycke till uttagstillstånd, fastighetsöverlåtelse och arvskifte

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

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

Ställföreträdaren får endast med nämndens samtycke köpa, sälja eller hyra ut den enskildes fasta egendom. Samtycke krävs också om ställföreträdaren vill ingå avtal om nyttjanderätt till den enskildes fasta egendom (jakt- och fiskerätt, arrende, parkering m.m.). Under 2024 förväntades 250 ansökningar om samtycke till köp eller försäljning av fastighet eller bostadsrätt lämnas till förvaltningen. Cirka 230 ansökningar inkom.

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

Under 2024 har 2348 ansökningar om samtycke till uttag, placeringar, förvärv av aktier med mera inkommit. Förvaltningen har fattat beslut om 2313 st. uttagstillstånd och tillstånd till placering. Nämnden har fattat beslut om avslag i en ansökan om uttag.

Nämnden hanterar ärenden där huvudmannen är part i ett dödsbo som bouppteckning, arvskifte, bodelning, arvavstående, skifteshinder och redovisning av samtycke av dessa. Handläggningstiden är lång vilket är en konsekvens av att förvaltningen prioriterat årsräkningar men också för att förvaltningen är beroende av att externa parter ska inkomma med intyg, dokument och redovisning. Att det tar tid riskerar att få konsekvenser för den det berör. Nämnden arbetar för att minska handläggningstiden i de delar där nämnden har åtgärder att vidta.

Omprövning av förvaltarskap

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 nämnden skyldig att ansöka till tingsrätten att förvaltarskapet ska upphöra.

Nämnden hade 2024 ca 850 förvaltarskap att ompröva. Det kvarstår 48 st. att ompröva klart. Det är ärenden där det pågår utredningar om upphörande av förvaltarskap samt ärenden där förvaltningen inväntar utredning. Alla förvaltarskap ska omprövas igen 2025.

Barnärenden

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

Internationella ärenden

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




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


Nämnden ska tillsammans med kommunstyrelsen undersöka möjligheten att få statlig ersättning för nämndens internationella ansvar för ärenden rörande utvandrare personer. Nämnden ska arrangera arbetet med nämndens internationella uppdrag så att det är urskiljbart i kostnadsredovisningen. Nämnden ska tillsammans med kommunstyrelsen verka för att nämndens internationella ansvar, när så är möjligt, överförs till lämplig statlig myndighet. Detta har gjorts men det har inte lett till några förändringar.

Föreläsningar och utbildningar

Nämnden har satsat på vidareutbildningar för ställföreträdare för att kunna tillgodose deras behov. Syftena med utbildningarna är att ställföreträdarna ska bli mer förberedda på uppdragens komplexitet och säkrare i sina roller. Utöver utbildningarna har nämnden satsat på externa föreläsningar som samverkan kring hemlöshet vilket är en mycket utsatt målgrupp där

behovet av en erfaren ställföreträdare är avgörande. En annan föreläsning handlade om ställföreträdarens utmaningar och möjligheter. Flera enheter inom stadens socialförvaltning föreläser för ställföreträdare om det stöd kommunen kan erbjuda huvudmän och ställföreträdare. Försäkringskassan visar hur ställföreträdarna kan hjälpa sina huvudmän att ansöka om olika insatser. Dessa och många andra utbildningar och föreläsningar ökar kompetensen hos ställföreträdarna vilket stärker huvudmännen.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 100 % av ställföreträdarna har erbjudits årlig vidareutbildning för att få stöd i sitt uppdrag.	100			100	100 %		2024
 Andel Ja- arvoden som ska vara granskade eller påbörjade 1 september 2024	50				95 %		2024
Analys Orsaken till att målet inte nås är: färre handläggare, flytt av förvaltningen, en omorganisation och införandet av ett ärendehanteringssystem.							
 Andel Nej- arvoden som ska vara granskade eller påbörjade senast 1 december 2024	15				95 %		2024
Analys Orsaken till att målet inte nås är: färre handläggare, flytt av förvaltningen, en omorganisation och införandet av ett ärendehanteringssystem.							

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska samverka med arbetsmarknadsnämnden gällande stadens förvaltarenhet	2024-01-01	2024-12-31	

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

 Uppfylls helt

Analys

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

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

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

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

Nämnden genomförde en kampanj för att rekrytera nya ställföreträdare våren 2024. I kampanjen synliggörs stadens mångfald genom valet av medverkande personer. Syftet är att understryka att nämnden välkomnar nya ställföreträdare från hela staden och människor med olika erfarenheter att bli ställföreträdare. Kampanjen gav nämnden många nya ställföreträdare vilket bidragit till att ca 100 färre huvudmän i slutet av året väntar på att få en ställföreträdare jämfört med början av året. På det sättet bidrar nämnden till att öka tilliten till nämndens verksamhet.

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Kompetent personal som fattar välgrundade, beslut.

Barns rättigheter

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

Nämnden arbetar utifrån den promemoria gällande ställföreträdarskap för barn och ansvarsfördelning mellan överförmyndarnämnden, stadsdelsnämnderna och tingsrätten. Den har tagits fram gemensamt av Socialförvaltningen och Överförmyndarförvaltningen.

Nationella minoriteters rättigheter

En medvetenhet finns om nationella minoriteters status i Sverige och att Stockholm är förvaltningsområde för finska, samiska och meänkieli. Nämnden arbetar för att säkerställa nationella minoriteters rättigheter i enlighet med "Stockholms stads riktlinjer för nationella minoriteters rättigheter" och "Stockholms stads strategi för romsk inkludering 2018–2022". Förvaltningen har flera finsktalande 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. Nämnden 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. Nämnden har genomfört en utbildning för personalen i HBTQI frågor under 2024.

Internationellt samarbete

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

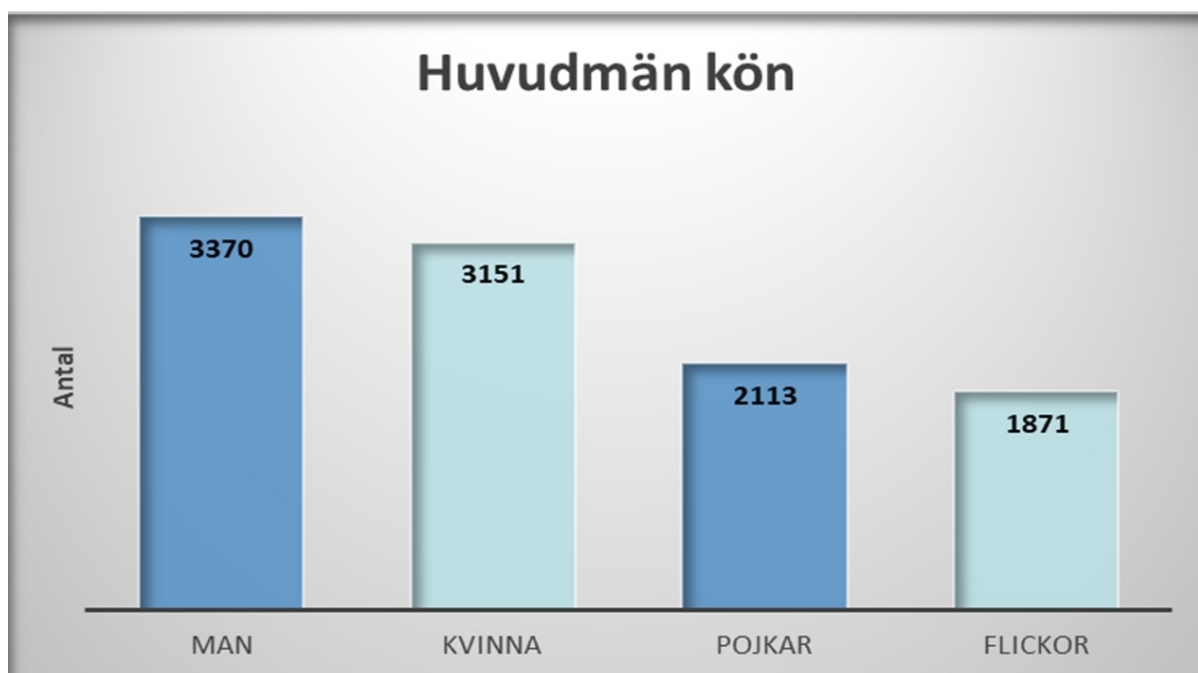
Överförmyndarnämnden har idag inget internationellt samarbete utöver ett visst utbyte med våra nordiska grannländer när det gäller studiebesök. Ett internationellt samarbete skulle dock behöva utvecklas för att nämnden på ett bättre sätt ska kunna uppfylla sitt nationella ansvar för internationella förmynderskapsärenden.

Jämställdhet

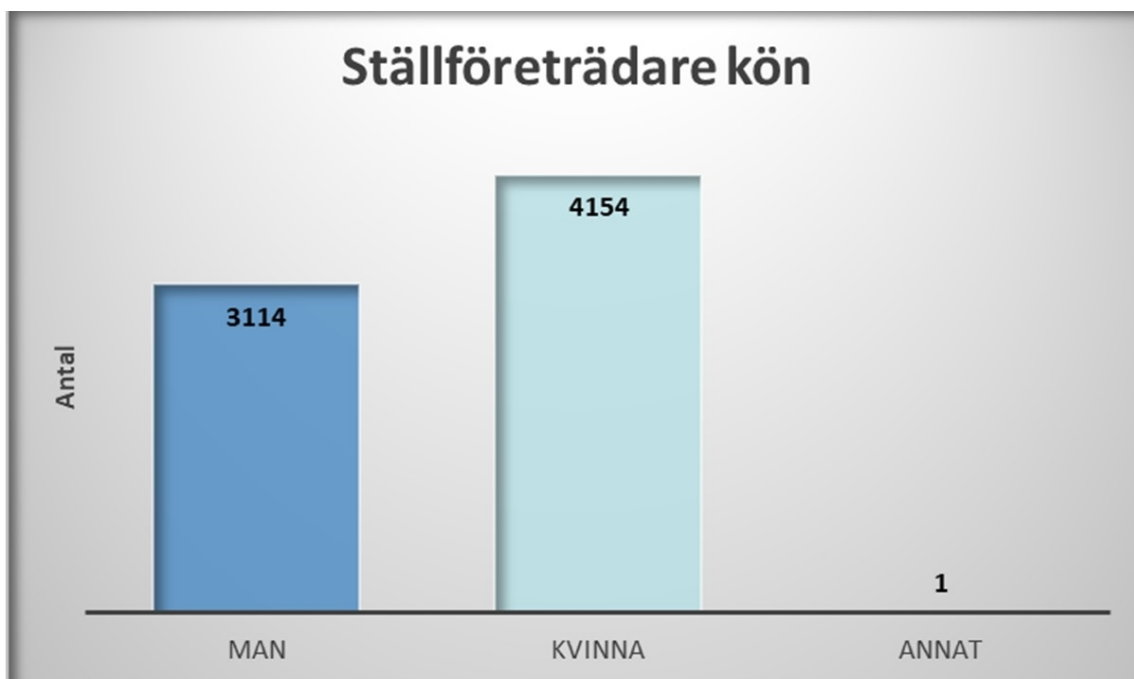
Det är behovet av stöd och inte kön som ska avgöra vilken hjälp en huvudman får. Det är lämplighet och kompetens som avgör om en person får bli ställföreträdare. All personal ska delta i diskussioner på APT-möte om vikten av att inte låta faktorer som kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning,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

Nämnden strävar efter att ta fram könsuppdelad statistik när det gäller huvudmän, ställföreträdare och anställda. Statistiken ligger till grund för analyser av om det finns skillnader mellan könen som är uttryck för ojämlikhet och diskriminering. Enkäter har skickats ut till ställföreträdare och huvudmän 2024 som är könsuppdelad. Den statistik som tas fram angående personalen är redan könsuppdelad. Jämställdhet handlar dock om mycket mer än en jämn könsfördelning.


Nämnden har en jämställdhets och mångfaldsplan för 2023–2025.




Bilden visar antal huvudmän fördelat på kön



Bilden visar antal ställföreträdare fördelat på kön.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2023	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Alla medarbetare har fått kompetensutveckling inom barns rättigheter, jämställdhet, minoriteters rättigheter samt internationell lag inom området.	100				100 %		2024

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

Uppföljning av ekonomi

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Nämndens budget är 79,9 mnkr. Av nämndens budget är 64,9 mnkr reserverade för nämnd och förvaltning och 15 mnkr till arvoden. 0,1 mnkr har tilldelats i investeringsbudget.

För arvodeskostnader som överstiger 15 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. I fullmäktiges budget finns medel reserverade i central medelsreserv, CM3, för arvoden. Nämnden begärde därför i tertialrapport två 15 mnkr ur CM3. Det resulterar sammantaget i en justerad nettobudget på 94,9 mnkr.

Uppföljning av VB driftbudget							
	Utfall 2023		Budget 2024	Utfall 2024			
Överförmyndarförvalt.	Utfall netto	Avvikelse netto	Netto	Kostnad	Intäkt	Netto	Budget avvikelse
<i>Gemensamt, förvaltningen (inkl. nämnd)</i>	67 550	-2 550	64 900	71 124	-6 321	64 803	97
<i>Arvoden</i>	23 519	6 481	30 000	27 765	-1 005	26 760	3 240
<i>Arvoden EKB</i>	3 442	-3 442	0	3 327	0	3 327	-3 327
Netto	94 511	489	94 900	102 216	-7 326	94 890	10
Investeringar	1496	-1396	100	243	0	243	-143
Totala netto	96 007	-907	95 000	102 459	-7326	95 133	-133

Resultat

Resultatet för perioden är 94,9 mnkr, det vill säga att budgeten hålls. Den totala resultat inklusive investeringar visar ett resultat på -0,1 mnkr.

Nämnd och förvaltning

Resultatet för perioden är 64,8 mnkr, ett överskott med ca 0,1 mnkr.

2024 innebar stora ekonomiska utmaningar för förvaltningen, bland annat för kontorsflytt samt fördröjning av införandet av nya ärendehanteringssystemet. Flytten till nya kontorslokaler i Tekniska nämndhuset inföll i december och innebar att ökade kostnader för bland annat flytt, inredningskonsulter samt inredning. En del kostnader som hör till flytt och

återställning har slagit över till 2025, där bland annat en ny lokalkostnad för ny arkivlokal med en årshyra på 0,4 mnkr, kostnader för återställning av tidigare lokal inneburit ökade kostnader som inte fanns med i budgeten. Nämnden har vidtagit åtgärder i form av att inte täcka upp med vikarie vid vakans och frånvaro samt att inte ta in extraanställda under sommaren. Detta resulterade i att nämnden fick prioritera en del processer före andra och därmed ökade handläggningstiderna inom flera processer.

Arvoden

Det samlade resultatet för arvoden är 30,1 mnkr, ett underskott med 0,1 mnkr som beror på högre kostnad för arvodering av ställföreträdare.

Nämnden begärde 15 mnkr från CMR i samband med tertialrapport 2. Arvodeskostnaderna är fördelade i två delar: 1; arvoden 2; arvoden för asylsökande ensamkommande barn och arvoden för ensamkommande barn med uppehållstillstånd.

Medfinansiering

Nämnden har utöver budget beviljats 5 mnkr för utveckling av e-tjänster och 1 mnkr av kommunstyrelsen för en förstudie och pilot för ett tredjepartsprojekt. Intäkten för 2024 hamnade på 5,5 mnkr. Finansiering skedde via kvalitetsprogrammet inom Stockholms stad. Båda projekten handlar om att ställföreträdare ska kunna lämna in redovisningshandlingar digitalt.

Resultaträkning

Resultaträkning	Utfall 2023	Utfall 2024
Intäkter		
Bidrag	-0,9	-7,3
Övriga bidrag	-0,1	0,0
Summa intäkter	-1,0	-7,3
Kostnader		
Personalkostnader	50,4	49,0
Arvoden	27,6	28,2
Tjänster	12,1	15,0
Kontor &IT	2,6	1,9
Lokalkostnader	2,7	8,0
Övriga kostnader	0,1	0,1
Summa kostnader	95,5	102,2
Netto resultat	94,5	94,9

Resultaträkningen för 2024 visar en mindre avvikelse mot resultatnetto 2023. Den främsta anledningen beror på projektbidrag och tillika kostnader för e-tjänsteprojektet. Övriga ökningarna beror på ökade kostnader för lokal, där förvaltningen hade uppsägning till och med

sep 2024 för gamla kontorslokalerna samt lokalkostnaden för nuvarande lokaler på tekniska nämndhuset. Personalkostnader har minskat mot förgående år och beror på återhållsamhet vid tillsättning av personal när personal varit sjuka eller slutat.

Investeringar

Nämnden beviljades en investeringsbudget på 0,1 mnkr för år 2024 och har vid årsbokslutet ett resultat på 0,2 mnkr, en avvikelse med 0,1 mnkr mot budget. Förvaltningen att flyttat till större kontorslokaler och har därför behövt komplettera med kontorsmöbler och andra inventarier. I första hand har möbler återvunnits från andra förvaltningar. Först om detta inte varit möjligt har nya möbler köpts.

(Belopp i tkr)	Budget 2024	Utfall t2	Utfall VB 2024	Avvikelse budget
	100	243	243	-143

Analys av balansräkning

De förändringar som framträder av resultaträkningen återspeglas även i balansräkningen. I tabellen nedan jämförs årets ingående balans (IB 2024) med utgående balans (UB) för året 2024.

i mnkr			
Balansräkning	IB2024	Förändring	UB 2024
Tillgångar			
Anläggningstillgångar	1,5	0,0	1,5
Maskiner och inventarier	1,5	0,0	1,5
Omsättningstillgångar	0,4	7,9	8,3
Kundfordringar	0,0	6,2	6,2
Diverse kortfristiga skulder	0,0	0,0	0,0
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	0,4	1,6	2,0
Kassa Bank	0,0	0,0	0,0
Summa tillgångar	2,0	7,9	9,8
Skulder och eget kapital			
Eget kapital	2,0	-9,0	-7,1
Eget kapital	2,0	-9,0	-7,1
Kortfristiga skulder	-3,9	1,2	-2,8
Kortfristiga skulder	-0,1	0,1	0,0
Leverantörsskulder	-2,8	0,6	-2,2
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-1,0	0,5	-0,6

i mnkr			
Summa skulder och eget kapital	-2,0	-7,9	-9,8
Balansräkning	0,0	0,0	0,0

Bedömning av nämndens interna kontroll

 Tillräcklig

Analys

Överförmyndarnämnden bedömer att den interna kontrollen under år 2024 varit tillräcklig.

Nämnden har en hög kvalité och förankring av arbetet med internkontroller vilken bland annat utgått ifrån den kritik nämnden fått från revisorer och Länsstyrelsen. En uppföljning har gjorts utifrån den rapport som följde efter länsstyrelsens granskning under 2023. Nämnden brukar varje år följa upp de individärenden som länsstyrelsen uppmärksammat och den kritik nämnden får.

De interna kontrollerna har skett en gång varje månad under året och dokumenterats i detalj i en *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 lång handläggningstid.

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

Under 2024 begärde nämnden en särskild revision av arbetet med arvodering av ställföreträdare. Detta efter kännedom om att oegentligheter förekommit inom överförmyndarverksamhet i andra kommuner. Inga oegentligheter framkom vid revisionen men nämnden fick några rekommendationer att se över. Bland annat att göra internkontroller innan utbetalning av arvoden.

Nämnden genomförde även en egen omvärldsanalys där ett par överförmyndarförvaltningar

som utsatts för förskingring intervjuades. Dels pratade man om vilka incidenter som hänt samt vilka åtgärder man vidtagit efter händelserna för att arbeta förebyggande. Utifrån denna utredning tog nämnden själv fram ett antal åtgärder som håller på att implementeras i verksamheten.

1. Beloppsgräns för arvodesbeslut om 30 000 kr. Arvoden över detta belopp fattas av enhetschef. Åtgärden föranleder ändring i nämndens delegationsordning.
2. Månadsvisa internkontroller av utbetalningslistor för utbetalning av arvode där staden står för arvode. Pågår sedan november.
3. Pågår diskussion med systemleverantören om möjligheten att spärra utbetalning till vissa mottagare för att förhindra felaktiga utbetalningar, till exempel Optio och Förvaltarenheten, där arvodesutbetalning sker på särskilt sätt.

Den mest väsentliga avvikelserna, som internkontrollen 2024 visar, är längre handläggningstider inom flertalet processer. Det gäller särskilt granskning av redovisningshandlingar, handläggning av arvsskiften och fastighetsförsäljningar samt hantering av överklaganden.

Kontroller visar att ärenden inte alltid fördelas ut på en handläggare inom fyra dagar såsom tanken var från början. Detta på grund av hög arbetsbelastning, frånvaro samt prioritering av granskning som gjorts under hösten. Prioritering görs dock av akuta ärenden som fördelas ut direkt. Balanser av ärenden har byggts på i andra typer av ärenden då granskningen varit särskild prioriterad för att hinna betala ut arvode innan årsskiftet.

Detta är huvudsakligen en följd av att nämnden i början av året genomgick två stora förändringar som påverkat resten av verksamhetsåret. I januari genomfördes en flytt till nya lokaler samt en omorganisering av verksamheten. Samtidigt har nämnden under året arbetat vidare med införandet av det nya verksamhetssystem som påbörjades under 2023 men som visade sig inte uppfyllde de krav som ställts i upphandlingen. Detta har lett till att systemet inte varit tillförlitligt att handlägga i eller underlättat handläggningen utan snarare fördröjt arbetet och gjort att handläggningstiderna ökat. Mycket tid och resurser har gått åt under året för att löpande följa upp rättningar med systemleverantören, testa nya versioner och arbeta med supportärenden. Nya arbetssätt har behövt finjusteras och rutiner revideras. Detta arbete kommer fortsätta under 2025.

Det nya ärendehanteringssystemet ger dock på sikt betydligt bättre förutsättningar för att utveckla internkontrollarbetet och ta fram fler siffror än vad som tidigare varit möjligt. Nu fortsätter arbetet med att sätta rutiner för hur statistiken ska tas fram utifrån att ändringar fortfarande görs i systemet vilket påverkar statistikuttagen.

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 2024. Ett webbformulär finns numera på den externa webben för att lämna in synpunkter. Nämnden utreder alla inkomna klagomål.

Förvaltningen har tagit emot 151 st. synpunkter och klagomål under 2024. 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 övergick till att använda Zoom istället för Skype. Arbetet med att digitalisera verksamheten har tagit ett kliv framåt under 2023 då ett ärendehanteringssystem infördes. Arbetet fortsatte under 2024 genom utveckling av e-tjänster och uppstart av projekt för anslutning till digitala meddelandet. En förstudie har även genomförts under året för att utreda möjligheten att införa digital signering av beslut.

Utvecklat ledarskap

Ledningsgruppen har 2024 genomgått en gemensam ledarskapsutveckling med fokus på att skapa en effektiv och välfungerande ledningsgrupp, med en struktur för beslut och samsyn kring ledarskapet. Några i ledningsgruppen har även fått möjlighet till individuella coachningssamtal.

Kvalitets utmärkelse

Nämndens mål är att en enhet ska tävla om stadens kvalitetsutmärkelse. Under 2023 och 2024 har en controller utbildat sig till examinator och medverkat som examinator i kvalitetsutmärkelsen. 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

Förbättringsområden - analys av utfall

Nämnden har en förvaltningsgrupp som är ett forum för dialog och samråd mellan förvaltningsledningen och de fackliga organisationerna. Nämndens arbetsmiljögrupp arbetar med att förebygga ohälsa på arbetet och består av representanter från de olika enheterna. Nämndens trivselgrupp arbetar med att anordna gemensamma aktiviteter som ett led i att ena medarbetarna och skapa vi känsla. Det arbetet kommer fortsätta.

- Nämnden kan konstatera att man inte har mäktat med att under 2024 börja arbeta strukturerat i SAM modulen i ILS webb på grund av det läge som varit efter flytt och omorganisation. Ett tydligt förbättringsområde för kommande år blir att alla chefer börjar arbeta strukturerat och löpande under året i SAM modulen.
- Nämnden har haft låga resultat på medarbetarenkäten och behöver särskilt arbeta för att förbättra hur förvaltningen följer upp verksamheten och enskilda individers arbete så att det blir tydligare för medarbetarna.
- Nämnden fick låga resultat i medarbetarenkäten i områden som handlar om att dela kunskap och erfarenheter med varandra och samarbeta för att nå gemensamma mål. Här har nämnden arbetat för ett närmare samarbete mellan enheterna genom att man bland annat stöttar varandra med olika arbetsuppgifter samt öka informationen mellan enheterna om vad som händer och vad varje enhet arbetar med och har för utmaningar.
- Nämnden ska bli bättre på att följa upp gemensamma trivselregler som reviderats 2024.

Framgångsfaktorer-analys av utfall

- Nämnden har arbetat för att ha en mycket transparent process när det gäller diskussioner och beslut inför omorganisation, flytt och av resultaten av enkätuppföljning. Ledningsgruppen har varit tydlig med tidsplaner och i vilken ordning saker ska ske och samrått i alla momenten med förvaltningsgruppen samt tagit till sig av inkommande synpunkter och önskemål.

Resultat från uppföljningar, framtagna handlingsplaner ligger tillgängliga för alla medarbetare att ta del av på gemensamma ytor och information sker löpande i nyhetsbrev som går ut till medarbetarna.

- Nyhetsbrev är något som varit en framgångsfaktor för nämnden och har varit ett mycket uppskattat inslag för medarbetarna.
- Medarbetarna har löpande fått vara delaktiga innan, under och efter genomförandet av förändringar. Diskussioner har skett både på apt möten, enhetsmöten, förvaltningsmöten samt i individuella avstämningar som cheferna har med medarbetarna en gång per månad.
- En transparent och bra dialog har funnits mellan ledning och fackliga företrädare samt skyddsombud i förändringsarbetet.

Föregående års aktiviteter från årlig uppföljning-analys av utfall

Fyra befintliga enheter lades ned och tre nya skapades 2023/2024. Samma verksamhet organiserades på ett nytt sätt. Processer som hörde ihop skulle läggas på samma enhet. Arbetsmängden och arbetsuppgifterna är de samma men en del arbetssätt förändras. Arbetstiderna förändrades inte. Omorganisationen innebar inte någon förändring när det gäller antalet chefer eller vilka som är chefer. Omorganisationen innebar i sig ingen ökning eller minskning av antalet anställda. Enhetschef bestämmer tillsammans med sin personal hur enheten ska vara organiserad internt och hur arbetet ska bedrivas. Riskbedömning gjordes inför planerad ändring i verksamheten årsskiftet 2023–2024. Nämnden förberedde även för flytt till nya lokaler vid årsskiftet 2023–24 och gjorde en riskbedömning inför flytten, Samma år hade även ett nytt ärendehanteringssystem införts under våren 2023.

För att identifiera vilka risker som fanns med förändringarna skickades enkät ut till medarbetarna som fick besvara frågor. Riskanalyser gjordes separat på varje enhet inför införandet av nytt ärendehanteringssystem och inför omorganisation och flytt.

Analys gjordes av svaren och planerna justerades. Ett arbete startade för intensivt följa upp införandet av verksamhetssystemet då flera medarbetare upplevde att systemet inte bidrog till att effektivisera verksamheten samt handläggningen. Nämnden satte press på leverantören löpande avstämningsmöten och genom att hålla inne betalning av införandet tills kraven var uppfyllda då medarbetarna upplevde att systemet bidrog till en försämrad arbetsmiljö och bidrog till ökad stress.

En annan sak som framkom vid riskanalysen var att tidsplanen för omorganisation var för tigt och att en enhet riskerade att bli för stor. Tidsplanen justerades något medans enheterna bibehölls enligt förslaget.

Efter årsskiftet 2024 följdes omorganisationen och flytt upp genom avstämningar på apt möten samt i individuella möten med medarbetare. I augusti 2024 då enheterna hade kommit igång genomfördes en uppföljning av de förändringar som genomförts. En ny enkät skickades då ut för att följa upp flytt, omorganisation samt införandet av nytt system. Utifrån svaren har en handlingsplan sedan tagits fram både vad gäller organisation, lokaler samt en separat handlingsplan för behov kring utvecklandet av verksamhetssystem.