

Handläggare
Yvonne Zellman
Telefon: 508 29 723

Till
Överförmyndarnämnden

Underlag för budget 2020 med inriktning 2021 och 2022 för överförmyndarnämnden

Förslag till beslut

Förvaltningens förslag till underlag för budget 2020 med inriktning 2021 och 2022 för överförmyndarnämnden godkänns och överlämnas till kommunstyrelsen.

Håkan Andersson
Förvaltningschef

Innehållsförteckning

1 Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	3
1.1 En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.....	3
1.2 En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt.....	3
1.3 En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden	3
2 Nämndens verksamhetsområde	3
3 Sammanfattande ekonomisk analys.....	19
3.1 Drift.....	19
3.2 Investeringar.....	20
4 Lokalförsörjningsplan.....	20
4.1 Inledning	20
4.2 Beskriv behov/efterfrågan samt bedömning av andra bakomliggande faktorer som förändrar behovet av lokaler	21
4.3 Kapacitetsbeskrivning	22
4.4 Förändringar i lokalbeståndet.....	22
4.5 Kostnadsutveckling	22
4.6 Effektiviseringsmöjligheter.....	22
4.7 Övrigt	22

1 Kommunfullmäktiges inriktningsmål

Ett intensivt utvecklingsarbete pågår inom nämndens verksamhet. Målet är att stärka rättssäkerheten, förbättra servicen och korta handläggningstiderna. Det finns trots det brister kvar som måste åtgärdas under perioden 2020-2022. Den viktigaste insatsen under perioden är att driva digitaliseringsarbetet vidare. Det ska ge bättre service, högre kvalitet i tillsynen och en bättre arbetsmiljö för personalen.

1.1 En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

Några av de strategiska satsningar som behöver genomföras under de närmaste tre åren är att:

- Digitalisera verksamheten för att stärka tillsynen, korta handläggningstiden och effektivisera verksamheten.
- Införa professionella ställföreträdarskap för att kunna ge särskilt utsatta huvudmän stöd, stärka ställföreträdarnas säkerhet och effektivisera verksamheten.
- Säkerställa att förvaltningen har ändamålsenliga lokaler som ger goda förutsättningar för verksamheten samt en säker och god arbetsmiljö.

1.2 En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

- Material och tjänster som köps in ska i så hög utsträckning som möjligt vara miljömärkta eller miljöcertifierade.
- Resor i tjänsten ska genomföras på miljömässigt bästa möjliga sätt och följa stadens riktlinjer.
- Ett arbete pågår för att digitalisera nämndens verksamhet, där ett syfte är att minska förbrukningen av papper.

1.3 En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden

- Antalet ställföreträdarskap på grund av hälsoskäl kommer att öka som en följd av att staden får fler invånare och ett större antal äldre. En jämförelse mellan landets kommuner visar att 1-2 procent av befolkningen brukar ha behov av ställföreträdare.
- Nämnden har under lång tid byggt upp stora och allvarliga brister i verksamheten men är nu, tack vare ett stort resurstillskott de senaste åren, på väg att komma till rätta med dessa. Det är ett arbete som fortsätter 2020-2022.
- Digitaliseringen kräver betydande resurser under införandet 2020-2022 men möjliggör höjd kvalitet i tillsyn och service samt ger redskap att stärka styrning och uppföljning.
- Ett lean-inspirerat arbete med ständiga förbättringar pågår och kommer att fortsätta.

2 Nämndens verksamhetsområde

Överförmyndarnämndens övergripande mål är att motverka rättsförluster för personer som inte kan tillvarata sina intressen. Nämnden har två huvudsakliga uppdrag: att rekrytera gode män och förvaltare samt att utöva tillsyn över dessa. Nämnden fyller en mycket viktig funktion för många av de stockholmare som befinner sig i en utsatt situation, och som inte själva

kan tillvarata sin rätt. De främsta målgrupperna är äldre, personer med fysisk eller psykisk funktionsnedsättning och ensamkommande flyktingbarn. Nämnden ser också till att föräldrar och förmyndare tar hand om sina barns tillgångar på ett säkert sätt.

2.1 Arvoden

Nämndens kostnader för arvoden kan delas upp i tre kategorier:

1. Arvoden till ställföreträdare för huvudmän som inte är ensamkommande barn.
2. Arvoden till ställföreträdare för asylsökande ensamkommande barn.
3. Arvoden till ställföreträdare för ensamkommande barn som har fått uppehållstillstånd (PUT/SFV)

Arvoden till ställföreträdare för huvudmän som inte är ensamkommande barn

Ställföreträdare har, enligt föräldrabalken, rätt till ett skäligt arvode. Ersättningen som ställföreträdarna har rätt till består av tre olika delar: arvode, bilersättning och kostnadsersättning. Utöver dessa kostnader tillkommer arbetsgivaravgift. Ställföreträdarskapet är i grunden ett ideellt uppdrag, vilket leder till att en del väljer att inte söka ersättning även om de har rätt till det.

Betalningsansvaret för arvodeskostnaden ligger i första hand hos huvudmannen om denne har tillräckligt stor inkomst eller förmögenhet. Där huvudmannen inte kan betala övergår betalningsansvaret till staden.

Det är fyra viktiga parametrar som avgör nämndens arvodeskostnader för huvudmän som inte är ensamkommande barn. Dessa är:

1. Antalet huvudmän som genererar kostnader, det vill säga framför allt årsräkningar och sluträkningar.
2. Andel ställföreträdaren som tackar ja till arvode (ja-arvoden).
3. Andel huvudmän som nämnden har betalningsansvar för (kommunala arvoden).
4. Storleken på ersättningen som ställföreträdaren har rätt att få, bestående av arvode, bilersättning och kostnadsersättning.

beslut fattat	antal ärenden	andel ja- arvoden	andel nej- arvoden
2018	6 646	72%	28%
2019	6 925	73%	27%

Tabell 1: Antal inlämnade redovisningar och andel av inlämnade redovisningar där ställföreträdare önskar någon form av ersättning eller inte.

Andelen ärenden som generar kostnader har ökat med en procent. Andelen akter där ställföreträdaren tackar ja till arvode har ökat med en procent.

beslut fattat	huvudman kommun	
	2018	68%
2019	67%	33%

Tabell 2: Fördelning av betalningsansvaret på huvudmannen respektive kommunen.

Andelen där kostnadsansvaret tillfaller kommunen har ökat med en procent.

I första hand ska huvudmannen betala ställföreträdarens arvode och kostnadsersättning. Om huvudmannens ekonomiska resurser är begränsade, under 2,65 prisbasbelopp (123 225 kr 2019), är kommunen skyldig att betala arvodet och ersättningen. Utvecklingen de senaste två åren visar på att stadens andel av betalningsansvaret ökar.

För den fjärde parametern visar analysen att nya ställföreträdare oftare väljer att söka ersättning och att de även söker högre ersättning för kringkostnader som reseersättning och ersättning för extra insatser.

Analysen av dessa fyra parametrar, som påverkar nämndens arvodeskostnader för huvudmän som inte är ensamkommande barn, visar på en trend där nämndens kostnader successivt kommer att öka under de kommande åren.

Arvoden till ställföreträdare för asylsökande ensamkommande barn

Överförmyndarnämnden tillämpar en schablonersättning om 2 000 kr per månad för ställföreträdare till ensamkommande asylsökande barn, Till detta kommer omkostnadsersättning och eventuell reseersättning för gode män till barn som väntar på beslut från Migrationsverket. Ställföreträdarna kan välja att ansöka om arvode eller inte. När det gäller ensamkommande barn vill samtliga ha arvode, vilket skiljer sig från ställföreträdare i övriga ärenden

Ersättning för arvoden och kostnader till gode män för asylsökande ensamkommande barn kunde nämnden återsöka hos Migrationsverket fram till årsskiftet 2017/2018. Tills vidare gäller att ett schablonbelopp om 52 000 kr per ensamkommande barn betalas till arbetsmarknadsnämnden för stadens kostnader för nya ensamkommande barn. Av detta belopp avser 15 procent kostnader för god man.

Schablonersättning per mottaget barn för kostnader för transporter, utredning, uppföljning, tolk god man mm.	Andel	Belopp
Fördelas till stadsdelsnämnd	85%	44 200 kr
Avsätts för kostnader hos överförmyndaren	15%	7 800 kr

Tabell 3: Fördelning av schablonersättning för asylsökande ensamkommande barn.

Migrationsverkets schablonersättning till arbetsmarknadsnämnden per asylsökande ensamkommande barn för arvodeskostnader till god man på 7 800 kr per år kan jämföras med den verkliga kostnaden för överförmyndarnämnden som är minst 24 000 kr per år och barn. Detta motsvarar en kostnadstäckning på knappt 33 procent per barn jämfört med kostnadstäckningen enligt det förra ersättningssystemet på 70-100 procent per barn. Dessutom gäller schablonersättningen endast nya mottagna barn och inte de befintliga inskrivna barnen. Snittet av mottagna barn under 2018 var 24 nya barn per månad, vilket på årsbasis motsvarar en intäkt på 2,2 mnkr som tillfaller arbetsmarknadsnämnden. Jämfört med befintligt antal inskrivna

barn i början av 2019, cirka 238 stycken, genererar de en arvodeskostnad för överförmyndarnämnden med minst 5,7 mnkr. Det nya ersättningssystemet medför alltså en väsentlig ökning av nämndens arvodeskostnader för asylsökande ensamkommande barn.

Skillnaden mellan 2020-2022 och tidigare år är dels att Migrationsverkets ersättning till staden är lägre och dels att ersättningen betalas ut till arbetsmarknadsnämnden istället för till överförmyndarnämnden.

Inför 2020-2022 råder en fortsatt osäkerhet kring hur stort inflödet av ensamkommande barn blir. En ökning kan bero på att antalet barn som avviker i hela landet ökar, fler ensamkommande barn från andra delar av landet som inte avvikit flyttar till Stockholm, nya kriser uppstår i omvärlden med fler barn som flyr samt ändrade politiska direktiv. Minskningar kan bero på att inga eller mycket få nya ensamkommande barn kommer till vare sig landet eller staden, befintliga barn skrivs upp i ålder, befintliga barn får inte uppehållstillstånd och utvisas eller befintliga barn fyller 18 år och behöver inte god man.

Stockholms överförmyndarnämnd är ansvarig för ensamkommande barn som avviker från landets samtliga 290 kommuner. Det är mycket svårt att förutse hur många barn som kommer att avvika under åren 2020-2022.

Trenden de senaste tre åren visar att antalet asylsökande ensamkommande barn minskar, men ovan nämnda faktorer kan ändra denna trend. Även om trenden inte ändras och antalet asylsökande ensamkommande barn fortsätter att minska kommer detta inte att förändra det faktum att en stor kostnadsökning kommer att uppstå på grund av Migrationsverkets nya ersättningssystem. Hur stor denna kostnadsökning blir går inte att säga i dagsläget. Däremot kommer kostnadsökningen att trappas av om antalet barn minskar. Nämnden kommer att se en avsevärd ökning av arvodeskostnaderna under 2019, men sannolikt kommer dessa minska i takt med den antagna minskningen i antalet ensamkommande barn.

Arvoden till ställföreträdare för ensamkommande barn som har fått uppehållstillstånd

Nämnden har fullt betalningsansvar för arvodeskostnader till ställföreträdare för ensamkommande barn med uppehållstillstånd, då ensamkommande barn nästan aldrig har den förmögenhet och de inkomster som krävs för att de ska kunna betala kostnaderna för sin ställföreträdare. Schablonkostnaden för ställföreträdare till ensamkommande barn som fått uppehållstillstånd uppgår till cirka 1 000 kr per månad och kommer fortsätta på den nivån de kommande åren.

Antalet ensamkommande barn med uppehållstillstånd ökade kraftigt fram till 2016 men har sedan dess minskat. Detta beror framför allt på att de ensamkommande barnen fyller 18 år eller flyttar från Stockholm. Samtidigt förflyttas ärenden från att ha varit asylsökande ensamkommande barn till att ha fått uppehållstillstånd beviljat. Överflyttningen är dock mindre än den mängd akter som avslutas, vilket innebär att totalt sett minskar antalet ensamkommande barn med uppehållstillstånd.

Ett ökat inflöde av ensamkommande barn skulle först påverka arvodeskostnaderna för asylsökande ensamkommande barn och därefter ensamkommande barn med uppehållstillstånd.

Sammanfattningsvis har analysen ovan av omvärldsfaktorer samt trender i verksamheten påvisat att nämndens arvodeskostnader under de kommande åren kommer att till en början öka

beroende på att den tidigare ersättningen från Migrationsverket upphört, för att sedan successivt minska i takt med att antalet ensamkommande barn minskar till antal. Nämnden har svårt att påverka kostnaderna för arvoden då verksamheten styrs av befintlig lagstiftning. Tidigare har nämnden mött ökade kostnader för arvoden med minskade personalkostnader, vilket lett till en underbemanning som bidragit till stora brister i verksamheten. En sådan personalminskning är därför inte aktuell för att kunna hålla en hög kvalitet i verksamheten, men nämnden avser att fortsätta se över eventuellt minskat behov kring arbetet med ensamkommande barn.

Stockholm stads överförmyndarnämnd har ett särskilt uppdrag

Överförmyndarnämnden har ett uppdrag att sedan 2015 arvodera de särskilt förordnade vårdnadshavarna till ensamkommande barn. Arvoderingen och tillsynen av dessa samordnas i staden av nämnden för både förmyndardelen samt den vårdnadshavande delen. Detta skiljer sig från andra kommuner där hanteringen sköts helt av socialtjänsten eller är uppdelad mellan socialtjänst och överförmyndare. Denna skillnad i ansvarsfördelning och hantering av arvode mellan kommunerna ger upphov till många frågor och oklarheter som tar tid ifrån nämnden i form av att föra diskussioner med andra kommuner. Kommuner utanför Stockholms stad, där stadens stadsdelsnämnder har placerat barn, vill att Stockholm ska stå för kostnaden för arvode till dessa barns särskilt förordnade vårdnadshavare.

Föräldrabalken kap. 11 § 25 anger vilken överförmyndare som är ansvarig. Med detta kommer även ansvaret att arvodera. Stockholms överförmyndare utövar tillsyn över barn som är folkbokförda inom kommunen och betalar därmed arvode till deras särskilt förordnade vårdnadshavare.

Barn som är anvisade till Stockholms stad men folkbokförda i en annan kommun ligger alltså inte under Stockholms överförmyndarnämnds ansvar. Å andra sidan har Stockholms överförmyndarnämnd tillsynsansvaret för barn folkbokförda i Stockholm men anvisade till andra kommuner i Sverige. Skulle denna tolkning ändras, genom att någon kommun skulle överklaga till en domstol, skulle detta kunna komma att innebära att Stockholm stad ska arvodera för ställföreträdare där barnet är bosatt i andra delar av Sverige men anvisade till Stockholm.

2.2 Nämnden

eDok är ett stadsgemensamt ärendehanteringssystem för nämndärenden och allmänna handlingar som samtliga nämnder ska införa enligt beslut i kommunfullmäktige. eDok kommer att möjliggöra digitala utskick av nämndhandlingar. Införandet av eDoc för överförmyndarnämnden har försenats med omkring ett år, och anslutningen för nämndens del är nu beräknad till hösten 2019. Ett förberedande arbete inleds våren 2019 inom nämnden.

2.3 Övriga förvaltningen

Översyn av lagstiftning och organisation på nationell och kommunal nivå

Riksrevisionsverket kom i december 2017 med granskningsrapporten Tillsyn av ställföreträdare och överförmyndare – Statens bristande ansvar för samhällets mest utsatta (RiR 2017:33). I rapporten föreslogs en översyn av den lagstiftning som ligger till grund för överförmyndarverksamheten. I samma rapport föreslogs en översyn av hur hela överförmyndarverksamheten är organiserad. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och överförmyndarnämnden i Stockholm har också begärt en översyn. Föreningen Sveriges överförmyndare samt

presidierna i Stockholm, Göteborg och Malmö har 2018 uppvaktat tidigare biträdande justitieminister Helène Fritzon i frågan.

I maj 2018 meddelade den tidigare biträdande justitieministern att regeringen fattat tre beslut som är inriktade på att förbättra tillsynen på området för gode män och förvaltare.

- Länsstyrelserna fick i uppdrag att ta fram riktlinjer för hur ställföreträdare bör redovisa sin förvaltning och hur överförmyndare bör granska ställföreträdares förvaltning. Länsstyrelserna ska också ta fram riktlinjer för hur överförmyndare bör kontrollera en persons lämplighet som ställföreträdare.
- Uppdrag till Statskontoret om samordningen av tillsynen och tillsynsvägledningen på området för gode män och förvaltare. Uppdraget ska redovisas till regeringskansliet (Justitiedepartementet) senast den 30 april 2019.
- Regeringen skulle även tillsätta en utredning med uppgift att föreslå rättssäkra och moderna regler för gode män, förvaltare och andra ställföreträdare. Denna utredning har ännu inte kommit igång.

Mot bakgrund av ovanstående pågående och aviserade utredningar finns det anledning att förvänta sig betydande förändringar av grunden för överförmyndarnämndens verksamhet. Vilka förändringar som är att vänta är det dock för tidigt att sia om.

Då det idag inte finns någon nationell myndighet som samordnar landets överförmyndarverksamhet är det många som vänder sig Stockholm, som har landets största överförmyndarverksamhet, när det gäller frågor om tolkning av lagstiftning, rutiner, mallar, studiebesök med mera.

Ny lagstiftning och rättspraxis

2017 trädde lagen om framtidsfullmakter och reglerna om anhörigbehörighet i 17:e kapitlet föräldrabalken i kraft. De nya reglerna kan på cirka tio års sikt innebära förändringar av antalet vuxna personer som behöver en ställföreträdare. Det råder dock en osäkerhet om i vilken omfattning framtidsfullmakten och anhörigreglerna kommer att användas av allmänheten, hur de kommer att användas och när resultatet börjar påverka nämndens verksamhet. I nuläget märks en växande trend från tingsrätterna att inhämta fler förelägganden från överförmyndarnämnden gällande om det är tillräckligt med anhörigbehörigheten och framtidsfullmakten.

Stockholms överförmyndarnämnd förhåller sig till den nya lagstiftningen genom att i yttrandet till tingsrätten samt anmälningar om behov av god man ställa sig frågan om den enskildes hjälpbehov kan tillgodoses med mindre ingripande åtgärder, till exempel genom den utökade behörigheten för anhöriga enligt föräldrabalkens nya regler.

Nämnden kan som Sveriges största överförmyndarnämnd påverka den handläggnings- och rättspraxis som utvecklas de kommande åren. Bankernas syn på behörighetsreglerna kommer att vara en viktig faktor för utfallet av den nya lagstiftningen.

Eftersom det saknas en ansvarig myndighet eller rådgivande institut för frågor om anhörigbehörighet och framtidsfullmakt vänder sig många från hela landet till Stockholms överförmyndarnämnd med frågor. Denna trend förväntas öka i takt med att fler får frågor om alternativ till godmanskap.

Det finns ännu inga rättsavgöranden från högre instans vad gäller tillämpningen av framtidsfullmakt och anhörigregler. Utvecklingen av rättspraxis förväntas leda till fler förelägganden

till överförmyndarnämnden. Rättspraxisen förväntas också förändras i frågan om aktuella godmanskap kan upphöra med anledning av detta.

En ny förvaltningslag trädde i kraft den 1 juli 2018. Detta har påverkat överförmyndarnämndens verksamhet på flera sätt. Större krav ställs exempelvis på motivering i nämndens beslut som rör enskild. Kraven har också skärpts på snabbare återkoppling och beslut från det att ett ärende har initierats. Enligt rekommendation från Sveriges Kommuner och Landsting innebär detta i praktiken att i alla ärenden som initieras hos överförmyndarnämnden ska slutligt beslut vara fattat inom sju månader från det att ärendet initierades. Detta klarar inte nämnden att leva upp till idag vilket bland annat beror på avsaknaden av förvaltarenhet eller andra professionella ställföreträdare som kan ta svårare eller brådskande ärenden.

Rekrytering av ställföreträdare

Nämnden behöver rekrytera cirka 1 000 ställföreträdare per år. Nämnden har en kö av ställföreträdare som åtar sig uppdrag som god man för ensamkommande barn. Nämnden har ett ständigt tillflöde av personer som är beredda att ta på sig enklare uppdrag som ställföreträdare för till exempel äldre eller begåvningshandikappade med en vanlig hushållsbudget. Det är svårt att rekrytera ställföreträdare till vissa, till exempel psykiskt sjuka, missbrukare, uteliggare, våldsamma, hotfulla eller farliga huvudmän. Det är också svårt, eller omöjligt, att rekrytera i ärenden där anhöriga är särskilt krävande, uppdrag som är särskilt tidskrävande eller kräver specialistkunskaper.

Svårare uppdrag

Förmyndarskapsärendena fortsätter att bli allt mer komplexa. Det är följden av internationalisering, ett digitalt samhälle som stänger ute fler hjälpbehövande och huvudmännens förmogenhetsmassor som påverkas av samhällsekonomi och samhällsutveckling samt att fler våldsbenägne personer förväntas få hjälp av en god man eller förvaltare. Fler utlandsfödda svenskar har pension, fastigheter och tillgångar utomlands vilket innebär att tillsynen blir mer komplex. Det ställer krav på fortsatt kompetensutveckling av både ställföreträdare och nämndens handläggare, samtidigt som det finns ett ökat behov av att arbeta med säkerhetsfrågor.

Ny rättspraxis utifrån tingsrätts- och hovrättsavgöranden och beslut i högsta domstolen har ökat kraven på överförmyndarnämnden att rekrytera ställföreträdare för svårare uppdrag eller farliga huvudmän. Krav ställs på att överförmyndarna ska ha uttömt alla rekryteringsmöjligheter. Det innebär att nämnden är ålagd att ägna mer tid och resurser än tidigare åt att söka lämpliga ställföreträdare både inom kommunen och i andra delar av landet. Antalet ärenden där nämnden utan resultat försökt rekrytera en ställföreträdare och där tingsrätten kräver att nämnden detaljerat redovisar samtliga rekryteringsförsök som gjorts i ärendet ökar, vilket leder till att arbetstiden för att skriva yttranden till tingsrätterna ökar.

Antalet ärenden där nämnden begär att ett godmanskap eller förvaltarskap ska upphöra på grund av att det föreligger en hotbild mot ställföreträdaren ökar. En ökning sker även av ärenden där ställföreträdare förordnas trots att det föreligger en hotbild mot ställföreträdaren. Anordnandet av sådana ställföreträdarskap görs av tingsrätterna med motiveringen att uppdraget kan upphöra om ställföreträdaren utsätts för hot eller våld. Detta innebär att huvudmän som har behov av en ställföreträdare inte får den hjälp de behöver.

Avgöranden har nu börjat komma från domstolarna, vilket leder till högre krav på nämnden. Samtidigt ser nämnden att antalet särskilt krävande ärenden ökar för nämnden att tillse behov

av ställföreträdare i. Detta leder också till kostnader i form av ökad handläggningstid, behov av utvecklad kompetens hos handläggarna och behov av mer tid på sammanträden i tingsrätt.

I pågående ärenden som nämnden redan utövar tillsyn över och där det har varit exceptionellt svårt att rekrytera för att byta till en ny ställföreträdare har nämnden under 2018-2019 valt att anlita professionella ställföreträdare anställda vid ett företag. Detta gäller i tre ärenden där uppdraget inte har kunnat upphöra på grund av huvudmannens hjälpbehov. Staden ska, enligt beslut i budget, under 2019 utreda möjligheterna att införa en kommunal förvaltarenhet. Rättsläget för om anlitande av professionella ställföreträdare eller inrättande av kommunala förvaltarenheter är tillåtet är fortfarande oklart. Det är möjligt att det under kommande år utvecklas en rättspraxis som undanröjer möjligheten att rekrytera ställföreträdare från företag. Det kan också komma rättspraxis som leder till att överförmyndarna förväntas använda sig av professionella ställföreträdarföretag. Oavsett inriktning på kommande rättspraxis förväntas kostnaderna för arvoden och handläggning öka för staden för att tillgodose huvudmännens behov av hjälp från ställföreträdare.

Sammantaget innebär detta att nämnden gör bedömningen att det kommer att vara mycket svårt att tillgodose behovet av ställföreträdare i särskilt krävande ärenden under 2020-2022 utan tillgång till professionella ställföreträdare. Behovet av professionella ställföreträdare har ökat under det senaste året på grund av ovanstående utveckling av rättspraxis. Förvaltarenheter finns redan i ett antal kommuner, till exempel i Göteborg, Malmö och Umeå. Om det fanns tillgång till någon form av professionella ställföreträdare även i Stockholm skulle nämnden kunna tillgodose även särskilt utsatta gruppers behov av ställföreträdare.

Trygghet och säkerhet

Nämnden har 2019 anlitat ett, av staden upphandlat, säkerhetsföretag för att genomföra en säkerhetsanalys. Företaget lämnar ett antal rekommendationer som syftar till att stärka tryggheten och säkerheten för huvudmän, ställföreträdare, anställda och politiker i nämnden. Det är första gången som en säkerhetsanalys av nämndens verksamhet genomförs och det har hittills inte avsatts några särskilda resurser för att arbeta med trygghet och säkerhet.

Huvudmännen en mycket utsatt grupp, först och främst på grund av att flertalet, i olika grad, är oförmögna att ta hand om sig själva. Huvudmännen riskerar att bli utnyttjade, att bli utsatta för påtryckningar, att förlora sina tillgångar, att inte kunna bevaka sina rättigheter och inte få den omsorg man har rätt till. Det är nämndens uppgift att rekrytera en ställföreträdare och idka tillsyn över ställföreträdaren. Den största risken är att nämnden inte kan hitta ideellt arbetande ställföreträdare som är beredd att på sin fritid företräda personer som exempelvis är våldsamma, farliga eller mycket tidskrävande. Om en huvudman inte får en ställföreträdare eller får en som inte har förutsättningar att klara uppdraget kan det få mycket allvarliga konsekvenser för huvudmannens trygghet och säkerhet. Viktigaste åtgärden för att säkerställa att alla kan få en ställföreträdare är att införa någon form av professionellt ställföreträdarskap.

Ställföreträdarna är en utsatt grupp därför att de till exempel möter huvudmän som ibland mot sin vilja är satta under förvaltarens och de möter anhöriga som motsätter sig att deras anhöriga har en ställföreträdare. Ställföreträdarna utför sitt uppdrag i sin bostad och i huvudmannens hem. Det är vanligt att ställföreträdare utsätts för hot och det förekommer att man utsätts för brott och våld. Säkerhetsföretaget rekommenderar bland annat att en förvaltarenhet införs för särskilt krävande ärenden, att ett incidentrapporteringsystem för ställföreträdare in-

förs, att säkerhetsrutiner för särskilt krävande uppdrag upprättas och att introduktion och utbildning stärks.

Personalen vid överförmyndarförvaltningen är utsatta bland annat därför att man utreder och föreslår förvaltarskap mot huvudmäns vilja, utreder klagomål, tar emot huvudmän och anhöriga som vill ha insyn i akten. Personalen möter huvudmän och anhöriga i tingsrätten vid förhandling om införandet av förvaltarskap. Det förekommer hot och försök till påverkan i rätts-sak genom att anställda söks upp på sociala medier och på sin privata telefon. Det förekommer att anhöriga polisanmäler personal för förtal eller att personalen får skadespråksanspråk riktade mot sig som enskild person. Hotfulla situationer uppstår när huvudmän och anhöriga besöker förvaltningen. Säkerhetsföretaget rekommenderar uppdatering av säkerhetsrutiner, utökade personkontroller, uppdatering av lokaler, besökshantering utanför skalskyddet, införandet av överfallslarm och kameraövervakning.

Politiker i överförmyndarnämnden är utsatta därför att nämnden har till uppgift att fatta beslut som är negativa för huvudmannen eller anhöriga som till exempel att avslå begäran om att få byta god man eller förvaltare, avslag på ansökan om att få ta ut medel, omplacera medel eller köpa fastighet. Särskilt utsatt är nämndens ordförande som företräder nämnden externt och i media. Säkerhetsföretaget rekommenderar bland annat tydligare rutiner, utbildning för nämnden, skyddssamtal för personer som drabbas av påverkansförsök.

Digitalisering under perioden 2020-2022

Kommunfullmäktige har den 27 november 2017 beslutat att nämndens digitaliseringsprojekt som påbörjades för tio år sedan tas över av kommunstyrelsens projekt Modernisering av sociala system. Ett nytt ärendehanteringssystem upphandlas och beslut är fattat om att överförmyndarnämnden ska vara pilot. Det innebär att nämndens diariesystem, Wärna, ska ersättas av ett annat ärendehanteringssystem under 2020-2022.

En stor utmaning är att göra delar av de analoga akterna digitala samt att migrera den befintliga informationen i diariesystemet till ett nytt ärendehanteringssystem. Det är ett arbete som är väldigt resurskrävande på grund av hur akterna och systemet har hanterats över tid. Det är högst sannolikt att nämnden under 2020-2022 kommer att behöva en förstärkning av resurser antingen från digitaliseringsprojektet eller via ordinarie budget för att kunna möta de krav som ett fortsatt digitaliseringsarbete kräver.

Digitaliseringen öppnar stora möjligheter till verksamhetsutveckling, stärkt tillsyn, effektivare arbetssätt, bättre service samt stärkt styrning och uppföljning. Digitaliseringen möjliggör snabbare handläggning, bättre kontroll av ärendena vilket länsstyrelsen påpekat är helt nödvändigt vid sin årliga inspektion av nämndens verksamhet. Digitaliseringen har högsta prioritet under 2020-2022 och kommer att ändra förutsättningarna för verksamheten i grunden.

Vägen till eget arbete och försörjning

Nämnden har en viktig uppgift i att förse huvudmän med en ställföreträdare som ger stöd i strävan att få ett eget arbete och en egen försörjning. Tack vare en ställföreträdare som bistår med ekonomisk förvaltning och kontakter med myndigheter kan fler arbeta och försörja sig själva än vad annars skulle vara fallet.

Näringslivsfrämjande arbete och näringslivssamverkan

Vem som helst kan hamna i en livssituation där det finns behov av en ställföreträdare. Det gäller även de som äger och driver företag. Det är då viktigt att nämnden kan rekrytera en ställföreträdare som kan företräda huvudmannen på bästa sätt. Nämnden har även en viktig uppgift att ta ställning till begäran från underåriga att starta företag.

Internationell rätt

Svenska medborgare står under svenska lagar oavsett var i världen de befinner sig. Denna nationalitetsprincip gäller även för utländska medborgare bosatta i Sverige. Undantag gäller vid nordiska förhållanden och nordiska medborgare.

Stockholms överförmyndarnämnd är enligt föräldrabalkens bestämmelser i 16 kap 2 § reservforum för utlandssvenskar. Det innebär också att Stockholms överförmyndarnämnd blir specialforum som deltar i lagstiftningsarbete som rör den internationella förmynderskapsrätten. Det finns därför ett behov för Stockholms överförmyndarnämnd, som Sveriges största överförmyndarnämnd och enda internationella överförmyndare, att arbeta med internationell omvärldsbevakning på ett helt annat sätt än för andra överförmyndare.

När utlandsbosatta svenskar av hälsoskäl behöver hjälp att förvalta sin egendom, men också i kontakter med myndigheter, aktualiseras behovet av att få en god man eller förvaltare i Sverige. Det kan exempelvis handla om att föra över tillgångar till Sverige eller avyttra tillgångar utomlands.

Ställföreträdarnas hantering av huvudmännens tillgångar och överförmyndarens tillsyn blir allt mer komplex när det finns tillgångar och avtal av internationell karaktär. Det ställer högre krav på kunskap om internationell rätt, även i ärenden där huvudmannen vistas i Sverige men har utländska tillgångar.

Det finns en stor kunskapsbrist bland Sveriges kommuner om innebörden av 16 kap 2 § föräldrabalken. Det innebär att det finns en stor andel utlandsärenden som inte har överlämnats till Stockholms överförmyndarnämnd från andra kommuner, men också att andra kommuner felaktigt översänder sina egna ärenden till Stockholms överförmyndarnämnd. Det innebär ett antal felaktiga ärenden för nämnden att hantera.

Det kan ifrågasättas om Stockholms stad i längden ska ta ett riksansvar för svenskar från hela landet som är bosatta utomlands. Idag är det Stockholms stads invånare som står för de kostnader och det arbete som krävs för att ge utlandssvenskar stöd när det gäller ställföreträdarskap. Tidigare har detta handlat om enstaka personer men antalet kan förväntas öka betydligt under de närmaste åren på grund av internationaliseringen och att dagens utlandssvenskar blir äldre och hjälpbehovet ökar.

Överförmyndarnämnden har ett stort behov av att bygga upp kunskapen om internationella ärenden för att kunna ge det stöd som hjälpbehövande enligt lag har rätt att kräva av staden. Nämnden skulle dessutom behöva ha tillgång till professionella ställföreträdare som har språkkunskaper, kunskap om internationell rätt och den tid som krävs för att driva flera av de mycket tidskrävande internationella ärendena.

Samarbete med domstolarna

Nämnden har ett stort behov av att samarbeta med domstolarna för att alla huvudmän ska behandlas lika inom Stockholms stad. Olika förfaranden hos olika domstolar leder idag till att

huvudmän inte behandlas lika och ärenden handläggs olika beroende på vilka krav den specifika domstolen ställer på nämnden. Nämnden upplever att kompetensen och synen på hur ett ärende ska utredas skiljer sig åt mellan de tre domstolar som nämnden arbetar mest med, tingsrätterna i Södertörn, Solna och Stockholm.

Nämnden har fortfarande svårigheter att hinna påbörja handläggningen av ett ärende i tillräcklig tid för att hålla sig inom föreläggandetiden. Detta kan bli särskilt problematiskt mot beaktande av de skärpta kraven i förvaltningslagen. Många gånger är inte heller den tidsfrist som domstolarna sätter tillräcklig och följer inte heller den tid som rekommenderas i domstolarnas handläggningsbok. Det finns också en stor skillnad mellan hur Stockholms tingsrätt, Södertörns tingsrätt och Solna tingsrätt använder sig av möjligheten att förelägga nämnden att inhämta utredning. Det finns också tendenser hos vissa domstolar att förelägga nämnden att inhämta uppgifter som det inte finns stöd i lag för, vilket orsakar nämnden merarbete. Det finns därför ett fortsatt behov av att utveckla samverkansformerna mellan överförmyndarnämnden och de olika domstolarna för en likformig och rättssäker handläggning av ärenden.

Nämnden avser att under de närmaste åren bygga upp ett tätare samarbete med alla tre domstolarna och har därför bjudit in de olika domstolarna till samverkansmöte för att på så sätt verka för en likformig och rättssäker handläggning av ärenden. Ofta saknar domstolshandläggare förståelse för vilken verkan ett godmanskap eller förvaltarskap får för huvudmannen.

Eftersläpande kvalitetsbrister

De kvalitetsbrister som genom åren uppkommit hos Stockholms överförmyndarnämnd, beroende på tidigare underbemanning och kompetensbrist, är omfattande och det kommer att ta flera år att komma till rätta med dessa. Det behövs bland annat en total genomgång både av nämndens 10 550 fysiska akter och av informationen i diariesystemet Wärna för att kunna rätta till de fel och brister som finns där.

Genom en omfördelning av ärendeprocesser på olika enheter har arbetet med att systematiskt gå igenom olika ärendetyper där handläggningen inte påbörjats eller helt avstannat kommit igång. En stor utmaning är dock att överhuvudtaget identifiera alla ärenden och brister.

Nämnden arbetar med att lära upp ny personal, kompetensutveckling och bygga upp stödfunktioner i verksamheten. Under 2020-2022 förväntas produktiviteten bli högre och eftersläpande kvalitetsbrister kommer successivt att åtgärdas.

Långa handläggningstider

Nämnden har under flera år haft oacceptabelt långa handläggningstider främst när det gäller anordnande av nya ställföreträdarskap men även i tillståndsärenden. Tillskott av medel och ett nytt arbetssätt har gett nämnden större möjlighet att skapa effektiva arbetssätt samt även upptäcka kvalitetsbrister i handläggningen. Nämnden har numera ett processinriktat arbetssätt för att på så sätt skapa en större överblick och effektivitet. Det pågår ett utvecklingsarbete för att få fram ändamålsenlig statistik. Syftet är att på så sätt lättare se behov av styrning och uppföljning.

I takt med att antalet handläggare blir fler och att kompetensen ökar förväntas också fler brister kunna upptäckas och uppmärksammas. Internkontroll har införts som ett sätt att hitta och rätta till de fel och brister som finns i handläggningen.

Granskning av ställföreträdarnas redovisning

Nämnden arbetar ständigt med översyn av metoderna för granskning av ställföreträdarnas redovisning. Det finns inte några nationella riktlinjer för hur en granskning ska gå till och lagstiftningen ger inte mycket vägledning. Nämnden måste bestämma hur granskningen ska ske för att på ett så effektivt och bra sätt som möjligt försöka motverka rättsförluster för den enskilde. En plan, bra rutiner och checklistor samt en insikt och förståelse för syftet med granskningen är grundläggande för att hitta oegentligheter. En grupp handläggare arbetar för att utveckla granskningsarbetet.

Utredningsansvar

Sedan 2015 kan tingsrätten i större utsträckning förelägga överförmyndarnämnden att inhämta utredning i form av läkarintyg, social utredning eller den enskildes samtycke och ge nämnden i uppdrag att rekrytera eller lämplighetspröva en ställföreträdare.

Trots att det gått fyra år sedan lagändringen ägde rum ser nämnden problem med att få in läkarintyg, även om nämnden har stöd i lag att begära in detta från läkare. Det innebär att nämnden många gånger måste påminna läkare eller att nämndens försök är resultatlösa.

Uttag och placering av huvudmannens tillgångar

Bankernas kontanthantering försvinner mer och mer vilket förutsätter att man som kund ska kunna använda sig av bankkort och digitala tjänster. Detta påverkar huvudmännen och deras ställföreträdare men även överförmyndarnämnden. Nämnden ingår i ett pågående digitaliseringsprojekt inom staden - Modernisering av sociala system. Det är en förutsättning att detta projekt inte drar ut på tiden för att nämnden ska kunna möta dessa förändringar i riktning mot ökad digitalisering i framtiden, bland annat hos bankerna. Behovet av att samverka med Svenska bankföreningen är stort och nämnden deltog under 2018 i ett samverkansmöte som bankföreningen bjöd in till. Det finns ett stort behov från nämndens sida att bankerna ger en bättre och mer enhetlig information när det gäller till exempel öppnande och avslutande av bankkonton, byte av bank och överförmyndarspär. Bankerna agerar olika i dessa frågor.

En annan utmaning nämnden ser framöver som kan komma att påverka och som bör lyftas till bankföreningen är hur ställföreträdare ska hantera transaktioner och uttag när huvudmän är bosatta utomlands och har bankkonton/tillgångar som finns i Sverige. Detta gäller även hur man ska hantera ärenden där huvudmän har utländska bankkonton, då det kan finnas begränsningar som styrs av det landets lagar. Det vill säga huvudmän som är bosatta utomlands men har konton här i Sverige.

Ett ökat intresse för exempelvis kryptovalutor, och därmed till nämnden inkomna ansökningar om placeringar i dessa, är något som möjligtvis skulle kunna ske i framtiden. Om det kommer in sådana ansökningar behöver kompetens, policy och rutiner finnas hos nämnden. Fler företag och instanser kan komma att acceptera kryptovalutor som betalningsmedel i framtiden. I dagsläget finns dessutom ingen reglering för kryptovalutor, det är ett så kallad decentraliserat globalt system där det inte finns någon centralbank inblandad.

Ensamkommande barn

Antalet aktiva ärenden för ensamkommande barn har minskat till omkring 500 i början av 2019. Cirka 160 akter finns att avsluta. Cirka 130 nya barn anvisades till staden 2018 och omkring 70 barn flyttade in från andra kommuner. Som en följd av att antalet ensamkommande

barn minskat, genomförde nämnden en omorganisation under andra halvan av 2018. Enheten för ensamkommande barn lades ner och enhetens medarbetare arbetar nu även med övriga arbetsuppgifter. I dagsläget arbetar två personer delvis med ensamkommande barn.

Prognosen från Migrationsverket vad gäller ensamkommande barn för perioden 2019-2022 är fortsatt låg. Överförmyndarnämnden måste dock ha en beredskap för att möta en ökning eller en minskning. En ökning kan bero på ändring i den tillfälliga lagen om tillfälliga tillstånd som upphör i juli 2019. En ökad invandring kan då komma att ske då Sverige återigen blir ett mer attraktivt land att söka asyl i samt att det blir lättare för anhöriga att söka tillstånd på anknytning. En eventuell ökning kan också bero på att antalet barn som avviker i hela landet ökar, vilka Stockholms överförmyndare då har tillsynsansvar över. Fler ensamkommande barn från andra delar av landet kan komma att flyttas till Stockholm om boenden runt om i landet stänger på grund av minskat inflöde. En ökning kan även bero på ändrade politiska direktiv eller på att nya kriser uppstår i omvärlden och det blir fler barn som flyr. En minskning kan bero på att inga nya ensamkommande barn kommer till vare sig landet eller staden, befintliga barn skrivs upp i ålder, befintliga barn får inte uppehållstillstånd och utvisas eller befintliga barn fyller 18 år och behöver inte god man.

Det är dock inte klart vilken lagstiftning som kommer att gälla från mitten av 2019. Utvecklingen påverkas även av vad som händer med migrationspolitiken inom EU. En annan osäker faktor som kan påverka asylprövningen framöver är den nya gymnasielagen, vars tillämpning ifrågasatts i domstol.

Övriga barnärenden

Antalet barnärenden inom nämnden är stort och dessa har historiskt haft lägre prioritet, vilket har resulterat i att många ärenden är gamla och borde ha avslutats. En insats behövs framöver för att gå igenom dessa och avsluta akter. Generellt behöver barnärenden få mer fokus i handläggningen och för att få till detta behöver nämnden skaffa sig mer kompetens i att handlägga ärenden där barn har egendom.

Barnkonventionen och barnets rätt att bli lyssnad på

Barn som är 16 år eller äldre ges tillfälle att yttra sig och barnets behov tas tillvara i bedömningen inom flera områden. Utmaningen är att utbilda all personal samt synliggöra metoderna och analyserna i den dagliga dokumentationen, i beslut samt i övriga rapporter och skrivelser. Det handlar om att på ett naturligt sätt få arbetet med barnkonventionen som en integrerad del i arbetet. Nämnden har påbörjat utbildningen samt identifieringen av vilka beslutsprocesser som berörs. I vissa beslut görs enklare barnkonsekvensanalyser där barnet bästa tas i beaktande samt dokumenteras inför beslut.

Överförmyndarnämnden fattar flera beslut som rör barn direkt men även indirekt genom beslut som rör deras vårdnadshavare. Nämnden behöver genomlysas och synliggöra hur barn idag får yttra sig innan beslut samt hur deras åsikter tas emot och bedöms.

Det behövs en kontinuerlig uppföljning av hur handläggningen inom nämnden följer barnkonventionen. Detta kan i framtiden göras till exempel i gemensamma ärendedragningar med en intern kvalitetskontroll. En årlig utvärdering i verksamhetsberättelsen kan visa på i vilken utsträckning barns egna åsikter tas tillvara och bedöms i beslut samt vilka effekter beslutet verkligen fick och hur väl detta stämde med de antaganden som barnkonsekvensanalysen byggde på.

Arkiv och registratur

Nämndens akt- och arkivutrymmen är idag fullt utnyttjade. Här ryms just nu samtliga pågående ärenden, cirka 10 550 förmynderskapsakter. För att säkerställa att alla akter ska kunna förvaras säkert, i akt- och arkivutrymmen, levereras arkiverade akter varje år till stadsarkivet. Detta innebär att resurser behöver läggas på att gallra och förteckna en stor mängd akter varje år. Det ställer krav på löpande gallring men också ordning och reda i akterna.

I slutet av 2019 ska nämnden gå över till det digitala ärendehanteringssystemet eDok i enlighet med stadens klusteruppdelning. Ärendehanteringssystemet införs centralt i staden och innebär en utmaning för nämnden i form av resurser vid införandet. En införandegrupp har bildats som tillsammans ska säkerställa att förarbetet som krävs inför driftsättande görs på ett effektivt sätt. Det kommer att vara en tidskrävande insats.

Systemet eDok kommer att hantera allmänna ärenden samt nämndhanteringen digitalt, något som utgör endast en procent av nämndens samtliga ärenden. Hanteringsanvisningar har uppdaterats för att passa in i det nya systemet. Kostnaden för implementeringen av eDok kommer att delas upp mellan nämnden och staden, bland annat behöver hjälpmedel köpas in för nämndens hantering av nämndärenden framöver, men det är även angeläget med en utbildningssatsning av både förvaltning och nämnd.

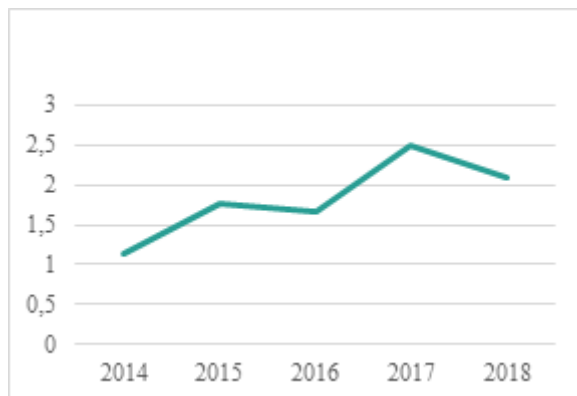
Kontaktcenter

I januari 2019 var antalet ärenden till Kontaktcenter i form av telefonsamtal och e-post 2 865. Antalet ärenden som kommer in till Kontaktcenter har legat på en jämn nivå det senaste året. Antalet ärenden kan svänga över tid beroende på nämndens handläggningstakt eller om nämnden fattar beslut som kan påverka ställföreträdarna, till exempel om ett arvode ändras för en större grupp. Mellan 3 000-4 000 ärenden per månad förväntas dock hanteras av Kontaktcenter under åren 2020-2022.

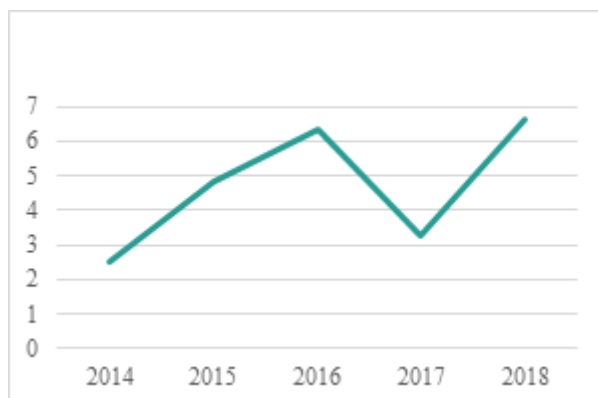
Rekryteringsarbetet hos nämnden är fortsatt intensivt och nya ställföreträdare har många frågor, något som kan påverka inflödet av samtal. Utbildning av ställföreträdare kan dock minska antalet frågor. Sedan årsskiftet har telefontider per enhet införts vilket innebär att samtal som Kontaktcenter inte kan lösa kan kopplas till ansvarig enhet. På så sätt ökar handläggarnas tillgänglighet.

Sjukfrånvaro

Förvaltningens sammanlagda sjukfrånvaro har under de senaste åren ökat men då korttids-
sjukfrånvaron under 2018 minskar är det främst den längre sjukfrånvaron som ökar i omfatt-
ning. Se diagram nedan:



Korttidssjukfrånvaro (2,08% 2018)



Långtidssjukfrånvaro (6,62 % 2018)

Sjukfrånvaron beräknas ligga kvar på ungefär samma nivå under de kommande åren. Ytterli-
gare frånvaro förekommer (så som vård av barn och föräldraledighet) men denna finns inte
med i statistiken. För att minska sjukfrånvaron bör ett fortsatt arbete med arbetsmiljön ske.
Närvarande och delaktiga chefer, en rimlig arbetsbelastning och en möjlighet till visst hemar-
bete skulle kunna vara sätt att minska viss sjukfrånvaro.

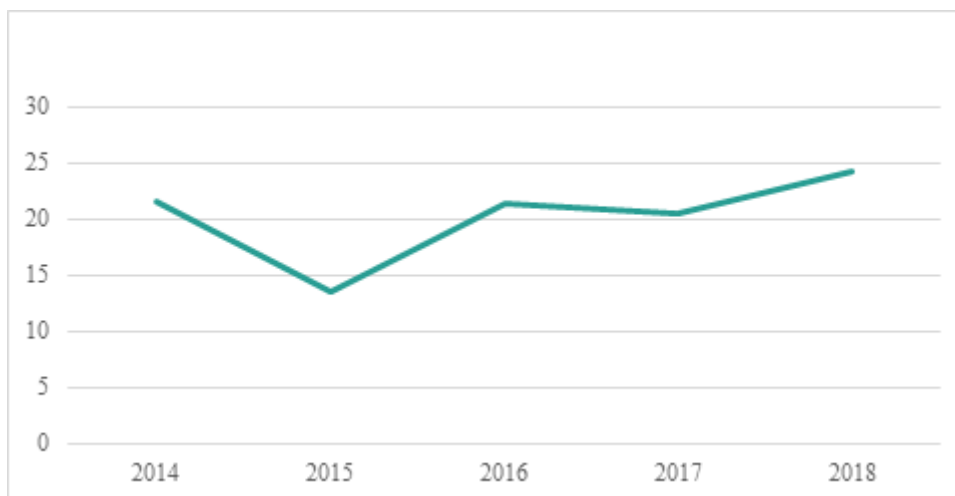
Nämnden har under 2018 arbetat mer med förebyggande kontakter med företagshälsovården
och kommer att fortsätta detta arbete framöver. Vid långtidssjukfrånvaro finns ett nära samar-
bete med företagshälsovården för att hjälpa medarbetaren till återgång i arbete. De fysiska lo-
kalerna har utökats för att förhindra att medarbetarna sitter alltför trångt och lokalerna anpas-
sas till den grad det går utifrån verksamheten. En översyn av lokalerna kommer att ske under
2019 för framtida behov.

Under 2019 och framåt kommer den psykosociala arbetsmiljön att vara ett fokusområde. En-
hetscheferna har arbetsmiljöansvar för sina medarbetare och förvaltningschefen har det över-
gripande ansvaret.

Arbetsbelastningen för samtliga nämndens medarbetare är hög. Inom vissa enheter finns en sårbarhet vid sjukdom varvid arbetet halkar efter och blir liggande. Detta påverkar den personal som finns på plats men kan också öka sjuknärvaron. Förändringar har gjorts i arbetssätten under de senaste åren för att komma tillrätta med arbetsbelastningen och med de justeringar som nu gjorts finns en förhoppning om att arbetsro kan råda och arbetsbelastningen också minska. Det är dock tydligt att antalet hjälpbehövande ökar och kraven på ställföreträdarna blir mer komplexa.

Kompetensförsörjning

Under de senaste åren har en hög personalomsättning funnits inom nämndens verksamhet (24 % 2018). Se diagram nedan. Skälen till detta kan vara flera, dels har en viss pensionsavgång funnits men nämndens förändringsresa som pågår kan troligtvis vara den främsta orsaken. Under 2014 valde många medarbetare att säga upp sig på grund av flytten från Kungsholmen till Vällingby. Då ett digitalt stöd saknades och nämnden under 2015 påbörjade ett stort förändringsarbete med hög arbetsbelastning som följde ökade personalomsättningen igen under 2016. För de närmaste åren förväntas en stabilisering av arbetssättet vilket bör kunna minska personalomsättningen (en viss skillnad har setts redan i slutet av 2018). När personalomsättningen är hög påverkas kompetensförsörjningen negativt. Kompetens försvinner och vid nyrekrytering behöver mer erfarna kollegor introducera och lära upp nya kollegor, även om de som rekryterats in har tidigare erfarenhet från andra delar av myndighetssverige eller till och med andra överförmyndarförvaltningar.



Personalomsättning 2014-2018.

En stor del av kompetensförsörjningen sker genom internutbildning och medarbetarna har ett stort ansvar i att kompetensutveckla varandra. Detta sker genom regelbundna utbildningar där personer med nyckelkompetens ges möjligheten att utbilda kollegor inom områden som är viktiga för nämndens verksamhet.

För att behålla kompetent personal och ge dem möjlighet att växa i sina roller kommer kompetensutveckling att bli nödvändig inom ett flertal områden. För att kunna hantera de komplexa ärenden som finns bör personalen erbjudas individuella kompetenssatsningar för att på så sätt ta vara på den kompetens som finns och utveckla den vidare. Områden där detta kan vara aktuellt är internationella ärenden, mer komplex juridik, komplicerad granskning och liknande. Det är också viktigt att arbetsbelastningen, som under en längre period varit hög och

på så sätt påverkat personalgruppen negativt, sjunker.

Vid rekrytering har spridningen av kompetensen ökat och nämnden ser mångfald som något väldigt positivt. Antalet män är fortfarande underrepresenterat men ökar sakta. Eventuell föräldraledighet kan påverka bemanningen men också kompetensförsörjningen framöver.

Jämställdhet

Totalt är 59 procent av huvudmännen kvinnor och 41 procent män. När det gäller gode män och förvaltare är fördelningen 58 procent kvinnor och 42 procent män. Bland ställföreträdare för ensamkommande barn utgörs 55 procent av kvinnor och 45 procent av män. Tillsynen ska vara densamma oavsett könsidentitet. Detsamma gäller ställföreträdarna. Beslut ska fattas, och uppdraget utföras, utifrån huvudmannens bästa.

Förvaltningen har i dagsläget en fördelning bland personalen om 69 procent kvinnor och 31 procent män. Målet är att nå en jämnare könsfördelning.

Ledarskap

Enhetscheferna som tillträdde i januari 2017 har tillsammans med övriga ledningsgruppen (bestående av förvaltningschef, HR-ansvarig och nämndsekreterare) genomgått en utvecklingskurs. Då arbetet idag är mycket operativt (även för cheferna) behöver förutsättningar finnas för att skapa utrymme för både det operativa och det strategiska ledarskapet. Dessa förutsättningar kan vara ett tydligare stöd från andra funktioner för möjligheten att lägga fokus på ledarskap men också mer kunskap inom ledarskapsområdet. För de enhetschefer som ännu inte valt att ingå i ett utvecklingsprogram i staden så finns den möjligheten.

Omstruktureringsbehov

En digitalisering av verksamheten och ett införande av någon form av professionella ställföreträdare skulle aktualisera behovet av att utveckla nämndens arbetsmetoder och eventuellt skapa ett behov av att omstrukturera verksamheten.

Innovation och effektiva arbetssätt

En digitalisering av verksamheten och ett införande av någon form av professionella ställföreträdare skulle även skapa möjligheter att effektivisera verksamheten och pröva nya innovativa arbetssätt. Det gäller till exempel möjligheten att automatisera en del moment i granskningen av redovisningshandlingar och att rationalisera lämplighetsprövningen av nya och befintliga ställföreträdare. Om det fanns professionella ställföreträdare som snabbt kunde ta på sig krävande uppdrag skulle rekryteringen effektiviseras avsevärt. Om det fanns professionella ställföreträdare med god kunskap i juridik och ekonomi samt erfarenhet av att hantera farliga eller krävande huvudmän och anhöriga skulle nämndens arbete effektiviseras avsevärt.

3 Sammanfattande ekonomisk analys

3.1 Drift

Nämndens kostnader består i första hand av arvoden, i andra hand av personalkostnader, i tredje hand av kostnader för Kontaktcenter och i fjärde hand av löpande administrativa kostnader. Kostnaderna ska täckas av den budget som fullmäktige tilldelar. Därtill har nämnden

möjlighet att söka medel från central medelsreserv för ökade arvodeskostnader. Utöver detta får nämnden kostnadstäckning för avsatta resurser inom digitaliseringsprojektet.

Verksamhetsområde	2018		2019		2020		2021		2022	
	Budget inkl just	Utfall	Budget	Prognos	Budget	Prognos	Budget	Prognos	Budget	Prognos
Gemensamt, förvaltningen (inkl. nämnd)	42,5	41,9	41,9	41,9	41,9	41,9	41,9	41,9	41,9	41,9
Arvoden	17,8	17,3	15,3	17,5	15,3	17,8	15,3	18,1	15,3	18,5
Arvoden EKB Asyl	2,0	3,1	0,0	9,0	0,0	8,0	0,0	7,0	0,0	6,0
Arvoden PUT/SFV	8,3	8,1	0,0	8,0	0,0	7,0	0,0	6,0	0,0	5,0
Netto	70,6	70,4	57,2	76,4	57,2	74,7	57,2	73,0	57,2	71,4

Tabell 4: Budget och prognos för perioden 2018-2022

Budgeten för 2018-2021 är baserad på kommunfullmäktiges ursprungliga fördelning. Nämnden har möjlighet att vid tertialrapport 2 begära extra medel från den centrala medelsreserven för arvoden. Därutöver hamnar schablonersättningen för asylsökande ensamkommande barn hos arbetsmarknadsnämnden och inte direkt hos nämnden som tidigare år. I avsnitt 2.1 Arvoden finns en mer detaljerad analys av trenderna och osäkerhetsfaktorerna som ligger till grund för prognosen av arvodeskostnaderna.

Blankettset med överförmyndarnämndens underlag för budget 2019 med inriktning 2020 och 2021 bifogas.

3.2 Investeringar

Nämndens behov av investeringar är kopplade till förvaltningens lokaler. Hyresavtalet för befintlig lokal löper ut 30 september 2020. Om förvaltningen ska stanna kvar kommer det krävas investeringar i ventilation, värme och kyla. Om förvaltningen flyttar till nya lokaler kan investeringar krävas för verksamhetsanpassningar. Ett säkerhetsföretag har gjort en säkerhetsanalys av nämndens verksamhet och pekat på behovet av investeringar som syftar till att stärka personsäkerhet och skydd av sekretessbelagda handlingar. Hur stort investeringsbehovet är under perioden är dock svårt att uppskatta.

4 Lokalförsörjningsplan

Nämnden har ett behov av att säkerställa att förvaltningen har ändamålsenliga lokaler som ger goda förutsättningar för verksamheten samt en säker och god arbetsmiljö.

4.1 Inledning

Förvaltningen sitter samlad i lokaler som är belägna på Vällingbyplan 2 i Vällingby centrum, nära till tunnelbana, bussar och hela Vällingby centrum's utbud av butiker med mera. Hyresvärd är Svenska Bostäder AB. Hyreskontraktet sträcker sig till 30 september 2020. Reception delas med Svenska Bostäder.

Nämnden lånar några gånger varje månad lokaler av stadsledningskontoret på Hantverkarga-

tan 3 D för utbildning av ställföreträdare. Nämnden hyr dessutom hörsalen i tekniska nämndhuset för utbildningar. Det är viktigt att nämnden har möjlighet att låna och hyra utbildningslokaler som ligger centralt i staden då det bidrar till att fler ställföreträdare kommer på utbildningarna. Det är dock en nackdel för personalen som utbildar att utbildningarna inte kan hållas i anslutning till förvaltningens lokaler.

4.2 Beskriv behov/efterfrågan samt bedömning av andra bakomliggande faktorer som förändrar behovet av lokaler

Lokalerna består av 21 kontorsrum, två mötesrum, kök, omklädningsrum, arkiv, dusch och sex toaletter. Kontorsarean är på 828 kvm. Även ett cykelrum hyrs.

Nämndens framtida lokalbehov påverkas dels av hur snabbt digitaliseringsarbetet framskrider och dels av hur många huvudmän nämnden har att idka tillsyn över. Ett nytt verksamhetssystem ska införas och e-tjänster ska utvecklas. Under de närmaste tre åren väntas digitaliseringsarbetet innebära ett merarbete. Därefter förväntas en effektivisering. Antalet huvudmän som har ställföreträdare på grund av hälsoskäl förväntas öka i samma takt som stadens invånarantal ökar. Antalet ensamkommande barn som har god man förväntas minska men beredskap måste finnas för både ökning och minskningar som beror på förändringar i omvärlden. Nämnden gör sammantaget bedömningen att lokalbehovet kommer att vara oförändrat under 2020-2022.

Behovet av lokaler för utbildning av ställföreträdare förväntas öka då det finns en ambition att höja kompetensen och erbjuda bättre stöd. Det är ett behov som inte kan tillgodoses i befintliga lokaler utan måste tillgodoses genom lån och hyra av lokaler externt. Utbildningslokaler bör vara centralt belägna för att underlätta deltagandet för ställföreträdarna som bor i samtliga stadsdelar.

Ventilationen i befintliga lokaler är mycket dålig. Det är dessutom för kallt på vintern och för varmt på sommaren. Sommaren 2018 var nämnden tvungen att stänga arbetsplatsen vid 16 tillfällen och låta personalen gå hem tidigare på grund av obefintlig ventilation och temperaturer på 29-35 grader i samtliga rum. En skrivelse har skickats till fastighetsägaren Svenska Bostäder där bristerna påtalats, insatser krävs och hyressänkning begärs. Svenska Bostäder har i ett svar avslagit begäran om hyressänkning och informerat om vissa åtgärder som syftar till att förbättra arbetsmiljön. Då fastigheten saknar kylning finns det dock ingen möjlighet att hålla nere temperaturen inomhus när det är ovanligt varmt utomhus. En förutsättning för att ett nytt hyresavtal ska skrivas när befintligt hyresavtal löper ut den 30 september 2020 är att ovanstående brister åtgärdas.

Nämndens arkiv är fullt. De fackliga organisationerna och skyddsombud har framfört kritik mot arbetsmiljön i arkivet. Det berör alla anställda då nämnden är pappersbaserad och både öppna och avslutade ärenden förvaras i arkivet. Ett arbete har genomförts för att så snabbt som möjligt avsluta ärenden och skicka avslutade ärenden till stadsarkivet. Arbetet med att digitalisera verksamheten måste därför påskyndas.

4.3 Kapacitetsbeskrivning

Ytan per medarbetare är 14,70 kvm. Då räknas heltidsanställda, deltidsanställda, visstidsanställda och praktikanter in den 1 mars 2019, cirka 56 personer. All yta är då inräknad, det vill säga kontorsrum, mötesrum, arkiv med mera.

Nämndens yta för akter och arkiv är idag otillräckligt. Här förvaras i första hand handlingar till pågående ärenden och i mindre utsträckning även avslutande handlingar i väntan på gallring och leverans till stadsarkivet. Handläggarna måste hämta och lämna handlingar i arkivet dagligen. Bristen på yta ger en dålig arbetsmiljö. Handlingar måste förvaras för högt, för lågt och för trångt. En del handlingar förvaras i aktskåp utanför arkivet. Under 2020-2022 kommer ett digitaliseringsarbete att genomföras. Det finns ett behov av att gå igenom samtliga 10 550 pappersakter för att iordningställa inför en digitalisering, gallra och vid behov skanna.

4.4 Förändringar i lokalbeståndet

Hyreskontraktet för förvaltningens lokaler går ut den 30 september 2020. Uppsägningstiden är nio månader. Beslut måste fattas under 2019 om förvaltningen ska teckna ett nytt hyresavtal för befintliga lokaler eller flytta.

4.5 Kostnadsutveckling

Den totala hyran för lokalerna uppgår 2019 till drygt 1,6 mnkr per år. Hyreskostnaden är 29 tkr per medarbetare och år. Indexuppräknning av hyran sker med 1,9 procent per år.

4.6 Effektiviseringsmöjligheter

Befintliga lokaler nyttjas fullt ut. Inga sitter i egna rum. En övergång till ett digitalt arbetssätt minskar på sikt behovet av arkivlokal och frigör personella resurser som kan användas till att utveckla tillsynen och förbättra stödet till ställföreträdarna.

4.7 Övrigt

Nämnden skulle kunna samlokaliseras med annan nämnd. Det är då viktigt att överförmyndarnämndens lokaldel fysiskt separeras från övriga nämnders lokaler. Att dela kontorsyta med en annan nämnd innebär en hög risk för att sekretessen bryts och att känsliga personuppgifter riskerar att spridas på ett otillåtet och okontrollerbart sätt. En flytt av nämnden till nya lokaler i en annan stadsdel skulle ta tid och resurser i anspråk som bättre behövs för att komma till rätta med obalanser i handläggningen och fortsatt digitaliseringsarbete. En flytt riskerar dessutom att öka personalomsättningen.

Bilaga

SLK blankettset