



Granskning av överförmyndarnämnden Östra Kronoberg

Rapport
Växjö kommun

KPMG AB

Datum 2022-07-01

Antal sidor 18



Växjö kommun
Granskning av överförmyndarnämnden Östra Kronoberg

2022-07-01

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Lagstiftning	6
4	Resultat av granskning	8
4.1	Organisation	8
4.1.1	Bakgrund till gemensam överförmyndarnämnd	8
4.1.2	Inrättandet av gemensam överförmyndarnämnd	9
4.1.3	Efter inrättandet av gemensam överförmyndarnämnd	10
4.2	Ställföreträdare	13
4.2.1	Rekrytering och lämplighetsbedömning	13
4.2.2	Bedömning	14
4.2.3	Byte av ställföreträdare och utbildning	15
4.2.4	Bedömning	15
4.3	Årsräkningar	15
4.3.1	Bedömning	17
5	Slutsats och rekommendationer	18

1 Sammanfattning

KPMG har av Växjö kommuns revisorer fått i uppdrag att granska den gemensamma överförmyndarnämnden i östra Kronobergs län. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Syftet med granskningen är att bedöma om överförmyndarnämndens verksamhet bedrivs med tillräcklig intern styrning och uppföljning.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att Överförmyndarnämnden i Östra Kronobergslän ledning, styrning och uppföljning av verksamheten är ändamålsenlig. Vi bedömer att sårbarheten för verksamheten har minskat och handläggningen är mer rättssäker än innan nämnden bildades. Enligt vår bedömning har syftet med inrättandet av den gemensamma nämnden uppnåtts. Kommunfullmäktige har antagit en riktlinje som anger att nämnderna är arbetsmiljöansvarig. Vår bedömning är att arbetsmiljöansvaret och personuppgiftsansvaret bör framgå i nämndernas reglementen. Att överförmyndarnämnden vare sig är personuppgiftsansvarig eller arbetsmiljöansvar enligt dess reglemente utgör en brist. Efter att granskningen genomfördes tillsänds underlag i form av protokoll, internbudget och årsredovisningar till kommunfullmäktige i respektive samverkanskommuner.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi Överförmyndarnämnden i Östra Kronoberg

- Säkerställa att personuppgiftsansvaret framgår av reglementet, se avsnitt 4.1
- Säkerställa att arbetsmiljöansvaret framgår av reglementet, se avsnitt 4.1
- Att genomföra en undersökning avseende nöjdheten hos ställföreträdare och huvudmän, se avsnitt 4.1
- Att fortsätta arbeta systematiskt med riktlinjer och rutiner för att säkerställa en rättssäker handläggning, se avsnitt 4.2 och 4.3

2 Bakgrund

Vi har av Växjö kommuns revisorer fått i uppdrag att granska kommunens överförmyndarverksamhet.

Enligt 19 kap. 1–2 §, Föräldrabalken (1949:381), är överförmyndarverksamhet obligatorisk i kommunerna. I varje kommun ska det finnas en överförmyndare eller en överförmyndarnämnd med uppgift att utöva tillsyn över förmyndares, förvaltares och gode mäns förvaltning. Överförmyndare/överförmyndarnämnd utses av kommunfullmäktige enligt 19 kap. 5 § Föräldrabalken.

Överförmyndarens/överförmyndarnämndens uppdrag består i huvudsak att verka för att de individer som själva inte kan ta vara på sin rätt, inte ska drabbas av rättsförluster. Detta sker genom att nämnden medverkar till att utse ställföreträdare där det är nödvändigt samt kontrollerar ställföreträdarens lämplighet och kompetens. En ställföreträdare kan vara en förmyndare, god man eller förvaltare. För att huvudmannen inte ska drabbas av rättsförluster är tillsynen över ställföreträdaren en viktig uppgift för nämnden.

Överförmyndarnämndens uppdrag är även att ansvara för utbildning av ställföreträdare. Utbildning ska ske i samband med rekrytering och dessutom fortlöpande och kontinuerligt.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Rapporten syftar till att bedöma om överförmyndarnämndens verksamhet bedrivs med tillräcklig intern styrning och uppföljning. För att uppnå syftet kommer nedanstående revisionsfrågor att besvaras.

- Finns en upparbetad samverkan mellan kommunerna gällande nämndens budget och verksamhet?
- Har syftena med inrättandet av nämnden uppnåtts?
- Bedriver nämnden ett aktivt arbete för att rekrytera ställföreträdare?
- Finns erforderliga rutiner för att säkerställa tilltänkt ställföreträdarens lämplighet? Vilka former av lämplighetsprövningar genomförs? Erhålls samtycke innan lämplighetsprövning av intresserade ställföreträdare?
- Finns dokumenterade styrdokument avseende granskningar av den ekonomiska förvaltningen?
- Finns rutiner som säkerställer samsyn i granskningsarbetet?

- Används erforderliga former av granskningsförfaranden avseende inkomna årsräkningar?
- Finns det en ändamålsenlig utbildning/kompetensutveckling för ställföreträdarna?

Avgränsningen avser överförmyndarnämnden östra Kronoberg.

2.2 Revisionskriterier

Vi kommer att bedöma om rutinerna/verksamheten uppfyller:

- Föräldrabalken, (1949:381)
 - Förmyndarskapsförordningen, (1995:379)
- Kommunallagen, (2017:725)

2.3 Metod

Granskningen har skett genom:

- Studium och analys av relevanta dokument.
- Avstämningar/intervjuer med överförmyndarnämndens ordförande, vice ordförande samt kanslichef, chef och handläggare i överförmyndarverksamheten.
- Rapporten är faktakontrollerad av samtliga intervjuade.

3 Lagstiftning

Kommunens skyldighet och ansvar

Kommunens skyldighet att bedriva överförmyndarverksamhet regleras av 19 kap. Föräldrabalken, (FB), som anger att det antingen ska finnas en enskild överförmyndare eller en överförmyndarnämnd. Båda utses av kommunfullmäktige.

Organisatoriska förändringar för överförmyndare eller överförmyndarnämnd får endast ske i anslutning till ny mandatperiod. Överförmyndare eller ledamöter och ersättare i nämnden väljs för fyra år i kommunfullmäktige. Det innebär att överförmyndare eller nämndens ledamöter och ersättare väljs för hela mandatperioden.

I 19 kap. 6 § FB framgår att det är möjligt att två eller flera kommuner har en gemensam överförmyndarnämnd. Inrättandet av en gemensam överförmyndarnämnd sker i respektive medlemskommuns fullmäktige som även beslutar om reglemente och samverkansavtal för nämnden. Valet av ledamöter och ersättare till gemensam nämnd följer samma regler som övriga nämnder för en kommun.

Överförmyndarens/överförmyndarnämndens uppdrag

Överförmyndaren/överförmyndarnämnden utövar myndighetsutövning med syfte att förhindra att personer som inte själva kan tillvarata sina intressen drabbas av rättsförlust. Det kan handla om exempelvis omyndiga barn eller personer som på grund av sjukdom, skada, psykisk funktionsnedsättning, försvagat hälsotillstånd, andra liknande förhållanden och ensamkommande barn har ett hjälpbehov och inte kan bevaka sin rätt, förvalta sin egendom eller sörja för sig själv.

När en person är i behov av hjälp är det överförmyndarverksamheten som bidrar till att en ställföreträdare utses. I överförmyndarverksamhetens uppdrag ingår att utreda behov av god man, förvaltare eller förmyndare och ta fram lämpliga förslag på ställföreträdare. Beslut om god man, förvaltare och förmyndare fattas av tingsrätten.

Överförmyndarverksamheten kontrollerar hur gode män, förvaltare och förmyndare sköter sina uppdrag samt dokumentera och föra register över tillsynsverksamheten. Syftet med tillsynen är att den enskilde som inte kan tillvarata sin rätt, förvalta sin egendom eller sörja för sin person inte lider skada. Utöver detta står all överförmyndarverksamhet under tillsyn av länsstyrelsen och det är länsstyrelsen i Skåne som utövar tillsyn över överförmyndarverksamheten i Kronobergs län.

God man, förvaltare och förmyndare

En ställföreträdare kan vara, god man, förvaltare eller förmyndare och har till uppgift att ta tillvara "huvudmannens intresse" dvs den person som har en utsedd god man, förvaltare eller förmyndare.

En god man ska hjälpa sin huvudman med att bevaka dennes rätt, förvalta sin egendom eller sörja för huvudmannen enligt bestämmelserna i 11 kap. FB. Ett godmanskap beror på sjukdom, psykisk störning eller försvagat hälsotillstånd eller likande förhållanden.

Godmanskapet är frivilligt förutom om personens tillstånd hindrar att samtycke inhämtas. Vid godmanskap kvarstår huvudmannens rättsliga handlingsförmåga.

Varje år ska ställföreträden redovisa huvudmannens transaktioner i en årsräkning till överförmyndaren/överförmyndarnämnden. Granskningen av årsräkningen är ett led i överförmyndarverksamhetens kontroll.

Om att om någon befinner sig i en sådan situation att den "urstånd att vårda sig eller sin egendom" får rätten besluta att anordna förvaltarskap. Förvaltarskap är ett intrång i den personliga integriteten och ska användas restriktivt. Är det tillräckligt med att förordna en god man eller om hjälp ska ges på ett mindre sätt får inte förvaltarskap tillsättas. Om en huvudman förordnas en förvaltare förlorar huvudmannen helt eller delvis sin rättshandlingsförmåga och förvaltaren får ingå rättshandlingar för sin huvudmans räkning. Överförmyndarnämnden/överförmyndaren ska årligen ompröva förvaltarskapet. Förvaltare utses av tingsrätten.

En god man eller en förvaltare ska enligt 11 kap. 12 § FB vara "en rättrådig, erfaren och i övrigt lämplig person"

Barn är omyndiga till de har fyllt 18 år. Vårdnadshavare, oftast föräldrar, är legala förmyndare till barn under 18 år (omyndig). Saknar barnet förmyndare ska rätten förordna förmyndare till barnet. När värdet av den omyndiges tillgångar genom arv, gåva, värdestegring eller på annat sätt överstiger 8 prisbasbelopp och som ska förvaltas av föräldrarna ska överförmyndare/överförmyndarnämnden utöva tillsyn över föräldrarna. Föräldrarna ska då årligen lämna redovisning till överförmyndaren/överförmyndarnämnden.

4 Resultat av granskning

4.1 Organisation

4.1.1 Bakgrund till gemensam överförmyndarnämnd

Initiativ till en gemensam överförmyndarnämnd togs av överförmyndarnämnden i Alvesta kommun år 2016. Alvesta, Lessebo, Tingsryd och Växjö kommuner ingick från start i arbetet för en gemensam överförmyndarnämnd. I kommunerna arbetade 9,65 årsarbetare som handläggare, utöver det fanns chefer och andra stödfunktioner till överförmyndarverksamheterna. Verksamheternas totala tillsynsansvar uppgick till ca 560 mnkr.¹

Två genomförandeutredningar² genomfördes med tillhörande omvärldsanalyser av andra gemensamma överförmyndarnämnder och dess verksamheters struktur och arbetssätt.

Enligt utredningarna var syftet med en gemensam överförmyndarnämnd att åstadkomma en minskad sårbarhet för överförmyndarverksamheterna i de deltagande kommunerna och en ökad rättssäkerhet för dem som är berörda av verksamhetsområdet. En gemensam överförmyndarnämnd skulle även säkerställa att samverkande kommuner handlägger effektivt och vara väl rustade för kommande förändringar och volymökningar inom överförmyndarverksamheten.

Av intervjuerna framom att samtliga kommuner ansåg att en gemensam överförmyndarnämnd med tillhörande verksamhet skulle vara något positivt för dem. Syftet var inte spara pengar utan att öka kvaliteten och minska sårbarheten.

Utmaningarna, enligt genomförandeutredningarna, bedömdes var minskad tillgänglighet för medborgare i samtliga samverkanskommuner, att det initialt krävs resurser för att bygga ett gemensamt strukturkapital för att forma en gemensam handläggning samt att ambitionsnivåerna är olika i kommunerna. Bedömningen var att det i sin tur kunde innebära ökade alternativt minskade kostnader för de samverkande kommunerna. Utöver det behövde en harmonisering av arvoden och ersättningar till ställföreträdare ske. Vilket skulle omhändertas efter att nämnden träff i funktion.

I genomförandeutredningarna föreslogs kostnadsfördelningsnyckel med kostnader utifrån antal ärenden per kommun.

¹ Genomförandeutredning, delrapport 1

² Genomförandeutredningar, delrapport 1 och delrapport 2. Fortsättningsvis när det är någon av rapporterna som avses när genomförandeutredningarna nämns i rapporten.

4.1.2 Inrättandet av gemensam överförmyndarnämnd

Kommunfullmäktige Alvesta, Lessebo, Tingsryd och Växjö kommuner beslutade att inrätta gemensam överförmyndarnämnd från 1 januari 2019.

Av samverkansavtalet framgår att Växjö kommun är värdkommun, att förvaltningsorganisation är placerad vid kommunledningsförvaltningen samt att medarbetarna är anställda av värdkommunen.

Nämnden består av fem ledamöter och fem ersättare där värdkommunen utser ordförande och vice ordförande utses av de övriga samverkande kommunerna. Värdkommunen ansvarar för att nämndens arkiv vårdas och dess tillsyn

Vidare framgår av samverkansavtalet att budgeten för nämnden utgör en del av Växjö kommuns totala budget och fastställas av Växjö kommun i samråd med övriga kommuner årligen. Samrådet ska ske med de olika kommunstyrelserna under mars månad. I samrådet hanteras eventuella underskott och överskott. Budgeten för den gemensamma förvaltningen för den gemensamma nämndens verksamhet ska fördelas mellan kommunerna med en viss andel av nämndens totala nettobudget. Storleken på respektive kommuns andel motsvarar kommunens andel av nämndens totala ärenden per 1 oktober.

Enligt samverkansavtalet har de samverkande kommunerna rätt till löpande insyn i förvaltningen och redovisningen som gäller nämndens verksamhet. Nämnden ska till respektive fullmäktige i de samverkande kommunerna rapportera hur verksamheten utvecklas och den ekonomiska ställningen.

Vid intervjuerna framkom att nämndens protokoll, årsredovisningen och internbudgeten sänds till respektive samverkanskommun men är inte adresserade till kommunfullmäktige i de olika kommunerna. Respektive samverkanskommun har inte efterfrågat någon ytterligare information.

Enligt samverkansavtalet, under tidsperioden 1 januari 2019 till 31 december 2022, betalar varje samverkande kommun sina kostnader för arvode och kostnadsersättning till ställföreträdare. Den kostnaden administrerades av värdkommunen och betalas i efterhand av respektive kommun.

Vid inrättandet av nämnden skulle respektive kommun inte ta med några ärendebalanser in i den nya nämnden. Enligt intervjuerna togs inte några ärendebalanser med till den nya nämnden.

Av samverkansavtalet framgår att nämnden granskas av revisorerna i var och en av de samverkande kommunerna och frågan om ansvarsfrihet för nämnden prövas av

fullmäktige i var och en av de samverkande kommunerna. Av intervjuerna framkommer att revisorerna från de samverkande kommunerna träffas två gånger per och får då genomgång av verksamheten.

I reglementet för den gemensamma nämnden saknas reglering om nämndens personuppgiftsansvar enligt dataskyddsförordningen och arbetsmiljöansvar enligt arbetsmiljölagen för medarbetarna. Enligt faktakontrollen har kommunfullmäktige antagit en riktlinje³ som anger arbetsmiljöuppgifter fördelas från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen och nämnderna. De fördelar sedan uppgifter till förvaltningschef som därefter fördelas vidare i ytterligare chefsnivåer. Vidare framgår av riktlinjen att nämnden är ansvarig för att följa upp arbetsmiljöarbetet.

4.1.3 Efter inrättandet av gemensam överförmyndarnämnd

Enligt intervjuerna, innan inrättandet av den gemensamma nämnden, fanns en rädsla att Växjö som den större kommunen skulle ta över de mindre kommunerna. Men alla kommuner, även Växjö kommun, var mer sårbara innan den gemensamma nämnden inrättades. Bilden är idag att alla kommuner har tjänat på att en gemensam nämnd inrättades. Det har exempelvis funnits möjlighet att digitalisera delar av verksamheten vilket hade varit svårare om inte nämnden inrättats. Verksamhetsföreträdare anger att de idag har 22 e-tjänster och flera av dem har kopplats till en robot. Vilket har inneburit att verksamheten är mer effektiv, tagit bort onödig administration, minskat miljöpåverkan och förenklat för de gode männen.

Enligt intervjuerna sker samråd mellan samverkanskommunerna i mars månad, oftast med kommunstyrelsens ordförande. Budgeten fördelas utifrån antal ärenden per kommun. I samverkansavtalet saknades regleringar för löneökningar vilket nu ingår i samrådet i övrigt fanns allt reglerat i avtalet. Enligt intervjuerna har det inte varit några dialoger om vare sig besparingar eller ökningar av budgeten. Verksamheten har gett ett visst överskott varje år och utgör är eget kapital i verksamheten.

Av intervjuerna framkom att verksamheten består av 8,5 handläggare + 0,25 % chef samt 0,25 % kanslichef som överordnad chef. Fyra handläggare har varit med från början. Antalet handläggare är samma som vid start då de idag inte omhändertar nämndsadministrationen. Sedan april 2022 utförs posthantering och registrering av kommunens Servicecenter, vilket frigjort mer tid för handläggarna.

Det var initialt viss personalomsättning i verksamheten men kompetensförsörjningen har blivit enklare för alla kommuner sedan samverkan inleddes. Vidare beskrivs i

³ Senast ändrad av kommunfullmäktige 2022 05 23, ursprungsdokumentet antogs 2014 10 21 av fullmäktige.

intervjuerna att kompetenskraven är höga i verksamheten; behöver jurist, ekonom - och socionomkompetens, vilket de idag har. Alla handläggare går Sveriges kommuner och Regioners (SKR) grundutbildning för överförmyndarverksamhet och deltar i deras webbsändningar inom arbetsområdet. Utöver det får handläggare fördjupningsutbildningar exempelvis inom dödsboförvaltning.

Intervjuerna beskriver att genom att de är flera personer som arbetar i verksamheten kan de arbeta i team kring olika typer av specialiseringar exempelvis förvaltarskap eller rekrytering av ställföreträdare. Strategin är att det ska vara minst tre personer som kan alla arbetsuppgifter i verksamheten. Vilket innebär att verksamheten är mindre sårbara vid frånvaro jämfört hur det var tidigare i samtliga samverkanskommunerna.

Det finns en gemensam ärendestock från samtliga kommuner vilket innebär att alla handläggare arbetar med ärenden från samtliga kommuner. Enligt intervjuerna har det varit viktigt att alla handläggare arbetar med alla kommuner för att få tillstånd ett gemensamt arbetssätt och vara *en* verksamhet.

Av intervjuerna framkom att vid nämndens bildande utreddes inom vilka delar i verksamheten som det fanns behov av skriftliga rutiner och riktlinjer. Därefter har det skett ett målmedvetet arbete med att utarbeta rutiner och riktlinjer för att säkerställa en gemensam handläggningsnivå. Ett arbete som påbörjades redan innan nämnden inrättades. Idag finns det riktlinjer och rutiner inom alla arbetsområden även för arvoden och ersättning till ställföreträdare.

Av intervjuerna framkommer att någon undersökning avseende nöjdheten av den gemensamma nämnden bland ställföreträdare eller huvudmän inte är genomförd. Deras uppfattning är att medborgarna i kommunen är nöjda med den service och tillgänglighet som erbjuds av verksamheten. Deras uppfattning har sin grund i avstämningar som skett två ggr per år med godmansföreningen, på de samtal som vi har med huvudmän vid djupgranskning, på de enkätsvar som kommer in vid utbildningar och på de svar som ställföreträdarna har möjlighet att lämna in angående hur nöjda de är med e-tjänsterna samt övriga kontinuerliga kontakter med ställföreträdare och huvudmän.

4.1.3.1 Bedömning

Vi kan konstatera att inför bildandet av den gemensamma nämnden skedde två genomförandeutredningarna med ett tydligt syfte avseende motivet till inrättandet av nämnden. Genomförandeutredningarna behandlade förutsättningar, struktur och arbetsformer för nämnden och verksamheten. Vi bedömer att det var av betydelse att det dels fanns ett syfte för bildandet av nämnden och att det dels förutsättningarna

utreddes. Vår bedömning är att förarbetet var av vikt för att säkerställa att förutsättningar vid bildandet av nämnden.

Syftet med bildandet av den gemensamma nämnden var att minska sårbarheten och öka rättssäkerheten. Vår bedömning är att genom bildandet av den nämnden har sårbarheten minskat och rättssäkerheten ökat. Detta har skett genom bland annat att tillsammans är resurserna större, inga solitära funktioner i kommuner och därmed ökade möjligheter på olika sätt till verksamhetsutveckling, kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Vilket i sin tur innebär ökad rättssäkerhet i alla led.

I reglementet finns inte angivet nämndens personuppgiftsansvar enligt dataskyddsförordningen eller arbetsmiljöansvaret enligt arbetsmiljölagen. Enligt SKR är nämnderna personuppgiftsansvariga och enligt vår bedömning bör det framgå av reglementet. Vår bedömning är det av reglementet ska framgå att nämnderna är arbetsmiljöansvarig för sin verksamhet. Vi bedömer därav det utgör en brist att personuppgiftsansvaret och arbetsmiljöansvaret ej framgår av reglementet.

Samverkanskommunerna har innan mars månads utgång samråd kring budgeten för den gemensamma nämnden. Vi bedömer att samverkan mellan kommunerna avseende budgeten är ändamålsenlig.

Nämndens protokoll, årsredovisningen och internbudgeten skickas av Växjö kommun till övriga samverkande kommuner. Vi bedömer att underlagen ska i stället tillsändas kommunfullmäktige i respektive samverkande kommun.

Vi kan konstatera att nämnden och dess verksamhet har utarbetat riktlinjer och rutiner inom alla verksamhetsdelar, digitaliserat delar av viss handläggning, har team av handläggare kring vissa typer arbetsuppgifter samt att verksamheten utgår från gemensam ärendestock. Utöver det finns gemensamma utbildningar för samtliga handläggare. Vi bedömer att nämnden genom detta har minskat sårbarheten vid personalbortfall och ökat rättssäkerheten i handläggningen. Vilket är i enlighet med vår bedömning i enlighet med syftet för inrättandet av nämnden.

Det har inte genomförts någon nöjdhetsundersökning hos ställföreträdarna och huvudmännen avseende den gemensamma nämnden. Vi bedömer att vore lämpligt att nämnden genomför en sådan undersökning för att säkerställa att arbetssättet är ändamålsenligt gentemot ställföreträdarna och huvudmännen. Vi bedömer att resultatet av en sådan undersökning kan ge ökad kunskap inför rekryteringen av nya ställföreträdare.

4.2 Ställföreträdare

4.2.1 Rekrytering och lämplighetsbedömning

Överförmyndarnämnden har antagit för år 2022 en rekryteringsplan för ställföreträdare. Syftet med planen är att den ska utgöra en planering och ansvarsfördelning gällande arbetet med att rekrytera ställföreträdare. Planen innehåller 18 olika former av rekryteringsinsatser och uppgifter om ansvarig tjänsteperson. Enligt intervjuerna följs planen upp vid varje nämndssammanträde. Rekryteringsmålet var 2021 50 nya ställföreträdare och 42 nya ställföreträdare rekryterades. För år 2022 behöver rekryteringen förbättras.

Vid tidpunkten för granskningen fanns en skriftlig rutin; *Rekrytering av ställföreträdare*, vars syfte är att rekryteringen av ny ställföreträdare ska vara rättssäker och likvärdig oavsett handläggare samt tydliggöra vad som är aktiv handläggning i detta avseende.

Intresseanmälan sker via e-tjänst. E-tjänsten avslutas med två informationsrutor, den första informationsrutan med information om att när personen skickar in intresseanmälan kommer kontroll ske hos kronofogden, socialtjänsten och polisen. Den andra informationsrutan avser hanteringen av personuppgifter.

Rekryteringsgruppen kontaktar personen som skickat intresseanmälan inom tre dagar och bokar tid för intervju. Till intervjun finns färdiga frågor. Om sedan personen utifrån kontrollerna och intervjun bedöms vara lämplig person lämnas ett erbjudande om uppdrag. Enligt intervjuerna är det bra att knyta ett uppdrag tidigt till en tilltänkt ställföreträdare. Om personen inte bedöms som lämplig för ett uppdrag noteras det i ärendehanteringssystemet. Var tredje månad har handläggaren som är ansvarig för ärendet kontakt med nye ställföreträdaren för att följa upp hur det går för denne.

Utöver det finns även skriftlig rutin: *Rekrytering av ställföreträdare EKB* (ensamkommande flyktingbarn). Rutinen syftar till att handläggningen gällande rekrytering av ny god man för ensamkommande barn ska vara rättssäker och likvärdig oavsett handläggare samt att tydliggöra vad som är aktiv handläggning i detta avseende. Även här sker en intresseanmälan via en e-tjänst och i övrigt gäller ovan beskrivna rutin avseende metod och lämplighetskontroll

Det finns en skriftlig rutin avseende: *Årlig kontroll av ställföreträdare*. Av rutinen framgår det att varje höst kontrolleras gode män och förvaltare i kronofogdemyndighetens register, polismyndighetens register och socialtjänstens register.

Utöver vad som framkommer av rutinen sker kontroller av ställföreträdare vid varje nytt uppdrag.



Växjö kommun
Granskning av överförmyndarnämnden Östra Kronoberg

2022-07-01

4.2.2 Bedömning

Vi bedömer att nämnden bedriver ett aktivt arbete när det gäller rekrytering av nya ställföreträdare med kontinuerliga uppföljningar av beslutad handlingsplan vilket vi bedömer är ändamålsenligt.

Vi konstaterar att det finns skriftliga rutiner för rekrytering av ställföreträdare och årlig uppföljning av befintliga ställföreträdarskap. Vi bedömer att både rekrytering- och lämplighetskontroll samt årlig kontroll av befintliga ställföreträdare innebär en rättssäker och ändamålsenlig styrning för att säkerställa lämpligheten av ställföreträdarna.

Vi kan konstatera att i samband vid intresseanmälan för nya ställföreträdarskap inhämtas samtycke till att lämplighetskontroll kommer att ske i olika register. Vi bedömer att styrningen i den delen är ändamålsenlig.

4.2.3 Byte av ställföreträdare och utbildning

Byte av ställföreträdare

Vid tidpunkten för granskningen hade verksamheten utarbetat rutin: *Byte av ställföreträdare*. Av rutinen framgår att lämplig ställföreträdare ska tillfrågas om uppdraget. Åtagandet ska ske skriftligt och hindrar inte den enskildes hälsotillstånd ska samtycke inhämtas vid godmanskap (behövs ej vid förvaltarskap). Vidare beskrivs att lämplighetskontroll ska ske på samma sätt som vid en ny ställföreträdare.

Utbildning

Av rutin *för rekrytering av ställföreträdare* framkommer att när en tilltänkt god man är klar för matchning för ett uppdrag som god man eller förvaltare ska hen genomgå åtta olika webbutbildningar. När ställföreträdare har åtagit sig sitt första uppdrag får hen boken "Gode mannens ABC". Utöver det har ansvarig handläggare kontakt med ställföreträdare var tredje månad.

Enligt intervjuerna erbjuds även olika former av fördjupningsutbildningar till ställföreträdare. Dessa var under pandemin vilande men har nu återupptagits. Varje år har de utbildningar i alla kommuner (förutom under pandemin) kring upprättande av årsräkning. Under pandemin skedde detta digitalt.

4.2.4 Bedömning

Vi kan konstatera att det inom området finns utarbetade rutiner vid byte av ställföreträdare. Vi bedömer att rutiner är ändamålsenliga och att de utgör en förutsättning för en rättssäker handläggning vid byte av ställföreträdare.

Det sker ett aktivt arbete när det gäller olika former av utbildningsinsatser för ställföreträdare. Vi bedömer att dessa utbildningsinsatser säkerställer att ställföreträdaren får förutsättningar för att genomföra sitt förordnande.

4.3 Årsräkningar

Nämnden har antagit granskningsplan för 2022. Av granskningsplanen framgår att för 2021 är det ca 1200 årsräkningar, 1200 redogörelser och ca 200 sluträkningar och förteckningar som ska granskas samt redogörelser för uppdrag som god man för ensamkommande barn. Årsräkningar ska vara inne senast den 1 mars. Har inte årsräkningen kommit in till det datumet, skickas en påminnelse 14 dagar efteråt. I påminnelsen informeras om eventuella viteskrav på 5 000 kr om räkningen inte

inkommer. Efter ytterligare 14 dagar lämnas ärendet till nämnden för beslut om vitesföreläggande.

Verksamheten har även utarbetat *rutin för inskrivning och granskning av års- och sluträkningar*⁴. Verksamhetsföreträdare har angett att rutinen är framtagen utifrån lagstiftning och länsstyrelsens råd om granskning samt med en riskanalys som grund.

Syftet med rutinen är att granskningen av redovisningar ska vara rättssäker och likvärdig oavsett handläggare.

Av rutinen framgår.

- när ställföreträdaren befrias från årsräkning
- när förenklad granskning av årsräkning sker
- när djupgranskning av årsräkning sker
- när granskning av årsräkning för omyndiga sker.

För vart och ett av de olika kontroller/granskningar av årsräkningar är det beskrivet vad och hur granskningen ska genomföras, vad som ska kontrolleras och dokumentationen i granskningen.

Nämnden har även beslutat att djupgranskningar av årsräkningar ska ske enligt följande ordning:

- alla ärenden vart fjärde år,
- alla ärenden med anmärkning
- alla ärenden som har nya ställföreträdare,
- även vid byte av ställföreträdare.

Av intervjuerna framkommer att för två år sedan djupgranskades alla ärenden och föregående år djupgranskades 35 % av alla ärenden då det inte bedömes nödvändigt att djupgranska samtliga årsräkningar utan i stället djupgrankas årsräkningarna enligt ovan beskrivna ordningar. Enligt uppgift från verksamhetsföreträdare framkommer att utöver de skriftliga rutinerna och riktlinjerna sker handledningsmöten varje vecka då handläggare diskuterar tveksamheter som framkommer i samband exempelvis granskningarna.

⁴ Senast ändrad 2022- 01-24



Växjö kommun
Granskning av överförmyndarnämnden Östra Kronoberg

2022-07-01

4.3.1 Bedömning

Nämnden har beslutat om en granskningsplan som anger när normalgranskningar och fördjupade granskningar ska ske. Utöver det finns skriftliga rutiner i verksamheten för hur granskningarna ska genomföras. Vi bedömer att ledning och styrning är ändamålsenlig och att det föreligger samsyn när det gäller granskningar av årsräkningar och den ekonomiska förvaltningen. Vi bedömer vidare att arbetssättet är systematiskt och att det i sig säkerställer rättssäkerheten i samband med granskningarna.

5 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att Överförmyndarnämnden i Östra Kronobergslän ledning, styrning och uppföljning av verksamheten är ändamålsenlig. Vi bedömer att sårbarheten för verksamheten har minskat och handläggningen är mer rättssäker än innan nämnden bildades. Enligt vår bedömning har syftet med inrättandet av den gemensamma nämnden uppnåtts. Kommunfullmäktige har antagit en riktlinje som anger att nämnderna är arbetsmiljöansvarig. Vår bedömning är att arbetsmiljöansvaret och personuppgiftsansvaret bör framgå i nämndernas reglementen. Att överförmyndarnämnden vare sig är personuppgiftsansvarig eller arbetsmiljöansvar enligt dess reglemente utgör en brist. Efter att granskningen genomfördes tillsänds underlag i form av protokoll, internbudget och årsredovisningar till kommunfullmäktige i respektive samverkanskommuner.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi Överförmyndarnämnden i Östra Kronoberg

- Säkerställa att personuppgiftsansvaret framgår av reglementet, se avsnitt 4.1
- Säkerställa att arbetsmiljöansvaret framgår av reglementet, se avsnitt 4.1
- Att genomföra en undersökning avseende nöjdheten hos ställföreträdare och huvudmän, se avsnitt 4.1
- Att fortsätta arbeta systematiskt med riktlinjer och rutiner för att säkerställa en rättssäker handläggning, se avsnitt 4.2 och 4.3

Datum som ovan

KPMG AB

Maria Wiksten
Verksamhetsrevisor

Fredrik Ottosson
Certifierad kommunal revisor