

Överförmyndarnämnden

## Ökad diversifiering av ställföreträdare

### Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden noterar informationen till protokollet.

### Sammanfattning

Överförmyndarenheten arbetar systematiskt med att informera, utbilda och certifiera kommunens ställföreträdare i deras uppdrag. Arbetet ökar ställföreträdarnas kompetens kring uppdraget, vilket ökar både kvaliteten och kostnadseffektiviteten i verksamheten.

Andelen certifierade ställföreträdare ökar stadigt men sakta. Med möjlighet att rikta informationsinsatser om certifiering mot vissa ställföreträdare skulle certifieringstakten eventuellt kunna ökas. En utredning av möjligheterna till ökad diversifiering av ställföreträdare avseende kvalitet och kostnadseffektivitet visar att det finns flera utmaningar som i så fall behöver hanteras, till exempel med verksamhetssystemet.

### Ärendet

#### Bakgrund

Överförmyndarenheten arbetar systematiskt med att informera, utbilda och certifiera kommunens ställföreträdare i deras uppdrag. Arbetet leder till högre kompetens, vilket ökar kvaliteten i de aktiviteter och beslut som ställföreträdaren gör för huvudmannens räkning och i den redovisning av uppdraget som ställföreträdaren gör till kommunen. Högre kvalitet i både utförande av uppdrag och redovisning minskar behovet av handpåläggning från enheten, vilket ökar kostnadseffektiviteten.

Många ställföreträdare har ett släktskap till, och/eller föreslås av, huvudmannen och slutar som ställföreträdare när huvudmannens behov upphör. Troligen är dessa ställföreträdare mindre intresserade av att delta i informations- och utbildningstillfällen, samt att bli certifierade, än ställföreträdare som inte har ett släktskap till, eller föreslagits av, sin eller sina huvudmän.

Kommunen strävar efter så hög andel certifierade ställföreträdare som möjligt, men ökningstakten är för närvarande låg. Med riktade informationsinsatser om certifiering mot de ställföreträdare som varken är anhöriga eller föreslagna skulle man kanske uppnå en högre certifieringsgrad på kortare tid. I dagsläget finns ingen enkel möjlighet för enheten att genom registerutdrag gruppera ställföreträdare i olika kategorier. I samband med mötet den 19 februari beslutade därför överförmyndarnämnden att ge arbetsmarknadsdirektören i uppdrag att utreda möjligheter till ökad diversifiering av ställföreträdare avseende kvalitet (certifiering) och kostnadseffektivitet.

### **Arbetsmarknadsdirektörens utredning**

#### **Sorteringsfunktion i verksamhetssystemet Provisum**

I verksamhetssystemet Provisum finns alla uppgifter om ställföreträdare samlade. För att undvika att ha flera olika register bör differentieringsmöjligheten skapas i Provisum. Redan idag finns en funktion i Provisum som gör det möjligt att se släktskap mellan ställföreträdare och huvudman i rakt nedstigande led, det vill säga mellan barn och föräldrar. Det går dock inte att se andra släktskap, som till exempel mellan syskon, eller om huvudmannen föreslagit den utsedda ställföreträdaren. För att uppnå den möjlighet att differentiera ställföreträdare som önskas krävs utveckling av ny funktionalitet i systemet.

Provisum ägs och förvaltas av Föreningen Sambruk. Under andra halvan av 2020 och inledningen av 2021 kommer systemet att migreras till en ny plattform på grund av att den gamla plattformen innehåller mjukvara som tas ur bruk. Eventuell utveckling av ny funktionalitet i Provisum kan därför inte genomföras förrän under andra halvan av 2021. Vid nyutveckling av funktionalitet som flera av kommunerna som använder Provisum är intresserade av finns möjlighet att dela på utvecklingskostnaderna, annars belastar hela utvecklingskostnaden den kommun som beställer utvecklingen.

#### **Otydlig gräns mellan kategorier**

Det finns en tydlig skillnad mellan de ställföreträdare som föreslås av sin huvudman och de som kommunens handläggare rekryterar och föreslår för uppdrag. Vissa ställföreträdare faller dock inom båda dessa kategorier och det är svårt att dra en skarp gräns mellan de olika kategorierna.

#### **Differentierad kvalitet eller jämn och hög lägstanivå?**

Överförmyndarenhetens handläggare ser ett stort mervärde i att ställföreträdare av alla slag möts och utbyter erfarenheter vid de informationsträffar och sammankomster som erbjuds. Mer erfarna ställföreträdare kan stötta de med mindre erfarenhet, och flera dimensioner vävs in i samtalen som ofta uppstår spontant eller i form av frågestunder och liknande. Att dela in ställföreträdarna i mer homogena grupper ökar risken för att skillnaderna i hur de mest och minst erfarna ställföreträdarna utför sitt uppdrag ökar.



### **Lika enligt lagen**

Föräldrabalken (1949:381) skiljer inte på ställföreträdare som är föreslagna av huvudmannen och de som inte är det, utan lagstiftningen är lika för alla. Det är viktigt att ställföreträdare behandlas lika inför lagen, och att det är tydligt att så är fallet. Det finns en risk att diversifiering av ställföreträdare får effekten att det blir mindre tydligt att samma regler gäller för alla, vilket i sin tur ökar risken för ett större antal inkommande frågor och bristfälliga underlag till årsräkningar.

### **Andra skäl till differentiering**

Det vore bra att kunna ta fram statistik med avseende på de olika kategorierna av ställföreträdare för att öka kännedomen om hur respektive kategori väljer att certifiera sig och delta i utbildningsinsatser. Denna kännedom kan sedan användas för riktad marknadsföring. Det är dock tveksamt om det är så värdefullt att det är värt kostnaden för att utveckla sorteringsfunktionalitet i Provisum.

### **Alternativa sätt att åstadkomma det önskade resultatet**

De förutsättningar som har redovisats ovan talar emot en differentiering av ställföreträdare. En höjning av certifieringsgraden och en allmän ökning av kunskap, kvalitet och indirekt kostnadseffektivitet, kan åstadkommas på andra sätt. Flera av de rekommendationer för en hållbar rekrytering som föreslagits av nämnden (ÖFN 2020/13) kan prövas, till exempel tydligare marknadsföring om certifiering samt fler tillfällen till informations- och erfarenhetsutbyte.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Förslaget till beslut har inga ekonomiska konsekvenser.

### **Konsekvenser för barn**

Förslaget till beslut har inga konsekvenser för barn.

Frida Plym Forshell  
Arbetsmarknadsdirektör  
Stadsledningskontoret