



**NACKA**  
KOMMUN

Kallelse/föredragningslista  
29 september 2021

Överförmyndarnämnden

Tid: kl. 09:00-10:24

Plats: Nacka stadshus

Emma Eide (C), ordförande

Överförmyndarnämnden

**1. Mötesinformation**

**Förslag till beslut**

Dag: onsdag 29 september 2021

Tid: kl. 09.00

Plats: Nacka stadshus (ordförande och tjänstemän deltar fysiskt, förtroendevalda deltar på distans via Compodium).

**2. Upprop**

**3. Justering**

**4. Anmälan av extra ärenden**

**5. Anmälningsärenden (ÖFN 2021/17)**

**Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden noterar informationen till protokollet.

**6. Lista över delegationsbeslut (ÖFN 2021/18)**

**Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden noterar informationen till protokollet

**7. Tertialbokslut 2 år 2021 för överförmyndarnämnden (ÖFN 2020/19)**

**Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden fastställer tertialbokslut 2 för år 2021.

**8. Mål och budget för överförmyndarnämnden 2022-2024 (ÖFN 2021/16)**

**Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden föreslår att kommunfullmäktige fastställer fokusområden, indikatorer och budgettram för överförmyndarnämnden 2022–2024 i enlighet med denna tjänsteskrivelse och dess bilaga.

**9. Revisionskrivelse och revisionsrapport 8/2020 - Granskning av överförmyndarnämnden Yttrande till kommunfullmäktiges revisorer (ÖFN 2021/11)**

**Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden antar föreslaget yttrande över revisionskrivelse enligt bilaga 3 till tjänsteskrivelse daterad den 6 augusti 2021.

Överförmyndarnämnden

**10. Översyn av styrande dokument för överförmyndarnämnden (ÖFN 2021/6)**

**Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden noterar informationen i tjänsteskrivelsen den 14 september 2021 med bilaga till protokollet och redovisar dessa till kommunstyrelsen.

**11. Sammanträdesdagar för överförmyndarnämnden för år 2022 (ÖFN 2021/14)**

**Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden fastställer följande sammanträdesdagar för år 2022:

- 23 februari
- 27 april (sammanträde i samband med Mål- och budgetseminarium)
- 24 maj (tisdag)
- 8 juni
- 21 september
- 16 november
- 7 december

Överförmyndarnämnden beslutar att sammanträdena börjar kl. 09.00

**12. Borttagen på grund av sekretess (ÖFN 2021/19)**

**13. Borttagen på grund av sekretess (ÖFN 2021/15)**

**14. Övriga frågor**

**Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden beslutar att ändra sammanträdesdag i november till den 19 november kl. 09.00

Anmälningssärenden

5

ÖFN 2021/17

2021-09-21  
TJÄNSTESKRIVELSE  
Dnr: ÖFN 2021/17

## Anmälningssärenden

### Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden noterar informationen till protokollet.

### Sammanfattning

Följande skrivelser har inkommit till nämnden för kännedom.

1. Protokoll från Nacka tingsrätt i mål nr Ä 3083-21. Överklagande av överförmyndarnämndens beslut om byte av god man.
2. Protokoll från Nacka tingsrätt i mål nr Ä 5332-21. Överklagat arvodesbeslut.
3. Protokoll från Nacka tingsrätt i mål nr Ä 4452-21. Överklagat arvodesbeslut

Mikael Svensson  
Överförmyndarhandläggare  
Överförmyndarenheten

Lista över delegationsbeslut

6

ÖFN 2021/18

2021-09-21  
TJÄNSTESKRIVELSE  
Dnr: ÖFN 2021/18

## Lista över delegationsbeslut

### Underrubrik

#### Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden noterar informationen till protokollet

#### Sammanfattning

Följande beslut har tagits på delegation 1 maj – 31 augusti 2021

<u>1 maj – 31 augusti 2021</u>	<u>antal</u>
Arvodesbeslut (utöver normalarvode)	62
Uttagsmedgivande	72
Yttranden till rätten	31
Ansökan om anordnande av godmanskap/förvaltarskap	8
Ansökan om upphörande av godmanskap/förvaltarskap	4
Ansökan om utdömande av vite	1
Beslut om avskrivning av ärende	9
Beslut om avvisning av ärende	1
Beslut om byte av god man/förvaltare	3
Beslut om samtycke till omyndiges förvärv av del i fast egendom	1
Beslut om samtycke till att låta omyndig få driva rörelse	3
Beslut om samtycke till försäljning av fastighet/bostadsrätt	10
Beslut om befrielse från att lämna redovisning	4
Beslut om förordnande av god man FB 11:1-3	2
Beslut om samtycke till egendomens fördelning	3
Beslut om placering av omyndigs/HM:s tillgångar	3
<u>Totalt antal delegationsbeslut</u>	<u>217</u>

Ordförandebeslut Remiss – Gode män och förvaltare – en översyn (SOU 2021:36)

Yttrande över betänkande till Justitiedepartementet, ÖFN 2021/20, 2021-09-27

- Bilaga 1 Tjänsteskrivelse
- Bilaga 2 Förslag till yttrande
- Bilaga 3 Sammanfattning ställföreträdarutredningen



Mikael Svensson  
Överförmyndarhandläggare  
Överförmyndarenheten



# Tertialbokslut 2 år 2021 för överförmyndarnämnden

7

ÖFN 2020/19

2021-09-14

TJÄNSTESKRIVELSE

Dnr: ÖFN 2020/19

## Tertialbokslut 2 år 2021 för överförmyndarnämnden

### Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden fastställer tertialbokslut 2 för år 2021.

### Sammanfattning av ärendet

Det ackumulerade ekonomiska resultatet efter tertial 2 2021 är minus 5,1 miljoner kronor, vilket innebär en positiv avvikelse mot budget på 44 tusen kronor. Årsresultatet förväntas ligga i nivå med budget.

Under 2020–2021 valde ett antal medarbetare att gå vidare till nya uppdrag, vilket medförde ett behov av nya rekryteringar. Rekryteringarna har gått väl och under första och andra tertialet har de nya medarbetarna introducerats till verksamheten och enheten. Under det andra tertialet har arbetet med att testa och rapportera avvikelser av det nya ärendehanteringssystemet Provisum 2.0 fortgått. Införandet skedde den 14 juni och har fallit väl ut tack vare medarbetarnas stora insatser.

Flertalet av överförmyndarverksamhetens huvudmän tillhör någon av de grupper som riskerar att drabbas extra hårt av Coronapandemin. Med hänsyn till att flertalet av huvudmännen snart bör vara färdigvaccinerade samt att restriktionerna upphör är målsättningen att överförmyndarverksamhet och ställföreträdarna ska kunna återuppta den verksamhet/besök som har fått stå tillbaka under 2020 och våren 2021.

I bifogad rapport presenteras kortfattad information om den verksamhet som bedrivits under perioden samt information om indikatorutfall och måluppfyllelse i relation till kommunens övergripande mål.

### Ekonomiska konsekvenser

Förslag till beslut medför inga direkta ekonomiska konsekvenser.

### Konsekvenser för barn

Överförmyndarnämndens verksamhet riktar sig mot alla åldersgrupper och däribland även barn. Tertialbokslutet bedöms inte medföra några direkta konsekvenser för barn.

## **Bilagor**

Tertialbokslut 2 2021 för överförmyndarnämnden

Sidrah Schaider  
Stadsjurist/Kansliledirektör  
Stadsledningskontoret

Ann-Christine Ekeblad  
Business controller  
Controllerenheten



---

# **Tertialbokslut 2 2021**

## **Överförmyndarnämnden**

### **Tertial 2 2021**

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Verksamhetsresultat .....</b>	<b>4</b>
2.1	Maximalt värde för skattepengarna .....	4
2.1.1	<i>Rätt från början och i rätt tid .....</i>	<i>4</i>
2.2	Bästa utveckling för alla .....	5
2.3	Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka .....	5
2.3.1	<i>Socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart utförande av uppdrag .....</i>	<i>5</i>
2.4	Stark balanserad tillväxt .....	5
2.4.1	<i>Alla huvudmän har en kompetent god man .....</i>	<i>5</i>
<b>3</b>	<b>Ekonomiskt resultat .....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Sjukfrånvaro .....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Intern kontrollplan .....</b>	<b>9</b>

## **I Sammanfattning**

Överförmyndarnämndens ekonomiska utfall för tertialet 2 2021 är minus 5,1 miljoner kronor, vilket innebär en positiv avvikelse mot budget på 44 tusen kronor. Årsresultatet förväntas ligga i nivå med budget.

### **Ny personal på enheten**

Under 2020–2021 valde ett antal medarbetare att gå vidare till nya uppdrag, vilket medförde ett behov av nya rekryteringar. Rekryteringarna har gått väl och under första och andra tertialet har de nya medarbetarna introducerats till verksamheten och enheten.

### **Nytt ärendehanteringssystem**

Under det andra tertialet har arbetet med att testa och rapportera avvikelser av det nya ärendehanteringssystemet Provisum 2.0 fortgått. Överförmyndarenheten har tagit stöd av digitaliseringsenheten för kontakter och förhandlingar med leverantören. Införandet skedde den 14 juni och har fallit väl ut tack vare medarbetarnas stora insatser.

### **Harmoniseringsarbete med anledning av avtalssamverkan**

Under det första tertialet pågick alltjämt ett arbete med att sammanföra verksamheterna för Värmdös och Vaxholms gemensamma överförmyndarnämnd och Nackas överförmyndarnämnd. Under andra tertialet kan verksamheten uppleva att harmoniseringen är i hamn.

### **Lägesbeskrivning med anledning av Coronapandemin**

Flertalet av överförmyndarverksamhetens huvudmän tillhör någon av de grupper som riskerar att drabbas extra hårt av viruset. Av det skälet har ställföreträdarna fått sköta kontakten med sina huvudmän på distans istället för genom besök, till exempel via telefon. Delar av verksamheten som utförs av överförmyndarenheten måste pågå kontinuerligt för att inte huvudmän ska drabbas negativt. Det årliga informationsmöte som brukar hållas under våren har i år ställts in för att minska risken för smittspridning med anledning av den pågående Coronapandemin.

Med hänsyn till att flertalet av huvudmännen snart bör vara färdigvaccinerade samt att restriktionerna upphör är målsättningen att överförmyndarverksamhet och ställföreträdarna ska kunna återuppta den verksamhet/besök som har fått stå tillbaka under 2020 och våren 2021.

## 2 Verksamhetsresultat

Överförmyndarnämnden fullgör kommunens uppgifter inom överförmyndarverksamheten enligt föräldrabalken, samt vad som i övrigt vilar på överförmyndare eller överförmyndarnämnd enligt annan lag och författning. Nämnden verkar för att det finns gode män och förvaltare. Nämnden erbjuder gode män och förvaltare möjlighet till kunskapsutbyte och information som är väsentlig för uppdraget.

Överförmyndarnämndens ekonomiska utfall för tertial 2 2021 är minus 5,1 miljoner kronor, vilket innebär en positiv avvikelse mot budget på 44 tusen kronor. Årsresultatet förväntas ligga i nivå med budget.

Övergripande kan det lyftas att Coronapandemin har påverkat verksamheten då flertalet av överförmyndarverksamhetens huvudmän tillhör någon av de grupper som riskerar att drabbas extra hårt av viruset. Av det skälet har ställföreträdarna till stor del fått sköta kontakten med sina huvudmän på distans istället för genom besök, till exempel via telefon. Delar av verksamheten som utförs av överförmyndarenheten måste pågå kontinuerligt för att inte huvudmän ska drabbas negativt. Det årliga informationsmöte som brukar hållas under våren har i år ställts in för att minska risken för smittspridning med anledning av den pågående Coronapandemin.

Med hänsyn till att flertalet av huvudmännen snart bör vara färdigvaccinerade och att restriktionerna upphör är målsättningen att överförmyndarverksamhet och ställföreträdarna ska kunna återuppta den verksamhet/besök som har fått stå tillbaka under 2020 och första delen av 2021.

I övrigt har överförmyndarenheten under tertial 1 och 2 2021 haft fokus på att introducera nya medarbetare till enheten samt infört nytt verksamhetssystem.

### 2.1 Maximalt värde för skattepengarna

Under andra tertialet har verksamhetens fokus på att granska årsredovisningar bromsats upp på grund av introducering av nya medarbetare och införande av nytt verksamhetssystem som tagit tid från de erfarna handläggarna.

Per den 31 augusti 2021 har överförmyndarenheten granskat cirka 62 procent av samtliga årsredovisningar och enheten bedöms därför inte vara i fas. Dock bedöms granskningen vara klar till den 31 oktober.

Vad gäller indikatorn andel överklagade beslut är det få beslut som har överklagats. Utfall kommer därför att rapporteras till årsbokslutet.

#### 2.1.1 Rätt från början och i rätt tid

Prognosen för målnivån kommer att ligga på ca 85 %.

Överförmyndarverksamheten har under året haft en stor personalomsättning då flera medarbetare har fått nya jobberbjudanden som de valt att tacka ja till. Det har inneburit att verksamheten som består av 9 handläggare, har introducerat 5 nya handläggare under perioden. Vidare har verksamheten introducerat ett nytt verksamhetssystem Provisum 2.0 där omfattande insatser behövdes från ett flertal medarbetare då systemet hade stora brister vid införandetiden. Samtidigt har ärendeströmningen varit hög gällande vissa ärendetyper som kräver utredningsarbete såsom ansökan om god man och förvaltare, ansökan om samtycke till arvskiften och fastighetsförsäljningar.

Indikatorer	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2021	Måluppfyllelse 2021
Andel redovisningar fullständigt granskade per 30/9	■ 90 %		100 %	
Andel överklagade beslut som ändras efter prövning i rätten.	■ 2 %		15 %	

## 2.2 Bästa utveckling för alla

Huvudmannens intresse står i fokus i all handläggning.

Resultat av enkätundersökning redovisas i årsbokslutet.

## 2.3 Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka

Andel redovisningar som inkommit digitalt under perioden är 39 procent. Det är en ökning med 3 procentenheter jämfört med 2020.

Indikatorn om andel ställföreträdare som huvudsakligen använder bil vid utförande av sitt uppdrag mäts och rapporteras i samband med årsbokslutet.

### 2.3.1 Socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart utförande av uppdrag

Indikatorer	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2021	Måluppfyllelse 2021
Andel uppdrag där gode män huvudsakligen inte använder bil.	■ 75 %		75 %	

## 2.4 Stark balanserad tillväxt

Under 2021 har det inte genomförts någon certifiering med anledning av Coronapandemin. Överförmyndarenheten avser att återuppta arbetet under hösten och har förhört sig om intresset bland de gode männen.

Nämnden har mycket hög ambitionsnivå vad gäller hur fort en huvudman får en god man. Under 2021 har antalet ansökningar om god man och förvaltare legat på samma höga nivå som 2020 då dessa ansökningar ökade med 33 % från året innan. På grund av rådande förhållanden i verksamheten har inte nämndens mål under tertial 1 och 2 kunnat infrias.

### 2.4.1 Alla huvudmän har en kompetent god man

Överförmyndarnämndens uppdrag är att se till att alla snabbt får en god man med god kompetens, även i tider då behovet av gode män ökar.

#### Certifiering av gode män

Överförmyndarnämnden ska säkra att de som vill vara god man har och får rätt förutsättningar för att utföra uppdraget och ställer därför krav på att gode män deltar i kompetensutvecklingsinsatser. En sådan är ett digitalt kunskapstest som är obligatoriskt för alla som vill vara god man. Nämnden har även ett system för certifiering av gode män. Under 2021 har inga certifieringsinsatser kunnat genomföras på grund av hög belastning i verksamheten. Insatser för att höja certifieringsgraden återupptas under hösten 2021.



## God man inom två månader

Vad gäller målet om att utse god man inom två månader bedöms målet om 100 procent inte kunna uppnås. Under perioden tertial 1 och 2 har 63 % av de som bedömts vara i behov av god man fått det inom två månader och 37 % har fått vänta längre. Nämnden har haft ett stort antal ansökningar om god man och förvaltare där det bedömts att det inte behövs en god man. I 40 % av alla ansökningar har det bedömts som att personen inte behöver hjälp av god man eller att det saknas samtycke från den enskilde. När det gäller förvaltare måste utredningen ske med särskild noggrannhet då det är en ingripande tvångsåtgärd. Det tar ofta längre tid än två månader. I flera fall beror en längre handläggningstid på omständigheter som nämnden inte råder över såsom svårighet med att inhämta läkarintyg eller svårighet att få kontakt med den hjälpbehövande eller anhöriga eller att det är ett svår rekryterat uppdrag. Men i flertalet fall beror den längre handläggningstiden på att handläggarnas tid inte har räckt till för alla inkommande handläggningsärenden under perioden.

Det ska i sammanhanget noteras att överförmyndarverksamheten alltid prioriterar och gör en avvägning av den enskildes situation. Det innebär att i de ansökningar där det föreligger en risk att den enskildes ekonomi eller omsorg påverkas negativt behandlas dessa ansökningar skyndsamt.

### 3 Ekonomiskt resultat

Verksamhet, tkr	Ack utfall 2021			Ack budget 2021				Helår budget och prognos 2021		
	Kostnader (-) Intäkter (+)	Utfall intäkter	Utfall kostnader	Utfall netto	Budget intäkter	Budget kostnader	Budget netto	Budget avvikelse	Budget netto	Prognos netto
Arvoden och omkostnader för Godemän		-2 301	-2 301		-2 992	-2 992	692	-4 488	-4 488	0
Nämnd		-165	-165		-160	-160	-5	-241	-241	0
Myndighet och Huvudmannaskap (M&H) Drift av verksamhet		-2 684	-2 684		-2 041	-2 041	-643	-3 265	-3 265	0
<b>Summa</b>		<b>-5 150</b>	<b>-5 150</b>		<b>-5 193</b>	<b>-5 193</b>	<b>44</b>	<b>-7 994</b>	<b>-7 994</b>	<b>0</b>

#### **4 Sjukfrånvaro**

Överförmyndarverksamheten har ingen långtidsfrånvaro. Korttidsfrånvaron var 1,88 procent under andra tertialet. Jämfört med kommunens totala korttidssjukfrånvaro (6,14) har överförmyndarverksamheten en låg sjukfrånvaro.

## 5 Intern kontrollplan

Hösten 2020 beslutade kommunfullmäktige om ett nytt reglemente för intern kontroll. Överförmyndarnämnden antog därför en reviderad internkontrollplan för 2021 efter att risk- och konsekvensanalyser genomförts under hösten 2020.

Överförmyndarnämndens internkontrollplan innehåller sex övergripande områden som regelbundet kontrolleras i syfte att minimera risker med höga och/eller medelhöga riskvärden. Planen innehåller också förslag till kontrollmoment, hur kontrollen ska utföras (metod), vem som ansvarar för kontrollen samt hur ofta kontrollen ska genomföras (frekvens). Kontrollmomenten har genomförts enligt plan. Nedan redovisas kommentarer till respektive område och övergripande kommentar kring utfallet.

1 Område	2 Kontroll moment	3 Metod	4 Ansvarig	5 Frekvens	6 Uppföljning tertiäl 2
<b>Bristfällig kompetens och/ eller interaktion med huvudman hos ställföreträdare</b>	Utbildning, kunskapskontroll och registerkontroll	Kunskapsprov för nya gode män	Enhetschef	Löpande	Utförs kontinuerligt
		Allmän utbildning		Årligen	
	Kontroll av regelefterlevnad	Certifiering		1–2 ggr/år	
		Kontroll av belastningsregister och hos kronofogden		Vid ny god man och årligen (december)	Utförs kontinuerligt för varje ny god man
		Uppföljning av vitesföreläggande		Tertiäl	Utfört och rapporterat till nämnden
<b>Bristfällig kompetens hos personal och/eller nämndledamöter</b>	Behovsinventering löpande och vid medarbetarsamtal, identifiering av kompetensutvecklingsbehov	Uppföljning av genomförd kompetensutveckling	Enhetschef	Tertiäl	Utförs i samband med medarbetarsamtal eller annan uppföljning. Alla nya handläggare har eller ska genomföra en grundutbildning.
		Analys av resultat i medarbetarenkät		Årligen	Utfört vid arbetsplatsträff
	Analys av rapport från länsstyrelsen	Årligen (februari)		Länsstyrelsen utförde ingen tillsyn år 2020.	
	Uppföljning av avvikelser	Tertiäl samt vid incident		Utfört och inga avvikelser finns att rapportera.	

<b>Socialtjänst och tingsrätt lägger över ansvar på ställföreträdare</b>	Informationsinsatser	Möte med tingsrätt  Informationsutbyte med socialtjänstfunktioner	Enhetschef	Årligen	Planeras under tertial 3
<b>Bristfälliga arbetsrutiner och/eller systemstöd</b>	Uppföljning av efterlevnad av styrdokument och avtal med personuppgiftsbiträden	Kontrollera att styrdokument följs  Granskning av egenkontroll hos Personuppgiftsbiträden	Enhetschef	Stickprov  Årligen vid årsbokslut	
<b>För hög belastning per medarbetare</b>	Omfördelning, alternativt tillskott, av resurser  Uppföljning av ärendebalans  Uppföljning av verksamhetsstatistik och nyckeltal	Prioritering av arbetsuppgifter, eventuell anställningsprövning  Uttag av statistik ur verksamhetssystem	Enhetschef	Vid behov  Veckovis  Tertial	Utförs kontinuerligt  Utförs kontinuerligt  Utfört och rapporterat till nämnden.
<b>Negativ utveckling på börsen</b>	Avstämning mot ekonomiska prognoser	Kontrollera underlag från prognosinstitut	Business Controller/ Direktör	Årligen (mars)	

Mål och budget för  
överförmyndarnämnden  
2022–2024

8

ÖFN 2021/16

2021-09-16

TJÄNSTESKRIVELSE

Dnr: ÖFN 2021/16

## Mål och budget för överförmyndarnämnden 2022–2024

### Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden föreslår att kommunfullmäktige fastställer fokusområden, indikatorer och budgetram för överförmyndarnämnden 2022–2024 i enlighet med denna tjänsteskrivelse och dess bilaga.

### Sammanfattning av ärendet

Det här ärendet omfattar förslag till mål och budget för överförmyndarnämnden för perioden 2022–2024. Överförmyndarnämndens utgångsläge är ansträngt. Överförmyndarverksamheten har under året haft en stor personalomsättning då flera medarbetare har fått nya jobberbjudanden som de valt att tacka ja till. Vidare har verksamheten infört ett nytt verksamhetssystem Provisum 2.0 där omfattande insatser behövdes från ett flertal medarbetare under maj - juni då systemet hade stora brister vid införandetiden. Samtidigt har ärendeinströmningen varit hög gällande vissa ärendetyper som kräver mer utredningsarbete. Bedömningen är dock att verksamheten bedrivs på ett rättssäkert och effektivt sätt, och att såväl huvudmän som ställföreträdare får god service utifrån rådande förutsättningar. För att möta upp behovet av ställföreträdare fortsätter nämnden arbetet med att det ska vara enkelt och attraktivt att vara god man i Nacka.

Kommunstyrelsen har beslutat att ge nämnderna i uppdrag att ta fram budgetförslag med utgångspunkt ifrån budget 2021, inklusive tekniska justeringar, med tillägg för förändringar av volymer utifrån uppdaterad befolkningsprognos och eventuella nya övriga förutsättningar. Överförmyndarnämndens budgetram för 2022 uppgår till -7,9 miljoner kronor.

I rapporten beskrivs även nämndens fokusområden och indikatorer samt jämförelser med andra kommuner. Ett mer långsiktigt perspektiv avseende de utmaningar och möjligheter som kommer att finnas inom verksamhetsområdet fram till år 2040 beskrivs också.

### Konsekvenser för barn

Bedömningen är att föreslagen ram ger goda förutsättningar för effektiv och rättssäker överförmyndarverksamhet, vilket kan vara livsavgörande för de barn som har ställföreträdare.

## **Bilagor**

Mål och budget för överförmyndarnämnden 2022–2024

Sidrah Schaider  
Stadsjurist/Kansliledirektör  
Stadsledningskontoret

Ann-Christine Ekeblad  
Business controller  
Controllerenheten





---

# Mål och budget 2022–2024

## Överförmyndarnämnden

### 2022

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Ansvar och uppgifter .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Kortfattad beskrivning av utgångsläge .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Nämndens fokusområde och resultatindikatorer 2022–2024 .....</b>	<b>5</b>
3.1	Maximalt värde för skattepengarna .....	5
3.2	Bästa utveckling för alla.....	6
3.3	Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka.....	6
3.4	Stark och balanserad tillväxt .....	7
<b>4</b>	<b>Jämförelser med andra kommuner .....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Resursfördelning .....</b>	<b>10</b>
5.1	Ramärendet .....	10
5.2	Nämndyttrande.....	10
<b>6</b>	<b>Utmaningar och möjligheter – framåtblick 2040 .....</b>	<b>11</b>

## **I Ansvar och uppgifter**

Överförmyndarnämndens främsta uppdrag är att se till att Nackabor som inte själva kan ta tillvara sin rätt på grund av sjukdom och liknande förhållande ges samma rätt som alla andra och inte missgynnas ekonomiskt eller rättsligt. De personer som behöver det stödet får hjälp av en god man eller förvaltare.

En viktig del av överförmyndarnämndens verksamhet är att rekrytera kompetenta gode män och förvaltare till dessa personer och sedan genom tillsyn kontrollera att deras uppdrag utförs till de hjälpbehövandes bästa.

## 2 Kortfattad beskrivning av utgångsläge

Överförmyndarnämndens utgångsläge är ansträngt. Överförmyndarverksamheten har under året haft en stor personalomsättning då flera medarbetare har fått nya jobberbjudanden som de valt att tacka ja till. Det har inneburit att verksamheten som, består av 9 handläggare, har introducerat 5 nya handläggare under 2021. Vidare har verksamheten infört ett nytt verksamhetssystem Provisum 2.0 där omfattande insatser behövdes från ett flertal medarbetare under maj - juni då systemet hade stora brister vid införandetiden. Samtidigt har ärendeströmningen varit hög gällande vissa ärendetyper som kräver mer utredningsarbete såsom ansökan om god man och förvaltare, ansökan om samtycke till arvskiften och fastighetsförsäljningar. Bedömningen är dock att verksamheten bedrivs på ett rättssäkert och effektivt sätt, och att såväl huvudmän som ställföreträdare får god service utifrån rådande förutsättningar. Det är av stor vikt att nämnden kan hålla en god service och inte alltför långa handläggningstider uppstår för att attrahera gode män att verka i Nacka.

För att möta upp behovet av ställföreträdare fortsätter nämnden arbetet med att det ska vara enkelt och attraktivt att vara god man i Nacka. Aktiviteter för ökad användning av de digitala tjänster som erbjuds pågår. Återupptagning av aktiviteter för ställföreträdare är prioriterat så snart pandemiläget tillåter. Kundnöjdheten väntas i år minska, både med anledning av längre väntetider och minskade aktiviteter. Enkätsvaren ger förhoppningsvis inspiration till utveckling som leder åter till högre nöjdhet.

Nämnden behöver prioritera att nå målet med granskningen då det är nämndens viktigaste uppgift avseende tillsynsuppdraget.

### 3 Nämndens fokusområde och resultatindikatorer 2022–2024

#### 3.1 Maximalt värde för skattepengarna

Fokusområde	Indikatorer	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2022	Mål 2023	Mål 2024	Fokusområde från:
Rätt från början och i rätt tid	Andel redovisningar fullständigt granskade per 30/9	90 %		100 %	100 %	100 %	KF
	Andel av nämndens beslut som vid överklagan kvarstår efter rättens prövning.	2 %		90 %	90 %	90 %	KF

#### Arbete för att nå målet

Nämnden bidrar till att skattepengarna används på bästa sätt genom att ha låga kostnader och en verksamhet med hög effektivitet. Det görs genom att ha fokus på att i alla delar göra rätt från början och att göra saker i rätt tid.

Nämnden har sedan flera år en effektiv process för att granska redovisningarna som gode männen lämnar in och den blir ännu effektivare med stöd av nytvecklade digitala tjänster.

Nämnden har ett mål att alla årsräkningar ska vara färdiggranskade senast den 30 september. Att årsräkningarna är fullständigt granskade innebär att frågor och kompletteringar ska vara utredda till senast den 30 september i samtliga årsräkningar. Under 2021 har resurstillgången påverkats negativt med anledning av introducering av ny personal och införande av nytt verksamhetssystem, vilket har påverkat måluppfyllelsen negativt. I normalfallet är dock målnivån om 100 % fullständigt granskade årsredovisningar nåbar. Eftersom det är centralt utifrån den enskildes perspektiv att årsräkningarna granskas i rätt tid föreslås ingen ändring av målet om 100 procent.

Vad gäller målet om andel avseende av överklagades beslut föreslås att indikatorn formuleras om.

#### Nuvarande lydelse i mål och budget 2021

*Andel överklagade beslut som ändras efter prövning i rätten.*

#### Föreslagen lydelse i mål och budget 2022

*Andel av nämndens beslut som vid överklagan kvarstår efter rättens prövning.*

Skälet till omformuleringen är att det tydligare ska framgå att det är positivt att nämndens beslut inte ändras. Därutöver föreslås att målnivån justeras och därmed höjs från nuvarande 85 till 90 procent av andel av nämndens beslut som inte ändras efter rättens prövning.

Genom kontinuerligt arbete med kompetensutveckling och fokus på hög kvalitet och rättssäkerhet, samt att i beslut ge tydlig bakgrund och motivering, försöker nämnden minimera andelen beslut vars utfall ändras efter överklagande till, och beslut i, tingsrätten.

## 3.2 Bästa utveckling för alla

Fokusområde	Indikatorer	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2022	Mål 2023	Mål 2024	Fokusområde från:
Huvudmannens intresse står i fokus.	Andel gode män som är nöjda med servicen	83 %		90 %	90 %	90 %	KF
	Andel huvudmän som är nöjda med sin gode man	86 %		80 %	80 %	80 %	KF
	Andel huvudmän vars gode man förklarat sitt uppdrag för huvudmannen	80 %		80 %	80 %	80 %	Nämnd

### Arbete för att nå målet

Andel gode män som är nöjda med nämndens service är avhängigt av handläggarnas möjlighet att vara tillgängliga för utbildning, frågor och svar. Överförmyndarenhetens tillgänglighet är hög med en generös servicenivå. Dock är det viktigt för gode männen att de får sitt arvode i ett tidigt skede på året och det hänger ihop med en effektiv granskning.

Andel huvudmän som är nöjda med sin gode man är avhängigt av att gode männen förstår sitt uppdrag och ser till att huvudmännen får sina rättigheter tillgodosedda. Både gode män och huvudmän behöver förstå uppdraget.

Det är en del av den utbildning som nämnden erbjuder gode männen som ger gode männen kompetens för uppdraget. En viktig del i uppdraget är att informera och förklara vad gode mannen gör för sin huvudman.

## 3.3 Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka

Fokusområde	Indikatorer	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2022	Mål 2023	Mål 2024	Fokusområde från:
Socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart utförande av uppdrag	Andel redovisningar som lämnas in via digital tjänst	37 %		55 %	60 %	60 %	KF
	Andel ställföreträdare som huvudsakligen använder miljövänliga färdmedel vid genomförande av uppdraget.	75 %		80 %	85 %	85 %	KF

### Arbete för att nå målet

Nämndens fokus inom detta övergripande mål är att alla uppdrag genomförs på ett hållbart sätt – socialt, ekonomiskt och miljömässigt.

Genom att erbjuda gode männen att lämna in redovisningarna digitalt bidrar det till en bättre miljö. Nämnden har slutat med massutskick av blanketter.

Flera e-tjänster finns tillgängliga för att förenkla för gode männen såsom möjligheten att ansöka om uttagstillstånd. Nämnden planerar aktiviteter för att få ett högre användande av de digitala tjänsterna såsom öppet hus med demonstration av tjänsterna och enklare utbildning så snart pandemiläget tillåter.

Nämnden har även ett nyckeltal om att minska användningen av bil i uppdraget. Vid nämndsammanträdet i maj lyftes att nämnden gärna vill formulera om nuvarande indikator då denna för närvarande är något negativt formulerad. Det föreslås därför att formuleringen av indikatorn justeras enligt följande.

#### Nuvarande lydelse i mål och budget 2021

*Andel uppdrag där gode män huvudsakligen inte använder bil.*

#### Föreslagen lydelse i mål och budget 2022

*Andel ställföreträdare som huvudsakligen använder miljövänliga färdmedel vid genomförande av uppdraget.*

*Definition – miljövänliga – cykel, gång, tåg, kollektivtrafik, elfordon.*

Förslaget innebär att det är fokus på miljövänliga färdmedel, istället för fokus på att det **inte** ska vara bil.

### 3.4 Stark och balanserad tillväxt

Fokusområde	Indikatorer	Utfall 2020	Utfall 2021	Mål 2022	Mål 2023	Mål 2024	Fokusområde från:
Alla huvudmän har en kompetent god man	Andel huvudmän som får god man inom två månader.	85 %		100 %	100 %	100 %	KF
	Andel ställföreträdare som certifieras (gruppen ställföreträdare för anhöriga är undantagna).	0 %		60 %	60 %	60 %	KF

#### Arbete för att nå målet

Nämndens uppdrag är att se till att alla snabbt får en god man med god kompetens.

Nämnden säkrar att de som vill vara god man har rätt förutsättningar för att vara det. Alla som vill bli god man måste genomföra ett digitalt kunskapstest och nämnden kräver att man deltar i återkommande kompetensutvecklingsinsatser. Nämnden har sedan 2017 en process där enheten systematiskt identifierar gode män som uppfyller kraven för certifiering och bjuder in dessa till att genomgå certifiering. Incitament för att bli certifierad är att gode männen blir kvalitetssäkrade, en möjlighet att bli mentor samt att enheten prioriterar de certifierade gode männen arvoden. Vid nämndsammanträdet i maj lyftes att det inte finns starka incitament för anhöriga att certifiera sig då man sällan har fler uppdrag. Det huvudsakliga skälet till att man har åtagit sig uppdraget är stötta den anhöriga. Av det skälet bedömde nämnden att man bör särskilja så att nämndens mål avser ställföreträdare som inte har uppdrag för anhöriga. Det föreslås därför att indikatorn justeras enligt följande.

#### Nuvarande lydelse i mål och budget 2021

*Andel certifierade gode män.*

#### Föreslagen lydelse i mål och budget 2022

*Andel ställföreträdare som certifieras (gruppen ställföreträdare för anhöriga är undantagna).*

*Definition - Med begreppet anhöriga menas att det finns ett släkt- eller familjeförhållande mellan ställföreträdaren och huvudmannen.*

Nämnden har hög ambitionsnivå för hur fort man ska få en god man. I vissa fall är kommunen beroende av att läkare ska komma med intyg innan förslag till beslut om god man kan ges. Tingsrätten fattar sedan beslutet med utgångspunkt i det förslag som kommunen givit. Det är svårt att nå målet 2 månader i de fall

som det är svårt att få in ett läkarintyg, vilket kan bero på att huvudmannen i vissa fall inte vill besöka läkare och i vissa fall att läkare inte vill skriva intyg. Det är också svårt att nå målet för vissa målgrupper av huvudmän där det kan krävas en större och mer komplex insats från en god man eller förvaltare.



## 4 Jämförelser med andra kommuner

Länsstyrelsen sammanställer statistik för landets överförmyndare. Tillgänglig statistik i september 2021 rör utfall för 2020. Tabellen visar utfall för Nacka och de av jämförelsekommunerna som inte ingår i gemensam överförmyndarnämnd med andra kommuner.

**Tabell I: Statistik för överförmyndarnämnder 2020**

Kommun år 2020	Danderyd	Nacka	Solna	Täby
Tjänster i årsarbetstid (antal)	2,75	7	3,75	2,75
Ställföreträdarskap (antal)	317	1 007	550	752
Ställföreträdaruppdrag för vilka arvode inte tas ut (antal)	57	186	203	259
Ställföreträdare som entledigas (antal)	10	63	28	19
Överförmyndarens totalkostnad per ställföreträdarskap (kr)	10 506	8 184	8 958	4 514
Överförmyndarens totalkostnad per kommuninvånare	101	77	59	46
Överförmyndarens totalkostnad för beslutade arvoden (tkr)	1 066	5 127	4 111	3 057
Huvudmännens andel av totalkostnaden för ställföreträdarnas arvode (%)	78	64	67	61
Kommunens andel av totalkostnaden för ställföreträdarnas arvode (%)	22	36	33	39
Granskade redovisningshandlingar (antal)	280	761	658	641
Redovisningshandlingar som granskats med anmärkning (antal)	10	12	20	37
Anmärkningar från Länsstyrelsen vid årlig inspektion år 2019 (antal)	uppgift saknas	1	1	5

### Kommentar

Nackas kvalitet ligger på en jämförbar eller högre nivå än flera av jämförelsekommunerna. Även vad gäller kostnadseffektivitet ligger resultatet bra i förhållande till övriga. I ett nationellt perspektiv bedöms Nacka kommun ligga bland de 10 % bästa - utifrån enkätresultat, verksamhetens arbetssätt och övergripande jämförelse mellan andra kommuner. Det ska noteras att det inte finns tydlig statistik i den delen. Kommunen bedöms dock inte men inte bland de 25 % med lägst kostnad per invånare. Överförmyndarverksamhet kan bedrivas på olika sätt och med olika hög ambitionsnivå, till exempel finns flera kommuner som inte har en separat överförmyndarnämnd. En jämförelse av kostnadseffektivitet bör därför inte göras utan djupare analys av respektive kommuns förutsättningar.

Snittkostnaden för ett ställföreträdarskap i landet ligger på 8 690 kronor år 2020, vilket ska jämföras med Nacka kommuns kostnad om 8 184 kronor.

## 5 Resursfördelning

### 5.1 Ramärendet

Kommunstyrelsen har beslutat att ge nämnderna i uppdrag att ta fram budgetförslag med utgångspunkt ifrån budget 2021, inklusive tekniska justeringar, med tillägg för förändringar av volymer utifrån uppdaterad befolkningsprognos och eventuella nya övriga förutsättningar

Överförmyndarnämndens budgetram är oförändrad jämfört med 2021 och uppgår till -7,9 miljoner kronor för 2022.

### 5.2 Nämndyttrande

Överförmyndarverksamhetens budget består av tre delar: arvoden och omkostnader för ställföreträdare, arvoden till förtroendevalda och andra nämndrelaterade kostnader samt kostnader för handläggning av nämndens verksamhet.

Nämndens budgetram har varit i stort sett oförändrad ett par års tid samtidigt som flera kostnader har ökat i och med ökad efterfrågan. Bakom den ökade efterfrågetrenden förekommer framförallt en ökning av så kallade komplexa uppdrag, ofta förvaltarskap, som kräver mer handläggarresurser än enklare uppdrag. Möjligheten att minska personalkostnader utan sänkt ambitionsnivå ligger i ökad digitalisering, vilken i sin tur kräver större investeringar i närtid. Nämndens kostnader för arvoden till ställföreträdare påverkas av ändringar av prisbasbeloppet, samt huvudmännens betalningsförmåga. Om huvudmännens tillgångar minskar året innan innevarande budgetår riskerar kommunen att få betala en större andel av arvodet och tvärtom.

Prognosen är att nämnden har en budget i balans för 2021 på grund av att huvudmännens betalningsförmåga är god samt vissa synergieffekter på framförallt OH-kostnader genom avtalssamverkan med Värmdö och Vaxholm.

Överförmyndarnämndens budgetram för 2022 uppgår till -7,9 miljoner kronor. För att bättre överensstämja med hur nämndens kostnader redovisas i uppföljningen föreslås en omfördelning inom ram mellan budgetposterna "arvoden och omkostnader för gode män" samt "drift av verksamhet" för budget 2022.

#### Nämndens resursfördelning, nettoredovisning (tkr)

Verksamhet (tkr)	Bokslut 2020	Budget 2021	Prognos 2021 T2	Förändring/satsning						Budget 2022			Skillnad 2021 och 2022	
				Ramär		Nämndyttrande		Satsning		Intäkter	Kostnader	Netto	tkr	%
ende intäkter	ende kostnader	Volym intäkter	Volym kostnader	ning intäkter	ning kostnader									
Arvoden och omkostnader för Godemän	-3 650	-2 587	-4 488	0	-2 587		-963			0	-3 550	-3 550	-963	37
Nämnd	-199	-249	-241	0	-249					0	-249	-249	0	0
Drift av verksamhet (M&H och OH)	-4 623	-5 109	-3 265	0	-5 109		963			0	-4 146	-4 146	963	-19
<b>Summa</b>	<b>-8 472</b>	<b>-7 945</b>	<b>-7 994</b>	<b>0</b>	<b>-7 945</b>					<b>0</b>	<b>-7 945</b>	<b>-7 945</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 6 Utmaningar och möjligheter – framåtblick 2040

Regeringens utredning Gode män och förvaltare - en översyn, SOU 2021:36 blev klar och överlämnades under våren 2021. Flera nya lagförslag har lämnats och merparten av dem föreslås träda i kraft redan den 1 januari 2023.

Ställföreträdarutredningen föreslår bland annat följande:

- Större hänsyn ska tas till huvudmannens vilja och välbefinnande.
- Bättre möjligheter till information och insyn i ställföreträdarens verksamhet.
- Överförmyndarna ska vara skyldiga att anmäla till åtal om en ställföreträdare misstänks för att ha begått brott mot sin huvudman.
- Obligatorisk introduktion och fördjupad utbildning för gode män och förvaltare, samt att det införs regler kring information och stöd.
- En bättre styrning och tillsyn över landets ställföreträdare och överförmyndare. En ny statlig myndighet ska få ett huvudansvar på området. Bland annat ska myndigheten ha föreskriftsrätt, ansvara för den officiella statistiken samt ta fram allmänna råd, utbildningar och anpassat informationsmaterial.
- Kraven på kompetens och kvalitet hos överförmyndarna ska skärpas.
- Beslutanderätt om anordnande, jämkning och upphörande av godmanskap överflyttas från tingsrätterna till överförmyndarna.
- Det ska föras ett nationellt register över ställföreträdarskap, vilket bland annat kan förenkla för ställföreträdare och ge både ställföreträdare och huvudmän en möjlighet att använda digitala tjänster.

För kommunerna innebär lagförslagen enligt utredningens bedömning en kostnadsökning med omkring 170 miljoner kronor från 2023–2027. Det ska jämföras med Sverige Kommuner och Regioners bedömning som istället uppskattar att kostnaden kommer att uppgå till knappt 400 miljoner kronor. Finansieringen ska ske genom utökad statsbidrag. Det är viktigt att kommunerna kompenseras med anledning av det nya ansvar och uppdrag som avses att läggas på överförmyndarnämnden.

Sammantaget bedöms överförmyndarens ansvar och krav gentemot ställföreträdarna att ökas om förslagen i utredningen antas. Samtidigt bedöms det leda till en utökad kvalitet och stärkt ställning för huvudmännen, vilket bedöms som positivt.

Revisionskrivelse och  
revisionsrapport 8/2020 –  
Granskning av  
överförmyndarnämnden Yttran  
de till kommunfullmäktiges  
revisorer

9

# ÖFN 2021/11

2021-08-06

TJÄNSTESKRIVELSE

Dnr: ÖFN 2021/11

## **Revisionskrivelse och revisionsrapport 8/2020 – Granskning av överförmyndarnämnden**

*Yttrande till kommunfullmäktiges revisorer*

### **Förslag till beslut**

Överförmyndarnämnden antar föreslaget yttrande över revisionskrivelse enligt bilaga 3 till tjänsteskrivelse daterad den 6 augusti 2021.

### **Sammanfattning**

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna har EY granskat överförmyndarnämndens verksamhet. Av revisionskrivelsen framkommer att styrningen av verksamheten i huvudsak är tillräcklig och det finns förutsättningar att leva upp till kraven på verksamheten. Utifrån granskningen lämnas rekommendationer till överförmyndarnämnden för att ytterligare utveckla verksamheten. Rekommendationerna avser bland annat interkontroll, kompetensförsörjningsplan och rutin för rekrytering av ställföreträdare samt vägledning kring hur nämndens medarbetare ska genomföra rimlighetsbedömning vid granskning av årsräkningar. I ärendet redogörs för det föreslagna yttrandet över revisionskrivelsen.

### **Ärende**

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna har EY granskat överförmyndarnämndens verksamhet. Av revisionskrivelsen framkommer att styrningen av verksamheten i huvudsak är tillräcklig och det finns förutsättningar att leva upp till kraven på verksamheten. Utifrån granskningen lämnas rekommendationer till överförmyndarnämnden för att ytterligare utveckla verksamheten.

I revisionskrivelsen lämnas följande rekommendationer till överförmyndarnämnden

- Stärka den interna kontrollen och implementera en systematisk egenkontroll i form av exempelvis stickvis granskning av akter.
- Säkerställ att erforderliga insatser genomförs för att uppnå ett ökat antal certifierade ställföreträdare och därigenom uppnå fullmäktiges mål.

- Upprätta en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning av ställföreträdare.
- Överväga att införa en rutin i rekryteringsprocessen där potentiella ställföreträdare frågas om antal uppdrag i andra kommuner.
- Tydliggöra vägledningar kring hur nämndens medarbetare ska genomföra rimlighetsbedömningar vid normal granskning av årsräkningar.
- Implementera rutiner för att systematiskt samla och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggningen från enskilda eller de som berörs av verksamheten.

Nedan följer en redovisning av respektive rekommendation.

### ***Stärka den interna kontrollen och implementera en systematisk egenkontroll***

Kommunfullmäktige antog under hösten 2020 ett nytt reglemente för intern kontroll. Av det nya reglementet för intern kontroll framgår att den interna kontrollen ska bygga på en genomförd riskanalys. En riskanalys handlar om att identifiera interna och externa risker som kommunen riskerar att utsättas för. Till analysen hör också att kvantifiera hur stor sannolikhet det är att identifierad risk inträffar samt konsekvenserna för kommunen. Riskanalysen ska sedan ligga till grund för den internkontrollplan som tas fram inom respektive nämnd.

I överförmyndarnämndens förslag till yttrande lyfts fram att den interna kontrollen ska utgå från ett riskbaserat förhållningssätt. Nämnden ges ett underlag för att säkerställa att det finns fungerande intern kontroll inom nämndens ansvarsområde och samtidigt information om vilka åtgärder som vidtas för att reducera riskerna. Om nämnden bedömer att den interna kontrollen inte fungerar kan nämnden besluta om tillägg eller ändringar till internkontrollplanen. I sammanhanget är det viktigt att påtala att internkontrollplanen inte utgör den enda uppföljningen inom verksamheten. Det kan bland annat lyftas fram att verksamheten genomför djupgranskningar av ärenden. I övrigt har verksamheten en transparens i handläggningen då flera medarbetare kan handlägga olika delar i ett ärende och det i sig medför en egenkontroll. Inför nästkommande års interkontrollplan kommer det genomföras en ny riskanalys som utgör underlaget för överförmyndarnämndens beslut om att anta interkontrollplan. I riskanalysarbetet kommer verksamheten beakta om det finns skäl att föreslå till nämnden att systematisk egenkontroll behöver implementeras i interkontrollplanen.

### ***Ställföreträdare***

Ställföreträdare behöver genomgå en obligatorisk grundutbildning och kommunen har också en frivillig certifiering av ställföreträdare med ytterligare krav på genomförd avancerad utbildning. De senaste åren har det dock varit en låg andel som genomgått certifiering. Under 2020 har certifiering varit pausad med anledning av pandemin.

Kommunfullmäktiges revisorer lämnar därför rekommendationen att nämnden ska säkerställa att erforderliga insatser genomförs för att uppnå ett ökat antal certifierade ställföreträdare och därigenom uppnå fullmäktiges mål.

Av det föreslagna yttrandet framgår i huvudsak att nämnden har konstaterat att uppdraget som ställföreträdare är ideellt och många åtar sig uppdraget i egenskap av anhörig till huvudmannen. I egenskap av anhörig till huvudman finns det sällan ett incitament att vidareutbilda sig inom området och genomgå certifiering. Nämnden ser därför skäl att kommunfullmäktiges mål om certifiering ska avse ställföreträdare som har uppdrag till annan än nära anhörig. Nämnden avser därför att föreslå en justering av indikatorn. I övrigt ser också nämnden att det är angeläget att återuppta arbetet med certifieringen och vidta åtgärder för att säkerställa ett fortsatt intresse för certifiering.

I granskningen lämnas även rekommendationen om att överförmyndarnämnden ska upprätta en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjningsplan av ställföreträdare. Överförmyndarenheten bedömer att det finns en tillfredsställande tillgång till ställföreträdare. Nämnden arbetar aktivt med rekryterings- och matchningsprocessen för ställföreträdare som består av bland annat informationsmöte, kontroll, testning och utbildning. Det är en central fråga för nämndens verksamhet att säkerställa en god tillgång av kompetenta och engagerade ställföreträdare. I det föreslagna yttrandet anges dock att det inte behövs en enskild kompetensförsörjningsplan utan detta ingår i nämndens samlade arbete. En viktig del i rekrytering av ställföreträdare är att de attraheras till att vilja verka i Nacka. En del i det arbetet är att överförmyndarnämnden i sina riktlinjer för arvode har ett högre normalarvode till ställföreträdare än många andra grannkommuner. Nämnden har devisen att det ska vara lätt att göra rätt för ställföreträdare. Ett led i att kunna göra rätt är att nämnden ser till att utbilda och certifiera ställföreträdare så de kan känna sig trygga och stolta i sina roller. Ett annat led i detta är att överförmyndarenheten ger ställföreträdarna god service och är tillgängliga för frågor och ordnar informationsmöten samt träffar för ställföreträdare. Vidare har nämnden gett ställföreträdarna möjlighet att lämna redovisningar och ansökningar i ett flertal e-tjänster. Genom detta arbete har nämnden under ett flertal år klarat kompetensförsörjningen genom spontanansökningar. Skulle det uppstå en brist på ställföreträdare ingår det i det samlade arbetet att annonsera efter fler.

I granskningen lämnas även rekommendationen om att överförmyndarnämnden ska överväga att införa en rutin i rekryteringsprocessen där potentiella ställföreträdare frågas om antal uppdrag i andra kommuner.

Som framgår i revisionsrapporten kan lämpligt antal uppdrag variera beroende på ställföreträdaren. En succesiv tilldelning av uppdrag sker för att säkra att ställföreträdaren



inte har mer uppdrag än vad denne kan fullgöra på ett bra sätt. I det föreslagna yttrandet anges att handläggaren, i samband med rekrytering av ställföreträdare, följer en checklista till stöd för lämplighetsavvägning av ställföreträdaren. I detta ingår att ta i beaktande förmågan att ta sig an uppdraget. Det behöver finnas utrymme för en individuell bedömning som utgår från ställföreträdarens förmåga, kapacitet, erfarenhet samt övrig livssituation/åtaganden. Ställföreträdarens lämplighet kan därför vara avhängig antalet uppdrag i annan kommun, men det kan likväl vara beroende av andra åtaganden/arbete. Det är därför viktigt att det finns utrymme för en bedömning där handläggaren ges en samlad bild av ställföreträdarens förmåga och utrymme att ta sig an uppdraget. Överförmyndarverksamheten ser löpande över checklistan för att säkerställa att denna fungerar som ett bra verktyg. I detta kommer verksamheten se över om det finns behov att komplettera med denna fråga.

***Tydliggöra vägledning kring hur nämndens medarbetare ska genomföra rimlighetsbedömningar vid normal granskning av årsräkningar.***

Granskning av årsräkningar är överförmyndarens viktigaste del i tillsynen av ställföreträdarnas verksamhet. Det är av stor vikt att granskningen genomförs i tid och med den noggrannhet som behövs i det specifika ärendet. De handläggare som arbetar med att granska ställföreträdarens redovisningar har högskoleutbildning inom ekonomi eller juridik. Nya handläggare introduceras till granskningen av en handledare som är en erfaren handläggare. Det finns en hel del inom granskningen som bättre förmedlas genom upplärning istället för en vägledning. Alla nya handläggare ska även genomgå en grundutbildning inom överförmyndarområdet det första arbetsåret. Verksamheten har handläggarmöten en gång i veckan där handläggarna lyfter olika dilemman, ofta inom området granskning, i syfte att stötta och lära av varandra. Vidare innebär granskningen ett ansvar som tjänsteman i utövandet.

Verksamheten begär alltid in bankkontoutdrag för varje årsräkning som lämnas in. Det finns således alltid ett underlag att göra rimlighetsbedömningar utifrån. Länsstyrelserna har i april 2019 gett ut nationella riktlinjer för överförmyndarens granskning. Av riktlinjerna framgår hur överförmyndaren bör gå tillväga vid granskningen av årsräkningar. Överförmyndarnämnden anser att den kompetens som handläggarna besitter, hur verksamhetens bedrivs samt nämndens egna och länsstyrelsernas riktlinjer, är tillfyllest för att uppfylla en kvalitativ och rättssäker verksamhet.

***Implementera rutiner för att systematiskt samla och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggningen från enskilda eller de som berörs av verksamheten.***

I revisionsrapporten uppges att det saknas rutiner för att systematiskt samla in och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggningen från enskilda

eller de som berörs av verksamheten. Revisionen bedömer att nämnden har goda rutiner för att samla in klagomål på ställföreträdare och att motsvarande modell bör kunna användas för en mer generell synpunktshantering. En allmän synpunktsinsamling kan underlätta arbetet med verksamhetsutveckling och lärande. Överförmyndarverksamheten instämmer i att det finns skäl att se över införandet av en mer generell och systematisk synpunktshantering.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Förslag till beslut om att anta yttrandet bedöms inte medföra några direkta ekonomiska konsekvenser. Revision/uppföljning är ett viktigt verktyg för att utveckla verksamheten och är därför ett led i att Nackaborna får en god verksamhet med maximal nytta för skattepengarna.

### **Konsekvenser för barn**

Del av verksamheten riktar sig till barn och unga som har ställföreträdare. Förslaget har inga negativa konsekvenser för de barn som förekommer i verksamheten.

### **Bilagor**

- Bilaga 1 Revisionskrivelse
- Bilaga 2 Revisionsrapport 1/2021 Granskning av överförmyndarnämnden
- Bilaga 3 Förslag till yttrande

Sidrah Schaidler  
Stadsjurist/Kanslidirektör  
Stadsledningskontoret

Ann-Charlotte Oetterli  
Enhetschef  
Överförmyndarenheten

# Granskning av överförmyndarnämnden

**Nacka kommun**



## Innehåll

1.	Sammanfattande bedömning och rekommendationer .....	2
2.	<b>Inledning</b> .....	4
2.1	Bakgrund .....	4
2.2	Syfte och frågeställningar .....	4
2.3	Ansvarig nämnd.....	5
2.4	Metod och genomförande .....	5
2.5	Revisionskriterier.....	5
3.	<b>Överförmyndarnämndens verksamhet</b> .....	6
3.2	Roll- och ansvarsfördelning .....	7
3.2.1	Ärendeutveckling .....	7
3.2.2	Kompetensförsörjning av handläggare och nämnd.....	7
3.2.2.1	<i>Erfarenhetsutbyte med andra överförmyndarverksamheter</i> .....	8
3.3	Rutiner och riktlinjer .....	8
3.4	Bedömning.....	9
4.	<b>Ställföreträdare</b> .....	11
4.1	Rekrytering av ställföreträdare.....	11
4.2	Kompetensutveckling för ställföreträdare .....	11
4.3	Bedömning.....	12
5.	<b>Internkontroll och uppföljning</b> .....	13
5.1	Nämndens internkontrollplan .....	13
5.2	Tillsyn av ställföreträdarskap.....	13
5.3	Kvalitets-/verksamhetsuppföljning och synpunktshantering.....	14
5.4	Länsstyrelsens rapporter .....	15
5.5	Bedömning.....	15
	<b>Svar på revisionsfrågor</b> .....	17
	Bilaga 1: Källförteckning .....	20
	Bilaga 2: Lagstiftning .....	21
	Föräldrabalken (1949:381).....	21
	Förmyndarskapsförordningen (1995:379).....	21
	Lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn .....	21
	Förvaltningslagen (2017:900).....	22

## 1. Sammanfattande bedömning och rekommendationer

EY har på uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer granskat överförmyndarnämndens verksamhet. Granskningen syftar till att bedöma om överförmyndarnämndens verksamhet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt. Vår sammanfattande bedömning är att styrningen av verksamheten i huvudsak är tillräcklig samt att flera förutsättningar finns på plats för att leva upp till kraven på verksamheten. Vi bedömer därutöver att det finns vissa utvecklingsområden för att stärka den interna kontrollen och främja en fullgod uppföljning.

Överförmyndarverksamhet regleras på ett övergripande plan av ett flertal lagar. Därtill arbetar överförmyndarenheten utifrån tydliga målområden och indikatorer. Det finns ett stort antal rutinbeskrivningar och checklistor för olika delar av handlägningsprocessen som även fångar upp de krav som finns i förvaltningslagen beträffande exempelvis service och tillgänglighet.

Nämnden ska särskilt verka för att ställföreträdare utses inom kort, samt att ställföreträdare erbjuds väsentlig information och kunskap för att utföra uppdraget. Nämndens rekryteringsprocess för ställföreträdare är formaliserad i stor utsträckning och består av informationsmöten, kontroll, testning och utbildning. Tilldelning av uppdrag sker successivt utifrån en bedömning av ställföreträdarens lämplighet och förmåga att hantera mängden uppdrag. Vi ser positivt på att ställföreträdare behöver genomgå en obligatorisk grundutbildning, samt att kommunen har en frivillig certifiering av ställföreträdare med ytterligare krav på genomförd avancerad utbildning. Det är dock en låg andel som har genomgått certifiering de senaste åren.

Ett mått på rättssäker hantering av ärenden är granskningen av årsräkningar, sluträkningar och delräkningar. Samtliga kompletta årsräkningar som lämnas in innan den 1 mars ska utifrån nämndens målsättning, granskas innan den 30 september. Under 2020 uppfylldes detta för 90 procent av redovisningarna (målnivån var 100 procent).

Nämndens riskanalys och internkontrollplan tydliggör risker för rättsförlust för huvudmännen. Vi bedömer däremot att tydliga kontrollmoment för att följa upp risk och vidtagna åtgärder saknas. Detta försvårar möjligheten att få en tillräcklig bild av hur väl den interna kontrollen fungerar. Vi bedömer att verksamheten bör stärka den interna kontrollen och implementera en egenkontroll i form av exempelvis stickprovvis granskning av akter. Detta för att säkerställa att handläggningen lever upp till lagkrav och gällande rutiner.

Verksamheten inhämtar systematiskt synpunkter från huvudmännen, gode män och förvaltare. Däremot saknas rutiner för att systematiskt samla in och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggningen från andra som berörs av verksamheten. En allmän synpunktsinhämtning borde vara givande för kvalitetssäkring och verksamhetsutveckling.

Nämnden var under 2020 resursmässigt underdimensionerad för att uppnå målet om att ställföreträdare ska utses inom två månader. Vad gäller ansvaret för personal- och kompetensfrågor inom kommunen, faller detta under kommunstyrelsens uppdrag, och ingår inte i granskningen. Överförmyndarnämndens presidium problematiserar i sammanhanget att en ökning av mer komplicerade uppdrag gör att det blir en allt högre belastning på handläggarna, men att det är svårt att kvantifiera och mäta denna ökning. Möjligen kan det finnas skäl för kommunstyrelsen att överväga en översyn av kommunens process för kompetensförsörjning, med syfte att säkerställa att planerna är relevanta för verksamheterna, i detta fall överförmyndarverksamheten, samt att det finns en ändamålsenlig och verksamhetsbaserad kompetensutveckling.

Mot bakgrund av vad som framkommit i granskningen, rekommenderar vi överförmyndarnämnden att:

- ▶ Stärka den interna kontrollen och implementera en systematisk egenkontroll i form av exempelvis stickprovvis granskning av akter.

- ▶ Säkerställa att erforderliga insatser genomförs för att uppnå en högre grad av certifierade ställföreträdare och därigenom uppnå fullmäktiges mål.
- ▶ Upprätta en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning av ställföreträdare.
- ▶ Överväga att införa en rutin i rekryteringsprocessen där potentiella ställföreträdare frågas om antal uppdrag i andra kommuner.
- ▶ Tydliggöra vägledningar kring hur nämndens medarbetare ska genomföra rimlighetsbedömningar vid normal granskning av årsräkningar.
- ▶ Implementera rutiner för att systematiskt samla in och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggningen från enskilda eller de som berörs av verksamheten.

## 2. Inledning

### 2.1 Bakgrund

Personer (huvudmän) som på grund av sjukdom, psykisk störning, försvagat hälsotillstånd eller liknande förhållande, behöver hjälp med att bevaka sin rätt, förvalta sin egendom eller sörja för sin person har under vissa förutsättningar rätt att få en ställföreträdare, d.v.s. god man, förvaltare eller förmyndare utsedd för sig av tingsrätten.

Överförmyndarnämnden ansvarar för att fullgöra kommunens uppgifter inom överförmyndarverksamheten enligt föräldrabalken samt vad som i övrigt åvilar överförmyndare eller överförmyndarnämnd enligt annan lag och författning, bland annat förvaltningslagens 6 § som stadgar att kontakterna med enskilda ska vara smidiga och enkla, myndigheten ska lämna den enskilde sådan hjälp att denne kan ta till vara sina intressen.

Nämnden har ett tillsynsansvar över gode män och förvaltare.

Länsstyrelsen utövar tillsyn över överförmyndarnämndens verksamhet och gör årliga inspektioner.

I riskanalysen för 2021 års revisionsverksamhet har revisorerna beslutat genomföra en fördjupad granskning av överförmyndarnämndens verksamhet.

### 2.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med granskningen är att bedöma om överförmyndarnämndens verksamhet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt.

Följande revisionsfrågor kommer att kartläggas och besvaras i granskningen:

- ▶ Arbetar överförmyndarnämnden efter kommunfullmäktiges mål och uppdrag?
- ▶ Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig kompetensförsörjning av handläggare som möjliggör för verksamheten att bedriva sitt uppdrag i överensstämmelse med berörd lagstiftning?
  - ▶ Finns det en fungerande kompetensutveckling av handläggare och överförmyndarnämnd?
- ▶ Finns det en fungerande kompetensförsörjning och kompetensutveckling av ställföreträdare?
  - ▶ Hur ser rekryteringsprocessen av ställföreträdare ut och hur säkerställs tilltänkt ställföreträdarens lämplighet? Följs ekonomi och bakgrund upp? Med vilka intervall prövar nämnden ställföreträdarnas lämplighet?
  - ▶ I vilken utsträckning använder överförmyndarnämnden externa företag som erbjuder tjänster som god man och förvaltare?
- ▶ Hur säkerställs säkerhetsaspekter för den enskilde huvudmannen i förhållande till ställföreträdare?
  - ▶ Finns tydliga regelverk samt rutinbeskrivningar för handläggning av ärenden?
  - ▶ På vilket sätt bevakar nämnden att kommunikationen med huvudmän och ställföreträdare fungerar ändamålsenligt?
- ▶ Är den interna kontrollen ändamålsenligt utformad? Vilka är t.ex, enligt nämnden, de största riskerna?
- ▶ Hur säkerställer nämnden att man lever upp till förvaltningslagen?
  - ▶ Finns förutsättningar och resurser för detta åtagande?
  - ▶ Hur säkerställer nämnden ett effektivt och adekvat bemötande när det gäller tillgänglighet och kommunikation?
- ▶ Har nämnden rutiner för synpunktshantering?

- ▶ Hur är Nacka i jämförelse med andra kommuner?
- ▶ På vilket sätt har nämnden vidtagit åtgärder vid de tillfällen då Länsstyrelsen kommit med påpekanden?
  - ▶ I förekommande fall, vilka åtgärder har vidtagits av överförmyndarnämnden?
- ▶ Finns en systematisk process för verksamhetsutveckling genom att omhänderta identifierade brister och problem som kommer upp i organisationen, samt genom lärande från motsvarande i andra kommuner?

## 2.3 Ansvarig nämnd

Överförmyndarnämnden

## 2.4 Metod och genomförande

Granskningen grundas på intervjuer och dokumentstudier (se bilaga 1). Intervjuer har skett med chef och handläggare vid överförmyndarnämndens kansli samt med nämndens presidium. Samtliga intervjuade har beretts tillfälle att sakgranska rapporten, vilket innebär att de fakta som rapporten hänvisar till är kvalitetssäkrade av de som granskats. Slutsatserna och revisionsbedömningarna ansvarar EY för.

## 2.5 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen för analyser, slutsatser och bedömningar. Revisionskriterierna kan hämtas från lagar och förarbeten eller interna regelverk, policyer och fullmäktigebeslut.

I denna granskning utgörs revisionskriterierna av:

- ▶ Mål och budget 2021
- ▶ Överförmyndarens reglemente
- ▶ Förvaltningslagen (2017:900)
- ▶ Föräldrabalken (1949:381)1
- ▶ Förmyndarskapsförordningen (1995:379)2
- ▶ Lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn
- ▶ Länsstyrelsens rapporter

Tillämpliga delar av ovan beskrivna revisionskriterier redogörs för löpande i rapporten.



### 3. Överförmyndarnämndens verksamhet











Nacka kommuns överförmyndarverksamhet regleras på ett övergripande plan av ett flertal lagar, däribland kommunallagen (2017:725), förvaltningslagen (2017:900), offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), föräldrabalken (1949:381), förmynderskapsförordningen (1995:379) och lagen (2005:429) om god man för ensamkommande barn. Huvuddelen av dessa beskrivs utförligare i bilaga 2: lagstiftning. Därtill beskrivs överförmyndarnämndens reglemente kortfattat nedan.

Av *Reglemente för överförmyndarnämnden* framgår att nämnden fullgör kommunens uppgifter inom överförmyndarverksamhet enligt föräldrabalken och annan lagstiftning. Vidare framgår att nämnden särskilt ska verka för att ställföreträdare utses inom kortast möjligast tid, samt att ställföreträdare erbjuds väsentlig information och kunskap för att utföra uppdraget.

Kommunfullmäktiges fyra övergripande mål gäller för samtliga nämnder inom kommunen, därtill även överförmyndarnämnden. Fullmäktige har fastställt nämndens fokusområden och indikatorer så som föreslagits av nämnden. Därutöver har nämnden beslutat om ytterligare en indikator för fokusområde "huvudmannens intresse står i fokus":

- ▶ andel huvudmän vars gode man förklarat sitt uppdrag för huvudmannen, med mål om 80 procent.

Dessa framgår i bilden nedan, med mål för 2021. Av kommunens *Årsredovisning 2020* framgår att fyra av nio indikatorer uppfylldes under 2020.

KF-mål	Fokusområde	Indikatorer	Utfall 2020	Mål 2021
<b>Maximalt värde för skattepengarna</b>	Rätt från början och i rätt tid	 Andel redovisningar fullständigt granskade per 30/9.	90%	100%
		 Andel överklagade beslut som ändras efter prövning i rätten.	2%	15%
<b>Bästa utveckling för alla</b>	Huvudmannens intresse står i fokus 	 Andel gode män <sup>1</sup> som är nöjda med servicen.	83%	90%
		 Andel huvudmän som nöjda med sin gode man.	86%	80%
		 Andel huvudmän vars gode man förklarat sitt uppdrag för huvudmannen. Av <i>nämnden beslutad indikator</i>	80%	80%
<b>Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka</b>	Socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart utförande av uppdrag	 Andel redovisningar som lämnas in via digital tjänst.	37%	50%
		 Andel uppdrag där gode män huvudsakligen inte använder bil.	75%	75%
<b>Stark och balanserad tillväxt</b>	Alla huvudmän har en kompetent god man	 Andel certifierade gode män.	0%	50%
		 Andel huvudmän som får god man inom två månader.	85%	100%

<sup>1</sup> Avser även förvaltare, som inryms i nämndens benämning av gode män. Förmyndare ingår inte.

## 3.2 Roll- och ansvarsfördelning

Den 1 december 2019<sup>2</sup> ingick Nacka, Värmdö och Vaxholm ett gemensamt samverkansavtal som innebär att Överförmyndarenheten i Nacka bedriver all överförmyndarverksamhet åt Nacka, Värmdö och Vaxholms kommuner. Verksamheten växte därmed med 50 procent och enheten jobbar numer för två överförmyndarnämnder, en i Nacka och en gemensam för Värmdö och Vaxholm. Av nämndens årsboksut 2020 framgår att Nacka kommuns overhead-kostnader beräknas minska med ett engångsbelopp om ca 150 tkr genom avtalssamverkan.

Överförmyndarenheten består av 6,75 årsarbetare inom Nackas verksamhet, varav 5,75 är handläggare<sup>3</sup>. Enhetschefens tjänst delas mellan Nackas överförmyndarnämnd och den gemensamma överförmyndarnämnden för Värmdö och Vaxholm.

Enhetschef har upprättat en rollbeskrivning kring respektive handläggares arbetsuppgifter. En person är administrativ handläggare och sköter administrering. Denna funktion fattar inga beslut utan hanterar huvudsakligen registratur, hantering av inkomna ärenden och registervård. Därutöver ansvarar en handläggare för rekrytering och matchning av gode män utan kopplade uppdrag, på långsiktig basis. Denna rekrytering syftar till att skapa en resursbank med gode män som verksamheten kan använda sig av när huvudmän inte har egna förslag på ställföreträdare. Rekrytering av önskade ställföreträdare kopplat till ett uppdrag hanteras av respektive handläggare.

### 3.2.1 Ärendeutveckling

Nacka överförmyndarnämnd har 1007 ställföreträdarskap (2020) inom myndighetens tillsynsansvar<sup>4</sup>, se fördelning i nedan tabell. Handläggarna jobbar med en kompetensbaserad fördelning av uppdragen, exempelvis med specialiseringar kring dödsbodelning/ arvskiften, försäljning av fastigheter, ensamkommande barn. Uppdragen fördelas av enhetschef baserat på kompetensområde. Antal ärenden per handläggare är synligt i verksamhetssystemet och kan således skilja sig åt.

Tabell 1 - fördelning huvudmän

Ärendetyp	2020	2019
Godmanskap	429	430
Godmanskap för ensamkommande barn	4	9
Förvaltare	87	86
Förmyndarskap	487	487

Källa: Länsstyrelsen

### 3.2.2 Kompetensförsörjning av handläggare och nämnd

Kommunstyrelsen ansvarar för personal- och kompetensförsörjningsfrågor. Frågan om kompetensförsörjning av handläggare inryms således inte inom överförmyndarens ansvar, vilken utgör den nämnd som granskas. Nedan beskrivs hur verksamheten arbetar med kompetensförsörjning utifrån kommunövergripande policys, samt en nulägesbild utifrån nämnden och verksamhetens perspektiv.

Överförmyndarenheten uppges följa den kommunövergripande medarbetarpolicyn, vilken beskriver utgångspunkter för kompetensförsörjning och lönesättning. Av policyn framgår att kommunens verksamheter ska "agera proaktivt och strategiskt för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla

<sup>2</sup> Efter beslut i kommunstyrelsen den 28 oktober 2019, § 300

<sup>3</sup> Därutöver finns tre årsarbetare som inryms i den gemensamma överförmyndarnämnden.

<sup>4</sup> Därutöver har Värmdö Vaxholm Överförmyndarnämnd 462 ställföreträdarskap (2020).

kompetenta medarbetare för att säkra kompetensförsörjningen på kort och lång sikt." Vidare upprättas individuella utvecklingsplaner med varje medarbetare i medarbetarsamtal. Vid dessa samtal går enhetschef och medarbetaren igenom behov av fortbildning. Såväl medarbetare som chef tar fram förslag på vidareutbildning.

Alla handläggare har särskilda kompetensområden och respektive handläggare ges möjlighet att fördjupa sina kunskaper årligen. Dels får respektive handläggare välja en valfri kurs á två dagar per år utifrån behov av fortbildning. Dels erbjuds medarbetarna delta i en utbildningsdag kallad "nyheter för överförmyndare" som anordnas av externa resurser där aktuella rättsfall redovisas. Utöver detta prenumererar verksamheten på ett nyhetsbrev för omvärldsbevakning kring rättspraxis.

Enligt intervjuade var det under 2020 svårt att beräkna resursåtgången och resursbehovet under det första året av sammanslagningen. Sammanslagningen med den gemensamma överförmyndarnämnden tog en hel del resurser i anspråk från Nackas överförmyndarverksamhet. Detta med anledning av brister i akter såväl som behov av att tydliggöra rutiner. I efterhand har verksamheten konstaterat att resurserna inte var tillräckligt dimensionerande under 2020. En konsekvens av detta var att handläggningstiden för huvudmän i Nacka som får god man ökade något. Andel huvudmän i Nacka som får god man inom två månader sjönk till 85 procent år 2020 (att jämföra med 100 procent 2019).

Det senaste halvåret har tre erfarna handläggare slutat, för andra chefspositioner eller kvalificerade tjänster, vilket innebär ett visst kunskapsstapp. Nyrekryteringar har gjorts för att ersätta de som har slutat. Vidare har resursförstärkning gjorts med ytterligare en handläggare efter beslut i november 2020. Samtliga nyrekryteringar har tidigare relevant erfarenhet. Intervjuade redogör för att det är en sårbar verksamhet. Presidiet beskriver en ökning av mer komplicerade uppdrag vilket gör att det blir en allt högre belastning på handläggarna, men problematiserar att det är svårt att kvantifiera och mäta denna ökning. Detta uppges göra det svårare att bedöma resursbehovet såväl som att motivera ökade budgetanslag.

Av årsredovisningen framgår det även att "antalet sluträkningar ökade under 2020 "på grund av en temporär ökning av avlidna huvudmän under våren. För att handlägga sluträkningarna inför bouppehandling har verksamheten behövt utöka konsultstödet under en kortare period". Enligt intervjuer brukar verksamheten ta in extra konsultstöd i samband med granskning av årsräkningar, då detta blir en tillfällig arbetstopp för verksamheten.

Överförmyndarnämndens ledamöter går en introduktionsutbildning vid mandatperiodens början. Denna två-dagars utbildning ges av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Samtliga ledamöter får även en pärm med väsentlig information för att kunna hantera nämndens uppdrag. Därutöver ges regelbundna föreläsningar och seminarier av enhetens medarbetare beträffande olika teman, så som barnkonventionen, anhörigbehörighet/framtidsfullmakt kontra godmanskap.

### 3.2.2.1 Erfarenhetsutbyte med andra överförmyndarverksamheter

Enheten har varit delaktiga i ett nätverk (Södertörn) för erfarenhetsutbyte, som nyligen upplösts. Enligt uppgift finns det en informell samverkan via verksamhetssystemet Provisum med de kommunerna (bl a Södertälje, Luleå, Östersund och Sollentuna) som använder samma system. Detta med syfte att främja erfarenhetsutbyte.

## 3.3 Rutiner och riktlinjer

Myndigheten har flera internt upprättade rutiner och checklistor som stöd för medarbetarna i handläggning av ärenden. De flesta är upprättade eller reviderade under 2017 eller senare. Dessa innefattar bland annat:

- ▶ Rutin för avslut av akt gällande förmyndarskap

- ▶ Rutin för arvode till ställföreträdare samt attestrutin
- ▶ Rutin för byte av ställföreträdare
- ▶ Rutin för upphörande av godmanskap
- ▶ Rutin för om huvudmannen avlider
- ▶ Rutin för skuldsatta barn
- ▶ Rutin för årlig granskning av förvaltarskap
- ▶ Rutin för överförmyndarens inbox
- ▶ Rutin för förvaring av sekretessbelagda uppgifter
- ▶ Rutiner för registrering i ärendetyper
- ▶ Checklista för normal granskning (av årsräkning)
- ▶ Checklista för fördjupad granskning (av årsräkning)

Varje vecka sker handläggarmöten med samtliga handläggare. Vid dessa forum kan ärenden lyftas för att skapa en samsyn inom handläggargruppen och främja likvärdiga bedömningar. När handläggarna handlägger ett ärende och beslutar om tillfälliga godmanskap och god man till

ensamkommande barn<sup>5</sup> dokumenteras detta i verksamhetssystemet Provisum och den akt som finns registrerade på respektive huvudman. Intervjuade handläggare beskriver att verksamhetssystemet upplevs ändamålsenligt sett till syftet. Handläggarna har även flera upprättade checklistor som stöd för att underbygga det beslut som sedan dokumenteras i akten. Dessa checklistor innefattar bland annat:

- ▶ Checklista information till föreslagen god man
- ▶ Checklista lämplighetsprövning ställföreträdare

Verksamheten har dokumenterade *Rutiner för utlämnande av allmän handling med sekretess*. Av rutinerna framgår att "begäran om att utfå en handling/uppgift ska handläggas skyndsamt, det vill säga påbörja samma dag som begäran kommer in om möjligt." Enhetschefen är den som fattar beslut om att en handling inte lämnas ut<sup>6</sup>.

I linje med huvudregeln om att myndigheterna ska vara tillgängliga för allmänheten i så stor utsträckning som möjligt reglerar bestämmelsen inte någon viss bestämd tid för öppethållande<sup>7</sup>. Kommunens överförmyndarenhet har tillgängliga telefontider på ett gruppnummer som bemannas av flera handläggare enligt följande tider: måndag - torsdag kl. 10.00-12.00 och 13.00-15.00 samt fredagar kl. 10.00-12.00. Vidare finns en dokumenterad rutin för överförmyndarens gruppmejl vilken tydliggör arbetsfördelningen av inkomna ärenden. Enhetschef fördelar ärenden i gruppmejl på daglig basis, i enlighet med principerna i rutinen.

### 3.4 Bedömning

Kommunfullmäktiges fyra övergripande mål gäller för samtliga nämnder inom kommunen, därtill även överförmyndarnämnden. Fullmäktige har fastställt nämndens fokusområden och indikatorer så som föreslagits av nämnden, vilket säkerställer en tydlig koppling till fullmäktiges mål.

---

<sup>5</sup> Övriga ställföreträdarskap beslutar rätten om.

<sup>6</sup> Sekretess gäller för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider skada. Detta avser både huvudman och god man. Utan hinder av sekretessen får uppgift lämnas ut.

<sup>7</sup> Prop. 2016/17:180 s.292

Av *Reglemente för överförmyndarnämnden* framgår att nämnden särskilt ska verka för att ställföreträdare utses inom kortast möjligast tid. Nämnden var under 2020 resursmässigt underdimensionerad för att uppnå målet om att ställföreträdare ska utses inom två månader. Uppenbart är att enheten inte hade tagit höjd för de merarbete som blir en naturlig konsekvens av sammanslagningen. Vad gäller ansvaret för personal- och kompetensfrågor inom kommunen, faller detta under kommunstyrelsens uppdrag. Frågorna ryms således inte under överförmyndarnämndens ansvar. Överförmyndarnämndens presidium problematiserar i sammanhanget att en ökning av mer komplicerade uppdrag gör att det blir en allt högre belastning på handläggarna, men att det är svårt att kvantifiera och mäta denna ökning. Detta uppges göra det svårare att bedöma resursbehovet såväl som att motivera behov av ökade budgetanslag.

Överförmyndarenheten uppges följa kommunens övergripande medarbetarpolicyn, med utgångspunkter för kompetensförsörjning. Planen innehåller några konkreta strategier för kompetensförsörjningsarbetet. Enhetschef upprättar även individuella utvecklingsplaner med varje medarbetare i medarbetarsamtal. Möjligen kan det finnas skäl för kommunstyrelsen att överväga att se över kommunens process för kompetensförsörjning, med syfte att säkerställa att planerna är relevanta för verksamheterna, samt att det finns en ändamålsenlig och verksamhetsbaserad kompetensutveckling.

Vad gäller frågan om tillgänglighet och service, ska en myndighet vidta de åtgärder som behövs för att den ska kunna uppfylla sina skyldigheter gentemot allmänheten enligt 2 kap. tryckfrihetsförordningen om rätten att ta del av allmänna handlingar, samt § 6 och § 7 förvaltningslagen. Vi har inte noterat några tydliga avvikelser beträffande förutsättningar och resurser för att kunna leva upp till förvaltningslagen. Det finns dokumenterade rutiner som fångar upp de krav som finns i förvaltningslagen beträffande exempelvis, service, tillgänglighet och kontakter. Vi har inte noterat några tydliga avvikelser vad gäller verksamhetens resurser och förutsättningar för att leva upp till förvaltningslagen.

I Föräldrabalkens kapitel 13 och 14 anges vilka förmyndare, gode män och förvaltare som före den 1 mars varje år ska lämna in en årsräkning till överförmyndaren. Granskningen är en väsentlig del av handläggningen vilket förutsätter att det finns tillräckliga resurser för att uppfylla kravet. Samtliga kompletta (krav på att bl.a. rätt underlag bifogas) årsräkningar som lämnas in innan 1 mars ska utifrån nämndens målsättning, granskas innan den 30 september. Idag har alla handläggare på enheten ansvar för att granska dessa utöver ärendehandläggning. Under 2020 uppfylldes inte målet om att samtliga redovisningar skulle vara granskade. Utfallet blev 90 procent (målnivån var 100 %). Även om utfallet är relativt högt bedömer vi att detta kan vara en indikator för att det inte fanns tillräckliga resurser. I sammanhanget ska det lyftas att det har rekryterats ytterligare en handläggare och att det tas in konsultstöd vid toppar.

Det kan konstateras som positivt att enheten har dokumenterade rutiner som täcker in väsentliga områden av verksamheten. För årsräkningarna finns inte dokumenterade rutiner utan checklistor. En iakttagelse när det gäller checklistan för normal granskning är den inte innehåller någon vägledning till hur rimlighetsbedömningar ska göras.

## 4. Ställföreträdare

### 4.1 Rekrytering av ställföreträdare

Av bilaga till nämndens årsredovisning för 2020 framgår att "tillgången på gode män till vuxna är relativt god när det gäller enklare uppdrag. Det är svårare att rekrytera till uppdrag som är mer komplicerade och som kräver viss kompetens, exempelvis vid svår psykisk sjukdom". Intervjuade uppger att det finns en "balanserad tillgång" av ställföreträdare, det vill säga varken överskott eller underskott. Det uppges inte finnas något behov av att rekrytera gode män till ensamkommande barn. Däremot ställer en ökad andel komplexa uppdrag högre krav på såväl handläggarna som ställföreträdarnas kompetens. Frågan om en hållbar rekrytering av ställföreträdare har diskuterats i nämnden, senast den 23 april 2020. På lång sikt ser de intervjuade att det kan finnas flera utmaningar med tillgången, bland annat med anledning av att en överhängande majoritet av ställföreträdarna är äldre. Överförmyndarnämnden använder för närvarande inga externa företag med tjänster som god man och förvaltare.

I verksamhetssystemet Provisum finns alla uppgifter om ställföreträdare samlade. I samband med lämplighetsprövning och rekrytering av ställföreträdare följer handläggarna en checklista. Checklistan består av flera steg, bland annat:

- ▶ Kontroll i belastningsregistret
- ▶ Referenstagning
- ▶ Kontroll mot kronofogdemyndigheten och inkomsttaxering
- ▶ Informationsmöte och intervju med potentiell ställföreträdare
- ▶ Verifiering av genomförd grundutbildning

Kontroll i belastningsregistret och hos kronofogden sker årligen (december) samt vid varje ny tilldelning av god man. Informationsmötet och intervjun med potentiella ställföreträdare följer en särskild checklista. Inom ramen för checklistan ingår att handläggaren informerar om årsräkning, gåvoförbud, jävssituationer, arvode och skyldigheter i uppdraget.

Vid långsiktig rekrytering av gode män finns det en funktion som hanterar detta. Intresseanmälningar kommer huvudsakligen in via en e-tjänst. För dessa rekryteringsprocesser hanterar en funktion alla steg. Innan pandemin genomfördes även informationsmöten i mindre grupper med sökande. Flera aktiviteter har däremot ställts in med anledning av pandemin, vilket har påverkat informationsspridningen och erfarenhetsutbytet. Av denna anledning sker informationsmöten individuellt, per telefon eller videolänk.

Referenstagning sker när det bedöms nödvändigt men i huvudsak av utomstående ställföreträdare som inte har föreslagits av huvudmannen. Referenstagning kan då ske av uppdrag i andra kommuner om dessa lämnats som referens. Referenstagning sker mer sällan när det finns en anhörigkoppling till huvudmannen. Detta med anledning av att anhörigreferenser inte bedöms ge en effektiv referenstagning.

Nämnden har ingen maxgräns på antal uppdrag som är lämpligt för en ställföreträdare. En bedömning görs i varje enskilt fall. Verksamheten har ingen rutin i rekryteringsprocessen för att fråga om antal uppdrag som ställföreträdaren har i andra kommuner. Kommunen har enbart kunskap om antal uppdrag som ställföreträdaren har inom kommunen och de eventuella referenser som lämnas av ställföreträdaren. Som mest uppges en ställföreträdare ha 13 kända uppdrag.

### 4.2 Kompetensutveckling för ställföreträdare

Överförmyndarnämnden ska säkra att de som vill vara god man har och får rätt förutsättningar för att utföra uppdraget och ställer därför krav på att gode män deltar i kompetensutvecklingsinsatser.

En sådan är ett digitalt kunskapstest som är obligatoriskt för alla som vill vara god man och förvaltare. Utomstående gode män ges även möjlighet till tid med en mentor (5 timmar med annan god man) som är erfaren. Nämnden har även ett system för certifiering av gode män. Certifieringen är frivillig och inget krav från nämnden. För att bli certifierad som god man behöver flera krav uppfyllas, bland annat:

- ▶ Två års erfarenhet som god man
- ▶ Genomfört kunskapstest (vilket är mer avancerat än det obligatoriska test som alla gode män måste klara)
- ▶ Lämnat in korrekta redovisningar

Certifieringen är giltig i tre år därefter får gode mannen göra ett nytt kunskapstest för bibehållet certifikat. Certifikatet kan också återkallas om det skulle behövas. Per 2020 genomfördes inga certifieringar på grund av pandemin och den höga arbetsbelastningen. Under 2019 var 13 procent av alla gode män certifierade (jämfört med 5 procent 2018). Insatser för att höja certifieringsgraden avses göras under 2021.

Alla huvudmän och gode män kan ansöka om att byta eller upphöra som god man för uppdraget. Detta är ett verktyg som kan nyttjas vid missnöje eller i det fall interaktionen mellan huvudman och god man inte fungerar. Under 2020 inkom 83 ansökningar om byte av god man/förvaltare (att jämföra med 95st 2019). Vidare inkom 21 ansökningar om upphörande av god man.

Av bilaga till nämndens årsredovisning för 2020 framgår även att en god man och en förvaltare har entledigats av nämnden under året, "på grund av att de inte längre lever upp till kraven på lämplighet." Detta med anledning av att avvikelser noterades i den årliga uppföljningen av om ställföreträdare förekommer i belastningsregister eller kronofogden, vilken nämnden tog del av den 19 februari 2020.

## 4.3 Bedömning

Det finns enligt intervjuade en tillfredsställande tillgång på ställföreträdare. Nämnden arbetar aktivt med rekryterings- och matchningsprocessen för ställföreträdare, som är formaliserad i stor utsträckning. Rekryteringsprocessen består av informationsmöten, kontroll, testning och utbildning. Tilldelning av uppdrag sker successivt utifrån en bedömning av ställföreträdarens lämplighet, för att säkerställa ett ändamålsenligt antal uppdrag. Vi ser positivt på att ställföreträdare behöver genomgå en obligatorisk grundutbildning, samt att kommunen har en frivillig certifiering av ställföreträdare med ytterligare krav på genomförd avancerad utbildning. Det är dock en låg andel som har genomgått certifiering de senaste åren (under 2020 var certifieringen pausad med anledning av pandemin). Vi bedömer att nämnden behöver genomföra erforderliga insatser för att stärka dessa delar och därigenom uppnå fullmäktiges mål. Enligt vår uppfattning bör nämnden ta fram en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning av ställföreträdare.

Enligt intervjuade varierar lämpligt antal uppdrag beroende på ställföreträdaren. Vissa klarar ett stort antal, andra bör ha ett mindre antal. En successiv tilldelning av uppdrag sker för att säkra att ställföreträdaren inte har mer uppdrag än denne kan fullgöra på ett bra sätt. Vi bedömer däremot att verksamheten bör införa en rutin i rekryteringsprocessen om att fråga ställföreträdaren om antal uppdrag som individen har i andra kommuner. Detta för att få en bättre helhetsbild och underbygga den bedömning som görs kring huruvida ställföreträdaren klarar av att hantera ytterligare uppdrag.

## 5. Internkontroll och uppföljning

### 5.1 Nämndens internkontrollplan

I enlighet med kommunfullmäktiges reglemente för intern kontroll ska nämnderna varje år i december anta en internkontrollplan som bygger på en riskanalys. Överförmyndarnämnden har tidigare inte jobbat med dokumenterad riskanalys och internkontrollplan. I november 2020 genomfördes en riskanalys och sex övergripande områden för nämndens internkontroll 2021 identifierades. En internkontrollplan har tagits fram utifrån analysen och beslutades av nämnden den 9 december 2020. Planen innehåller kontrollmoment, hur kontrollen ska utföras, vem som ansvarar för kontrollen samt hur ofta kontrollen ska utföras. De mest kritiska riskerna, enligt nämndens riskanalys och riskvärdering, beskrivs i tabellen nedan:

Beskrivning av risk	Konsekvenser	Kontrollmoment (IKP)
Bristfällig kompetens/ interaktion med huvudman	- <b>Oupptäckta eller ändrade behov hos huvudman</b> - <b>Bristfälligt utförande av uppdrag</b>	<b>Rättsförlust för huvudman</b>  <b>Utbildning för ställföreträdare, Kunskapskontroll och registerkontroll.</b> <b>Kontroll av regelefterlevnad</b>
Bristfällig kompetens hos personal eller nämnd	- <b>Bristfällig handläggning</b> - <b>Bristfälliga beslut</b>	<b>Rättsförlust för huvudmän</b> <b>Kritik från Länsstyrelsen och JO</b> <b>Drar till sig kriminella ställföreträdare</b> <b>Behovsinventering och identifiering av kompetensutvecklingsbehov</b> <b>Uppföljning av utvecklingsområden i enkäter</b>
Bristfällig kompetens hos personal	- <b>Utskick av felaktigt registerutdrag</b>	<b>Kränkta integritet hos huvudman</b> <b>som ovan</b>

Egen tabell baserad på *Riskanalys 2021* samt Internkontrollplan för överförmyndarnämnden

Uppföljning sker i enlighet med fastställda intervaller i internkontrollplanen. Verksamheten har ingen egenkontroll i form av exempelvis stickprovvis granskning av akter.

Verksamheten har en *Rutin för om du upptäcker fel eller brister i en kollegas eller chefs handläggning vid överförmyndarenheten*. Av denna framgår att mindre fel ska påtalas direkt till berörd kollega eller chef. Upprepade fel kan lyftas till enhetschef och "rättas till på gemensam nivå". Vid behov kan berörd medarbetare få extra stöd. Felaktigheter av försumlig karaktär tas först upp med berörd person och sedan ansvarig chef. Om närmaste chef har handlat försumligt ska det tas upp med chefens chef, stadsjuristen eller huvudskyddsombudet för råd. Allvarlig försummelse ska även polisanmälas. Enligt enhetschef har inga större fel rapporterats enligt denna rutin. Rutinen uppges däremot ha främjat processen för att kollegialt hjälpa varandra och uppmärksamma enhetschefen vid behov.

### 5.2 Tillsyn av ställföreträdarskap

Ställföreträdare ska årligen redovisa huvudmannens ekonomi till överförmyndaren, genom att skicka in årsräkningar och årsredogörelser. Verksamheten har upprättade rutiner inbyggda i verksamhetssystemet för normal och fördjupad granskning av årsräkningar. Varje år upprättas en granskningsplan i verksamhetssystemet som slumpvis väljer ut de årsräkningar som ska djupgranskas. Djupgranskningen görs utifrån ett antal punkter i en checklista. Vart tredje år bör varje ställföreträdare ha blivit djupgranskad. Vidare ska alla nya ställföreträdare och de som fått en anmärkning djupgranskas, dessa prioriteras även vid djupgranskning. Totalt rör det sig om ca 25 procent av alla ställföreträdare som granskas.



## Räkningar granskade under 2020

	Inkomna	Ej inkomna	Granskade	Andel granskat
Årsräkningar	561	2	557	99 %
Sluträkningar	122	5	119	98 %
Förteckningar	67	0	66	99 %
<b>Totalt</b>	<b>750</b>	<b>7</b>	<b>742</b>	

Bild från bilaga till årsbokslut 2020, Överförmyndarnämnden

I ovan tabell framgår antal inkomna och granskade årsräkningar under året 2020. Nämnden tar del av informationen i samband med årsbokslutet. De ställföreträdare som inte lämnar in sin årsräkning trots påminnelse blir förelagda vid vite att lämna in av nämnden. De ställföreträdare som inte har uppfyllt kraven på sin förvaltning granskas med anmärkning. 11 årsräkningar och 1 sluträkning har granskats med anmärkning under 2020. Anmärkningarna gäller bland annat otillåtna gåvor, sammanblandad ekonomi, uttag som inte kunnat förklaras och obetalda skatter och avgifter på arvode. Nämnden har vitesförelagt 15 ställföreträdare gällande uteblivna årsräkningar och 2 ställföreträdare för uteblivna förteckningar.

### 5.3 Kvalitets-/verksamhetsuppföljning och synpunktshantering

I samband med årsbokslutet tar nämnden del av redogörelse för statistik och ärendemängd. Statistiken avser bland annat antal klagomål på ställföreträdare, antal överklagade beslut och antal ansökningar om upphörande eller byte av god man. Vidare tar nämnden årligen del av statistik för antal anmärkningar från Länsstyrelsen vid årlig inspektion. Jämförelser görs även med jämförbara kommuner som inte ingår i gemensam överförmyndarnämnd, dessa kommuner är: Danderyd, Solna och Täby.

Under 2020 inkom 46 klagomål på ställföreträdare (att jämföra med 33 år 2019). Inkomna klagomål hanteras enligt *Checklista för handläggning av klagomål på god man/förvaltare från utomstående*. Klagomål skall alltid lämnas in skriftligen och diarieförs i akten. En kopia av klagomålet skickas till ställföreträdaren för yttrande och eventuellt andra som kan beröras. Yttrande kan även inhämtas från socialnämnd. Bedömning om åtgärder vidtas med utgångspunkt i föräldrabalken. Av checklistan framgår att klagomålet bör handläggas och utredas inom tre månader. Berörda parter meddelas om beskedet samt dess motivering. Presidiet uppger att nämnden muntligen får information om vilken typ av klagomål som vanligen inkommer. Intervjuade uppger att det ofta handlar om tre typer av ärenden: dels missnöje från anhöriga beträffande den ekonomiska förvaltningen, dels ärenden med social misär (Lex Sarah) och dels ärenden som bottnar i okunskap kring en ställföreträdarens uppdrag.

Nämnden tar även del av andelen nöjda huvudmän och gode män/förvaltare, jämförelser görs även med överförmyndarverksamheten i Södertälje, Södertörn, Järfälla och Upplands Bro samt Värmdö och Vaxholm. Årligen skickas enkäter ut som mäter nöjdheten. 2020 skickades enkäten till 140 slumpvis utvalda huvudmän och deras 117 unika gode män/förvaltare. Utfallet för upplevd nöjdhet blev 86 procent för huvudmän och 83 procent för gode män/förvaltare. I svaren från huvudmännen har resultaten förbättrats för samtliga enkätfrågor jämfört med föregående år. För de gode männen och förvaltarna har enkätutfallet försämrats något.

En av frågorna till huvudmännen är huruvida individen har bra kontakt med god man eller förvaltare. I Nacka instämmer 88 procent helt och hållet eller till stor del. Det kan jämföras med 75 procent år 2019. 19 procent av huvudmännen har besvarat enkäten själv. 16 procent har besvarat enkäten med hjälp av anhörig. I övrigt får huvudmannen stöd av exempelvis boendepersonal eller ställföreträdaren.

#### Resultat (%): Fråga "Jag har bra kontakt med min gode man/förvaltare"

Svarsalternativ: "Instämmer..."	Helt eller till stor del	delvis	Inte alls	vet inte/kan inte bedöma
------------------------------------	--------------------------	--------	-----------	--------------------------

Nacka	88	3	0	8
Värmdö Vaxholm	81	6	6	6
Södertälje	85	4	2	9
Södertörn	83	5	7	6
Järfälla och Upplands Bro	79	7	10	3

Ytterligare frågor som ställs i enkäten till huvudmännen är huruvida:

- ▶ Jag är nöjd med hur ofta min gode man/förvaltare har kontakt med mig.
- ▶ Min gode man förklarar för mig vad han/hon gör för mig.
- ▶ Jag förstår vilket uppdrag min gode man/förvaltare har.
- ▶ Jag är nöjd med hur min gode man/förvaltare utför sitt uppdrag.

Enkäten till ställföreträdare inkluderar bland annat frågor om informationen från överförmyndarverksamheten är tydlig, om bemötandet är bra i kontakter med verksamheten samt nöjdheten med servicen. 88 procent av de svarande instämmer helt eller till stor del med påståendet om att "jag blir bra bemött när jag tar kontakt med överförmyndarverksamheten". Fyra procent av de svarande instämmer inte alls med påståendet.

Vidare är 83 procent nöjda med den service som erhålls, vilket är en försämring på fem procentenheter gentemot föregående år. Sex procent instämmer inte alls med påståendet, vilket även är en försämring mot föregående år då enbart en procent uppgav detsamma. Verksamheten härleder försämringen delvis till konsekvenserna av pandemin, med inställda informationsträffar.

## 5.4 Länsstyrelsens rapporter

Vidare tar nämnden årligen del av statistik för antal anmärkningar från Länsstyrelsen vid årlig inspektion. Inspektionen innehåller granskning av om överförmyndarens handläggning följer reglerna i föräldrabalken och förmyndarskapsförordningen och i övrigt sker på ett rättssäkert och lämpligt sätt.

I 2019 års tillsyn lämnades en anmärkning till nämnden gällande handläggningen i ett ärende. Till följd av detta genomfördes förändringar för att tydliggöra kategoriseringen av ärenden med syfte att säkerställa att rätt lagstiftning tillämpas. Vid aktgranskningen 2019 gjordes ett antal påpekanden gällande att granskning av årsräkningar inte diarieförts i vissa akter. Detta bedömde däremot Länsstyrelsen som åtgärdat i tillsynen med motiveringen att ärendehanteringssystemet "inte längre tillåter att man avslutar granskningsärendet innan granskningen är diarieförd" och ingen anmärkning lämnades vad gäller det. Överförmyndarnämnden noterade informationen till protokollet den 18 september 2019.

Ingen tillsyn genomfördes av Länsstyrelsen under 2020. Tillsyn för 2021 är påbörjad vid tiden för granskningen.

## 5.5 Bedömning

Vi bedömer att nämnden tar del av tillräckligt med information och underlag för att kunna vidta åtgärder vid behov. Däremot finns det behov av att utveckla internkontrollarbetet. I propositionen till kommunallagen (2016/17:171) anges att "syftet med den interna kontrollen är att säkra en effektiv förvaltning och att undvika att det begås allvarliga fel." En internkontrollplan har tagits fram, utifrån en dokumenterad riskanalys, och beslutades av nämnden den 9 december 2020. Nämnden har i sin riskanalys identifierat ett antal risker och satt riskvärden på dem. De har för dessa redovisat åtgärder för att eliminera/reducera risken. Enligt vår bedömning bör varje identifierad risk bedömas både utifrån sannolikhet och konsekvens. Syftet med att bedöma sannolikhet och konsekvens är att få ett underlag för att uppskatta nivån på respektive risk för att ta

ställning till om risken kan accepteras, bör åtgärdas eller måste åtgärdas. I riskanalysen lägger nämnden samtidigt in kontrollmoment, metod och frekvens som normalt används i en Internkontrollplan. Vår bedömning är att nämndens internkontrollplan med tillhörande kontrollmoment inte är av karaktären att tester sker för att följa upp förekomsten av risken, vilket försvårar möjligheten för att få en tillräcklig uppfattning om hur väl den interna kontrollen fungerar.

I Föräldrabalkens kapitel 13 och 14 anges vilka förmyndare, gode män och förvaltare som före den 1 mars varje år ska lämna in en årsräkning till överförmyndaren. I årsräkningen ska redovisas den ekonomiska förvaltningen av egendom som ställföreträdaren ansvarat för. Kontrollen sker också genom löpande ärendehandläggning. Denna tillsyn utgör verktyg för att identifiera brister i utförandet av uppdraget. Ett mått på rättssäker hantering av ärenden är därför granskningen av årsräkningar, sluträkningar och delräkningar. Samtliga kompletta (krav på att bl.a. rätt underlag bifogas) årsräkningar som lämnas in innan 1 mars ska utifrån nämndens målsättning, granskas innan den 30 september. Under 2020 uppfylldes detta för 90 procent av redovisningarna (målnivån var 100 %). Även utbildningskrav och uppföljning av klagomål kring ställföreträdare syftar till att säkerställa rättssäkerheten för huvudmannen.

Riksrevisionen uppgav i en rapport 2017<sup>8</sup> att länsstyrelsen, i sin tillsyn av överförmyndare, noterar "generella brister i överförmyndarnas diarieföring och dokumentation av händelser. Det kan handla om dagsboksblad som inte stämmer med akten, brist på viktig dokumentation, avsaknad av vissa beslut, och avsaknad av verifikat". Verksamheten har rutiner för att utreda felaktigheter i handläggningen när det påtalas av kollega, vilket kan omhänderta eventuella brister i handlägningsprocessen. Däremot har ännu inga större fel rapporterats enligt denna rutin. Vi bedömer att verksamheten bör stärka den interna kontrollen och implementera en egenkontroll i form av exempelvis stickprovvis granskning av akter. Detta för att säkerställa att handläggningen lever upp till lagkrav och gällande rutiner. Vi bedömer att införandet av denna typ av kontroll även motiveras av de mindre avvikelser som Länsstyrelsen uppmärksammade i sin granskning år 2019.

Vidare finns rutiner för att utreda klagomål på ställföreträdare. Synpunkter kring myndighetsbeslut kan överklagas genom gängse överprövningsprocedurer. Däremot saknas rutiner för att systematiskt samla in och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggningen från enskilda eller de som berörs av verksamheten. Synpunktsinhämtning borde vara givande för kvalitetssäkring och verksamhetsutveckling. I vissa fall borde även anhörigas synpunkter kunna vara relevanta. Vi bedömer att motsvarande rutiner som verksamheten har för att samla in klagomål på ställföreträdare bör kunna användas för en mer generell synpunktshantering. I dagsläget får nämnden kännedom om viss typ av missnöje kring service, tydlighet i information och kontaktmöjligheter genom enkäter. Däremot är det svårt, med nuvarande enkätsvar, att få kunskap om de bakomliggande anledningarna till eventuellt missnöje. En allmän synpunktsinsamling kan underlätta arbetet med verksamhetsutveckling och lärande.

---

<sup>8</sup> Riksrevisionen, "Tillsyn av ställföreträdare och överförmyndare - statens bristande ansvar för samhällets mest utsatta", RIR 2017:33

## Svar på revisionsfrågor

Delfråga	Svar
<p>1. Arbetar överförmyndarnämnden efter kommunfullmäktiges mål och uppdrag?</p>	<p>Ja. Kommunfullmäktiges fyra övergripande mål gäller för samtliga nämnder inom kommunen, därtill även överförmyndarnämnden. Fullmäktige har fastställt nämndens fokusområden och indikatorer så som föreslagits av nämnden, vilket säkerställer en tydlig koppling till fullmäktiges mål.</p>
<p>2. Har nämnden säkerställt en ändamålsenlig kompetensförsörjning av handläggare som möjliggör för verksamheten att bedriva sitt uppdrag i överensstämmelse med berörd lagstiftning?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finns det en fungerande kompetensutveckling av handläggare och överförmyndarnämnd?</li> <li>• Finns det en fungerande kompetensförsörjning och kompetensutveckling av ställföreträdare?</li> </ul>	<p>Ansvaret faller under kommunstyrelsens ansvar för personal- och kompetensfrågor. Frågorna ryms således inte under överförmyndarnämnden. Vi konstaterar att enheten följer kommunens övergripande kompetensförsörjningsplan. Vidare upprättas individuella utvecklingsplaner för medarbetarna i medarbetarsamtal. Vi noterar att nämnden under 2020 var underdimensionerad för att uppnå målet om att ställföreträdare ska utses inom två månader. Överförmyndarnämndens presidium problematiserar i sammanhanget att det är svårt att kvantifiera och mäta en eventuell ökning av komplicerade uppdrag. Detta uppges potentiellt göra det svårare att bedöma resursbehovet.</p> <p>Delvis. Det uppges finnas en balanserad tillgång av ställföreträdare, men allt komplexare uppdrag ställer högre krav på ställföreträdarna. Ställföreträdare behöver genomgå en obligatorisk grundutbildning. Vidare har kommunen en certifiering av ställföreträdare, som bygger på frivillighet, med ytterligare krav på genomförd avancerad utbildning. Det är dock en låg andel som har genomgått certifiering de senaste åren och under 2020 var certifieringen pausad med anledning av pandemin.</p>
<p>3. Hur ser rekryteringsprocessen av ställföreträdare ut och hur säkerställs tilltänkt ställföreträdarens lämplighet? Följs ekonomi och bakgrund upp? Med vilka intervall prövar nämnden ställföreträdarnas lämplighet?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I vilken utsträckning använder överförmyndarnämnden externa företag som erbjuder tjänster som god man och förvaltare?</li> </ul>	<p>I samband med rekrytering och lämplighetsprövning av ställföreträdare följer handläggarna en checklista. Referenstagning sker när det bedöms nödvändigt men i huvudsak av utomstående ställföreträdare som inte har föreslagits av huvudmannen. Det finns ett digitalt kunskapstest som är obligatoriskt för alla som vill vara god man. Kontroll i belastningsregistret och hos kronofogden sker årligen (december) samt vid varje ny tilldelning av god man.</p> <p>Nämnden använder inga externa företag.</p>

<p>4. Hur säkerställs säkerhetsaspekter för den enskilde huvudmannen i förhållande till ställföreträdare?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finns tydliga regelverk samt rutinbeskrivningar för handläggning av ärenden?</li> <li>• På vilket sätt bevakar nämnden att kommunikationen med huvudmän och ställföreträdare fungerar ändamålsenligt?</li> </ul>	<p>Ställföreträdare ska årligen redovisa huvudmannens ekonomi till överförmyndaren, genom att skicka in årsräkningar och årsredogörelser. Kontrollen sker också genom löpande ärendehandläggning. Denna tillsyn utgör verktyg för att identifiera brister i utförandet av uppdraget. Även utbildningskrav och uppföljning av klagomål kring ställföreträdare syftar till att säkerställa rättssäkerheten för huvudmannen.</p> <p>Ja. Myndigheten har flera internt upprättade rutiner och checklistor som stöd för medarbetarna i handläggning av ärenden. Det finns även en Rutin för om du upptäcker fel eller brister i en kollegas eller chefs handläggning vid överförmyndarenheten.</p> <p>Genom granskning av årsredogörelser, löpande ärendehandläggning och uppföljning av klagomål kring ställföreträdare. □Nämnden genomför även årliga enkäter med huvudmän och gode män om nöjdhet. I samband med årsbokslutet tar nämnden del av antal klagomål på ställföreträdare och upplevd nöjdhet.</p>
<p>5. Är den interna kontrollen ändamålsenligt utformad? Vilka är t.ex., enligt nämnden, de största riskerna?</p>	<p>Inte fullt ut. Det sker systematiska kontroller av ställföreträdare inom ramen för rekryteringsprocessen och granskningen av årsräkningar. Checklistor finns upprättade för ändamålet. Vidare har en internkontrollplan för 2021 tagits fram utifrån en riskanalys och beslutades av nämnden den 9 december 2020. Nämndens riskanalys och internkontrollplan tydliggör risker för rättsförlust för huvudmännen. Vår bedömning är att nämndens internkontrollplan inte innehåller kontrollmoment som syftar till att kontrollera om den interna kontrollen fungerar på ett tillfredsställande sätt. Vi bedömer även att verksamheten bör stärka den interna kontrollen och implementera en egenkontroll i form av aktgranskning. Detta för att säkerställa att handläggningen lever upp till lagkrav och gällande rutiner.</p>
<p>6. Hur säkerställer nämnden att man lever upp till förvaltningslagen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finns förutsättningar och resurser för detta åtagande?</li> <li>• Hur säkerställer nämnden ett effektivt och adekvat bemötande när det gäller tillgänglighet och kommunikation?</li> </ul>	<p>Verksamheten har dokumenterade Rutiner för utlämnande av allmän handling med sekretess. Kommunens överförmyndarenhet har tillgängliga telefontider på ett gruppnummer som bemannas av flera handläggare. Vidare finns en dokumenterad rutin för överförmyndarens gruppmejl vilken tydliggör arbetsfördelningen av inkomna ärenden. Enhetschef fördelar ärenden i gruppmejlen på daglig basis, i enlighet med principerna i rutinen.</p> <p>Vi har inte noterat några tydliga avvikelser beträffande förutsättningar och resurser för att kunna leva upp till förvaltningslagen. Det finns dokumenterade rutiner och uppföljningar som fångar upp de krav som finns i förvaltningslagen beträffande exempelvis, service, tillgänglighet och kontakter. Däremot saknas det rutiner för att ta emot och utreda klagomål som rör handläggning eller verksamheten i övrigt (beträffande exempelvis bemötande, eller andra upplevda synpunkter).</p>

<p>7. Har nämnden rutiner för synpunktshantering?</p> <p>• Hur är Nacka i jämförelse med andra kommuner?</p>	<p>Delvis. Nämnden har en etablerad synpunktshantering för klagomål på ställföreträdare. I samband med årsbokslutet tar nämnden del av antal klagomål på ställföreträdare. Däremot saknas det rutiner för att ta emot och utreda klagomål som rör handläggning eller verksamheten i övrigt (beträffande exempelvis bemötande, eller andra upplevda synpunkter).</p> <p>Verksamheten har ingen bild av hur synpunktshantering är i jämförelse med andra kommuner. Vad gäller enkäterna till ställföreträdare och huvudmän görs jämförelser med Södertälje, Södertörn, Järfälla och Upplands Bro samt Värmdö och Vaxholm gällande synpunkter kring service, kontakt och bemötande.</p>
<p>8. På vilket sätt har nämnden vidtagit åtgärder vid de tillfällen då Länsstyrelsen kommit med påpekanden?</p> <p>• I förekommande fall, vilka åtgärder har vidtagits av överförmyndarnämnden?</p>	<p>Ingen tillsyn genomfördes av Länsstyrelsen under 2020. I 2019-års tillsyn lämnades en anmärkning till nämnden gällande handläggningen i ett ärende. Till följd av detta genomfördes förändringar för att tydliggöra kategoriseringen av ärenden med syfte att säkerställa att rätt lagstiftning tillämpas. Överförmyndarnämnden noterade informationen till protokollet den 18 september 2019.</p>
<p>9. Finns en systematisk process för verksamhetsutveckling genom att omhänderta identifierade brister och problem som kommer upp i organisationen, samt genom lärande från motsvarande i andra kommuner?</p>	<p>Delvis. Det finns en "Rutin för om du upptäcker fel eller brister i en kollegas eller chefs handläggning vid överförmyndarenheten" vilken ska omhänderta eventuella brister i handlägningsprocessen. Däremot har ännu inga större fel rapporterats enligt denna rutin. Återkommande misstag rättas till på en gemensam nivå. Verksamheten följer även resultatet i den enkät inom kommunen som mäter medborgarnas upplevelse av service.</p> <p>Det finns ingen formaliserad samverkan och systematisk process för att omhänderta lärdomar från överförmyndarverksamhet i andra kommuner. Däremot finns informella kontakter med andra överförmyndarverksamheter i syfte att främja erfarenhetsutbyte.</p>

Stockholm den 9 juni 2021

Madeleine Gustafsson

Gunnar Uhlin

EY

EY

## Bilaga 1: Källförteckning

### Intervjuade funktioner:

- ▶ Chef överförmyndarenheten
- ▶ Handläggare överförmyndarenheten
- ▶ Överförmyndarnämndens presidium

### Dokument:

- ▶ Blankett, arbetsredogörelse extra arvode
- ▶ Blankett, redogörelse för utfört arbete
- ▶ Checklista för handläggning av klagomål på god man/förvaltare från utomstående
- ▶ Checklista information till föreslagen god man
- ▶ Checklista lämplighetsprövning ställföreträdare
- ▶ Checklista årlig granskning förvaltarskap
- ▶ Checklista för normal granskning (av årsräkning)
- ▶ Checklista för fördjupad granskning (av årsräkning)
- ▶ Inspektionsprotokoll Länsstyrelsen Stockholm, 2019-06-26, bet: 203-13452-2019
- ▶ Länsstyrelsernas Nationella riktlinjer för överförmyndare - förordnade ställföreträdares redovisning
- ▶ Medarbetarpolicy, fastställd av kommunstyrelsen 2018-09-24
- ▶ Mål och budget 2021-2023, Nacka kommun
- ▶ Mål och budget 2021-2023, överförmyndarnämnden
  - ▶ *Bilaga* Internkontrollplan för överförmyndarnämnden, 1 dec 2020
  - ▶ *Bilaga* riskanalys 2021, överförmyndarnämnden, 1 dec 2020
- ▶ Personalens arbetsuppgifter 2021
- ▶ Protokollsutdrag kommunstyrelsen den 28 oktober 2019, § 300
- ▶ Reglemente för överförmyndarnämnden, antaget av kommunfullmäktige den 27 januari 2020
- ▶ Rutin för arvode till ställföreträdare samt attestrutin
- ▶ Rutin för avslut av akt gällande förmyndarskap
- ▶ Rutin för byte av ställföreträdare
- ▶ Rutin för förvaring av sekretessbelagda uppgifter
- ▶ Rutin för om du upptäcker fel eller brister i en kollegas eller chefs handläggning vid överförmyndarenheten
- ▶ Rutin för om huvudmannen avlider
- ▶ Rutin för [overformyndaren@nacka.se](mailto:overformyndaren@nacka.se)
- ▶ Rutin för skuldsatta barn
- ▶ Rutin för upphörande av godmanskap
- ▶ Rutin för årlig granskning av förvaltarskap
- ▶ Rutin för överförmyndarens inbox
- ▶ Rutiner för registrering i ärendetyper
- ▶ Rutiner för utlämnande av allmän handling med sekretess
- ▶ Tjänsteskrivelse "Avtalssamverkan med Värmdö och Vaxholm angående överförmyndarverksamhet", 2019-08-25
- ▶ Tjänsteskrivelse "Länsstyrelsens inspektionsrapport 2019", 2019-09-11

## Bilaga 2: Lagstiftning

### Föräldrabalken (1949:381)

Till god man, förvaltare eller förmyndare ska utses en rättrådig, erfaren och i övrigt lämplig person. Denne ska omsorgsfullt fullgöra sina skyldigheter och alltid handla på det sätt som bäst gagnar den enskilde.

En *god man* är en ställföreträdare för den huvudman som inte kan tillvarata sina intressen. Huvudmannen får hjälp att bevaka sin rätt, förvalta sin egendom eller sörja för sin person. Det vanligaste godmanskapet är det som förordnas med grund i 11 kap. 4 § föräldrabalken, som följd av sjukdom, psykisk störning, försvagat hälsotillstånd eller liknande hos huvudmannen. Beslut om godmanskap baseras på samtycke från huvudmannen som behåller sin rättsliga handlingsförmåga dvs. att själv förfoga över sina tillgångar, ingå avtal och liknande. Om den enskilde är ur stånd att vårda sig eller sin egendom får rätten lov att besluta om att anordna förvaltarskap.

*Förvaltarskap* är en tvingande åtgärd och innebär att huvudmannen förlorar sin rättsliga handlingsförmåga i de delar som förvaltarskapet omfattar. Förvaltaruppdraget ska anpassas efter den enskildes behov. Omprövning av förvaltarskap ska genomföras årligen av överförmyndaren.

*Förmyndarskap/föräldraförvaltning* innebär att en person företräder ett barn under 18 år i frågor som gäller barnets egendom. Vårdnadshavare är i regel också förmyndare. Alla omyndiga står under överförmyndarens tillsyn. Årsräkningsskyldighet gäller när den omyndiges tillgångar överstiger åtta prisbasbelopp.

Ansökan om godmanskap eller förvaltarskap görs hos tingsrätten av huvudmannen, nära anhöriga eller överförmyndaren. Skickas en ansökan till överförmyndarnämnden vidarebefordras den direkt till tingsrätten. Beslut fattas av tingsrätten. Om huvudmannen inte själv har önskemål får en ställföreträdare föreslås av överförmyndaren.

Ställföreträdarnas verksamhet står under överförmyndarens tillsyn. Tillsyn av överförmyndaren utövas av Länsstyrelsen.

### Förmynderskapsförordningen (1995:379)

Förmynderskapsförordningen innehåller närmare föreskrifter om ställföreträdarnas redovisning, överförmyndarens register för tillsynsverksamheten, överförmyndarens tillsyn av ställföreträdare samt Länsstyrelsens tillsyn av överförmyndaren.

Länsstyrelsen ska årligen inspektera överförmyndaren enligt förordningen. Länsstyrelsen granskar om överförmyndarens handläggning följer reglerna i föräldrabalken och i förmynderskapsförordningen samt i övrigt sker på ett rättssäkert och lämpligt sätt.

### Lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn

Enligt lagen (2005:429) om god man för ensamkommande barn ska barn under 18 år som anländer till Sverige utan vårdnadshavare få en god man utsedd av överförmyndarnämnden. Uppdraget som god man för ett ensamkommande barn innebär både att vara vårdnadshavare och förmyndare.

Ansökan om god man får göras av Migrationsverket och av socialnämnden i den kommun där barnet vistas. Överförmyndaren får också själv ta upp frågan. God man ska förordnas så snart det är möjligt.

Ett godmanskap ska upphöra om någon av barnets föräldrar eller någon annan vuxen person, som får anses ha trätt i föräldrarnas ställe, anländer till Sverige och är i stånd att utöva förmynderskapet



och vårdnaden om barnet varaktigt lämnar Sverige, om en särskilt förordnad vårdnadshavare enligt föräldrabalken utses för barnet eller om det är uppenbart att god man av någon annan anledning inte längre behövs.

## Förvaltningslagen (2017:900)

Förvaltningslagen (2017:900) innehåller bestämmelser om myndigheters handläggning av ärenden. Förvaltningslagen anger att varje ärende där någon enskild är part ska handläggas så enkelt, snabbt och billigt som möjligt utan att säkerheten eftersätts. Bland annat fastslås i 6 § myndigheters serviceskyldighet vilket innebär att myndigheten ska lämna upplysningar, vägledning, råd och annan sådan hjälp till enskilda i frågor som rör myndighetens verksamhetsområde. Kraven på service stärktes något under 2017. En myndighet ska se till att kontakterna med enskilda blir smidiga och enkla. Kravet på enkelhet innebär också att den enskilde inte behöver ha någon särskild sakkunskap innan hen kontaktar en myndighet i en viss fråga. Utgångspunkten är att servicenivån måste anpassas till förutsättningarna i det enskilda fallet. Bestämmelsen innebär bland annat en skyldighet att hjälpa den som har vänt sig till fel instans genom att hänvisa till rätt myndighet. Resursbrist kan inte utgöra skäl för att helt avstå från att hjälpa den enskilde.

Myndigheten är vidare skyldig att underrätta parterna att beslut har fattats, innehållet i det fattade beslutet, eventuella avvikande meningar och i förekommande fall hur parten kan överklaga beslutet. Överklagande av beslut kan göras ifall det har gått emot parten och att beslutet kan överklagas. Överklagande ska göras skriftligt och skrivelsen ska skickas in till den myndighet som har meddelat beslutet. Denna myndighet prövar ifall överklagandet kommit in i rätt tid, om så är fallet skickas det och andra handlingar till förvaltningsrätten.

Revisorerna

Till: Överförmyndarnämnden

För kännedom: Kommunfullmäktige, kommunstyrelsen

## Granskning av överförmyndarnämnden

Vi revisorer har låtit EY genomföra en granskning med syftet att bedöma om överförmyndarnämndens verksamhet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt. Vi bedömer att styrningen av verksamheten i huvudsak är tillräcklig och att det finns förutsättningar att leva upp till kraven på verksamheten. Men vi ser också behov av att stärka den interna kontrollen och främja en fullgod uppföljning.

Överförmyndarenheten arbetar utifrån tydliga målområden och indikatorer. Det finns ett stort antal rutinbeskrivningar och checklistor för olika delar av handlägningsprocessen som även fångar upp de krav som finns i förvaltningslagen beträffande exempelvis service och tillgänglighet.

Nämnden ska särskilt verka för att ställföreträdare utses inom kort, samt att ställföreträdare erbjuds väsentlig information och kunskap för att utföra uppdraget. Nämndens rekryteringsprocess för ställföreträdare består av informationsmöten, kontroll, testning och utbildning. Tilldelning av uppdrag sker successivt utifrån en bedömning av ställföreträdarens lämplighet och förmåga att hantera mängden uppdrag. Vi ser positivt på att ställföreträdare förutsätts genomgå en obligatorisk grundutbildning samt att kommunen har en frivillig certifiering av ställföreträdare med ytterligare krav på genomförd avancerad utbildning. Det är dock en mycket liten andel som har genomgått certifiering de senaste åren.

Nämndens riskanalys och internkontrollplan tydliggör risker för rättsförlust för huvudmännen. Vi bedömer däremot att tydliga kontrollmoment för att följa upp risk och vidtagna åtgärder saknas. Detta försvårar möjligheten att få en tillräcklig bild av hur väl den interna kontrollen fungerar. Vi bedömer att verksamheten bör stärka den interna kontrollen och implementera en egenkontroll i form av exempelvis stickprovsvis granskning av akter. Detta för att säkerställa att handläggningen lever upp till lagkrav och gällande rutiner.

Verksamheten inhämtar systematiskt synpunkter från huvudmännen och ställföreträdare. Däremot saknas rutiner för att systematiskt samla in och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggning från andra som berörs av verksamheten. En allmän synpunktsinhämtning borde vara givande för kvalitetssäkring och verksamhetsutveckling.

Vi rekommenderar överförmyndarnämnden att:

- ▶ Stärka den interna kontrollen och implementera en systematisk egenkontroll i form av exempelvis stickprovsvis granskning av akter.
- ▶ Säkerställa att erforderliga insatser genomförs för att uppnå ett ökat antal certifierade ställföreträdare och därigenom uppnå fullmäktiges mål.
- ▶ Upprätta en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning av ställföreträdare.
- ▶ Överväga att införa en rutin i rekryteringsprocessen där potentiella ställföreträdare frågas om antal uppdrag i andra kommuner.
- ▶ Tydliggöra vägledningar kring hur nämndens medarbetare ska genomföra rimlighetsbedömningar vid normal granskning av årsräkningar.



- ▶ Implementera rutiner för att systematiskt samla in och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggningen från enskilda eller de som berörs av verksamheten.

Vi önskar svar på rekommendationerna från överförmyndarnämnden senast 2021-10-15.

Vad gäller ansvaret för personal- och kompetensfrågor inom kommunen, faller detta under kommunstyrelsens uppdrag, och ingår inte i granskningen. Möjligen kan det finnas skäl för kommunstyrelsen att överväga en översyn av kommunens process för kompetensförsörjning med syfte att säkerställa att planerna är relevanta för verksamheterna, i detta fall överförmyndarverksamheten, samt att det finns en ändamålsenlig och verksamhetsbaserad kompetensutveckling.

För revisorerna i Nacka kommun

  
Yvonne Wessman  
Ordförande

  
Lars Berglund  
Vice ordförande

Bilaga: Revisionsrapport 1/2021 Granskning av överförmyndarnämnden

Kommunfullmäktiges revisorer

## Yttrande över Revisionskrivelse och revisionsrapport I/2021 - Granskning av överförmyndarnämnden

Överförmyndarnämnden har fått tillfälle att yttra sig över revisionskrivelse 1/2021 – *Granskning av överförmyndarnämnden* och dess rekommendationer och anför därför följande.

Nedan följer en redovisning av respektive rekommendation.

### ***Stärka den interna kontrollen och implementera en systematisk egenkontroll i form av exempelvis stickprovvis granskning av akter***

Kommunfullmäktige antog under hösten 2020 ett nytt reglemente för intern kontroll. Av det nya reglementet för intern kontroll framgår att den interna kontrollen ska bygga på en genomförd riskanalys. En riskanalys handlar om att identifiera interna och externa risker som kommunen riskerar att utsättas för. Till analysen hör också att kvantifiera hur stor sannolikhet det är att identifierad risk inträffar samt konsekvenserna för kommunen. Riskanalysen ska sedan ligga till grund för den internkontrollplan som tas fram inom respektive nämnd. Den interna kontrollen ska således utgå från ett riskbaserat förhållningssätt. Nämnden ges ett underlag för att säkerställa att det finns fungerande intern kontroll inom nämndens ansvarsområde och samtidigt information om vilka åtgärder som vidtas för att reducera riskerna. Om nämnden bedömer att den interna kontrollen inte fungerar kan nämnden besluta om tillägg eller ändringar till internkontrollplanen. I sammanhanget är det viktigt att påtala att internkontrollplanen inte utgör den enda uppföljningen inom verksamheten. Det kan bland annat lyftas fram att verksamheten genomför djupgranskningar av ärenden. I övrigt har verksamheten en transparens i handläggningen då flera medarbetare kan handlägga olika delar i ett ärende och det i sig medför en egenkontroll. Inför nästkommande års interkontrollplan kommer det genomföras en ny riskanalys som utgör underlaget för överförmyndarnämndens beslut om att anta interkontrollplan. I riskanalysarbetet kommer nämnden beakta om det finns skäl att systematisk egenkontroll behöver implementeras i interkontrollplanen.

***Säkerställ att erforderliga insatser genomförs för att uppnå ett ökat antal certifierade ställföreträdare för att därigenom uppnå fullmäktiges mål***

Ställföreträdare behöver genomgå en obligatorisk grundutbildning och kommunen har också en frivillig certifiering av ställföreträdare med ytterligare krav på genomförd avancerad utbildning. De senaste åren har det dock varit en låg andel som genomgått certifiering. Under 2020 och våren 2021 har certifiering varit pausad med anledning av pandemin. Nämnden konstaterar även att uppdraget som ställföreträdare är ideellt och många åtar sig uppdraget i egenskap av anhörig till huvudmannen. I egenskap av anhörig till huvudman finns det sällan ett incitament att vidareutbilda sig inom området och genomgå certifiering. Nämnden ser därför skäl att kommunfullmäktiges mål om certifiering ska avse ställföreträdare som har uppdrag till annan än nära anhörig. Nämnden avser därför att föreslå kommunfullmäktige att justera indikatorn. I övrigt ser också nämnden att det är angeläget att återuppta arbetet med certifieringen och vidta åtgärder för att säkerställa ett fortsatt intresse för certifiering.

***Upprätta en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning av ställföreträdare***

I granskningen lämnas även rekommendationen om att överförmyndarnämnden ska upprätta en långsiktig kompetensförsörjningsplan för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjningsplan av ställföreträdare. Överförmyndarnämnden bedömer att det finns en tillfredsställande tillgång till ställföreträdare. Nämnden arbetar aktivt med rekryterings- och matchningsprocessen för ställföreträdare som består av bland annat informationsmöte, kontroll, testning och utbildning. Nämnden ser dock inte att det behövs ett enskild kompetensförsörjningsplan utan detta ingår i nämndens samlade arbete. En viktig del i rekrytering av ställföreträdare är att de attraheras till att vilja verka i Nacka. En del i det arbetet är att överförmyndarnämnden i sina riktlinjer för arvode har ett högre normalarvode till ställföreträdare än många andra grannkommuner. Nämnden har devisen att det ska vara lätt att göra rätt för ställföreträdare. Ett led i att kunna göra rätt är att nämnden ser till att utbilda och certifiera ställföreträdare så de kan känna sig trygga och stolta i sina roller. Ett annat led i detta är att ställföreträdarna ges en god service och att överförmyndarverksamheten är tillgänglig för frågor och stöd. Vidare har nämnden gett ställföreträdarna möjlighet att lämna redovisningar och ansökningar i ett flertal e-tjänster. Genom detta arbete har nämnden under ett flertal år klarat kompetensförsörjningen genom spontanansökningar.

I revisionsskrivelsen lämnas även rekommendationen om att överförmyndarnämnden ska överväga att införa en rutin i rekryteringsprocessen där potentiella ställföreträdare frågas om antal uppdrag i andra kommuner. Som framgår i revisionsrapporten kan lämpligt antal uppdrag variera beroende på ställföreträdaren. En succesiv tilldelning av uppdrag sker för att säkra att ställföreträdaren inte har mer uppdrag än denne kan fullgöra på ett bra sätt. I

samband med rekrytering av ställföreträdare följer handläggaren en checklista till stöd för lämplighetsavvägning av ställföreträdaren. I detta ingår att beakta förmågan att ta sig an uppdraget. Det behöver finnas utrymme för en individuell bedömning som utgår från ställföreträdarens förmåga, kapacitet, erfarenhet samt övrig livssituation/åtaganden. Ställföreträdarens lämplighet kan därför vara avhängig antalet uppdrag i annan kommun, men det kan likväl vara beroende av andra åtaganden/arbete. Det är därför viktigt att det finns utrymme för en bedömning där handläggaren ges en samlad bild av ställföreträdarens förmåga och utrymme att ta sig an uppdraget. Överförmyndarverksamheten ser löpnade över checklistan för att säkerställa att denna fungerar som ett bra verktyg. I detta kommer verksamheten se över om det finns behov att komplettera med denna fråga.

***Tydliggöra vägledningar kring hur nämndens medarbetare ska genomföra rimlighetsbedömningar vid normal granskning av årsräkningar.***

Granskning av årsräkningar är överförmyndarens viktigaste del i tillsynen av ställföreträdarnas verksamhet. Det är av stor vikt att granskningen genomförs i tid och med den noggrannhet som behövs i det specifika ärendet. De handläggare som arbetar med att granska ställföreträdarens redovisningar har högskoleutbildning inom ekonomi eller juridik. Nya handläggare introduceras till granskningen av en handledare som är en erfaren handläggare. Det finns en hel del inom granskningen som bättre förmedlas genom upplärning istället för en vägledning. Alla nya handläggare ska även genomgå en grundutbildning inom överförmyndarområdet det första arbetsåret. Verksamheten har handläggarmöten en gång i veckan där handläggarna lyfter olika dilemman, ofta inom området granskning, i syfte att stötta och lära av varandra. Vidare innebär granskningen ett ansvar som tjänsteperson i utövandet.

Verksamheten begär alltid in bankkontoutdrag för varje årsräkning som lämnas in. Det finns således alltid ett underlag att göra rimlighetsbedömningar utifrån. Länsstyrelserna har i april 2019 gett ut nationella riktlinjer för överförmyndarens granskning. Av riktlinjerna framgår hur överförmyndaren bör gå tillväga vid granskningen av årsräkningar. Överförmyndarnämnden anser att den kompetens som handläggarna besitter, hur verksamhetens bedrivs samt nämndens egna och länsstyrelsernas riktlinjer är tillfyllest för att uppfylla en kvalitativ och rättssäker verksamhet.

***Implementera rutiner för att systematiskt samla och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggningen från enskilda eller de som berörs av verksamheten.***

I revisionsrapporten uppges att det saknas rutiner för att systematiskt samla in och utreda synpunkter och klagomål som rör bemötande, service eller handläggningen från enskilda eller de som berörs av verksamheten. Revisionen bedömer att nämnden har goda rutiner för att samla in klagomål på ställföreträdare och att motsvarande modell bör kunna användas för en mer generell synpunktshandling. En allmän synpunktsinsamling kan underlätta arbetet med verksamhetsutveckling och lärande. Överförmyndarnämnden instämmer i



revisionens bedömning och kommer att se över införandet av en mer generell och systematisk synpunktshantering.

Namn Namn  
Ordförande  
Överförmyndarnämnden

Namn Namn  
xx direktör  
Stadsledningskontoret

Översyn av styrande  
dokument för  
överförmyndarnämnden

10

ÖFN 2021/6



2021-09-14

TJÄNSTESKRIVELSE

Dnr: ÖFN 2021/6

## Översyn av styrande dokument för överförmyndarnämnden

### Uppdrag till nämnderna från kommunstyrelsens arbetsutskott

#### Förslag till beslut

Överförmyndarnämnden noterar informationen i tjänsteskrivelsen den 14 september 2021 med bilaga till protokollet och redovisar dessa till kommunstyrelsen.

#### Sammanfattning

Alla nämnder ska inom ramen för en aktualitetsprövning göra en översyn av styrande dokument inom respektive nämnds ansvarsområde. Nämnderna ska därefter återkomma till kommunstyrelsen med förslag på revidering eller upphävande av inaktuella styrande dokument. I de fall styrande dokument föreslås revideras bör det om möjligt göras under 2021. Överförmyndarverksamheten har gjort en översyn av aktuella styrdokument. I ärendet redovisas en genomgång av översynen. Sammantaget bedöms samtliga av överförmyndarnämndens styrdokument vara aktuella och det bedöms inte föreligga behov av revidering eller upphävande.

#### Ärendet

Kommunstyrelsens arbetsutskott beslutade den 16 mars 2021, § 35, att uppdra åt nämnderna att redovisa styrande dokument inom sina respektive ansvarsområden till stadsledningskontoret. Avsikten är att aktualitetspröva styrande dokument. I samband med redovisningen ska nämnderna även föreslå revidering eller upphävande av inaktuella styrande dokument som slutligen ska antas av kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige. Om nämnderna identifierar ett behov av att revidera eller upphäva ett eller flera styrande dokument, men det behövs ytterligare tid för beredning, ska en tidplan om detta anges i samma ärende.

#### Fyra kategorier av styrande dokument

Det finns fyra kategorier av styrande dokument i Nacka kommun, där varje kategori har en gemensam funktion. Den första kategorin, *föreskrifter och taxor*, grundar sig på författningar och innebär rätt, och i vissa fall skyldighet, för kommunen att besluta om föreskrifter till medborgare och andra verksamma i kommunen samt taxor för avgiftsuttag. Den andra kategorin, *riktlinjer*, riktar sig till medborgarna och avser hur kommunen tillämpar lagstiftning. Den tredje kategorin styrs av kommunallagen och består av *reglementen och delegationsordningar* och reglerar i huvudsak ansvarsfördelningen i

kommunen samt vem som har rätt fatta beslut. Den fjärde kategorin är strategiskt styrande inom olika kommunala ansvarsområden exempelvis *program och policy*.

### **Styrande dokument inom nämndens ansvarsområde**

Överförmyndarverksamheten har gjort en genomgång av styrande dokument inom överförmyndarnämndens ansvarsområde som nämnden själv antagit. Nedan redovisas nämndens antagna styrdokument och i bilagan finns en kommentar till respektive dokument med bedömning av åtgärdsbehov.

- Riktlinjer för arvode till god man för asylsökande ensamkommande barn
- Riktlinjer för arvode till gode man, förvaltare och förordnad förmyndare
- Delegationsordning för överförmyndarnämnden
- Reglemente för överförmyndarnämnden

Sammantaget bedöms samtliga av överförmyndarnämndens styrdokument vara aktuella och det bedöms inte föreligga behov av revidering eller upphävande.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Denna översyn av styrande dokument innebär inga ekonomiska konsekvenser utan görs inom ramen för beslutad budget. En aktualitetsprövning, och vid behov revidering, av styrande dokument skulle kunna bidra till kommunens övergripande styrning.

### **Konsekvenser för barn**

Styrande dokument är verktyg för att förverkliga kommunens övergripande mål som bland annat berör barn och unga. Genom att styrdokumenterna utgår från det övergripande målet ”Bästa utveckling för alla” medför det en strävan för kommunen att skapa en god utveckling för barn.

### **Bilagor**

1. Redovisning av styrdokument

Sidrah Schaidler  
Stadsjurist/Kanslidirektör  
Stadsledningskontoret

Ann-Charlotte Oetterli  
Enhetschef  
Överförmyndarenheten

## Sammanställning av aktuella styrdokument för överförmyndarnämnden, 2021-09-13

Styrdokument	Dnr	Status	Kommentar
Riktlinjer för arvode till god man för asylsökande ensamkommande barn	ÖFN 2017/4	Antagna den 15 februari 2017	Ett styrdokument som antas av nämnden. Riktlinjerna bedöms vara aktuella och det föreligger inte behov av revidering.
Riktlinjer för arvode till gode man, förvaltare och förordnad förmyndare	ÖFN 2015/42– 199	Antagna den 15 december 2015	Ett styrdokument som antas av nämnden. Riktlinjerna bedöms vara aktuella och det föreligger inte behov av revidering.
Delegationsordning för överförmyndarnämnden	ÖFN 2021/7	Reviderad senast den 21 april 2021	Ett styrdokument som antas av nämnden. Delegationsordningen reviderades nyligen och för närvarande finns det inte behov av revidering.
Reglemente för överförmyndarnämnden	KFKS 2019/862	Fastställt av KF den 27 januari 2020	Ett styrdokument som antas av kommunfullmäktige. Det finns inte skäl att påkalla en ändring av överförmyndarnämndens ansvarsområde och därför föreligger det inte behov av revidering.

Sammanträdesdagar för  
överförmyndarnämnden för år  
2022

11

ÖFN 2021/14

2021-08-25

TJÄNSTESKRIVELSE

Dnr: ÖFN 2021/14

## Sammanträdesdagar för överförmyndarnämnden för år 2022

### Förslag till beslut

- Överförmyndarnämnden fastställer följande sammanträdesdagar för år 2022:
  - 23 februari
  - 27 april (sammanträde i samband med Mål- och budgetseminarium)
  - 24 maj (tisdag)
  - 8 juni
  - 21 september
  - 16 november
  - 7 december
- Överförmyndarnämnden beslutar att sammanträdena börjar kl. 09.00

### Sammanfattning

Enligt 2 § av Reglemente med gemensamma bestämmelser för den politiska organisationen ska nämnden inför varje kalenderår besluta om sammanträdesplan (dag och tid) senast under september månad året före.

Förslag till sammanträdesdagar är så långt det är möjligt anpassat till hanteringen av budget och bokslut.

### Ekonomiska konsekvenser

Förslaget medför inga ekonomiska konsekvenser.

### Konsekvenser för barn

Förslaget medför inga konsekvenser för barn.

Ann-Charlotte Oetterli  
Enhetschef  
Överförmyndarenheten

Maria Baeva  
Nämndsekreterare  
Nämndadministrativa enheten