



Granskning av kommunens överförmyndarverksamhet

Revisionsrapport
Eskilstuna kommun

KPMG AB

2022-10-31

Antal sidor 17

Innehållsförteckning

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Sammanfattning | 2 |
| 2 | Inledning/bakgrund | 5 |
| 2.1 | Syfte och revisionsfråga | 5 |
| 2.2 | Avgränsningar | 6 |
| 2.3 | Revisionskriterier | 6 |
| 2.4 | Ansvarig nämnd | 6 |
| 2.5 | Metod | 6 |
| 3 | Resultat av granskningen | 7 |
| 3.1 | Lagstiftning | 7 |
| 3.2 | Uppdrag | 7 |
| 4 | Ekonomisk redovisning | 9 |
| 5 | Organisation | 8 |
| 6 | Bemanning och förvaltningsstöd | 8 |
| 7 | Verksamhetsmått | 10 |
| 8 | Styrdokument | 11 |
| 8.1 | Reglemente | 11 |
| 8.2 | Delegationsordning | 12 |
| 8.3 | Styrdokument och rutiner för granskning och samsyn | 12 |
| 9 | Intern styrning och kontroll | 15 |
| 10 | Rekrytering och lämplighetsprövning | 18 |
| 11 | Utbildning ställföreträdare | 15 |
| 12 | Slutsats och rekommendationer | 16 |

1 Sammanfattning

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

Sammanfattningsvis kan konstateras att det finns utvecklingsområden inom överförmyndarnämndens verksamhet.

Vi upplever intervjuade politiker och tjänstepersoner som engagerade och måna om att ha en fungerande samt rättssäker verksamhet.

Vi noterar att verksamheten tyngts av en hög personalomsättning vad avser chefer och handläggare, under en längre period. Detta har lett till avsaknad av kontinuitet och svårigheter att upprätthålla en jämn kvalitet och kompetens samt att arbetsbelastningen har ökat markant för de erfarna handläggarna.

Vidare har personalsituationen haft en negativ påverkan på målarbetet och måluppfyllelsen. En alltför hög personalomsättning och kompetenstapp riskerar att leda till bristande rättssäkerhet för huvudmännen, bristande arbetsmiljö och verksamhetskvalité.

Vi noterar att nämnden har vidtagit åtgärder i form av utökning av bemanningen. Vi vill i det fortsatta arbetet också betona vikten av ett kontinuerligt ledarskap som i sin tur har betydelse för arbetsmiljön och verksamhetskvalitén.

Vi bedömer att bemanningen i förhållande till ärendemängden är tillräckligt, dock saknas erforderlig kompetens, där nivån idag inte motsvarar antal anställda.

Utifrån våra iakttagelser och slutsatser rekommenderar vi överförmyndarnämnden:

- att genomföra riktade utbildningar för gruppen nyanställda samt att omfattningen av utbildningstillfällen anpassas bättre till behovet.
- att genomföra en analys av ändamålsenligheten med en gemensam förvaltning.
- att revidera föreliggande reglemente.
- att tillföra delegationsordningen beslutsinstans och fastställersedatum.
- att styrdokumentet i form av rutinbeskrivningar för granskningsarbetet tillförs beslutsinstans och fastställersedatum.
- att samtliga former av ställföreträdarskap upptas i urvalet av djupgranskningar i syfte att minimera risken att vissa kategorier av ställföreträdarskap inte djupgranskas under en längre period.
- att säkerställa att målet avseende andel djupgranskningar uppfylls.

- att säkerställa att samtliga årsräkningar som föregående år har granskats med anmärkning djupgranskas.
- att säkerställa att målsättning avseende granskning av årsräkningar uppnås.
- att utöka antalet kontroller i internkontrollarbetet, sett till verksamhetens karaktär och risker.
- att utöka frekvensen av kontroll av utvalda kontrollmål.
- att komplettera internkontrollplanen till att omfatta kontrollansvar för utförandet av utvalda kontrollmål.
- att säkerställa att utvalda kontrollmål i internkontrollplanerna genomförs av personal med tillräcklig kompetens på området.
- att tillse att intresseblanketten för ställföreträdarskap tillförs en tydlig information om de lämplighetsprövningar som kommer att bli aktuella.

I samband med faktakontrollen har det framkommit att då utbildningsutbudet är mycket begränsad på marknaden vad avser överförmyndarfrågor, har kansliet nu initierat en samverkan med andra kommuner vad avser utbildningar. Kansliet kommer att få stöd under oktober och november, i att utbilda i granskning av årsräkningar. Detta initiativ bedöms som positivt.

2 Inledning

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

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

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

2.1 Syfte och revisionsfråga

Rapporten syftar till att granska kommunens överförmyndarverksamhet.

Följande avser rapporten besvara:

- Hur är verksamheten organiserad?
- Finns dokumenterade rutiner som säkerställer att granskningar genomförs på ett rättssäkert sätt och efterlevs de?
- Finns rutiner som säkerställer samsyn i ärendehandläggningen?
- Vilka former av granskningsförfaranden genomförs avseende inkomna årsräkningar?
- Finns ändamålsenliga och dokumenterade rutiner för rekrytering av ställföreträdare?
- Sker lämplighetsprövningar för att säkerställa ställföreträdes lämplighet? (Vilka former av lämplighetsprövningar genomförs?)
- Erhåller ställföreträdare introduktion vid tillträddande till uppdraget och erbjuds ändamålsenliga former för utbildning och stöd?
- Erhåller överförmyndarnämnden ett tillräckligt stöd från sin förvaltning?
- Finns det ett formaliserats samt systematiskt internkontrollarbete?

2.2 Avgränsning

Granskningen avser överförmyndarnämnden i Eskilstuna kommun.

2.3 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna/verksamheten uppfyller:

- Föräldrabalken, (1949:381)
- Förmyndarskapsförordningen, (1995:379)
- Kommunallagen,(2017:725)
- Interna riktlinjer och policy

2.4 Ansvarig nämnd

Överförmyndarnämnden

2.5 Metod

Studium och genomgång av relevanta styrdokument och beslutsunderlag. Intervjuer har genomförts med överförmyndarnämndens ordförande, vice ordförande samt avdelningschef för överförmyndarkansliet.

Rapporten har faktakontrollerats av avdelningschefen.

3 Resultat av granskningen

3.1 Lagstiftning

Den kommunala skyldigheten att driva överförmyndarverksamhet regleras i 19 kap., i Föräldrabalken, där det antingen skall finnas en överförmyndare eller en överförmyndarnämnd som utses av kommunfullmäktige.

Sedan 2006 är det också möjligt att två eller fler kommuner har en gemensam överförmyndarnämnd, (FB, 19 kap. 16 §).

Överförmyndare eller ledamöter och ersättare väljs för fyra år, vilket innebär att kommunens val av antingen överförmyndare eller överförmyndarnämnd gäller under hela mandatperioden, där organisatoriska förändringar endast får ske i anslutning till en ny mandatperiod. Ledamöter och ersättare i en överförmyndarnämnd utses av kommunfullmäktige till det antal fullmäktige bestämmer. Antalet ledamöter och ersättare i en överförmyndarnämnd får ej understiga tre.

3.2 Uppdrag

Överförmyndarens/överförmyndarnämndens uppdrag består i huvudsak i att verka för att de individer som själva inte kan ta vara på sin rätt, inte skall drabbas av rättsförluster. Detta sker genom att överförmyndaren/nämnden medverkar till att utse ställföreträdare där det är nödvändigt samt kontrollerar ställföreträdarens lämplighet och kompetens. Härigenom har överförmyndarverksamheten en myndighetsutövande roll.

En ställföreträdare kan vara en *förmyndare*, *god man* eller *förvaltare* och har till uppgift att ta till vara "huvudmannens" intressen.

4 Ekonomisk redovisning

Förmyndare, god man och förvaltare är skyldiga att genom en s.k. årsräkning redogöra för sin förvaltning av huvudmannens egendom, (FB, 14 kap. 15 §).

Redovisning över räkenskaperna skall täcka föregående kalenderår eller den del som ställföreträdaren har ansvarat för och skall styrkas med verifikationer.

Årsräkningen skall innehålla:

- Uppgifter om huvudmannens tillgångar i form av fastigheter, bostadsrätter, värdepapper och bankkonto/kontanter.
- Inkomster under redovisad period så som: Pension, lön, bostadstillägg, socialbidrag, handikappersättning, skatteåterbäring, arv, gåvor mm.
- Skulder och utgifter.

- Tydlig sammanställning av inkomster och utgifter.
- Kontobesked för bankmedel och deponerade värdehandlingar samt intyg för andra medel.

En årsräkning skall inlämnas till överförmyndaren före den 1 mars varje år, (FB, 14 kap. 15 §).

5 Organisation och bemanning

Eskilstuna kommuner och Strängnäs kommun har sedan 1 januari 2015 ingått i en samverkan vad avser en gemensam överförmyndarnämnd. Eskilstuna är värdkommun för den gemensamma nämnden och det gemensamma överförmyndarkansliet. Genom detta är kommunen också anställningsmyndighet för de tjänstepersoner som ingår i den gemensamma organisationen.

Nämnden består av fem ledamöter och fem ersättare, varav tre ledamöter och ersättare tillhörande Eskilstuna kommun och två tillhörande Strängnäs kommun.

Samverkansavtalet gäller tills vidare med en uppsägningstid på 18 månader innan en ny mandatperiod påbörjas.

Organisatoriskt återfinns överförmyndarverksamheten inom socialförvaltningen, verksamheten har dock ett eget kansli med personal som arbetar uteslutande mot överförmyndarnämnden. Personalstyrkan vid överförmyndarkansliet uppgår vid tid för granskningen till 13 st., med en tjänsteomfattning på 100% vardera. Nuvarande chef tillträde sin tjänst under september 2020.

Av intervjuerna framgår att under september i år kommer att ske en utökning av bemanningen med två ytterligare handläggare, vilket innebär att totalbemanningen i och med detta kommer att uppgå till 15 årstjänster.

Av intervjuerna med politiker och tjänstemän framkommer att det har under en längre tid varit en hög personalomsättning och en turbulent tid, vad avser chefer och personal. Denna situation uppges ha orsakat svårigheter med att upprätthålla kontinuitet, arbetsstruktur och kompetens. Den höga personalomsättningen anges också vara orsaken till att måluppfyllelsen inte är på en tillfredställande nivå idag.

Av nuvarande personalstyrka är ca 50 % nya, vilket har lett till en väsentligt högre arbetsbelastning för de mer erfarna handläggarna. I syfte att skapa en hållbar arbetsmiljö samt säkerställa rättssäkerheten i ärendehantering, beslutade nämnden att utöka bemanningen.

Av intervjuerna framgår att då hälften av personalen är under upplärning, bedöms kompetensnivån i organisationen inte vara på en tillfredsställande nivå.

Anledningen till den höga personalomsättningen anges vara bl.a. förväntasgap, där de nyanställda har saknat förkunskaper om vad överförmyndarnämndens uppdrag innebär. Likaså uppges det inte vara ovanligt att arbetsplatsen används som "språngbräda" till andra tjänster internt och externt.

Vad avser verksamhetens organisatoriska placering och förvaltningsstödet från socialförvaltningen, uttrycks att stödet inte är en självklarhet, där nämnden upplever att de har personalen till "låns".

De förtroendevalda uttrycker vidare att kontinuiteten och rutinerna har förbättrats sen nuvarande avdelningschef tillträdde sin tjänst, där de upplever att chefen utgör ett stort stöd för nämnden.

5.1 Kommentarer och bedömning

Vi noterar att verksamheten tyngts av en hög personalomsättning vad avser chefer och handläggare, under en längre period. Detta har lett till avsaknad av kontinuitet och svårigheter att upprätthålla en jämn kvalitet och kompetens samt att arbetsbelastningen har ökat markant för de erfarna handläggarna.

Vidare har personalsituationen haft en negativ påverkan på målarbetet och måluppfyllelsen.

Med en alltför hög personalomsättning och därmed risk för att upparbetad kompetens går förlorad är vår bedömning att det finns risk att detta kan leda till bristande rättssäkerhet för huvudmännen, bristande arbetsmiljö och verksamhetskvalité.

Vi noterar att nämnden har vidtagit åtgärder i form av utökning av bemanningen. Vi vill i det fortsatta arbetet också betona vikten av ett kontinuerligt ledarskap som i sin tur har betydelse för arbetsmiljön och verksamhetskvalitén. Av granskningen framkommer att fyra chefsbyten har ägt rum under de senaste åren, vilket vi bedömer borde leda till en egen analys om orsaker samt åtgärder för att undvika detta framåt.

Vi bedömer att personalbemanningen i förhållande till ärendemängden är tillräcklig, dock finns behov av att stärka kompetensen hos befintlig personal.

Vid tid för granskningen framgår att det är ca 6 medarbetare som har erforderlig kunskap för att kunna hantera ärenden självständigt. Vår bedömning är att det finns behov av riktade utbildningar för gruppen nyanställda samt att omfattningen av utbildningstillfällen behöver utökas till att matcha behovet. Gemensamma utbildningar bidrar till att enskilda medarbetare med längre erfarenhet, belastas i mindre grad vad avser upplärning av nya medarbetare.

Av intervjuerna framgår att introduktion och utbildning av nyanställda är en stor och resurskrävande utmaning. Vi har förståelse för denna utmaning, dock är dessa insatser nödvändiga och en förutsättning för att kunna ha nytta av en utökad bemanning.

Överförmyndarkansliets personal har som nämnts sin tillhörighet organisatorisk inom socialförvaltningen. Det bör understrykas att verksamheten inte lyder under socialnämnden, utan det är överförmyndarnämnden som ansvarar för verksamheten. Nuvarande organisering upplevs inte som optimalt av de intervjuade.

Vår bedömning är att en översyn och analys bör genomföras avseende huruvida det är ändamålsenligt med en gemensam förvaltning.

6 Verksamhetsmått

Nedan redogörs för överförmyndarnämndens verksamhetsmått under de senaste fyra åren i syfte att få en överblick över utvecklingen av ärendemängden.

Figur 7:1

| Antal ärenden | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Godmanskap | 1064 | 1075 | 1110 | 1131 |
| Godmanskap ensamkommande barn | 33 | 23 | 22 | 28 |
| Förvaltarskap | 193 | 178 | 182 | 180 |
| Förmyndarskap | 579 | 568 | 562 | 558 |
| Totalt | 1869 | 1844 | 1876 | 1897 |

7 Styrdokument

7.1 Reglemente

lakttagelser

Vi har tagit del av överförmyndarnämndens reglemente som har antagits av kommunfullmäktige under 2014.

Reglementet redogör för överförmyndarnämndens ansvarsområden enligt lag samt övriga skyldigheter följt av delegationsrätt och nämndens arbetsformer.

8.1.1 Kommentarer och bedömning

Ett nämndsreglemente utgör ett centralt styrdokument, där nämndens ansvar och uppgifter fastställs och tydliggörs, bl.a. budgetansvar, uppföljning, personuppgiftsansvar, register- och arkivansvar, delegationsrätt, säkerställande av intern kontroll, nämndens arbetsformer och sammansättning, hantering av jävssituationer mm.

Vi bedömer att reglementet bör uppdateras och, kompletteras med områden som bl.a. tydliggör nämndens budgetansvar, register- och arkivansvar samt säkerställande av intern kontroll.

Av reglementet framgår att nämnden har ett personuppgiftsansvar i enlighet med PUL (Personuppgiftslagen). Denna lagstiftning upphävdes den 25 maj 2018 och ersattes av Dataskyddsförordningen, där reglementet behöver uppdateras till att hänvisa till korrekt lagstiftning.

7.2 Delegationsordning

lakttagelser

Vi har delgivits överförmyndarnämndens delegationsordning. Föräldrabalken fastställer att följande beslut inte får delegeras, där dessa ska avgöras av överförmyndaren/överförmyndarnämnden:

- En framställning eller yttrande till kommunfullmäktige
- Beslut enligt 11 kap 20 § föräldrabalken att entlediga eller skilja en god man eller förvaltare från sitt uppdrag
- Beslut om att häva avtal om sammanlevnad i oskiftat bo
- Beslut om att förelägga vite
- Ett avslagsbeslut rörande samtycke, tillstånd, förordnande, upphörande eller entledigande enligt föräldrabalken eller lagen om god man för ensamkommande barn eller då en sådan fråga är tveksam.

8.2.1 Kommentarer och bedömning

Vi bedömer att delegationsordningen uppfyller lagens krav och intentioner. Vi saknar dock fastställesdatum och beslutsinstans, vilket bör tillföras delegationsordningen.

8.3 Styrdokument och rutiner för granskning och samsyn

Granskning av årsräkningar är en central del i att bevaka **huvudmännens rättssäkerhet**. Granskning av årsräkningar utgör en garanti för att huvudmannens tillgångar används på ett sätt som är till fördel för huvudmannen. I majoriteten av fallen är det först genom årsräkningen som överförmyndaren kan upptäcka om en ställföreträdare missköter sitt uppdrag.

Det är av stor vikt att det finns dokumenterade rutiner för granskningsarbetet utifrån ett rättssäkerhetsperspektiv, där granskningsarbetet inte ska vara avhängig den enskilda handläggarens noggrannhet.

Granskningsarbetet bör omfatta dokumenterade granskningsinstruktioner för en standardnivå så kallad "**normalgranskning**" som berör samtliga inkomna räkenskapsredovisningar samt instruktioner för en mer detaljerad granskning, så kallad "**djupgranskning**" som berör viss andel av det totala ärendeunderlaget. Detta i syfte att minimera riskerna avseende den ekonomiska förvaltningen.

Laktagelser

Vi har tagit del av styrdokument med instruktioner och rutiner för granskning av årsräkningar och sluträkningar. Av dokumentet framgår inte fastställedatum samt beslutsinstans.

Det är av vikt att det finns rutiner för granskning av formella samt materiella delar, bl.a. inkomster, tillgångar, utgifter, tillgångar som har avyttrats, lån och skulder, utlåning av huvudmannens medel, gåvor, köp av fastighet, tomträtt mm., uttag, ospecificerade poster, värdepapper mm.

Likaså är det av vikt med granskningsrutiner avseende kontroll av överförmyndarspärade konton, överförmyndarnämndens samtycke gällande bl.a. arvskifte, bostadsköp eller försäljning, lån, köp av fonder och aktier mm. Ytterligare central del är rutin för kontroll av ingående tillgångar och skulder mot föregående års utgående balans.

Av de rutinbeskrivningar som vi har delgivits finns samtliga ovan nämnda delar upptagna.

Av granskningen framkommer att samtliga årsräkningar genomgår en så kallad normalgranskning. Vad avser "djupgranskningar" är målsättning att 10 % av inkomna årsräkningar ska djupgranskas. Utifrån rådande resurs- och kompetensbrist kommer dock endast ca 2% av ärenden att djupgranskas.

Överförmyndarnämnden har ett centralt mål som innebär att samtliga inkomna årsräkningar ska vara färdiggranskade och arvoderade per sista augusti årligen. Denna målsättning har inte kunnat uppnås för år 2021 och 2022.

8.3.1 Kommentarer och bedömning

Vi anser att dokumenterade rutiner i form av granskningsinstruktioner är nödvändiga utifrån ett rättssäkerhetsperspektiv, där rutinerna syftar bl.a. till att säkerställa samsyn i granskningsarbetet. Vidare bidrar dokumenterade rutiner till effektivitet och minskad sårbarhet vid personalförändringar.

Vi bedömer att vid tid för granskningen finns dokumenterade granskningsrutiner på en detaljerad nivå som syftar till att skapa samsyn i granskningsarbetet samt öka rättssäkerheten för huvudmännen.

Vad avser djupgranskningar rekommenderar vi att samtliga former av ställföreträderskap beaktas i urvalet av djupgranskningar i syfte att minimera risken att vissa kategorier av ställföreträderskap inte djupgranskas under en längre period. Idag finns ingen rutin vad avser urval av kategori av ärenden.

Vidare anser vi att det är av vikt att de årsräkningar som föregående år har granskats med anmärkning inkluderas i innevarande års urval av djupgranskningar. Detta urval finns upptaget i rutinerna för djupgranskningar, vilket vi bedömer som positivt. Dock utifrån rådande personalsituation kommer samtliga årsräkningar som har granskats med anmärkning föregående år, inte att djupgranskas.

Beträffande att nämndens mål avseende granskning av årsräkningar, ej uppnåtts pga. hög arbetsbelastning och kompetensbrist hänvisar vi till tidigare bedömning avseende behovet av riktade samt gemensamma utbildningsinsatser i syfte att ny personal ska kunna granska självständigt.

9 Intern styrning och kontroll

Intern styrning och kontroll syftar till att minimera befintliga och sannolika risker samt säkerställa en ändamålsenlighet och effektiv verksamhet följt av efterlevnad av lagar föreskrifter och riktlinjer.

Arbetet med intern styrning och kontroll skall utformas utifrån en helhetssyn på verksamheten med fokus på att uppnå **uppsatta mål** samt gällande **lagkrav** genom ett systematiskt internkontrollarbete.

lakttagelser

Vi har tagit del av överförmyndarnämndens internkontrollplaner för åren 2021 och 2022. För år 2021 fanns tre kontrollmål. För innevarande år har två kontrollmål valts ut.

Av internkontrollplanen framgår inte något kontrollansvar, dvs. vem som är ansvarig för utförandet av kontrollerna.

Av granskningen framgår att i år har kansliet tagit hjälp av socialförvaltningen för utförande av kontrollerna. Detta utifrån att det inte har funnits resurser för att överlåta arbetet med den interna kontrollen till personal inom överförmyndarkansliet. Tidigare år har uppföljning av kontroller genomförts av medarbetare inom överförmyndarkansliet.

9.1 Kommentarer och bedömning

Vi bedömer att den interna kontrollen inte är fullt ändamålsenlig. Vi anser att antalet kontrollmål vara alltför få i förhållande till verksamhetens omfattning och risker, där endast två risker har identifierats för innevarande år. Det finns en medvetenhet kring detta, dock uttrycks att resurserna inte är tillräckliga.

Vi anser att antalet kontrollmål behöver utökas för att arbetet med uppföljningen av den interna kontrollen ska fylla sin funktion. Överförmyndarnämnden har en myndighetsutövande roll följt av ett tillsynsuppdrag, där det finns omfattande risker. Härigenom är det viktigt att det finns en väl fungerande uppföljning av den interna kontrollen bl.a. utifrån de risker som finns avseende att garantera huvudmännens rättssäkerhet.

Vi bedömer vidare att frekvensen av kontrollmålen utökas, där det idag sker kontroller vid ett tillfälle årligen. Vidare bör kontrollansvar för utförandet av kontrollerna framgå av internkontrollplanen. Av intervjuerna framkommer att kansliet använder sig av en kommunövergripande mall vad avser internkontrollplanen. Vi bedömer att mallen bör utökas med information om kontrollansvar.

Vi anser att utvalda uppföljande kontroller bör genomföras av personal inom överförmyndarkansliet, där erforderad fördjupad kunskap återfinns. På så sätt säkerställs att kontrollerna genomförs på ett korrekt sätt.

10 Rekrytering och lämplighetsprövning

lakttagelser

Av granskningen framkommer att det finns dokumenterade rutiner för rekrytering och lämplighetsprövningar av ställföreträdare.

Av intervjuerna framgår att lämplighetsprövning genomförs via polisens belastningsregister, kronofogdemyndigheten samt huruvida man upptar ekonomiskt bistånd.

Av granskningen framkommer att det inte råder balans mellan efterfrågan på och tillgång på ställföreträdare. Det finns vid tid för granskningen inget beslut om max

antal ärenden som en ställföreträdare kan åta sig. Däremot finns en rutin att efter 9 uppdrag ska avdelningschefen göra en bedömning. Idag finns 18 ställföreträdare som innehar fler uppdrag är 9. Antal uppdrag för den ställföreträdare som har flest uppdrag uppgår till 26.

10.1 Kommentarer och bedömning

Efterfrågan på ställföreträdare och stöd ökar stadigt i hela landet och rekrytering av ställföreträdare är vanligtvis ett stort problem för kommunerna.

Vi noterar att överförmyndarnämnden har dokumenterade rutiner för rekrytering och lämplighetsprövningar. Vi anser att det är av vikt att det av intresseblanketten framgår att lämplighetskontroller kommer att genomföras, där denna information bör tillföras dagens blankett. Alternativt kan en samtyckesruta tillförs intresseblanketten vilket tydliggör att sökanden har tagit del av informationen.

11 Utbildning ställföreträdare

Föräldrabalken ställer krav på att ställföreträdarna ska erbjudas den utbildning som behövs.

lakttagelser

Under våren 2022 har åtta utbildningstillfällen fördelade på två dagar erbjudits. Ytterligare två utbildningstillfällen kommer att erbjudas under hösten.

Vidare äger så kallade "tematräffar" rum månatligen, där ställföreträdarna informeras om aktualiteter. Det är också ett forum för att ställa generella frågor.

Var avser riktade utbildningsinsatser, erbjuds tillfällen avseende att upprätta en årsräkning, fyra gånger årligen.

Under 2022 har nämnden uppmärksammat att deltagandet sjunkit. Detta trots att både digitala och fysiska utbildningar har erbjudits.

Ett förslag som vi i samband med granskningen har framfört till nämnden, är att genomföra en enkätundersökning bland ställföreträdarna i syfte att sondera behov och önskemål gällande utbildningarnas innehåll och former.

11.1 Kommentarer och bedömning

Vi bedömer att nämnden har erbjudit erforderliga utbildningar för ställföreträdarna.

12 Slutsats och rekommendationer

Sammanfattningsvis kan konstateras att det finns utvecklingsområden inom överförmyndarnämndens verksamhet.

Utifrån våra iakttagelser och slutsatser rekommenderar vi överförmyndarnämnden:

- att genomföra riktade utbildningar för gruppen nyanställda samt att omfattningen av utbildningstillfällen anpassas bättre till behovet.
- att genomföra en analys av ändamålsenligheten med en gemensam förvaltning.
- att revidera föreliggande reglemente.
- att tillföra delegationsordningen beslutsinstans och fastställsedatum.
- att styrdokumenterna i form av rutinbeskrivningar för granskningsarbetet tillförs beslutsinstans och fastställsedatum.
- att samtliga former av ställföreträdarskap upptas i urvalet av djupgranskningar i syfte att minimera risken att vissa kategorier av ställföreträdarskap inte djupgranskas under en längre period.
- att säkerställa att målet avseende andel djupgranskningar uppfylls.
- att säkerställa att samtliga årsräkningar som föregående år har granskats med anmärkning djupgranskas.
- att säkerställa att målsättning avseende granskning av årsräkningar uppnås.
- att utöka antalet kontroller i internkontrollarbetet, sett till verksamhetens karaktär och risker.
- att utöka frekvensen av kontroll av utvalda kontrollmål.
- att komplettera internkontrollplanen till att omfatta kontrollansvar för utförandet av utvalda kontrollmål.
- att säkerställa att utvalda kontrollmål i internkontrollplanerna genomförs av personal med tillräcklig kompetens på området.
- att tillse att intresseblanketten för ställföreträdarskap tillförs en tydlig information om de lämplighetsprövningar som kommer att bli aktuella.

KPMG AB

Viktoria Bernstam

Specialist/Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument.

Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.