



Kristianstads kommun

Överförmyndarnämnden

Kommunstyrelsen för kännedo

Kommunfullmäktige för kännedom

Granskning av överförmyndarverksamheten

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Kristianstads kommun har PwC genomfört en granskning av överförmyndarverksamheten. Syftet med granskningen är att bedöma om överförmyndarnämnden bedriver en ändamålsenlig verksamhet med en tillräcklig intern kontroll.

Efter genomförd revision bedömer vi att överförmyndarnämnden *inte helt* bedriver en ändamålsenlig verksamhet med en tillräcklig intern kontroll.

Bedömningen grundar sig bland annat på att ansvar och roller tydligt finns definierade i reglemente, delegationsordning samt samverkansavtalen. Vi ser positivt på att både reglemente och delegationsordning är föremål för revidering. Det finns ett styrkort för överförmyndarnämndens verksamhet, men att det saknas en fastställd verksamhetsplan och budget. Vi konstaterar att det sker en kontinuerlig budgetuppföljning varje månad samt vid delårsrapport där även mål följs upp. Under år 2023 har det funnits ett arbete med intern kontroll som följts upp i nämnden. Vi noterar att internkontrollplan med tillhörande riskbedömning för år 2024 är beslutat av nämnden, men att det har funnits brister i att ta fram riskbedömning och intern kontrollplan inom angiven tid.

Det finns vidare en översiktlig rutin för rekrytering av ställföreträdare. Det finns tillgängliga instruktioner och blanketter på hemsidan som verkar som stöd i ställföreträdarens uppdrag. Vi noterar också att det sker ett aktivt arbete från verksamhetens sida för att anordna utbildningar och informationsträffar. Vi ser dock att nämnden mer systematiskt kan arbeta med uppföljning av nöjdheten hos ställföreträdare genom exempelvis genomföra enkätundersökningar. Det finns vissa rutiner som stöd för kontroll av förteckning av årsräkningar och ställföreträdarens uppdrag i övrigt där också praktiska handläggningsrutiner ingår. Vi saknar dock riktlinjer som rör exempelvis rutiner för förteckningar samt andra delar som rör ställföreträdarens uppdrag i övrigt.

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer att:

- nämnden årligen antar budget och verksamhetsplan
- överförmyndarnämnden upprättar riskanalys och internkontrollplan i enlighet med kommunfullmäktiges reglemente för intern kontroll samt följer det årshjul som finns upprättat inom ramen för intern kontroll.
- det upprättas rutinbeskrivningar och riktlinjer för rekrytering av ställföreträdare, som behandlar registerkontroller vid nya ärenden, med vilken systematik och frekvens registerkontroller i pågående ärenden ska ske, vilka samtal och vilken eventuell referenstagning och utbildning som ska ske.
- det fastställs hur många uppdrag en enskild ställföreträdare kan inneha och vilka omständigheter som kan motivera avvikelser från ett sådant tak.
- det genomförs undersökningar bland ställföreträdarna för att säkerställa att de är nöjda med verksamheten, dess tillgänglighet och den utbildning/information som finns tillgänglig.
- det tas fram riktlinjer/rutiner för förteckningar samt andra delar som rör ställföreträdarens uppdrag i övrigt.

Granskningsrapporten överlämnas till överförmyndarnämnden för besvarande senast den 30 september år 2024 och till kommunfullmäktige för kännedom. Svar skickas till revisionen@kristianstad.se och till det sakkunniga biträdet lena.salomon@pwc.com

För revisorerna i Kristianstads kommun

Roland Krantz
Ordförande

Göran Sevebrant
Vice ordförande



Kristianstads
kommun

Signerat dokument

Detta dokument är elektroniskt signerat av nedanstående och juridiskt bindande.

Roland Krantz

Göran Sevebrant

Granskning av överförmyndar- verksamheten

Kristianstads kommun

Juni 2024

Emma Ekstén, certifierad kommunal revisor

Michael Wissén, projektmedarbetare







Lena Salomon, certifierad kommunal revisor, kvalitetssäkrare

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Kristianstads kommun genomfört en granskning av överförmyndarverksamheten. Granskningens syfte är att bedöma om överförmyndarnämnden bedriver en ändamålsenlig verksamhet med en tillräcklig intern kontroll.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att överförmyndarnämnden **inte helt** bedriver ändamålsenlig verksamhet med en intern kontroll.

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning	
Är ansvar och roller tydliga inom överförmyndarens verksamhet?	Ja	
Finns tillräckliga rutiner för planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi?	Delvis	
Finns ett systematiskt arbete med intern kontroll inom verksamheten?	Delvis	
Finns ändamålsenliga rutiner för rekrytering och kontroll av ställföreträdare?	Delvis	
Finns stöd för ställföreträdare i form av tillgänglighet, instruktioner/blanketter, samt fortbildning/utbildning?	Ja	
Finns ändamålsenliga rutiner för kontroll av årsräkningar och ställföreträdarens uppdrag i övrigt?	Delvis	

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer till överförmyndarnämnden:

- Vi rekommenderar att nämnden årligen antar budget och verksamhetsplan

- Vi rekommenderar att överförmyndarnämnden upprättar riskanalys och internkontrollplan i enlighet med kommunfullmäktiges reglemente för intern kontroll samt följer det årshjul som finns upprättat inom ramen för intern kontroll.
- Vi rekommenderar att det upprättas rutinbeskrivningar och riktlinjer för rekrytering av ställföreträdare, som behandlar registerkontroller vid nya ärenden, med vilken systematik och frekvens registerkontroller i pågående ärenden ska ske, vilka samtal och vilken eventuell referenstagning och utbildning som ska ske.
- Vi rekommenderar att det fastställs hur många uppdrag en enskild ställföreträdare kan inneha och vilka omständigheter som kan motivera avvikelser från ett sådant tak.
- Vi rekommenderar att det genomförs undersökningar bland ställföreträdarna för att säkerställa att de är nöjda med verksamheten, dess tillgänglighet och den utbildning/information som finns tillgänglig.
- Vi rekommenderas att det tas fram riktlinjer/rutiner för förteckningar samt andra delar som rör ställföreträdarens uppdrag i övrigt.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	5
Avgränsning	5
Metod	5
Lagstiftning och utgångspunkter	6
Lagstiftning	6
Statens offentliga utredning SOU 2021:36	7
Länsstyrelsens senaste inspektion	10
Granskningsresultat	11
Rutiner och planering	15
Intern kontroll	16
Rekrytering	18
Stöd för ställföreträdare	19
Årsräkningar	20
Samlad bedömning	23
Rekommendationer	23
Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	24
Bilagor	25
Bilaga 1 - Nämndens styrkort år 2024	26
Bilaga 2 - Årshjul för internkontroll	27

Inledning

Bakgrund

Överförmyndarverksamheten är för kommunen obligatorisk och i varje kommun ska det finnas en överförmyndare eller överförmyndarnämnd som utövar tillsyn över ställföreträdare (förmyndare, gode män och förvaltare).

Tillsynen syftar till att motverka rättsförluster för personer (huvudmän) som behöver hjälp med sin ekonomi eller att ta vara på sina rättigheter.

Det är tingsrätten som beslutar om godmanskap eller förvaltarskap och när det ska upphöra. Överförmyndarnämnden ska verka för att ställföreträdare blir utsedda. Ett uppdrag som ställföreträdare kan innebära att för huvudmannen bevaka rätt, förvalta egendom och sörja för person.

År 2017 genomfördes en granskning av överförmyndarens verksamhet. I den granskningen gjordes bedömningen att överförmyndarens verksamhet till delar bedrevs ändamålsenligt, samt att den interna kontrollen till stora delar inte var tillräcklig och behövde utvecklas.

Sedan granskningen gjordes har en överförmyndarnämnd bildats och år 2021 gjordes en uppföljande granskning. I den uppföljande granskningen var den samlade bedömningen att överförmyndarnämnden i allt väsentligt hade vidtagit åtgärder med hänsyn till revisorernas synpunkter och rekommendationer utifrån genomförd granskning. I och med inrättandet av en nämnd hade flertalet av rekommendationerna åtgärdats, främst kopplat till verksamhetsstyrning i form av framtagande av både styrkort och internkontrollplan. Detta möjliggjorde också för nämnden att styra och följa upp verksamheten på ett systematiskt sätt.

Från och med 1 december 2023 tog Kristianstads kommun över överförmyndarverksamheten på uppdrag av Osby kommun. Tillsammans kommer Osby kommun, Hörby kommun och Östra Göinge kommun samverka med Kristianstads kommun och ha ett gemensamt överförmyndarkansli. Det innebär att Kristianstads kommun kommer att hantera alla ärenden inom överförmyndarverksamheten.

Kristianstads kommuns revisorer har efter en väsentlighets- och riskbedömning beslutat genomföra en granskning av överförmyndarnämndens verksamhet.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen är att bedöma om överförmyndarnämnden bedriver en ändamålsenlig verksamhet med en tillräcklig intern kontroll. Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Är ansvar och roller tydliga inom överförmyndarens verksamhet?
- Finns tillräckliga rutiner för planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi?
- Finns ett systematiskt arbete med intern kontroll inom verksamheten?

- Finns ändamålsenliga rutiner för rekrytering och kontroll av ställföreträdare?
- Finns stöd för ställföreträdare i form av tillgänglighet, instruktioner/blanketter, samt fortbildning/utbildning?
- Finns ändamålsenliga rutiner för kontroll av årsräkningar och ställföreträdares uppdrag i övrigt?

Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

- Kommunallagen (2017:725), kap 6 § 6
- Föräldrabalken (1949:381), kap 19 § 16, kap 13 §§ 2-3, kap 11 § 4 och 7
- Förmyndarskapsförordningen (1995:379), § 2, § 25-26,
- Statens offentliga utredning SOU 2021:36
- Nationella riktlinjer för överförmyndare – förordnade ställföreträdares redovisning
- Nationella riktlinjer för överförmyndare – kontroll av persons lämplighet som ställföreträdare
- Reglemente för nämnden

Avgränsning

Granskningen avgränsas till att omfatta överförmyndarnämnden och i tid avgränsas granskningen till år 2024.

Metod

Granskningen har genomförts genom intervjuer och dokumentstudier.

Intervjuer genomförs med ansvarig på överförmyndarkansliet och handläggare.

Dokumentstudier kommer att ske genom reglemente, delegation, ekonomisk uppföljning, rutinbeskrivningar, underlag för utbetalning av arvoden och instruktioner till ställföreträdare.

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten. Rapporten är kvalitetssäkrad i enlighet med PwC:s interna riktlinjer.

Lagstiftning och utgångspunkter

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 §).

En ställföreträdare kan vara en förmyndare, god man eller förvaltare och har till uppgift att tillvarata huvudmannens intressen. En ställföreträdare i egenskap av **förmyndare** företräder barn under 18 år. Barnets föräldrar är i första hand de legala förmyndarna och har ansvaret att förvalta barnets egendom. Överförmyndarverksamheten utövar tillsyn över föräldrar vars barn har tillgångar som överstiger åtta prisbasbelopp (FB, 13 kap, 2 §). Om ett barn har en förmögenhet som överstiger åtta prisbasbelopp, är föräldrarna skyldiga att årligen lämna in en redovisning över barnets egendom till överförmyndaren/överförmyndarnämnden, enligt följande: Föräldrabalken, 13 kap, 3 §: *"Inom en månad efter det att värdet på en omyndigs tillgångar överstigit det belopp som anges i 2 ,§§' första stycket skall föräldrarna ge in en förteckning över den omyndiges egendom till överförmyndaren"*.

En person som på grund av sjukdom, psykisk störning eller försvagat hälsotillstånd inte kan bevaka sin rätt, förvalta sin egendom eller sörja för sin person, kan få hjälp av en god man eller förvaltare.

Godmanskapet är frivilligt, där huvudmannen behåller sin rättshandlingsförmåga, vilket innebär att ställföreträdaren i egenskap av god man ska inhämta huvudmannens samtycke innan han/hon vidtar en rättshandling, (FB, 11 kap, 4 §). Undantaget är om den enskildes tillstånd hindrar inhämtande av samtycke. Huvudmannen kan när som helst begära att godmanskapet ska upphöra.

Omyndigförklaring avskaffades 1989 och ersattes med **förvaltarskap**. Förvaltarskap är en tvångsåtgärd, där huvudmannen förlorar sin rättshandlingsförmåga över de delar som omfattas av förvaltarförordnandet. Förvaltarskap avser de individer som är ur stånd att vårda sig själva eller sin egendom. Uppdraget kan anpassas till behovet och kan begränsas till att avse viss egendom, såsom förvaltningen av en fastighet eller viss del av huvudmannens kapital. För att ett förvaltarskap ska upphöra krävs läkarintyg eller annan utredning som bekräftar att huvudmannen inte längre är i behov av en förvaltare. Förvaltarskapet anses vara ett stort ingrepp i den personliga integriteten och skall årligen omprövas av överförmyndaren/ överförmyndarnämnden. Föräldrabalken 11 kap, 7§ anger att: *"Om någon som befinner sig i en sådan situation som anges i 4 §, är ur stånd att vårda sig eller sin egendom, får rätten besluta att anordna förvaltarskap för honom eller henne. Förvaltarskap får dock inte anordnas, om det är tillräckligt att godmanskap anordnas eller att den enskilde på något annat, mindre ingripande sätt får hjälp. Förvaltaruppdraget skall anpassas till den enskildes behov i varje särskilt fall och*

får begränsas till att avse viss egendom eller angelägenhet eller egendom överstigande ett visst värde. Rätten får överlåta åt överförmyndaren att närmare bestämma uppdragets omfattning".

Statens offentliga utredning SOU 2021:36

Regeringen beslutade under 2019 att tillsätta en särskild utredare för att se över reglerna om gode män och förvaltare. Utgångspunkterna för utredningen presenterades i kommittédirektivet Ställföreträdarskap att lita på – en översyn av reglerna om gode män och förvaltare (2019:44). Enligt kommittédirektivet finns det många förbättringsåtgärder som kan övervägas för att säkerställa att reglerna är rättssäkra och moderna. Däremot innebär utredningen inte en översyn av ställföreträdarsystemet i sin helhet, utan fokus ska vara på de områden där brister och problem föreligger.

Utredningen (SOU 2021:36) redovisades i sin helhet i maj månad år 2021 och presenterade ett antal förslag och bedömningar. Nedan följer några av dessa.

En ny myndighet ska ha ett övergripande ansvar på området

I dag utövar sju av landets länsstyrelser tillsyn över överförmyndare och överförmyndarnämnder. Ingen central myndighet har ett övergripande ansvar på området. Länsstyrelserna bör även fortsättningsvis ansvara för tillsyn och tillsynsvägledning då det upplevs som välfungerande idag.

Många av de problem som utredningen har identifierat hör samman med en brist på statlig styrning, samordning och kontroll. Utredarna menar att det behövs ett tydligare statligt ansvar för att nödvändiga förändringar ska kunna genomföras. En ny statlig myndighet bör alltså ha ett huvudansvar på området. Denna bör inrätta ett forum för samverkan i syfte att ta till vara den kompetens och de erfarenheter som finns på området samt verka för enhetlighet och samsyn.

Ökat skydd för känsliga uppgifter om huvudmannen

Dagens regelverk innebär att huvudmannens make eller sambo och närmaste släktingar har rätt till full insyn i handlingar som gäller ställföreträdarskapet och som finns hos överförmyndaren. Det har dock visat sig att uppgifter som finns hos överförmyndaren kan behöva skyddas även i förhållande till de anhöriga och att skyddet för huvudmannens personliga integritet behöver stärkas. Det föreslås därför en ordning som innebär att huvudmannens make eller sambo och närmaste släktingar som utgångspunkt ska ha rätt att ta del av de handlingar som finns hos överförmyndaren. Överförmyndaren ska dock kunna neka en anhörig att ta del av en handling, om det med hänsyn till den enskildes intressen finns särskilda skäl mot att handlingen lämnas ut.

Anställda ställföreträdare ska kunna förordnas i särskilda fall

Det förekommer att överförmyndaren inte kan hitta en lämplig ställföreträdare för den som behöver hjälp. Särskilt i svåra och komplexa ärenden har svårigheterna att rekrytera lämpliga ställföreträdare visat sig vara stora. På området har det skett en viss professionalisering på så sätt att överförmyndare ibland rekryterar ställföreträdare från

privata företag som tillhandahåller gode män och förvaltare eller från kommunala så kallade förvaltareheter med motsvarande funktion. Utredningens uppdrag har varit att ta ställning till i vilka särskilda fall ställföreträdaruppdrag ska kunna utföras av professionella aktörer. Det föreslås en reglering av i vilka särskilda fall ställföreträdare som tar sig an uppdrag inom ramen för sina anställningar ska få utses. En anställd ställföreträdare ska enligt förslaget kunna förordnas när det är nödvändigt på grund av uppdragets svårighetsgrad eller om det annars finns särskilda skäl med hänsyn till den enskildes intressen.

Tydligare krav på ställföreträdarens redovisning och överförmyndarens granskning

Redogörelsen som lämnas årsvis är för närvarande inte författningsreglerad och det tycks vara ovanligt att de uppgifter som ställföreträdaren lämnar kontrolleras i någon närmare utsträckning. Utredningen menar att överförmyndarens granskning bör omfatta hela ställföreträdarens uppdrag och föreslår därför en lagstadgad skyldighet för ställföreträdare att årligen redogöra för sin verksamhet i en årsberättelse.

Överförmyndarnämnd ska bli den obligatoriska organisationsformen

Dagens regelverk innebär att det i varje kommun ska finnas en överförmyndare.

Kommuner kan dock välja att i stället för en ensam överförmyndare ha en överförmyndarnämnd och två eller fler kommuner kan ha en gemensam nämnd. Starka skäl talar för att överförmyndarnämnd bör bli den obligatoriska organisationsformen.

Överförmyndaren ska besluta i ärenden om godmanskap som i dag prövas av domstol

Utredarna bedömer att det krävs en domstolsprövning i de ärenden där någon som är behörig att yttra sig motsätter sig att godmanskap anordnas men inte i övriga fall. Samma bedömning görs i ärenden om jämkning och upphörande av godmanskap. När det gäller ärenden om förvaltarekap, och de ärenden om entledigande som i dag prövas i domstol, bedöms att en prövning i domstol behövs.

Kompetensen och kvaliteten hos överförmyndarna har höjts de senaste åren, även om det fortfarande finns brister. Utredarna har föreslagit att det ska ställas tydligare krav på verksamheterna och att det ska bli obligatoriskt med överförmyndarnämnder. Särskilt om de förslagen genomförs menas att merparten av ärenden om godmanskap kan flyttas från domstolarna till överförmyndarna.

Det föreslås således att överförmyndarna, i stället för domstolarna, som utgångspunkt ska pröva ärenden om godmanskap. Handläggningen i ärendena ska alltid inledas hos överförmyndaren.

Ett nationellt ställföreträdarregister

Det förs på nationell nivå inget register över ställföreträdarskap. Istället för varje överförmyndare hos sig ett register över ställföreträdarskap inom den egna verksamheten. Under utredningens arbete har ett stort behov av ett nationellt ställföreträdarregister kommit fram, främst kopplat till att det bör bli enklare och smidigare för ställföreträdare att visa sin behörighet och för banker, myndigheter och

andra aktörer att kontrollera en ställföreträdarens behörighet. I dag är det dessutom inte möjligt för överförmyndare att kontrollera om en ställföreträdare inte tar sig an fler uppdrag än han eller hon kan hantera. Därför föreslås mot den bakgrunden att det tas in en bestämmelse i föräldrabalken som innebär att ett nationellt register ska föras över förordnade förmyndare, gode män och förvaltare och de som har en sådan ställföreträdare. En särskild registerförordning bör, enligt utredningen, tas fram av regeringen.

Ökad digitalisering i överförmyndarverksamheten

Överförmyndarna har kommit olika långt med att digitalisera verksamheten och många tillämpar digitala system i endast begränsad utsträckning. En ökad digitalisering kan förenkla för ställföreträdare, exempelvis genom ett smidigare och mer modernt sätt att redovisa sin verksamhet, samt frigöra resurser och effektivisera verksamheten hos överförmyndarna. Hos många överförmyndare saknas dock de ekonomiska och personella resurser som krävs för att på egen hand kunna ta fram digitala lösningar. Det är därför angeläget att överförmyndarverksamheten blir en del av arbetet med att öka digitaliseringen av offentlig förvaltning. Utredningen bedömer vidare att en ökad digitalisering kräver centrala insatser. Den nya myndigheten som föreslås ska svara för styrning och samordning av den digitala utvecklingen på området.

Konsekvenser och ikraftträdande

Förslagen ovan tillsammans med andra delar som föreslås i utredningen, förväntas bland annat innebära kostnadsökningar för kommunerna med omkring 200 miljoner kronor årligen. Bedömningen enligt utredningen är att kostnaden är något lägre under de första åren, tills dess att reformen i sin helhet träder i kraft. Finansiering föreslås genom ett ökat generellt statsbidrag till kommunerna, delfinansierat genom en överföring från Sveriges Domstolars anslag.

Utredarna föreslog att merparten av de föreslagna lagändringarna skulle träda i kraft den 1 januari år 2023. Beträffande vissa författningsförslag föreslogs att de skulle träda i kraft senare, nämligen:

- den 1 mars 2024 när det gäller förslagen om obligatorisk utbildning för ställföreträdare och ett nationellt ställföreträdarregister
- den 1 augusti 2026 när det gäller förslaget om en obligatorisk introduktion för ledamöter och ersättare i överförmyndarnämnder
- den 1 januari 2027 när det gäller förslagen om att överförmyndarnämnd ska vara den obligatoriska organisationsformen och om att statistiken på området ska ingå i den officiella statistiken.

Därutöver föreslås vissa övergångsbestämmelser som gäller förslaget om överförmyndarnämnd som obligatorisk organisationsform. Innan regeringen fattar beslut om eventuella lagändringar har utredningen varit ute för remiss hos berörda instanser och nu väntar lagrådsremiss. Detta innebär således att de förändringar som föreslogs

träda i kraft under år 2023 och år 2024 ännu inte vunnit laga kraft. Det finns för närvarande inte någon prognos för när lagrådsremissen kommer att ske.

Länsstyrelsens senaste inspektion

Länsstyrelsen Skåne län genomförde i januari månad år 2023 en inspektion över överförmyndarnämndens verksamhet. Med anledning av vad som framkom vid såväl aktgranskningen som registergranskningen samt i samtal med anställda på enheten riktade länsstyrelsen kritik i vissa fall. Bland annat riktades kritik mot att överförmyndarnämnden har brustit i sin tillsyn av ställföreträdarskapet i och med avsaknad av åtgärder för att få in sluträkningen. Det riktas även kritik i hanteringen av dödsbon i två ärenden och Länsstyrelsen rekommenderar därför att rutin införs där bevakning sätts när redogörelse för skifteshinder ska lämnas in samt information ges till ställföreträdare om deras skyldighet i de fall nämnden får kännedom om att ställföreträdare bevakar rätt i dödsbo. Nämnden får även kritik för sen granskning av årsräkningar. I övrigt görs vissa påpekanden om brister i specifika akter.

Länsstyrelsens samlade intryck var att nämnden har generellt god ordning på sina ärenden och att noteringarna på dagboksbladet bedöms uppfylla kraven i 5 kap 2 § offentlighets- och sekretesslagen. Länsstyrelsen fick ett bra bemötande och uppfattar verksamheten som en god arbetsplats.

Granskningsresultat

Ansvar och roller

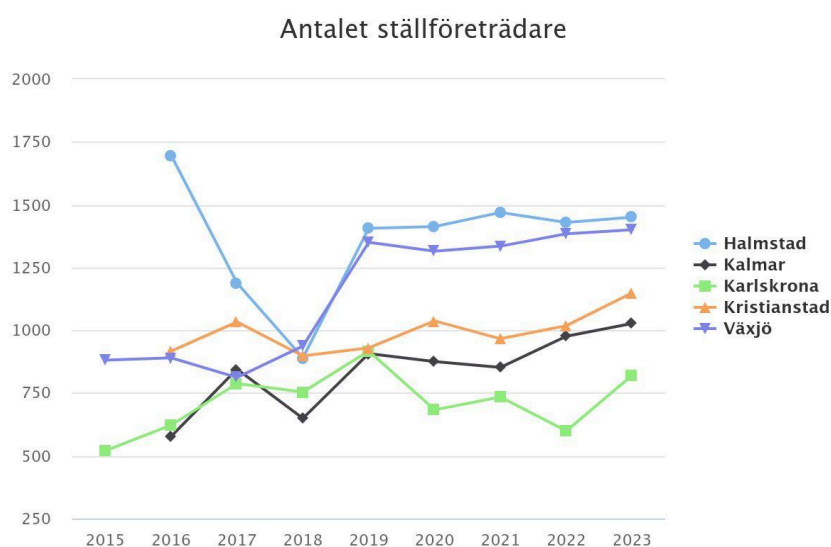
Revisionsfråga 1: Är ansvar och roller tydliga inom överförmyndarens verksamhet?

lakttagelser

Verksamhetens omfattning

Verksamhetsmässigt hör överförmyndarenheten till kommunledningskontoret. Överförmyndarverksamheten utövade tillsyn och kontroll av cirka 1 650 ställföreträdare år 2023. Sedan december månad år 2023 sker en samverkan med kommunerna Osby, Östra Göinge och Hörby där Kristianstads kommun sköter administrationen och handläggningen för övriga kommuners ärenden medan de fortfarande har sina egna politiska organisationer med nämnd i Hörby och överförmyndare i Osby och Östra Göinge. Av den totala mängden ärenden avser cirka 1 038 ställföreträdare Kristianstad och resterande Osby, Östra Göinge och Hörby. Ungefär hälften är ställföreträdare för vuxna och hälften för barn. Enligt statistik från Länsstyrelsens överförmyndarstatistik har mängden ställföreträdare ökat de senaste åren, en trend som i stort delas med jämförbara kommuner.

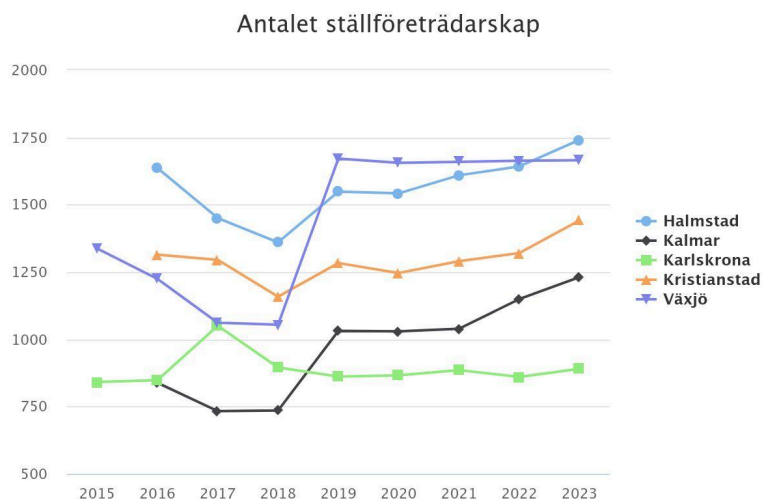
Tabell 1: Antalet ställföreträdare



Källa: Länsstyrelsens överförmyndarstatistik

Den totala mängden ärenden har också ökat över tid enligt den statistik som finns tillgänglig.

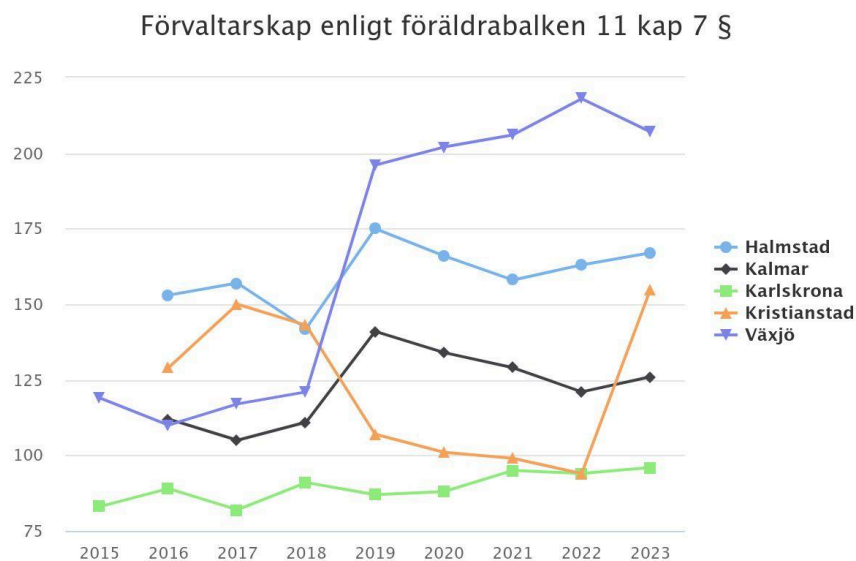
Tabell 2: Antalet ställföreträdarskap



Källa: Länsstyrelsens överförmyndarstatistik

En nationell trend är att mängden komplexa förvaltarärenden ökar vilket också statistiken visar. Enligt uppgifter från enheten så kan denna trend förklaras av att tidigare års siffror varit felaktigt inrapporterade.

Tabell 3: Förvalterskap enligt föräldrabalken 11 kap 7 §



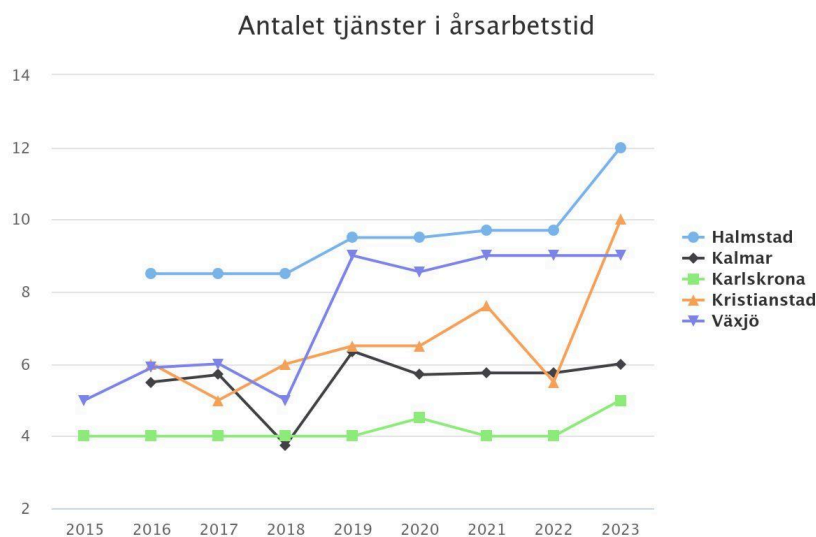
Källa: Länsstyrelsens överförmyndarstatistik

Efter samverkansbeslutet består verksamheten av tio överförmyndarhandläggare, två administratörer, en samordnare och en verksamhetschef. I snitt hanteras 220 ärenden per handläggare och år. Totalt hanterade verksamheten 2 390 ärenden under år 2023. Liknande siffror uppkommer vid intervjuer där det även noteras att rekrytering av fler handläggare pågår och det totalt ska bli 11 handläggare inom verksamheten. Vid granskning av årsräkningar händer det att verksamheten tar in extra resurser.

Statistik från Länsstyrelsens överförmyndarstatistik visar att andelen handläggare ökade under år 2023 i Kristianstads kommun, vilket beror på sammanslagningen med de

övriga kommunerna. Verksamheten fick utökade resurser för att förbereda sig på sammanslagningen och kunde därmed anställa fler.

Tabell 1: Antalet tjänster i årsarbetstid



Källa: Länsstyrelsens överförmyndarstatistik

Reglemente

Förutom vad som följer av lagstiftningen regleras överförmyndarnämndens uppdrag genom reglemente antaget av kommunfullmäktige 2018-12-12 § 300 som bland annat anger att nämnden har att förhålla sig till de mål och riktlinjer som fullmäktige har beslutat om. Reglementet är för närvarande under revidering och hanterades i nämnden 2024-04-18 § 15 för att översändas för beslut i kommunfullmäktige. Reglementet är vid granskningstillfället inte beslutat i kommunfullmäktige. Nämnden ska enligt nu gällande reglemente samverka med andra kommunala nämnder, andra myndigheter, frivilligorganisationer och övriga aktörer samt verka för att denna samverkan utvecklas. Nämnden ansvarar för att upprätta processer och rutiner avseende den egna nämndens behov av samverkan med andra aktörer.

Nämnden ska enligt reglementet även kontinuerligt följa upp sin verksamhet enligt gällande riktlinjer för Kristianstad kommun. Detta innebär att nämnden två gånger per år ska redovisa till fullmäktige hur de fullgjort de uppdrag och finansieringsbemyndigande som tilldelats av fullmäktige. Nämnden ska också fullgöra rapporteringskyldighet som ålagts nämnden enligt speciallagstiftning.

Av reglementet framgår att nämnden ska bestå av fem ledamöter varav en ordförande, en vice ordförande samt fem ersättare. Av kommunens webbplats (2023-04-03) framgår att nämnden har ordförande, vice ordförande, tre ledamöter samt fem ersättare.

Delegeringsordning

I *Delegeringsordning för Överförmyndarnämnden* (antagen 2024-04-18 § 16) beskrivs att enligt kommunallagen får en nämnd uppdra till presidiet, ett utskott, en ledamot/ersättare eller till en anställd i kommunen att besluta för nämndens räkning i ett visst

ärende eller en viss grupp av ärenden. Vidare anges vilka funktioner som har rätt att besluta om vilka ärenden. Handläggarna har en så långtgående delegation som lagen inom området medger. Följande beslut får enligt FB 19 kap 14 § inte delegeras:

1. Framställning eller yttrande till kommunfullmäktige.
2. Beslut enligt 11 kap 20 § FB att entlediga eller skilja god man eller förvaltare från uppdraget.
3. Beslut att häva avtal om sammanlevnad i oskiftat bo.
4. Beslut om att förelägga vite.
5. Beslut om att avslå ansökan om samtycke, tillstånd, förordnande, upphörande eller entledigande (även delvis avslag) liksom om frågan är tveksam

Vi kan inte se att något av ovanstående ärenden är delegerade i nämndens delegeringsordning och av avtalssamverkan med andra kommuner framgår att uppdragsgivaren har fortsatt ansvar för beslutsfattande i de ärenden som enligt 6 kap. 38 § kommunallagen och 19 kap. 14 § föräldrabalken inte får delegeras. Kristianstads kommun ska i dessa ärenden lämna förslag på beslut till uppdragsgivaren.

Avtalssamverkan med Hörby, Osby och Östra Göinge

Nämnden ingår även i avtalssamverkan med Hörby, Osby samt Östra Göinge kommun där Kristianstads kommun åtar sig med ett gemensamt överförmyndarkansli att utföra uppdragsgivarnas överförmyndarverksamhet. Syftet med samverkan är att långsiktigt säkerställa kontinuitet, rättssäkerhet och god kvalitet inom avtalsparternas överförmyndarverksamheter.

Av avtalssamverkan framgår det att uppdragsgivaren ska bistå med nödvändiga uppgifter och handlingar för handläggning av ärenden samt vid förfrågan tillhandahålla lokal för besök eller samtal som genomförs hos uppdragsgivaren. Uppdragsgivaren ska ta emot och vidarebefordra handlingar till det gemensamma kontoret samt tillhandahålla sina medlemmar för verksamheten lämplig information och blanketter. Uppdragsgivaren ska tillhandahålla kontaktuppgifter så överförmyndarkansliet kan nå ansvarig överförmyndare vid brådskande beslut.

Roll- och ansvarsfördelning i övrigt

Av intervjuer framkommer att såväl nämnd som verksamhet är nöjda med nuvarande arbetsfördelning och att de samarbeten som finns fungerar väl. Nämnderna och överförmyndare i samverkanskommunerna träffas regelbundet. Vidare beskrivs det att det fungerar väl i verksamheten och att alla handläggare arbetar med samtliga typer av ärenden samt med granskningar. Det finns även specifika arbetsuppgifter (exempelvis utbildningar) som vissa medarbetare har större ansvar för. Medarbetarna på enheten har blandade bakgrunder med allt från jurister till ekonomer, statsvetare och kriminologer.

Det framhålls i intervjuer att förberedelserna inför samverkan generellt har fungerat väl. Däremot har det funnits vissa tidigare brister i handläggningen i de andra kommunerna som verksamheten nu får arbeta med att rätta till. Det har också varit en utmaning i

övertagandet av de fysiska handlingarna som inte varit helt korrekt sorterade och det har medfört ett merarbete för verksamheten.

Av intervju med företrädare från nämnden framkommer att det sker en diskussion om att eventuellt övergå till en gemensam nämnd i samband med nästa mandatperiod. Nämnden har även arbetat med omvärldsanalys som ett första steg för att se över om verksamheten behöver förvaltarenhet och hur den kan implementeras. Detta arbete framhävs som i ett tidigt stadium där inga åtaganden har skett än.

Bedömning

Är ansvar och roller tydliga inom överförmyndarens verksamhet?

Svaret på revisionsfrågan är **ja**.

Bedömningen görs mot bakgrund av att ansvar och roller finns tydligt definierade i reglemente, delegationsordning samt samverkansavtalen. Vi ser positivt på att både reglemente och delegationsordning är föremål för revidering för att anpassas till den nya organisationen med samverkan. Av intervjuer framkommer även att verksamhet och nämnd anser att ansvar och roller är tydliga i det dagliga arbetet.

Rutiner och planering

Revisionsfråga 2: Finns tillräckliga rutiner för planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi?

lakttagelser

I *reglemente* för styrelsen och kommunens nämnder (§ 2) beskrivs att nämnden ansvarar för att planera och utveckla verksamheten i enlighet med lagstiftning och statliga och kommunala mål. Nämnden ansvarar för framtagandet av styrdokument i den mån inte kommunstyrelsen eller kommunfullmäktige ansvarar för dessa.

Av *samverkansavtalen* framgår det att Kristianstads kommun för det gemensamma överförmyndarkansliet årligen ska upprätta och fastställa budget i samråd med övriga samverkande kommuner. Förslag till preliminär budget ska skickas till uppdragsgivare senast den 1 maj varje år. Vid granskningstillfället har detta ännu inte gjorts då budgetberedningen vid granskningstillfället inte var klar. Arvoden och kostnadsersättning för ställföreträdare ingår inte i budgeten utan betalas enligt beslut av respektive uppdragsgivare. Kostnaderna (totala faktiska kostnaderna) för det gemensamma kontoret ska fördelas mellan samverkande kommuner utifrån respektive kommuns antal ärenden per den 31 december året före budgetens fastställande. Väsentliga utökningar av budgetramen eller större skillnader i fördelningen ska förhandlas innan de sker och godkännande ska ske skriftligt av samtliga parter.

Med visionen som grund gör kommunfullmäktige en beställning av kommande års verksamhet och anger mot vilka mål och med vilka medel den ska bedrivas inom kommunkoncernen (grunduppdrag och strategiska mål). Nämnder och styrelser fastställer sedan resultatmål som syftar till att nå de strategiska målen och utveckla

grunduppdraget. Förvaltningars och bolags uppdrag är att styra verksamheten genom att göra rätt insatser och ha rätt kompetens för att kunna nå målen. Vi har inte kunnat se att överförmyndarnämnden för år 2024 har fastställt en särskild verksamhetsplan och budget. I årsbokslut för nämnden år 2023 finns utvalda delar av ett styrkort samt en del om nämndens grunduppdrag. För dessa finns resultatmål och resultatmått med mätvärde för om målet är uppnått eller inte. Nämnden fastställde styrkort för verksamheten för år 2024, 2024-03-14 § 9, där nämndens mål finns definierade (se bilaga 1).

Vi har tagit del av ekonomiska månadsrapporter för nämnden, delårsrapporter för hela kommunen samt årsbokslut för nämnden och kommunen. I årsredovisning för nämnden, godkänd 2024-02-15 § 5, uppvisade nämnden ett underskott om 450 tkr hänförligt till de uppstartskostnader för nya samarbetet och nådde därmed inte sitt mål om att hålla den ekonomiska ramen. Av nämndens 14 verksamhetsmål uppnåddes tio av dessa. I årsredovisningen nämns även att det fanns en målsättning om att genom en rekryteringskampanj attrahera 20 - 50 nya ställföreträdare. Det konstateras att resultatet blev 15 utöver det vanliga antalet nya ställföreträdare.

I intervjuer framhävs att det finns ett gott samarbete för uppföljningen av verksamheten och att nämnden i sig är opolitisk av verksamhetens natur som myndighetsutövande. Uppföljningar på nämndens mål och verksamheten sker också i samband med samverkansmöten med de övriga kommunerna.

Bedömning

Finns tillräckliga rutiner för planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi?

Svaret på revisionsfrågan är **delvis**.

Bedömningen görs mot bakgrund av att det finns ett styrkort för överförmyndarnämndens verksamhet, men att det saknas en fastställd verksamhetsplan och budget. Vi konstaterar att det sker en kontinuerlig budgetuppföljning varje månad samt vid delårsrapport där även mål följs upp.

Vi kan se att det genom reglemente och samverkansavtal finns riktlinjer för planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi. Vi ser dock vissa brister i att följa dessa då varken verksamhetsplan eller budget har beslutats politiskt.

Intern kontroll

Revisionsfråga 3: Finns ett systematiskt arbete med intern kontroll inom verksamheten?

lakttagelser

Den interna kontrollen regleras i *Reglemente för intern kontroll* (KF 2019-12-10 § 280). Av reglementet framgår det att nämnden årligen ska genomföra en risk- och väsentlighetsanalys för verksamheten. Detta ska även göras inför förändringar i verksamheten eller vid ändrade krav i lagar, regler och styrdokument. Av denna analys ska sedan nämnden anta en internkontrollplan. Denna plan ska innehålla:

- vilka rutiner och kontrollmoment inom identifierade och värderade risker som ska granskas
- omfattning, frekvens och metod
- ansvarig funktion

Det är nämnden som har skyldighet att sedan rapportera detta enligt det årshjul som är gällande (se bilaga 2). Detta styrks även i *Anvisningar och handbok för intern kontroll i Kristianstads kommun 2024* där det framkommer att internkontrollplan ska fastställas och beslutas av nämnd senast den 30 april.

Vi har inom ramen för granskningen mottagit *Sammanfattning och resultat av arbetet med intern kontroll 2023*, godkänd av nämnden 2024-01-18 § 2. I denna följs de utvalda kontrollmomenten för år 2023 upp och även en självskattning av den övergripande interna kontrollen för året. I dokumentet finns en checklista, framtagen av Kommunstyrelsen, för nämnden för att utvärdera den interna kontrollen och hitta utvecklingsområden. Av dokumentet framgår det att nämnden inte har genomfört en riskbedömning under år 2023. Det görs en självskattning att nämnden arbetar strukturerat med att utveckla sin interna kontroll och hänvisar till att nämnden initierat kontroll av utbetalningar och arvode för år 2024. Utifrån kommunens ramverk om mognadsgrad bedöms Överförmyndarnämnden ha en informell kontroll. Vilket definieras som: *“En riskbedömning som omfattar samtliga processer är påbörjad men ofullständig. Kontrollaktiviteter finns men är inte tillräckligt dokumenterade. En mindre del av processerna är dokumenterade men är inte kopplade till riskbedömningen. Uppföljning och övervakning av kontrollaktiviteter finns men är inofficiell och sker i relativ liten skala (nämnd eller styrelse får information ca en gång per år). Kategorin kännetecknas även av ett stort personberoende i verksamheten.”*

Överförmyndarnämnden godkände intern kontrollplan för år 2024 vid sammanträdet 2024-05-23 § 61 med tillhörande riskanalys. I dessa framkommer det att den interna kontrollen kommer att fokusera på attester, delegerad beslutanderätt inom personalområdet och utbetalningar kopplade till välfärdsbedrägerier under år 2024 med rapportering 2024-10-31.

I sakavstämning framkommer det att ambitionsnivån för år 2024 är att uppnå en Standardiserad nivå gällande den interna kontrollen, som definieras som *“Kontroll och styraktiviteter är utformade och på plats, och är dokumenterade”*.

Det framhävs även i intervjuer att det sker ett bra samarbete mellan verksamhet och nämnd och att kontrollområden väljs i samverkan med nämnd och enhet. Tidigare brister förklaras med personalomsättning som gjort det svårt att få kontinuitet i arbetet.

Bedömning

Finns ett systematiskt arbete med intern kontroll inom verksamheten?

Svaret på revisionsfrågan är **delvis**.

Bedömningen grundar sig på att det under år 2023 har funnits ett arbete med intern kontroll och som följts upp i nämnden. Vi noterar att det nu finns en antagen internkontrollplan med relevanta kontrollpunkter och med tillhörande riskanalys för år 2024. Vi konstaterar dock att denna inte togs fram inom ramen för den tidsplan som finns angiven i årshjulet och handboken för intern kontroll. Vi ser positivt på den utveckling som sker inom nämnden med hänsyn till intern kontroll och konstaterar att tidigare brister berott på personalomsättning.

Rekrytering

Revisionsfråga 4: Finns ändamålsenliga rutiner för rekrytering och kontroll av ställföreträdare?

lakttagelser

Rekrytering av ställföreträdare

Vi har inom ramen för granskningen mottagit en kortare *Rutin rekrytering av ställföreträdare*. I denna beskrivskortfattat hur handläggare går till väga för att bemanna ställföreträdare till huvudmännen. Av intervjuer framgår det att flertalet interna rutiner håller på att revideras och tas fram samt att ingen referenstagning sker i samband med rekrytering. En kortare obligatorisk grundutbildning genomförs. Det finns två handläggare i verksamheten som har ansvar för rekrytering som till följd av detta arbetar med färre antal ärenden. Från verksamheten pågår ett arbete med att inrätta ett nytt arbetssätt med två nya grupper. En ansökningsgrupp samt en tillsynsgrupp. I Ansökningsgruppen ska det vara tre handläggare som också kommer att vara ansvariga för rekryteringen. I tillsynsgruppen kommer övriga åtta handläggare vara ansvariga för tillsynen av ställföreträdare.

Av intervjuer framgår det att nämnden/verksamheten har svårt med att rekrytera ställföreträdare och att det finns ett problem med åldersstrukturen hos de som redan finns. Utmaningarna är störst i Kristianstads kommun med anledning av en större mängd ärenden.

Det framkommer även att det genomförts en del marknadsföring gemensamt med samverkanskommuner med bland annat artiklar i lokaltidningar, reklamkampanj i kollektivtrafiken och sociala medier. Även visst arbete har gjorts för att arbeta med högskolan för att locka till sig yngre ställföreträdare. Dessa har givit en del resultat men inte i den omfattningen som behövs då det uppges vid intervjuerna att det saknas ställföreträdare till cirka 80 ärenden totalt i alla kommuner. Det betonas att det främst är för mer komplexa ärenden som det är svårt att hitta bemanning. Verksamheten har till följd av detta tagit in professionella ställföreträdare. Professionella ställföreträdare är personer som arbetar heltid som ställföreträdare genom ett företag som är speciellt inriktade på godmansskap och förvaltarskap. Dessa anlitas oftast till särskilt svåra ärenden där ideella krafter kan ha svårt att ta sig an uppdragen.

Kontroll av ställföreträdare

Tidigare nämnda rutin för rekrytering av ställföreträdare saknar information om vilka typer av kontroller som gjorts i ett tidigare skeende.

Av intervjuerna framgår det att verksamheten genomför kontroller i linje med *Länsstyrelsernas nationella riktlinjer för överförmyndare (2019)*, och håller sig uppdaterade med de rättsfall som gäller för rekrytering. De kontroller som genomförs sker bland annat i belastningsregister, socialregister och Kronofogdemyndigheten. Det framkommer att det tidigare har funnits en nolltolerans för utslag i de olika registerna, men att vissa av dessa i enskilda fall kan bedömas godkända. Kontrollerna görs i samband med nyrekrytering samt på samtliga ställföreträdare årligen.

I intervjuerna framkommer olika bilder om gränser kring antalet ärenden per ställföreträdare. Förvaltningen anger att en sådan gräns inte finns, utan bedöms alltid enskilt. Det framkommer att en ställföreträdare kan ha upp till 20 ärenden beroende på kompetens och tid. Nämnden anger dock att det finns en mjuk gräns på 10 ärenden. Det uppges att det finns en god översikt för vilka huvudmän som har många ärenden och att bedömningar görs i varje enskilt fall vad som är lämplig bemanning. Verksamheten och nämnden jobbar också aktivt med entledigande av uppdrag vid behov.

Då det saknas nationella register går det inte att kontrollera om ställföreträdare har fler uppdrag i andra kommuner. I och med samverkansavtalen kan verksamheten nu ha översyn av de kommuner som är med i avtalet. Verksamheten får därmed lita på ställföreträdaren vid tillfrågan om de har fler uppdrag. I intresseanmälan finns en fråga om den sökande har tidigare erfarenhet av uppdrag, vilket följs upp om dessa fortfarande är pågående.

Bedömning

Finns ändamålsenliga rutiner för rekrytering och kontroll av ställföreträdare?

Svaret på revisionsfrågan är **delvis**.

Bedömningen grundar sig på att det saknas en dokumenterad rutin för kontroll av ställföreträdare. Av intervjuer framkommer det att det finns ett arbetssätt som tar hänsyn till Länsstyrelsernas rekommendationer och att kontroller mot register görs på samtliga nya ställföreträdare samt årligen.

Vi saknar dock rutinbeskrivningar och riktlinjer som ger en samlad bild över rekrytering och kontroll av ställföreträdare, med vilken systematik och frekvens registerkontroller i pågående ärenden ska ske, vilka samtal och vilken eventuell referenstagnation och utbildning som ska ske. Vidare ser vi också att det finns en diskrepans mellan nämnd och verksamhet gällande hur många uppdrag en enskild ställföreträdare kan inneha och vilka omständigheter som kan motivera avvikelser från ett sådant tak, utifrån bland annat uppdragens komplexitet och ställföreträdarens kapacitet. Det finns också, vid många uppdrag på samma ställföreträdare, en ökad sårbarhet för verksamheten att beakta.

Stöd för ställföreträdare

Revisionsfråga 5: Finns stöd för ställföreträdare i form av tillgänglighet, instruktioner/blanketter, samt fortbildning/utbildning?

lakttagelser

I styrkortet för år 2024 finns mål för fler och nöjda ställföreträdare med resultatmått med att bibehålla tillgängligheten och att etablera en fungerande e-tjänst för ställföreträdare.

Överförmyndarkansliet har telefontider tre dagar i veckan, måndagar och torsdagar 08:30-10:00 och tisdagar 14:00-16:00. Det finns också en e-postadress direkt till överförmyndaren tillgänglig via kommunens webbplats. Vid behov finns möjligheten att boka fysiska besök i Kristianstad. I intervjuer framkommer det att verksamheten har kommit med erbjudande att vara på plats i samverkanskommunerna men något sådant intresse har inte funnits från ställföreträdarnas sida.

På Kristianstad kommuns webbplats under överförmyndarnämndens sida finns diverse e-tjänster och blanketter till stöd för ställföreträdarna. Bland annat finns blanketter och e-tjänster för anmälan om behov av god man eller förvaltare, begäran om anstånd att lämna redovisningshandlingar, förteckning tillgångar och skulder, intresseanmälan god man eller förvaltare och redogörelse för utfört uppdrag. I övrigt innehåller kommunens webbplats en handbok som stöd för ställföreträdare samt en del annan information som kan hjälpa ställföreträdaren i dennes uppdrag. Det finns även en sektion med vanliga frågor. På hemsidan annonseras även när utbildningar för nya ställföreträdare äger rum.

Vi har tagit del av undervisningsmaterial i form av en presentation i *Grundläggande utbildning för gode män och förvaltare* daterad till 2024. I presentationen ges en överblick över organisationen, deras uppgifter, vad som ingår i rollen som ställföreträdare, kort om årsredovisningar och tillämplig juridik. Denna utbildning ges till nya ställföreträdare som också får ta del av annat utbildningsmaterial samt en bok.

I intervjuerna framhävs att verksamheten har informationskvällar två gånger per år, där de tidigare haft föreläsare från bland annat Försäkringskassan. Det görs även en genomgång av hur årsräkningar upprättas. Kvällarna är öppna för alla ställföreträdare och görs i samtliga kommuner.

Det framkommer även att det finns en referensgrupp med tre ställföreträdare från varje kommun som träffas tillsammans för att fånga upp behov från ställföreträdare i de olika kommunerna. Nämnden och verksamheten har frågat om det funnits behov av vidare utbildningar eller platsbesök men uppger att det inte framkommit någon sådan respons.

Bedömning

Finns stöd för ställföreträdare i form av tillgänglighet, instruktioner/blanketter, samt fortbildning/utbildning?

Svaret på revisionsfrågan är **ja**.

Bedömningen grundar sig på att det finns tillgängliga instruktioner och blanketter på hemsidan som verkar som stöd i ställföreträdarens uppdrag. Vi noterar också att det sker ett aktivt arbete från verksamhetens sida för att anordna utbildningar och informationsträffar. Vi ser dock att nämnden mer systematiskt kan arbeta med uppföljning av nöjdheten hos ställföreträdare genom exempelvis genomföra enkätundersökningar.

Årsräkningar

Revisionsfråga 6: Finns ändamålsenliga rutiner för kontroll av årsräkningar och ställföreträdarens uppdrag i övrigt?

lakttagelser

En förordnad förmyndare, god man eller förvaltare är enligt föräldrabalken 14 kap. 15 § skyldig att före den 1 mars varje år inkomma med en årsräkning till överförmyndaren. Förordnad förmyndare, god man och förvaltare är enligt föräldrabalken 14 kap. 18 § även skyldig att inom en månad efter det att uppdraget har upphört skyldig att inkomma med en sluträkning till överförmyndaren. Legal förmyndare, d.v.s. förälder, vars barn innehar egendom som står under s.k. kontrollerad förvaltning enligt föräldrabalken 13 kap. 2 § eller 13 kap 19 § är skyldig att inkomma med års- och slutredovisning enligt föräldrabalken 13 kap. 14-15 §§.

I dessa årsräkningar ska ställföreträdaren redogöra för förvaltningen av egendomen som omfattas av uppdraget. I en så kallad redogörelse ska gode män och förvaltare redogöra för tidsåtgång och åtgärder i uppdraget i övrigt. Särskilt förordnade vårdnadshavare bifogar inte någon redogörelse men de bifogar istället arvodesyrkanden.

Vi har inom ramen för granskningen mottagit en rutinbeskrivning daterad till 2023-05-15 *Hur granskar man en årsräkning/sluträkning* samt *Rutin för djupgranskningar*, daterad 2020. I dessa beskrivs hur en årsräkning ska se ut samt kontrollmoment att undersöka med checklistor för handläggare att arbeta från. Rutinen för djupgranskningar kräver fler moment där uppföljning med ställföreträdare och inhämtande av material sker i större utsträckning.

I intervjuer framkommer det att verksamheten prognostiserar att handläggarna på överförmyndarkansliet kommer klara av att granska årsräkningarna till sista september år 2024, med eventuella undantag för vitesföreläggande. Granskningarna kan göras på

två sätt, genom basgranskning eller djupgranskning. Basgranskning innebär att det görs en granskning av de lagstadgade kraven för vad en årsräkning ska innehålla och att utgifter och inkomster stämmer. Varje årsräkning genomgår först en förgranskning för att säkerställa att de är granskningsbara. När djupgranskningar görs så sker fokus främst på nya ställföreträdare samt på de som fått anmärkningar tidigare år.

Det framgår att den nya samverkan har inneburit en del bekymmer med e-tjänster med sammanslagning av de olika verksamhetssystemen. Det har tagit mycket tid från verksamheten att få in allt material i samma system. Under år 2024 planeras för upphandling av ett nytt verksamhetssystem.

Nämnden godkände nya arvodesriktlinjer 2023-12-13 § 66 där det konstateras att arvode beslutas i samband med granskning av inlämnad redovisning. Enligt 12 kap. 16 § föräldrabalken har förordnade förmyndare, gode män och förvaltare rätt till skäligt arvode för uppdraget och ersättning för de utgifter som varit skäligen påkallade för uppdragets fullgörande. I dokumentet riktlinje för arvode och ersättning till ställföreträdare framgår att överförmyndarenheten gör en individuell prövning av begäran om arvode där hänsyn tas till uppdragets svårighetsgrad grundat på ställföreträdarens redogörelse av uppdraget. Ställföreträdare ska årligen ange om de vill ta ut arvode eller inte i redogörelsen över vad de gjort i uppdraget. Som huvudregel betalas arvodet ut en gång per år.

I övrigt har vi inte erhållit några rutiner för kontroll av ställföreträdarens uppdrag, exempelvis för granskning av tillgångsförteckning eller sluträkning.

Bedömning

Finns ändamålsenliga rutiner för kontroll av årsräkningar och ställföreträdarens uppdrag i övrigt?

Svaret på revisionsfrågan är **delvis**.

Bedömningen grundar vi på att det finns vissa rutiner som stöd för kontroll av förteckning av årsräkningar och ställföreträdarens uppdrag i övrigt där också praktiska handläggningsrutiner ingår. Vi saknar dock rutiner för förteckningar samt andra delar som rör ställföreträdarens uppdrag i övrigt.

Utifrån att verksamheten ingått en ny avtalssamverkan och den ärendemängd det medfört är det enligt vår bedömning rimligt att det inte görs några djupgranskningar i år. Det är däremot av vikt att tillse att djupgranskningar sker framgent för att försäkra sig om att årsräkningarna håller en god kvalitet och att huvudmännens medel inte utnyttjas på otillbörliga vis.

Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Kristianstads kommun genomfört en granskning av överförmyndarverksamheten. Granskningens syfte är att bedöma om överförmyndarnämnden bedriver en ändamålsenlig verksamhet med en tillräcklig intern kontroll.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att överförmyndarnämnden **inte helt** bedriver ändamålsenlig verksamhet med en intern kontroll.

Rekommendationer

Utifrån genomförd granskning lämnar vi följande rekommendationer till överförmyndarnämnden:

- Vi rekommenderar att nämnden årligen antar budget och verksamhetsplan
- Vi rekommenderar att överförmyndarnämnden upprättar riskanalys och internkontrollplan i enlighet med kommunfullmäktiges reglemente för intern kontroll samt följer det årshjul som finns upprättat inom ramen för intern kontroll.
- Vi rekommenderar att det upprättas rutinbeskrivningar och riktlinjer för rekrytering av ställföreträdare, som behandlar registerkontroller vid nya ärenden, med vilken systematik och frekvens registerkontroller i pågående ärenden ska ske, vilka samtal och vilken eventuell referenstagning och utbildning som ska ske.
- Vi rekommenderar att det fastställs hur många uppdrag en enskild ställföreträdare kan inneha och vilka omständigheter som kan motivera avvikelser från ett sådant tak.
- Vi rekommenderar att det genomförs undersökningar bland ställföreträdarna för att säkerställa att de är nöjda med verksamheten, dess tillgänglighet och den utbildning/information som finns tillgänglig.
- Vi rekommenderas att det tas fram riktlinjer/rutiner för förteckningar samt andra delar som rör ställföreträdarens uppdrag i övrigt.

Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Är ansvar och roller tydliga inom överförmyndarens verksamhet?	Ja Ansvar och roller finns tydligt definierade i reglemente, delegationsordning samt samverkansavtalen. Vi ser positivt på att både reglemente och delegationsordning är föremål för revidering.	
2. Finns tillräckliga rutiner för planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi?	Delvis Det finns ett styrkort för överförmyndarnämndens verksamhet, men att det saknas en fastställd verksamhetsplan och budget. Vi konstaterar att det sker en kontinuerlig budgetuppföljning varje månad samt vid delårsrapport där även mål följs upp.	
3. Finns ett systematiskt arbete med intern kontroll inom verksamheten?	Delvis Under år 2023 har det funnits ett arbete med intern kontroll som följts upp i nämnden. Vi noterar att internkontrollplan med tillhörande riskbedömning för år 2024 är beslutat av nämnden, men att det har funnits brister i att ta fram riskbedömning och intern kontrollplan inom angiven tid. Vi ser positivt på den utveckling som sker inom nämnden med hänsyn till intern kontroll.	
4. Finns ändamålsenliga rutiner för rekrytering och kontroll av ställföreträdare?	Delvis Det finns en översiktlig rutin för rekrytering av ställföreträdare. Av intervjuer framkommer det att det finns ett arbetssätt som tar hänsyn till Länsstyrelsernas rekommendationer och att kontroller mot register görs på nya ställföreträdare och samtliga en gång årligen.	

5. Finns stöd för ställföreträdare i form av tillgänglighet, instruktioner/blanketter, samt fortbildning/utbildning?

Ja

Det finns tillgängliga instruktioner och blanketter på hemsidan som verkar som stöd i ställföreträdarens uppdrag. Vi noterar också att det sker ett aktivt arbete från verksamhetens sida för att anordna utbildningar och informationsträffar. Vi ser dock att nämnden mer systematiskt kan arbeta med uppföljning av nöjdheten hos ställföreträdare genom exempelvis genomföra enkätundersökningar.



6. Finns ändamålsenliga rutiner för kontroll av årsräkningar och ställföreträdarens uppdrag i övrigt?

Delvis

Det finns vissa rutiner som stöd för kontroll av förteckning av årsräkningar och ställföreträdarens uppdrag i övrigt där också praktiska handläggningsrutiner ingår. Vi saknar dock riktlinjer som rör exempelvis rutiner för förteckningar samt andra delar som rör ställföreträdarens uppdrag i övrigt.



Bilagor

Bilaga 1 - Nämndens styrkort år 2024

Övergripande mål	Nämndens resultatmål	Resultatmått	Målvärde	
Grunduppdrag	Nöjda huvudmän	Referensgrupp ska träffas och komma med förslag Informationskvällar ska genomföras		
	Fler och nöjda ställföreträdare	Effektivisera granskningsprocessen		
		Bibehålla tillgängligheten		
		Öka antalet ställföreträdare		
		Etablera fungerande e-tjänst för ställföreträdare		
Ekonomiska mål	Minska låg ekonomisk standard, barn	Ställföreträdare ska uppmärksamma rätten till ekonomiskt stöd eller försörjning åt huvudmän som har barn		
	Arbetsmarknad	Ge möjlighet åt alla kommuninvånare att etablera sig på arbetsmarknaden	Ställföreträdare ska uppmärksamma huvudmannens behov av arbete och sysselsättning	
	Trygghet	Öka trygghetskänslan och förbättra trygghetsindikatorn	Arbeta för att huvudmän känner sig trygga med sina ställföreträdare	
	Attraktivitet	Skapa livskvalitet	Ställföreträdare ska uppmärksamma huvudmannens behov av sociala kontakter, fritidsverksamhet och rekreation	
	Säkerställd kompetensförsörjning i alla verksamheter		Sammansättning av medarbetare speglar kommuninvånarens sammansättning vad gäller kön (andel kvinnor)	<60 %
	Attraktiv arbetsgivare med stolta och engagerade medarbetare	Attraktiv arbetsgivare med stolta och engagerade medarbetare.	Personalomsättning	< 12,5 % (1 person)
		Trygg och god arbetsmiljö		
		Anställningstrygghet	> 82 %	
	Hålla den ekonomiska ramen	Minskad budgetavvikelse	+ - 0	

Bilaga 2 - Årshjul för internkontroll

Månad	Aktiviteter
Oktober	IK kontroller innevarande år avslutas / Risk analyser inför kommande år
Oktober	KLK tar fram anvisningar/handbok inför kommande år
Novemb er	Årsrapport inkl. självskattning innevarande år för nämnder och bolag inrapporteras till kommunledningskontoret
Decemb er	KLK sammanfattar och utvärderar, beslut KS/KLK plan för kommande år
Januari-F ebruari	KLK lägger fram ett ärende avs. uppföljningen från föregående år gällande nämnders/bolags årsrapporter/självskattningar. Beslut i KS i februari
Mars-Juli	IK kontroller av innevarande års plan
Augusti	IK kontroller av innevarande års plan / Risk analyser inför kommande år
Septemb er	IK kontroller inför kommande år / Risk analyser inför kommande år

2024-06-12

Lena Salomon

Emma Ekstén

Uppdragsledare

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Kristianstads kommun enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från den 2024-02-20. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.