



Svar angående genomförd granskning av överförmyndaren

Kommunrevisionen har av överförmyndaren önskat svar på vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av rekommendationen att säkerställa att ändamålsenligt arbete för internkontroll och att förtydliga mål och riktlinjer för verksamheten.

Säkerställa att ändamålsenligt arbete för internkontroll

Överförmyndaren har den 2 juli 2021 haft möte där enhetschef, biträdande enhetschef och redovisningsgranskare/ekonom deltagit. På mötet har diskussioner kring nästa internkontrollplan hållits, med avstamp i revisionens rapport. Resultatet av mötet har renderat i ett förslag till ny bruttorisklista för internkontrollplan 2022, där fyra enhetsspecifika risker identifierats.

Förtydliga mål och riktlinjer för verksamheten:

Överförmyndaren ska bedriva effektiv och rättssäker tillsynsverksamhet över ställföreträdare, med utgångspunkt i huvudmäns och underårigas bästa för ögonen. Genom tillsynen ska överförmyndaren försäkra att huvudmän och underåriga inte lider rättsförluster med anledning av ställföreträdarskapet. För att säkerställa att så sker ska överförmyndaren utreda ärenden så skyndsamt som möjligt utifrån ärendets specifika karaktär. Överförmyndaren ska också eftersträva att ställföreträdarskap enbart anordnas för de personer som omfattas av lagstiftningen och att ställföreträdarskap upphör i de fall det inte längre behövs.

Överförmyndaren har flera mätbara delmål som särskilt tar fasta på skyndsamheten i det dagliga arbetet. Dessa delmål är kopplade till granskning av redovisningshandlingar, ärenden om anordnande av ställföreträdarskap och utredande av klagomål riktade mot ställföreträdare.

Granskningsrapporten tar också fasta på att riktlinjer för att avgöra vilka markörer i årsräkningar som kan föranleda fördjupad granskning saknas. Överförmyndaren menar att detta inte stämmer, utan menar att samtliga medarbetare har dels tillgång till litteratur (Sehlin, Eric, *Granskningsinstruktion för överförmyndare*, Kommentus, Stockholm, 1998) med instruktion för granskning, men också genomgått utbildningar på området. För att förtydliga för framtiden vilka dessa markörer är har ett särskilt dokument upprättats med särskilda markörer som föranleder fördjupad granskning, se bifogad fil.

Avseende revisionens rapport avseende risker förenade med huvudmän med större tillgångar vill överförmyndaren anföra följande.

Lagstiftaren har i föräldrabalken, vilken är lagstiftningen som styr överförmyndarens verksamhet, inte bedömt att särskilda risker finns för huvudmän med större tillgångar. Att överförmyndaren därför skulle ha särskilda handläggningsrutiner för de ställföreträdarskap där huvudmannen har större tillgångar skulle dels strida mot objektivitetsprincipen, dels sakna stöd i lag. Därutöver menar överförmyndaren att, i likhet med lagstiftaren, det saknas stöd för uppfattningen att huvudmän med större tillgångar skulle lida större risk att drabbas ekonomiskt med anledning av ett godmanskap. Överförmyndaren har därför inte funnit skäl att utarbeta särskilda handläggningsrutiner för huvudmän med större tillgångar.

Detta görs idag för att säkerställa en effektiv målstyrning

Genom att minst två gånger per år ta ut statistik för delmålen säkerställer överförmyndaren att delmålen uppfylls på ett adekvat sätt. Framöver är överförmyndarens ambition att denna kontroll ska skötas genom en automatiserad process. Delar av denna statistik delges även Länsstyrelsen två gånger per år i samband med Länsstyrelsens årliga granskning av överförmyndaren.

Överförmyndaren har veckovisa möten där arbetsbelastning och eventuella frågor diskuteras gemensamt med hela arbetsgruppen. Detta för att säkerställa att varje anställd kan utföra sina arbetsuppgifter med god kvalitet och att enhetens mål löpande utvärderas.

Enhetschef har två gånger per år avstämning med varje anställd för att utvärdera resultat och kunskaper. Dessa avstämningar dokumenteras för att underlätta och möjliggöra för anställda att vara delaktiga i enhetens mål och uppfyllandet av dessa. Syftet är att skapa en god relation mellan chef och medarbetare och säkerställa att medarbetare har god kännedom om förväntningar som medföljer sin respektive roll. Vidare finns årliga lönesamtal mellan chef och medarbetare där prestationer mäts utifrån kriterier som är hänförliga till enhetens mål.

Varje medarbetare har härutöver tillgång till arbetsbeskrivning och prioriteringsordning för sin tjänst.

Överförmyndaren tillser också att varje enskild medarbetares behov av kompetensförsörjning tillgodoses genom ett antal utbildningar per år.

Birgittas Nilsson

Överförmyndare i Trelleborgs kommun

Ingela Ellerstedt

Enhetschef

Pälle Syrén Mandelkonvalj

Biträdande enhetschef