

# Umeåregionen

Granskning av gemensamma  
överförmyndarnämndens ledning och  
styrning med fokus på arbetsmiljö



Building a better  
working world

## Innehåll

<b>1. Sammanfattning .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Inledning .....</b>	<b>3</b>
2.1. Bakgrund.....	3
2.2. Syfte och revisionsfrågor .....	3
2.3. Genomförande .....	4
2.4. Revisionskriterier.....	4
<b>3. Kompetensförsörjning och organisering av nämndens arbete .....</b>	<b>8</b>
3.1. Verksamheten vid överförmyndarenheten bedrivs i Umeå och Örnsköldsvik.....	8
3.2. Överförmyndarnämnden köper tjänster av förvaltarenheter och privata företag.....	9
3.3. Nämnden arbetar strategiskt med kompetensförsörjning och rekrytering .....	11
3.4. Bedömning .....	14
<b>4. Rutiner, kvalitet och tillsyn .....</b>	<b>15</b>
4.1. Verksamheten har flertalet rutiner och en uppdaterad delegationsordning .....	15
4.2. Nämnden bedriver kvalitetsarbete inom olika områden .....	15
4.3. Länsstyrelsens senaste tillsyn föranledde ingen kritik.....	18
4.4. Bedömning .....	18
<b>5. Arbetsmiljö och det systematiska arbetsmiljöarbetet .....</b>	<b>20</b>
5.1. Formerna för nämndens arbetsmiljöarbete .....	20
5.2. Låg sjukfrånvaro i förhållande till andra nämnder .....	21
5.3. Oklarheter i arbetet mot hot och våld mot tjänstemän och förtroendevalda .....	23
5.4. Bedömning .....	24
<b>6. Sammanfattande bedömning .....</b>	<b>25</b>
<b><i>Bilaga 1: Källförteckning .....</i></b>	<b>27</b>

## 1. Sammanfattning

De förtroendevalda revisorerna för Umeåregionens överförmyndarnämnd har givit EY i uppdrag att granska nämnden i syfte att bedöma om den har säkerställt att verksamhetens ledning och styrning genomförs på ett ändamålsenligt sätt samt med en tillräcklig intern kontroll, med särskilt fokus på arbetsmiljö.

Vår sammanfattande bedömning i allt väsentligt är att överförmyndarnämnden har säkerställt en ändamålsenlig ledning och styrning, både generellt och kopplat till verksamhetens arbetsmiljö.

Vår bedömning grundar sig på att det finns tydliga och i allt väsentligt uppdaterade styrdokument och rutiner för handläggning av ärenden inom verksamheten samt för arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare är kompetensförsörjningen av medarbetare till överförmyndarenheten tillräcklig och sjukfrånvaron förhållandevis låg. Resultaten styrks av att länsstyrelsens tillsyn inte föranlett någon kritik.

Inom ramen för granskningen har vi dock identifierat ett antal utvecklingsområden. Verksamheten är utsatt för hot och våld och det finns ett mörkertal kopplat till i vilken utsträckning arbetsmiljöbrister, tillbud och skador redovisas. Arbetet mot hot och våld utgår från en handlingsplan som inte är uppdaterad. Verksamheten har också en förhållandevis stor manuell hantering och även om det nyligen initierats ett pilotprojekt av digital rapportering för ställföreträdare har det vid tidpunkten för granskningen inte kunnat bekräftas om förväntade resultat uppnås.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi Umeåregionens överförmyndarnämnd att:

- ▶ Prioritera att årliga kontroller av samtliga ställföreträdare sker.
- ▶ Säkerställa att handläggare och ställföreträdare systematiskt och regelbundet erbjuds kompetensutveckling inom, för uppdraget, relevanta ämnen.
- ▶ Säkerställa att överförmyndarenheten i Umeå och Örnsköldsvik använder samma mallar för handläggning av ärenden.
- ▶ Säkerställa att det i enlighet med Arbetsmiljölagen finns ett skyddsombud eller huvudskyddsombud vid överförmyndarenhetens Örnsköldsvikskontor.
- ▶ Fortsätta och vid behov intensifiera digitaliseringsarbetet för att säkerställa en rättssäker hantering av handlingar och ett effektivt redovisningssystem.
- ▶ Säkerställa att verksamhetens handlingsplan mot hot och våld uppdateras årligen samt adresserar mörkertalet av inte anmälda och rapporterade ärenden.
- ▶ Tillsammans med berörda nämnder verka för att förvaltarenheterna i Umeå och Örnsköldsvik har tillräckligt med erfarna ställföreträdare för att ersätta köpta tjänster från privata företag.

## 2. Inledning

### 2.1. Bakgrund

Överförmyndarnämnden i Umeåregionen är gemensam nämnd för Bjurholms, Nordmalings, Robertsfors, Umeå, Vindelns, Vännäs och Örnsköldsviks kommuner. Nämnden bildades 2015 och Örnsköldsviks kommun anslöt 2019. Umeå kommun är värdkommun för nämnden och förvaltningsorganisationen ingår i Umeå kommuns organisation.

Överförmyndarnämnden har en stor påverkan på enskilda individers liv och arbetar med de mest utsatta i samhället. Nämnden utövar tillsyn över ställföreträdare, det vill säga förmyndare, gode män och förvaltare. Vidare ska nämnden, i enlighet med 16 kap. 3 § Föräldrabalken, granska ställföreträdares verksamhet med ledning av de handlingar och uppgifter angående förvaltningen som har lämnats. Den ska även dokumentera verkställda granskningar.

Huvudmän som på grund av sjukdom eller funktionsnedsättning behöver hjälp med att sköta sin ekonomi eller kontakter med till exempel Försäkringskassan och socialtjänsten kan ha rätt till en ställföreträdare. Att vara ställföreträdare är ett förtroendeuppdrag där ställföreträdaren ska verka för den enskildes bästa. Ställföreträdaren utses av tingsrätten.

Flera nationella granskningar av bland annat Arbetsmiljöverket visar att hot och våld förekommer i överförmyndarverksamhet i olika utsträckning över tid. I flera kommuner råder också brist på ställföreträdare.

Länsstyrelsen utövar tillsyn över överförmyndares och överförmyndarnämnders verksamhet. Länsstyrelsen i Norrbotten har tillsyn över överförmyndarnämnden i Umeåregionen.

### 2.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningens övergripande syfte är att bedöma om överförmyndarnämnden har säkerställt att verksamhetens ledning och styrning genomförs på ett ändamålsenligt sätt samt med en tillräcklig intern kontroll, med särskilt fokus på arbetsmiljö.

I granskningen ska följande revisionsfrågor besvaras:

Har överförmyndarnämnden säkerställt att:

- ▶ Det finns tydliga och uppdaterade regelverk samt rutinbeskrivningar för handläggning av ärenden?
- ▶ Det finns en ändamålsenlig kompetensförsörjning för både handläggare och ställföreträdare samt att det upprätthålls en tillräcklig kontinuitet bland ställföreträdare?
- ▶ Det bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete av verksamheten med en ändamålsenlig intern kontroll?
- ▶ Det vidtas ändamålsenliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?
- ▶ Det finns uppdaterade policys, rutiner och handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet? Samt att dessa implementeras i verksamheterna?

- ▶ Det finns en ändamålsenlig struktur för uppföljning av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbetet inom verksamheten?
- ▶ Har Länsstyrelsens tillsyn föranlett några påpekanden? Åtgärder i så fall?

### 2.3. Genomförande

Granskningen grundas på intervjuer och dokumentstudier (se bilaga 1). Intervjuer har skett med ansvariga tjänstepersoner vid nämndens kansli, fackliga företrädare, professionell ställföreträdare samt med nämndens presidium.

### 2.4. Revisionskriterier

Revisionskriterierna är de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar. I denna granskning utgörs revisionskriterierna av:

- ▶ Kommunallagen (2017:725)
- ▶ Föräldrabalken (1949:381)
- ▶ Förmyndarskapsförordningen (1995:379)
- ▶ Lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn
- ▶ Av fullmäktige beslutade styrdokument

#### 2.4.1. Kommunallagen (2017:725)

Kommunallagen reglerar övergripande den kommunala verksamheten. Av 6 kap. 7 § framgår att nämnderna ska vara och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. De ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt.

Av 3 kap. 9 § framgår att kommuner får besluta att en nämnd ska vara gemensam med en annan kommun.

#### 2.4.2. 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. Samlingsnamnet för samtliga förordnanden är *ställföreträdare*.

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 eller funktionsnedsättning eller liknande hos huvudmannen. Beslut om godmanskap baseras på samtycke från huvudmannen som behåller sin rättsliga handlingsförmåga, det vill säga att själv förfoga över sina tillgångar, ingå avtal och liknande.

*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. Enligt föräldrabalken ska tingsrätten utse en *särskilt förordnad vårdnadshavare* om ett barn saknar vårdnadshavare. Förordnad vårdnadshavare ska ansvara för såväl barnets ekonomiska som personliga förhållanden till dess att barnet är 18 år.

Ansökan om godmanskap eller förvaltarenskap görs hos tingsrätten av huvudmannen, nära anhörig eller överförmyndaren. Skickas en ansökan till överförmyndaren vidarebefordras den direkt till tingsrätten. Beslut fattas av tingsrätten. Om huvudmannen inte själv har önskemål får en ställföreträdare föreslås av överförmyndaren. Innan någon förordnas till god man eller förvaltare ska hans eller hennes lämplighet kontrolleras i den utsträckning som behövs.

Ställföreträdarnas verksamhet står under överförmyndarens tillsyn. Tillsynen sker bland annat genom att ställföreträdare enligt föräldrabalken 14 kap. 15 § 1–2 st. ska lämna in ekonomiska redogörelserna, så kallade årsräkningar, innan den 1 mars varje år. Överförmyndaren kan enligt 14 kap. 19 § redovisningsbefria en ställföreträdare vilket innebär att denne inte behöver lämna in ekonomiska räkenskaper till överförmyndaren alternativt lämna in i förenklad form.

#### **2.4.3. Förmyndarskapsförordningen (1995:379)**

Förmyndarskapsförordningen innehåller närmare föreskrifter om ställföreträdarnas redovisning, överförmyndarens register för tillsynsverksamheten, överförmyndarens tillsyn av ställföreträdare samt länsstyrelsens tillsyn av överförmyndaren. Enligt förmyndarskapsförordningen (1995:379) § 21 p. 1–3 ska Länsstyrelsen årligen inspektera överförmyndaren. Vid inspektionen ska länsstyrelsen granska om överförmyndarens handläggning följer reglerna i föräldrabalken och i förmyndarskapsförordningen och även i övrigt sker på ett rättssäkert och lämpligt sätt. Länsstyrelsen ska alltid kontrollera dels det av överförmyndaren förda registret, dels stickprovvis utvalda akter.

#### **2.4.4. Arbetsmiljölagen (1977:1160).**

Arbetsmiljölagen beskriver arbetsgivarens ansvar för att säkra en säker arbetsplats för de anställda (1 kap. 1 §). Lagen anger bland annat att det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet måste gälla den fysiska såväl som psykiska arbetsmiljön (2 kap. 1 §). Lagen anger även att skyddsombud (ett eller flera) samt ersättare skall utses bland och av arbetstagarna vid arbetsställen där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts (2 kap 2 §). Arbetstagaren skall vidare ges inflytande över sin egen arbetssituation och ha tillgång till en varierad arbetsmiljö. Erbjudande om rehabilitering och arbetsanpassning ingår även i arbetsgivarens ansvar (3 kap. 2 a § AML). Arbetsmiljöverket har i uppdrag att ta fram föreskrifter (AFS) som förtydligar arbetsmiljölagen.

Kopplat till arbetsmiljölagen anger Arbetsmiljöverkets föreskrift för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) att arbetsgivaren ska arbeta med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs samt att en tillfredsställande arbetsmiljö, såsom den definieras i 2 § AFS 2001:1, uppnås.

Arbetsmiljöverkets föreskrift Våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) beskriver arbetsgivarens skyldighet att utreda risker för våld eller hot om våld samt vidta

riskförebyggande åtgärder. Enligt 3§ AFS 1993:2 ska särskilda säkerhetsrutiner finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Rutinerna ska hållas aktuella och följas upp fortlöpande samt vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna.

#### **2.4.5. Reglemente för överförmyndarnämnden i Umeåregionen**

*Reglemente för överförmyndarnämnden i Umeåregionen* antogs av kommunfullmäktige i respektive samverkande kommun under 2018. Av reglementet framgår att nämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som har beslutats av värdkommunen, föreskrifter i lagar och förordningar, samverkansavtalet och bestämmelser i nämndens reglemente. Värdskapet gör att Umeå kommuns interna styrdokument och policys avseende arbetsmiljö är de som gäller för Umeåregionens överförmyndarnämnd. Nämnden ska regelmässigt rapportera till de samverkande kommunernas respektive fullmäktige hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är under budgetåret.

Enligt reglementet för överförmyndarnämnden har nämnden till huvudsaklig uppgift att:

- ▶ Besluta om förordnande och entledigande av goda män och förvaltare
- ▶ Ta till vara den enskildes intresse genom kontroll av förmyndarnas, gode männens och förvaltarnas förvaltning
- ▶ Lämna information till allmänheten
- ▶ Att ansvara för ärenden som enligt lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn stadgas för överförmyndaren.

#### **2.4.6. Reglemente för Umeå kommuns styrelse och nämnder**

I *Reglemente för Umeå kommuns styrelser och nämnder* fastställs att varje nämnd sedan 2019 ansvarar för sin förvaltning, dess organisation och kompetensförsörjning samt har det operativa personalansvaret och övergripande arbetsmiljöansvaret för förvaltningen. Umeåregionens överförmyndarnämnd har således arbetsmiljöansvar för samtliga anställda på överförmyndarenheten.

#### **2.4.7. Policy för hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering**

Kommunfullmäktige i Umeå kommun antog i september 2012 *Policy för hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering*. Dokumentet är kommunövergripande och innehåller bland annat Umeå kommuns modell för hälsofrämjande arbete. I policydokumentet fastställs att arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön och att varje nämnd eller styrelse ska sätta övergripande mål och skapa förutsättningar för ett långsiktigt hälsofrämjande arbete. Av dokumentet framgår att varje chef har, enligt delegering, ansvar för att bedriva ett hälsofrämjande och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på ett systematiskt och kvalitetssäkrat sätt samt dokumenteras enligt gällande rutiner/processer. Arbetssättet för det systematiska arbetsmiljöarbetet punktats upp i *Policy för hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering* enligt följande:

- ▶ Undersöka arbetsförhållanden och medarbetarens upplevelser via till exempel utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar, arbetsmiljöronder och olika typer av mätningar.
- ▶ Bedöma och analysera resultat.
- ▶ Genomföra insatser och åtgärda brister.
- ▶ Följa upp och kontrollera insatsernas effekt.

#### **2.4.8. Planeringsförutsättningar, budget och investeringar 2020**

Kommunfullmäktige i Umeå kommun har i *Planeringsförutsättningar, budget och investeringar 2020* ett mål (mål 3) avseende digitalisering som riktas till samtliga nämnder. Målet lyder: "Digitalt först! För att klara kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljö och ge bättre medborgarnytta ska de möjligheter som den digitala transformationen innebär vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling". Kommunfullmäktige i Umeå kommun fastställer att styrelse och samtliga nämnder har huvudansvar för att uppnå digitaliseringsmålet.



### **3. Kompetensförsörjning och organisering av nämndens arbete**

#### **3.1. Verksamheten vid överförmyndarenheten bedrivs i Umeå och Örnsköldsvik**

Överförmyndarenheten i Umeåregionen är administrativ, beredande och verkställande organisation för överförmyndare i Umeå, Bjurholms, Nordmalings, Robertsfors, Vindelns, Vännäs och Örnsköldsviks kommun. Enheten har kontor i Umeå och Örnsköldsvik.

Varje kommun sköter budget och ekonomi själva förutom den gemensamma summa som Umeåregionens överförmyndarnämnd har. Kommunerna har gemensamma ekonomiträffar med ekonomichefer från respektive kommun och under 2020 hölls tre stycken träffar. Kostnader för överförmyndarverksamheten delas upp mellan kommunerna enligt en fördelningsnyckel. Örnsköldsvik ingår inte i Umeåregionens fördelningsnyckel utan Örnsköldsviks kommun faktureras för de faktiska kostnaderna två gånger per år.

#### **3.1.1. Överförmyndarenhetens uppdrag utgår från nämndens reglemente**

Överförmyndarenheten utövar, utifrån nämndens reglemente, tillsyn av ställföreträdare, gode män/förvaltare/förmyndare genom att främst granska den ekonomiska redovisningen. Enheten utreder bland annat ansökningar om ställföreträdarskap och föreslår god man/förvaltare. Överförmyndarenheten ger information och rådgivning inom överförmyndarnas verksamhetsområde. Enheten bereder också de ärenden som inte kan delegeras och föredrar dessa i nämnden.

Enligt presidiet för Umeåregionens överförmyndarnämnd bildades en gemensam överförmyndarnämnd med anledning av att kommunerna ville öka rättssäkerheten och säkerställa kompetens. Överförmyndarenhetens 21 anställda är en viktig del i denna ambition. Enheten i Umeå består av assistenter, handläggare, jurister och chef och på enheten i Örnsköldsvik finns handläggare och en assistent. Tjänstemän på överförmyndarenhetens kontor i Örnsköldsvik handlägger ärenden inom Örnsköldsviks kommun och tjänstemän på överförmyndarenheten i Umeå ansvarar och handlägger samtliga övriga ärenden inom Umeå med kranskommuner.

#### **3.1.2. Örnsköldsvikskontorets verksamhetsövergång har ökat rättssäkerheten**

Den 1 mars 2020 genomfördes en verksamhetsövergång som innebar att Umeå kommun övertog arbetsgivaransvaret för medarbetare inom överförmyndarenheten i Örnsköldsviks kommun. Således är samtliga medarbetare vid kontoret i Örnsköldsvik idag anställda av Umeå kommun.

Både övergången till den gemensamma överförmyndarnämnden och verksamhetsövergången har inneburit flera förändringar för medarbetarna på kontoret i Örnsköldsvik. Enligt intervjuade har övergången till nämnden, som skedde under 2019, fungerat väl. Samtliga intervjuade anger att arbetet mot nämnden har lett till en förbättring av rättssäkerheten. Tidigare hade Örnsköldsvik, liksom de övriga kommunerna som ingår i Umeåregionens överförmyndarnämnd enskilda överförmyndare, med varierad kompetens och bakgrund.

Dock upplever intervjuade från överförmyndarenheten i Örnsköldsvik att arbetet mot nämnden är mer arbetskrävande i och med att det blir mer dokumentation och finns fler formella rutiner. Av intervjuer framgår också att tjänstepersoner och nämndsledamöter ibland har haft olika syn på hur vissa specifika fall, bland annat avseende entledigandet av en god

man bör hanteras. Delvis kopplat till den skillnad i syn på uppdraget som ibland uppstår framhåller medarbetare vid Örnsköldsvikskontoret att de saknar en direkt dialog med nämnden. Medarbetarna har sedan verksamhetsövergången haft viss kontakt med nämndsledamöterna från Örnsköldsvik men har i övrigt inte blivit introducerade för nämnden. Medarbetarna på Umeåkontoret har inte heller blivit introducerade för nämnden.

Verksamhetsövergången har inneburit vissa praktiska, men ofta övergående utmaningar. Sedan juni 2020 har överförmyndarverksamheterna i Umeå och Örnsköldsvik ett gemensamt verksamhetssystem. Enligt intervjuade upplevs en av de stora utmaningarna med verksamhetsövergången vara att Örnsköldsvikskontoret fick byta verksamhetssystem, vilket har resulterat i merarbete för medarbetarna och att andra arbetsuppgifter har lagts på hög.

Medarbetarna på Örnsköldsvikskontoret fick i samband med verksamhetsövergången besök av chef för förvaltarenheten och representanter från personalavdelningen vid Umeå kommun som informerade om hur det är att vara anställd av Umeå kommun. Chef för Överförmyndarenheten är placerad på Umeåkontoret men har som ambition att besöka Örnsköldsvikskontoret fysiskt minst en gång i veckan. Det digitala verktyget Teams upplevs vara värdefullt för att upprätthålla en god kontakt kontoren emellan.

### **3.2. Överförmyndarnämnden köper tjänster av förvaltarenheter och privata företag**

För att kunna fullgöra sitt uppdrag använder Överförmyndarnämnden tjänster från förvaltarenheter i både Umeå och Örnsköldsvik samt från ett privat företag. En förvaltarenhet är en kommunalenhet inom kommuner som har anställda ställföreträdare.

Intervjuade professionella förvaltare och arbetsplatsombud på överförmyndarenheten menar att det finns socioekonomiska fördelar för kommuner av att köpa tjänster av professionella förvaltare till svåra ärenden. Det handlar om ärenden som av olika anledningar är för komplicerade och/eller har en sådan hotbild att lekmannaställföreträdare antingen inte vill eller inte är tillräckligt lämpade för att ta sig an dessa uppdrag. Om dessa huvudmän inte får något godmanskap eller förvaltarskap kan det potentiellt leda till kostnader för kommunerna inom andra verksamheter, till exempel socialtjänsten.

#### **3.2.1. Förvaltarenheten i Umeå hanterar ärenden i Umeå med kranskommuner**

I Umeå är förvaltarenheten organisatoriskt placerade under miljö- och hälsoskyddsnämnden. Förvaltarenheten är medvetet placerad organisatoriskt långt ifrån överförmyndarnämndens verksamheter för att förebygga jävsituationer för de anställda på förvaltarenheten.

Umeåregionens överförmyndarnämnd har inget arbetsmiljöansvar för anställda vid förvaltarenheten. Enligt kommunfullmäktiges reglemente ansvarar varje nämnd för sin förvaltning, dess organisation och kompetensförsörjning samt har det operativa personalansvaret och övergripande arbetsmiljöansvaret för förvaltningen. Således är miljö- och hälsoskyddsnämnden, och inte överförmyndarnämnden, den operativa arbetsgivaren och arbetsmiljöansvarig för förvaltarenheten i Umeå.

Förvaltarenhetens fyra förvaltare arbetar med att bevaka rätt, sörja för person och förvalta egendom för huvudmän. Enhetens målgrupp är huvudmän med psykiska funktionshinder. Förvaltarenheten i Umeå är ISO-certifierade, vilket innebär att enheten uppfyller krav från ISO-standarden och att verksamheten har genomgått en certifieringsrevision som är godkänd.

Av *Årshjul ÖFUR 2020 nämnd, ledning, budget* framgår att chefen för överförmyndarenheten i augusti månad har en genomgång av avtal med förvaltarenheten. Förvaltarenheten i Umeå tar sig an 80 ärenden, vilket resulterar i att varje professionell förvaltare på kontoret har cirka 20 ärenden vardera. Siffran 80 är reglerad i avtal sedan flera år tillbaka.

### **3.2.2. Förvaltarenheten i Örnsköldsvik tar hand om svåra uppdrag i kommunen**

Även Örnsköldsviks kommun har en förvaltarenhet vars tjänster överförmyndarnämnden använder. Förvaltarna i Örnsköldsvik är anställda av Örnsköldsviks kommun och har därmed inte samma arbetsgivare som anställda vid överförmyndarenheten har. Organisatoriskt är förvaltarenheten underställd kommunstyrelsen.

Överförmyndarnämnden köper tjänster av förvaltarenheten för att ta hand om svåra uppdrag, där det till exempel förekommer hot och våld, psykisk ohälsa och kriminalitet. Förvaltarenheten i Örnsköldsvik har inget bestämt antal ärenden per professionell ställföreträdare och därmed kan antal ärenden per ställföreträdare på förvaltarenheten i Örnsköldsvik variera. Anställda på förvaltarenheten bedömer själva vilka uppdrag de tar sig an.

### **3.2.3. Köp av tjänster av företaget Optio**

Örnsköldsviks kommun köper, vid svåra ärenden, ställföreträdartjänster av det privata företaget Optio. Det innebär att Örnsköldsviks kommun föreslår företagets medarbetare som god man, förvaltare eller dylikt till tingsrätten som sedan förordnar vederbörande som ställföreträdare till en huvudman.

Uppdraget som ställföreträdare är personligt och förordnas av tingsrätten samt är ett ideellt uppdrag där arvode ges. Därmed är det den anställde på Optio som personligen är förordnad och inte företaget. Det innebär att om ställföreträdaren har flera ärenden och sedan slutar måste överförmyndarnämnden hitta en ny eller flera nya ställföreträdare. Av intervjuer framgår att detta hittills inte har föranlett något problem.

Örnsköldsviks kommun är ännu inte med i den fördelningsnyckel för kostnader som övriga kommuner i Umeåregionens överförmyndarnämnd är med i. Kostnaderna för Options tjänster belastar därför enbart Örnsköldsviks kommun. Planen är att under en femårstid inkludera Örnsköldsviks kostnader i fördelningsnyckeln. Inom ramen för revisionens grundläggande granskningen av överförmyndarnämnden för år 2020 har det identifierats vara en utmaning att göra övergången utan att det föranleder nämnvärt högre kostnader för övriga kommuner.

Enligt presidiet för överförmyndarnämnden medför privata tjänster högre kostnader än tjänster från förvaltarenheten och nämnden har därmed en viljeriktning att kontoret i Örnsköldsvik ska sluta köpa tjänster av Optio för nya ärenden. Av intervjuer från medarbetare vid överförmyndarenheten i Örnsköldsvik framgår att Optios tjänster utgör en viktig medborgarnytta för de huvudmän som har stora behov. Kommuner som har förvaltarenheter köper sällan också tjänster från privata företag eftersom det är medför en stor kostnad att ha båda delarna.

Av granskningen framgår att det finns en oro bland personal på överförmyndarenhetens kontor i Örnsköldsvik, kopplat till viljeriktningen att sluta köpa tjänster av Optio. Behovet av professionella ställföreträdare bedöms vara stort och i Örnsköldsvik finns ständigt en kö till förvaltarenheten. Av intervjuer framkommer en uppfattning att beslutet riskerar att leda till att

de personer som har störst behov av ställföreträdare inte får sina behov tillfredsställda vilket i sin tur kan skapa arbetsmiljörelaterade problem för personal vid överförmyndarenheten.

### **3.3. Nämnden arbetar strategiskt med kompetensförsörjning och rekrytering**

Kompetensförsörjning är av strategisk betydelse. Nämnden ansvarar för kompetensförsörjning på tre nivåer; för tjänstepersonerna på överförmyndarenheten, för förtroendevalda, och för ställföreträdare.

#### **3.3.1. Goda förutsättningar att rekrytera personal och låg personalomsättning**

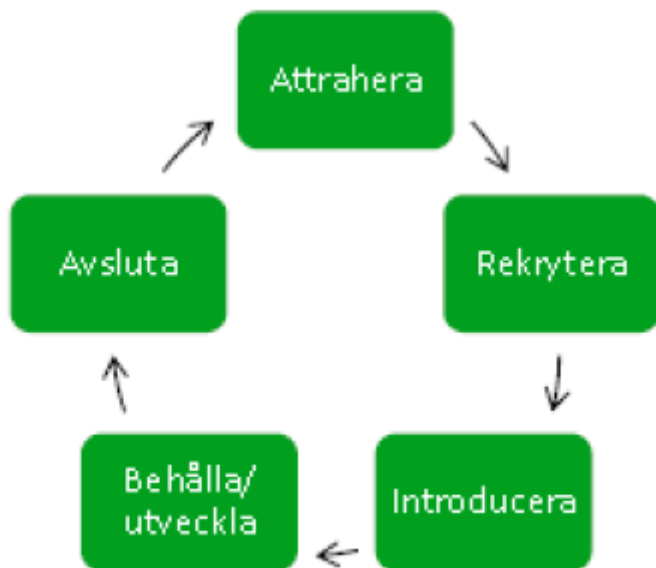
Umeåregionens överförmyndarnämnd har en kompetensförsörjningsplan; *Kompetensförsörjningsplan 2020–2022 Umeåregionens överförmyndarnämnd*. I kompetensförsörjningsplanen framgår att planen togs fram på uppdrag av överförmyndarnämnden, men vi noterar att det inte framgår av dokumentet vem som har fastställt det eller när i tid dokumentet fastställdes.

I kompetensförsörjningsplanen framgår att dess syfte är att kompetensförsörjning ska bidra till att nå överförmyndarnämndens mål att öka kvalitet, produktivitet och rättssäkerhet inom hela Umeåregionen. Vidare framgår att kompetensförsörjningsarbetet ska genomsyras av Umeå kommuns värdegrund "Medborgarfokus, Öppenhet, Tillit och Ständiga förbättringar" (MÖTS) samt medarbetarpolicyn, ledarpolicyn och kommunfullmäktiges personalpolitiska mål. Verksamhetsansvarig chef ansvarar för att årligen följa upp kompetensförsörjningsplanen som en del i verksamhetsplaneringen.

Kompetensförsörjningsplanens strategier utgår från SKR:s arbete med "Sveriges viktigaste jobb" som består av följande nio strategier:

- ▶ Använd kompetensen rätt
- ▶ Bredda rekryteringen
- ▶ Låt fler jobba mer
- ▶ Förläng arbetslivet
- ▶ Visa på karriärmöjligheter
- ▶ Skapa engagemang
- ▶ Utnyttja tekniken
- ▶ Marknadsför jobben
- ▶ Underlätta lönekarriär

Strategierna är inarbetade i Umeå kommuns kompetensförsörjningsprocess som består utav fem steg: Attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla.



Figur 1. Kompetensförsörjningsplan för Umeåregionens överförmyndarnämnd 2020–2022, Kompetensförsörjningsprocessen. Källa, erhållen av kommunen.

Nämnden arbetar med kompetensutveckling av tjänstepersonerna på överförmyndarenheten genom att erbjuda internutbildningar inom bland annat juridik och årsräkningar. Utbildning inom överförmyndarkunskap ordnas via SKR eller Wallgrens juridik.

Nämnden har enligt kompetensförsörjningsplanen goda förutsättningar att rekrytera ny personal till verksamheten och en låg personalomsättning. Nämnden prognostiserar i kompetensförsörjningsplanen att de har ett rekryteringsbehov på fyra personer under de kommande två åren. Rekryteringsbehovet beror till 50 procent på pensionsavgångar.

### 3.3.2. Förtroendevalda genomgår grundläggande kompetensutveckling

Uppdraget att utöva tillsyn över ställföreträdare ställer krav på en viss nivå av kompetens hos de förtroendevalda i överförmyndarnämnden, bland annat kopplat till arvodering och överförmyndarjuridik. Sveriges kommuner och regioner (SKR) har en grundkurs för överförmyndare som, enligt nämndens presidium, samtliga nämndsledamöter har genomgått.<sup>1</sup> Vidare har samtliga nämndsledamöter blivit erbjudna att delta i föreningen Sveriges överförmyndare (FSÖ) utbildningar som ges en gång per år under cirka två dagar. Chef för överförmyndarenheten upplever att nämndsledamöterna är pålästa och systematiskt läser ärendehandlingar.

### 3.3.3. Svårt att rekrytera ställföreträdare till personer med störst behov

En av nämndens största utmaningar är brist på ställföreträdare, utifrån sitt ansvar att rekrytera och utbilda gode män och förvaltare. Av intervjuer framgår att tillgången till ställföreträdare är begränsad och att överförmyndarenheten har utmaningar med att rekrytera ställföreträdare framförallt till personer som har stora behov och där det till exempel förekommer en hotbild, kriminalitet och/eller där personen lider av psykisk ohälsa eller beroendeproblematik.

<sup>1</sup> Med undantag för ett par nya ledamöter.

Länsstyrelserna tog i april 2020 fram överförmyndarstatistik i Umeåregionen. Enligt Länsstyrelsernas statistik hade vid granskningstillfället fyra stycken ställföreträdarskap upphört på grund av att ny ställföreträdare inte har kunnat utses. Av intervjuer framkommer att Vindeln och Robertsfors kommun har svårare att rekrytera ställföreträdare än övriga kommuner som ingår i Umeåregionens överförmyndarnämnd. Verksamheten för dock ingen exakt statistik över hur utbudet av ställföreträdare varierar mellan kommunerna.

Målgruppen för de som är i behov av ställföreträdare har förändrats något de senaste åren och gått från att traditionellt sett främst vara äldre individer till att vara yngre individer som ofta har problematik med exempelvis psykisk ohälsa, skulder och missbruk. Anställda vid förvaltarenheten anger att som följd av att målgruppen har förändrats har även andelen svåra ärenden ökat under de senaste åren. Intervjuade professionella förvaltare upplever att det således finns ett ökat behov av professionella förvaltare till ärenden där det krävs både kompetens och erfarenhet av att hantera svåra och komplexa ärenden.

Umeåregionens överförmyndarnämnd har en rekryteringsgrupp som använder sig av ett årshjul för rekrytering av ställföreträdare. Årshjulet består av totalt tio aktiviteter, en för varje månad med undantag för juli och augusti. Exempel på aktiviteter är informationsträffar, gallring av mejllista med ställföreträdare, annonsering, planering, utvärdering och uppföljning. Rekryteringsgruppen i Umeå skickar ut ett mejl varje måndag till personer som har anmält intresse för att bli ställföreträdare. I slutet på månaden sker en månadsuppföljning av aktiviteterna.

Rutinerna vid nyrekrytering av ställföreträdare är i stor utsträckning lika mellan kontoret i Örnsköldsvik och kontoret i Umeå. Rekryteringen skiljer sig dock åt avseende bedömningen av huruvida personen som har visat intresse anses vara lämplig för uppdraget. När en intressent har genomgått registerkontrollen utan anmärkning håller handläggare vid överförmyndarenheten i Örnsköldsvik ett samtal med intressenten där handläggaren informerar om uppdraget och vad som förväntas av en ställföreträdare. Detta samtal upplevs underlätta bedömningen av huruvida personen är lämplig för uppdraget eller inte.

Två gånger per år, en gång på våren och en gång på hösten, erbjuds ställföreträdare att gå utbildning i Örnsköldsvik. Utbildningen är grundläggande och riktar sig främst till ställföreträdare som har nya uppdrag eller nyrekryterade ställföreträdare, men även mer erfarna ställföreträdare nyttjar utbildningstillfällena. I Umeå anordnades en grundutbildning för ställföreträdare i februari 2020 och under hösten 2020 anordnades fyra nätverksträffar i Nordmaling, Vännäs, Robertsfors och Vindeln. Enligt chef för överförmyndarenheten var ytterligare en grundutbildning för ställföreträdare planerad att genomföras under 2020 men i och med Coronapandemin ställdes den in. Trots att ställföreträdare erbjuds utbildning framgår av intervjuer att handläggare i vissa fall upplever att det finns brister i ställföreträdarens kompetens och att ställföreträdare uttrycker att de önskar få mer kompetensutveckling.

#### **3.3.4. Särskild hantering av ställföreträdare med många uppdrag**

Enligt en särskild rutin ska ärenden i de fall en ställföreträdare har fler än tio uppdrag följas upp. Dessa ställföreträdare följs av särskilda ansvariga granskare som byts ut årligen. Varje september bokar chef och jurist dessutom in en uppföljningsträff med ställföreträdare som har fler än tio uppdrag i syfte att följa upp ärenden, lyssna av ställföreträdarens ambitioner och framtidsplaner samt ge information om sårbarheten om något händer och om förberedelser finns ifall något händer. Chef eller jurist rapporterar i september varje år till nämnden en sammanfattning från genomförda möten med ställföreträdare.

Av intervjuer framgår att antal ställföreträdare som har fler än tio uppdrag är olika vanligt förekommande i olika kommuner. Inom ramen för granskningen har vi dock inte kunnat identifiera statistik över antal uppdrag per ställföreträdare nedbrutet per kommun. I Umeå med kranskommuner fanns vid granskningstillfället 19 ställföreträdare fler än tio uppdrag inklusive de fyra professionella ställföreträdarna vid förvaltarenheten i Umeå. I Örnsköldsviks kommun hade vid granskningstillfället fem ställföreträdare fler än tio uppdrag varav tre är de professionella ställföreträdarna vid förvaltarenheten i Örnsköldsvik och en är en ställföreträdare från Optio.

### **3.4. Bedömning**

Vi bedömer att det finns en tillräcklig kompetensförsörjning av handläggare på överförmyndarenheten. Nämndens kompetensförsörjningsplan ger också goda förutsättningar att förstå framtida behov av rekrytering. Vi noterar dock att verksamhetsövergången för Örnsköldsvikskontoret har inneburit administrativt merarbete för medarbetarna. Merarbetet bedöms dock vara övergående.

Vi bedömer dock att nämnden endast delvis har säkerställt en tillräcklig kontinuitet av ställföreträdare. Nämnden har svårigheter med att rekrytera ställföreträdare, framförallt till svårare ärenden. Svårigheterna har ökat i takt med att de allra svåraste fallen har förändrats och blivit mer komplexa. Det ställer i sin tur högre krav på ställföreträdare kopplat till exempel till juridisk kompetens och erfarenhet av att hantera ärenden där det kan finnas en större hotbild.

Vi noterar också att lekmannaställföreträdare ibland saknar tillräckligt med kompetens för att klara av ärenden gällande den ökande målgruppen av unga personer med psykiska funktionsnedsättningar, missbruksproblematik och/eller kriminalitet. Vi anser därmed att det är av vikt att nämnden säkerställer att handläggare och ställföreträdare får förutsättningar för att hantera sina uppdrag på ett säkert och ändamålsenligt sätt genom att regelbundet blir erbjudna kompetensutveckling inom relevanta områden.

## 4. Rutiner, kvalitet och tillsyn

### 4.1. Verksamheten har flertalet rutiner och en uppdaterad delegationsordning

Verksamheten har en stor mängd rutiner som vägleder handläggning av ärenden. Uppdaterade rutiner finns för handläggning av bland annat förmyndarskap, anmälningar och ansökningar om behov av god man/förvaltare, byte av ställföreträdare, anstånd, information om olämpliga ställföreträdare, granskning av årsräkning och ensamkommande barn och ungdomar. Handläggare tar fram förslag på rutiner för handläggning som sedan fastställs av chef för överförmyndarenheten. Enligt chef för överförmyndarenheten pågår under 2020 ett arbete med att uppdatera rutinerna i form av att chef och handläggare månadsvis går igenom dem tillsammans. En genomgång av rutinerna visar att de täcker upp samtliga relevanta områden för verksamheten.

Kontoren i Örnsköldsvik och Umeå använder olika mallar i handläggningen. Av intervjuer framkommer att medarbetarna själva väljer vilken mall de arbetar utifrån. I faktakontrollen av granskningen har det framkommit att det pågår ett arbete med att ensa mallar där en arbetsgrupp träffas varje vecka för att gå igenom förslag på mallar.

Nämnden har i sin internkontrollplan för 2020 identifierat en risk för att det finns en skillnad i de olika regelverk och delegationsordningar som finns inom verksamheten. Risken bedöms vara sannolik och ska, enligt internkontrollplanen, åtgärdas genom att chef ska ta fram en gemensam delegationsordning och samordnade rutiner. Följaktligen antog nämnden i mars 2020 *Delegationsordning för överförmyndarnämnden i Umeåregionen*. Delegationsordningen fastställer vilka funktioner som finns vid överförmyndarenheterna i Umeå och Örnsköldsvik och vilken befogenhet de har att fatta beslut i ärenden.

Ur protokoll från nämndens sammanträde den 16 december 2020 framgår att nämnden har fattat beslut om gemensamma arvodesriktlinjer för gode män och förvaltare samt att justera riktlinjer för arvode till gode män för ensamkommande barn i Umeåregionen, med anledning av att arvodesriktlinjer skiljer sig åt mellan Örnsköldsviks- och Umeås kontor.

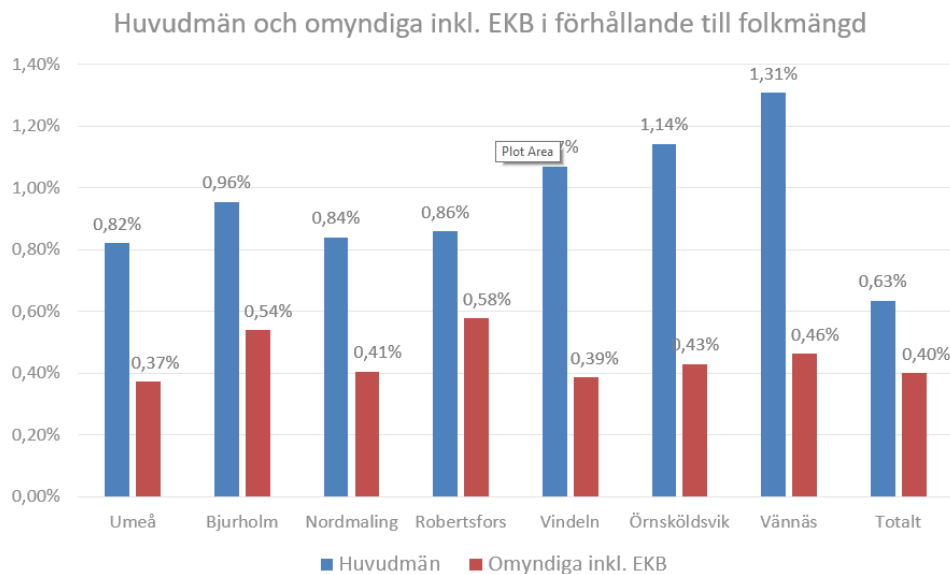
### 4.2. Nämnden bedriver kvalitetsarbete inom olika områden

Som ett sätt att utveckla verksamheten bedriver nämnden ett kontinuerligt kvalitetsarbete inom flera områden.

#### 4.2.1. Kommunträffar bidrar till en förståelse av de varierande behoven i kommunerna

Behoven av ställföreträdare skiljer sig mellan de deltagande kommunerna i den gemensamma överförmyndarnämnden. Vid granskningstillfället fanns totalt 2150 stycken huvudmän bland kommunerna som ingår i nämnden. Av grafen nedan framgår andel huvudmän och omyndiga i förhållande till befolkning per kommun:





Figur 1. Graf från presidieträff ÖFN december 2020. Källa, erhållen av överförmyndarenheten

Högst andel huvudmän och omyndiga i förhållande till befolkning per kommun hade vid granskningstillfället Vännäs kommun. Även Örnsköldsviks kommun och Vindelns kommun visar en högre andel huvudmän jämfört med övriga kommuner.

Delvis som ett sätt att skapa sig en förståelse för kommunspecifika behov besöker presidiet för överförmyndarnämnden årligen samtliga kommuner som ingår i nämnden. Enligt uppgift deltar vanligen respektive kommuns kommunstyrelseordförande och kommunchef och ibland även företrädare för oppositionen vid mötena. Besöken är också ett tillfälle för överförmyndarnämnden att informera om verksamheten, framgångsfaktorer, utmaningar, rekryteringsläget, ekonomi, budget och om det är något övrigt som är av vikt att informera om.

#### 4.2.2. Kontroll av ställföreträdare föranleder entledigande

Enligt länsstyrelsens riktlinjer rekommenderas överförmyndare att göra årliga kontroller av ställföreträdare. Vid rekrytering av ställföreträdare gör handläggare kontroller i socialregistret, kronofogdens register och polisens belastningsregister. Därefter sker kontroller årligen inom Örnsköldsviks kommun och vart tredje år i Umeåregionens övriga kommuner. Nämnden har i uppdragsplan för 2020 fördelat ett särskilt uppdrag till verksamheten att utreda om metodik för att löpande kontrollera lämplighet av ställföreträdare. Verksamheten planerar att börja kontrollera samtliga ställföreträdare årligen inom hela Umeåregionen från och med 2021.

Att granska årsräkningarna är ett exempel på hur nämnden utövar tillsyn av ställföreträdare. Chef för överförmyndarenheten upprättade i januari 2020 (reviderad 2020-03-09) en *Rutinhandbok: granskning av årsräkning*. Rutinhandboken innehåller bland annat en checklista för granskningen och information kring återkoppling till god man. Enligt chef för överförmyndarenheten pågår ett arbete med att ta fram en ny granskningsrutin under 2021.

Vid brister i sitt uppdrag kan ställföreträdare entledigas. Chef för överförmyndarenheten upprättade i december 2018 en rutin för *Entledigande vid försummelse och missbruk*. Enligt rutinen framgår att om försummelse i samband med granskning av årsräkning upptäcks

skickas information ut till ställföreträdaren samt en begäran om komplettering. Inkommer ingen komplettering tas ärendet, efter inkommit yttrande, upp i nämnden för beslut om entledigande. I de fall årsräkningen har fått en anmärkning på grund av misskötsamhet, som till exempel förskingring av pengar, görs en polisanmälan. Nämnden startar då även en utredning och beslutar därefter huruvida ställföreträdaren ska entledigas.

Totalt fanns vid granskningstillfället 1228 stycken ställföreträdare bland kommunerna som ingår i nämnden. Nedan redovisas statistik över beslut om entledigande av ställföreträdare och/eller vite som nämnden har fattat under 2020:

	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Ju	Jul	Au	Se	Okt	Nov	Dec	Total summa
<b>Klagomål från annan</b>													
Entledigande	0	0	1	1	0	1	-	-	-	-	1	1	5
Utan åtgärd	6	1	4	0	4	2	-	-	7	2	7	5	38
<b>Aktualiserat från nämnd</b>													
Entledigande	0	2	0	0	1	1	-	-	-	-	1	4	9
<b>Egen begäran</b>													
Entledigande	0	1	2	0	1	1	-	-	3	1	2	0	11
<b>Vite</b>													
Förteckning	0	0	0	0	0	0	-	-	-	1	0	0	1
Årsräkning	1	0	0	0	25	0	-	-	2	-	0	0	28
Sluträkning	0	0	2	0	0	2	-	-	-	-	0	0	4

Figur 3. Beslut från nämnden 2020. Källa, erhållen av överförmyndarenheten

Samtliga klagomål från huvudmän behandlas av nämnden. Under 2020 behandlade nämnden totalt 43 klagomål, varav fem av dem resulterade i entledigande av huvudmannens ställföreträdare. Totalt entledigades 25 stycken ställföreträdare varav nio stycken blev entledigade på grund av att nämnden själv ansett att de missköts sitt uppdrag och 11 stycken entledigades på egen begäran.

I december 2017 (senast reviderad 2019-11-04) upprättade chef för överförmyndarenheten rutinen *Information om olämpliga ställföreträdare*. Syftet med rutiner är att undvika att olämpliga ställföreträdare som brister i sitt uppdrag erbjuds fler uppdrag i Umeåregionen. Enligt rutinen är en ställföreträdare olämplig om ställföreträdaren brister i sitt uppdrag på ett sätt som gör att huvudmannen kan bli drabbad av rättsförluster.

#### 4.2.3. Nämnden strävar efter att komma bort från manuell hantering

Digitalisering har länge varit en utmaning för nämnden, framförallt kopplat till ställföreträdarens manuella redovisning av sitt uppdrag. Som ett led i att effektivisera granskningen av årsräkningar infördes därför i maj 2020 ett pilotprojekt där systemstödet e-wärna ska fungera som stöd för digital redovisning för ställföreträdare. Pilotprojektet initierades 2016 genom en förstudie. Enligt chef för överförmyndarverksamheten är det, vid granskningstillfället, för tidigt

att se hur många ställföreträdare som har nyttjat tjänsten, då årsräkningarna ska registreras senast sista februari 2021.

Värt att notera är att nämnden inte kan ställa krav på att ställföreträdare gör årsräkningen digitalt. Tanken är att e-wärna ska underlätta för ställföreträdarna genom att rapportering i systemet kan ske löpande, vilket skulle kunna underlätta framtagandet av årsräkningen. Reklam har gjorts för den digitala tjänsten på nämndens hemsida och i nyhetsbrev.

Kommunfullmäktige i Umeå kommun har i *Planeringsförutsättningar, budget och investeringar 2020* fastställt ett mål avseende digitalisering som riktas till samtliga nämnder. Nämnden har inkluderat målet i bland annat *Sammanställning verksamhetskrav ÖFN 2020* och i nämndens rapport per augusti till kommunstyrelsen.

#### **4.2.4. Nämnden har upprättat riskanalys och internkontrollplan**

Överförmyndarnämnden antog i november 2019 riskanalys och internkontrollplan för 2020. I riskanalysen identifierade nämnden fem risker. Fyra av fem identifierade risker har medelhögt riskvärde och en risk har lågt riskvärde (2). Identifierade risker med medelhögt riskvärde är risk för att den enskilde kan lida av rättsförluster, risk för försenad handläggning vid arvodering, risk för att olika regelverk och delegationsordning skiljer sig åt samt risk för svårigheter att rekrytera nya ställföreträdare.

Internkontrollplanen innehåller förslag på åtgärder kopplat till identifierade risker, vem som ansvarar för att genomföra åtgärder och när i tid återrapportering till nämnden ska ske. Vi har inom ramen för granskningen inte gjort några iakttagelser som föranleder noterade brister rörande genomförda kontroller.

#### **4.3. Länsstyrelsens senaste tillsyn föranledde ingen kritik**

Under hösten 2020 granskade Länsstyrelsen i Norrbotten Umeåregionens överförmyndarnämnd. Länsstyrelsen samlade bedömning är att överförmyndarnämnden arbetar i enlighet med gällande lagstiftning och dess föreskrifter. "Goda rutiner finns och akterna handläggs på lämpligt och rättssäkert sätt".

Länsstyrelsens inspektion föranleder ingen kritik och nämnden har därför inte vidtagit några åtgärder med anledning av tillsynen.

#### **4.4. Bedömning**

Vi bedömer att nämnden har säkerställt att det finns tydliga och uppdaterade riktlinjer och rutiner för handläggning av ärenden inom verksamheten. Granskningen visar att rutinerna täcker upp samtliga för verksamheten relevanta områden. Vi noterar dock att handläggare vid kontoren i Umeå och Örnsköldsvik i viss utsträckning använder olika mallar vid handläggning, vilket är en effekt av att verksamhetsövergången inte ännu har fått fäste i hela organisationen.

Vi bedömer att nämnden endast delvis har säkerställt ett systematiskt kvalitetsarbete. Däremot bedömer vi att den interna kontrollen är ändamålsenlig. Det finns en upprättad riskanalys och riskerna i internkontrollarbetet är relevanta och uppdaterade. Likaså är kontrollen av ställföreträdare tillräcklig. Däremot visar granskningen att digitaliseringsarbetet länge varit en utmaning för nämnden, då många handlingar fortfarande hanteras i pappersformat. Vi ser förvisso positivt på att nämnden har ett pågående digitaliseringsarbete

och har satt Umeå kommunfullmäktiges mål avseende ”digitalisering först” som ett internt verksamhetskrav för 2020. Vi anser dock att arbetet med en digital hantering av ställföreträdarens redovisning har tagit anmärkningsvärt lång tid då en förstudie för projektet inleddes så tidigt som 2016. Vid tidpunkten för granskningen har vi heller inte kunnat fastslå att nämndens pilotprojekt e-wärna har uppnått några positiva effekter.

Länsstyrelsens senaste tillsyn föranledde ingen kritik och därmed har nämnden inte haft behov av att vidta några åtgärder utifrån tillsynen.

## 5. Arbetsmiljö och det systematiska arbetsmiljöarbetet

### 5.1. Formerna för nämndens arbetsmiljöarbete

Personaldirektören i Umeå kommun upprättade i december 2018 styrdokumentet *Arbetsmiljöansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter*. I dokumentet framgår att nämnderna ansvarar för arbetsmiljön inom deras verksamhetsområde enligt beslutade nämndreglemente. Nämndernas förtroendevalda ansvarar för att arbetsmiljölagen följs. Dokumentet framhäver att en viktig uppgift för de förtroendevalda är att regelbundet följa upp hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) inom överförmyndarnämnden bedrivs i form av skyddsronder, medarbetarenkät och regelbundna arbetsplatsträffar (APT) som sker varje månad, med undantag för semestermånaderna juli och augusti.

#### 5.1.1. Medarbetarenkät skickas till samtliga medarbetare

Medarbetarenkäten skickas ut årligen under hösten till medarbetarna. Medarbetarenkäten 2020 består av tre moduler: Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), Hållbart medarbetarengagemang (HME) och Uppföljning av Coronapandemin och distansarbete. Chef för överförmyndarenheten involverar medarbetarna i SAM genom att koppla resultaten från medarbetarenkäten till arbetsplatsens OSA-mål. Chef för överförmyndarenheten har tillsammans med medarbetare för år 2020 tagit fram en handlingsplan för OSA. Handlingsplanen innehåller en beskrivning av åtgärder som ska genomföras för att främja hälsa och förebygga ohälsa, vem som ansvarar för att genomföra åtgärden och när i tid uppföljning och resultat ska redovisas.

En genomgång av resultaten från medarbetarenkäten visar att det finns arbetsmiljöutmaningar kopplat till områdena Arbetsbelastning och krav, Handlingsutrymme och kontroll samt till Återhämtning. Enkäten visar positiva resultat kopplat till områdena Arbetsorganisation, Stöd och Kunskaper och utveckling. En tidigare granskning av SAM i Umeå kommun visar dock att resultaten av medarbetarenkäten inte alltid ger en rättvisande bild av verkligheten (se *Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i Umeå kommun, 2020*).

#### 5.1.2. Digital skydds rond på grund av pandemin

Arbetsmiljölagen fastslår att på en arbetsplats där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud. Fram tills december 2020 fanns ett skyddsombud för kontoret i Örnköldsvik men idag finns inget ombud på kontoret. Vid kontoret finns dock ett arbetsplatsombud. Vid kontoret i Umeå saknas skyddsombud på arbetsplatsen. Däremot finns ett huvudskyddsombud som verkar för Umeås kontor.

Skydds rond planeras utifrån nämndens årshjul att genomförs en gång per år under februari månad. Under 2020 skedde ingen fysisk skydds rond och i nämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden januari-augusti, lyfter nämnden att den uteblivna skydds ronder beror på Coronapandemin. Huvudskyddsombudet har i december 2020 genomfört en digital skydds rond.

För fysiska skydds ronder finns en *Checklista fysisk skydds rond 2020*. Checklistan omfattar kontroll av belysning, bildskärmsarbete, luft och temperatur, allmän ventilation, första

hjälp, brandskydd, reception, vaktmästeri, personalutrymmen, varumottagning, städrum och städning samt soprum och källsortering.

### **5.1.3. Kontinuerlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet**

SAM följs upp årligen. I styrdokumentet *Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet* förtydligas hur uppföljningen ska genomföras. Planeringen inför och genomförandet av uppföljningen av SAM görs av chef för överförmyndarenheten tillsammans med huvudskyddsombud. En slutgiltig sammanställning av resultatet dokumenteras i en rapport som delges nämnden. Nämnden tar även del av resultatet av medarbetarenkäten.

Återrapportering mellan chef för överförmyndarenheten till nämnden sker månatligen i form av en verksamhetsuppföljning. Chef för överförmyndarenheten har en stående punkt avseende verksamhetsuppföljning vid varje nämndsammanträde. Nämnden får vid denna punkt bland annat information om inrapporterade tillbud, arbetsmiljöbrister, skador, sjukfrånvaro, status på granskningar och förändringar i bemanning. I maj månad inrapporterar chef för överförmyndarenheten statistik till Länsstyrelsen.

Nämnden skickar tertialvis en rapport tre gånger per år till kommunstyrelsen. Rapporten per april 2020 består av en personalrapport och en kortfattad ekonomirapport. Rapporten per augusti 2020 samt rapporten för helåret innehåller en kort redovisning av händelser av väsentlig betydelse, en personalrapport, ekonomirapport samt en redovisning av uppföljning och prognos av verksamhetens mål och uppdrag.

## **5.2. Låg sjukfrånvaro i förhållande till andra nämnder**

Sjukfrånvaron vid överförmyndarenheten ligger på en relativt låg nivå, trots Coronapandemin. Den låga sjukfrånvaron har, enligt chef för överförmyndarenheten, legat på en låg nivå sedan flera år tillbaka.

I personalnämndens delårsrapport per september redovisas resultatmått för andel långtidsfriska, sjukfrånvaro, andel heltidsanställda, genomsnittlig sysselsättningsgrad per nämnd inom Umeå kommun. Resultaten för överförmyndarnämnden framgår nedan:

	Andel långtidsfriska	Sjukfrånvaro	Andel heltidsanställda	Andel tillsvidareanställda	Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Alla mått
Målvärde Umeå kommun	67	6,2	91	84	98	
Överförmyndarnämnd	90 ●	1,0 ●	96 ●	88 ●	99 ●	●
Kommunstyrelse	76 ●	3,1 ●	91 ●	91 ●	96 ●	●
Teknisk nämnd	59 ●	6,1 ●	91 ●	91 ●	97 ●	●
Byggnadsnämnd	70 ●	4,8 ●	99 ●	93 ●	100 ●	●
Miljö- och hälsoskyddsnämnd	72 ●	3,8 ●	95 ●	92 ●	97 ●	●
Brand- och räddningsnämnd	77 ●	3,1 ●	100 ●	88 ●	100 ●	●
Äldrenämnd	52 ●	9,5 ●	93 ●	67 ●	98 ●	●
Individ- och familjenämnd	55 ●	9,0 ●	82 ●	75 ●	97 ●	●
Fritidsnämnd	58 ●	5,6 ●	83 ●	88 ●	93 ●	●
Kulturnämnd	62 ●	4,8 ●	79 ●	91 ●	92 ●	●
För- och grundskolenämnd	53 ●	8,5 ●	91 ●	89 ●	97 ●	●
Gymn- och vuxenutb.nämnd	78 ●	5,1 ●	85 ●	89 ●	94 ●	●
Totalt Umeå kommun	57 ●	7,9 ●	89 ●	81 ●	97 ●	●

Måluppfyllelse: röd 0-89%, gul 90-96%, grön 97% eller högre

Källa: Personalnämndens Delårsrapport 2020:2, resultatmått. Erhållen av kommunen.

Överförmyndarnämnden var den nämnd som för delåret 2020 hade högst andel långtidsfriska och lägst andel sjukfrånvaro. Chef för överförmyndarenheten upplever att en framgångsfaktor till den låga sjukfrånvaron är att medarbetarna trivs på sin arbetsplats och att verksamheten snabbt möjliggjorde hemarbete när Coronapandemin startade. Enligt huvudskyddsombud beror den relativt låga sjukfrånvaron på att verksamheten under en längre tid har arbetat med hot- och våldsfrågor samt att det finns uppdaterade dokument och att rutiner följs av medarbetarna.

I nämndens tertialrapport per augusti till kommunstyrelsen redovisade nämnden nyckeltal för sjukfrånvaron, andel långtidsfriska, andel heltidsanställda, andel tillsvidareanställda och genomsnittlig sysselsättningsgrad enligt nedan:

Resultatmått	Målvärde 2020	Utfall 2020			Utfall 2019			Utfall 2019 helår		
		Kvi	Män	Tot	Kvi	Män	Tot	Kvi	Män	Tot
Sjukfrånvaroprocent	2,0	1,0	0,7	1,0	1,7	10,5	3,1	1,6	3,4	1,9
Andel långtidsfriska	70	88	100	90	60	50	58	80	50	75
Andel heltidsanställda	100	95	100	96	100	100	100	100	100	100
Andel tillsvidareanställda	100	89	80	88	92	100	93	100	67	94
Genomsnittlig sysselsättningsgrad	100	99	100	99	100	100	100	100	100	100

Figur 3. Överförmyndarnämndens rapport till kommunstyrelsen för perioden jan-aug 2020.

Med anledning av den låga nivån på sjukfrånvaron har inte nämnden haft behov av att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

### 5.3. Oklarheter i arbetet mot hot och våld mot tjänstemän och förtroendevalda

#### 5.3.1. Nämnden bedömer att risken för hot och våld har en låg sannolikhet

Överförmyndarnämnden fastställde i januari 2018 en *Risk- och sårbarhetsanalys*. Överförmyndarenheten är en tillsynsmyndighet med stark sekretess där mycket personinformation hanteras och lagras. Syftet med risk- och sårbarhetsanalysen var att se om skydd för tjänstemän och förtroendevalda är tillräckligt bra och se vilka åtgärder som kan behöva vidtas. Åtgärder kan vara både mjuka och hårda värden.

Analysen utgår från fyra huvudgrupper av skyddsvärda resurser:

- ▶ Liv och hälsa
- ▶ Egendom
- ▶ Information
- ▶ Renommé- värdskap, tillgänglighet och säkerhet

I risk- och sårbarhetsanalysen identifierades hot av händelser som har inträffat inom kommunal verksamhet eller händelser som bedöms skulle kunna inträffa. Totalt identifierades nio hot som även behandlas i en riskbedömning.

Fyra av nio identifierade risker har gult värde, vilket betyder att de kräver någon form av utredning innan risken kan anses vara acceptabel. Av riskbedömningen framgår att ingen identifierad risk bedöms ha en hög sannolikhet, detta trots att risk för uttalat hot och våld mot person beskrivs i analysen vara "vanligt förekommande".

Riskanalysen innehåller förslag på följande åtgärder:

- ▶ Receptionsfunktion med aktiv besöksmottagning
- ▶ Upprätta tydliga rutinbeskrivningar och checklistor
- ▶ Säkerställa att personal erhåller utbildning vid besök, brandförsvar och säkerhetsbaserad utbildning i hothantering.
- ▶ Låsta kontorskorridor
- ▶ Säkra mötesrum för planerade möten med förhöjd hotbild
- ▶ Säkerställa att samtliga incidenter och händelser inom området hot och våld rapporteras in i LISA (nu Stella).

#### 5.3.2. Handlingsprogram mot hot och våld är inte uppdaterat

Både handläggare och professionella förvaltare uppger i intervjuer att hot och våld är vanligt förekommande i yrket. Under 2018 upprättades ett *Handlingsprogram mot hot och våld överförmyndarkontoret ÖFUR, Götgatan 3*. Vid nyanställning delar chef ut handlingsplanen och går igenom den med den nyanställda. Av handlingsplanen framgår att arbetet för att motverka hot och våld ständigt ska hållas aktuellt genom att uppmärksammas en gång per år vid APT eller planeringsdag. I planen beskrivs förebyggande åtgärder som är tänkta att skapa trygghet och vad medarbetare ska göra om något händer samt efter något har hänt.

Vi noterar att handlingsplanen mot hot och våld inte har uppdaterats sedan 2018 trots att det av handlingsplanen framgår att chef för överförmyndarenheten ansvarar för att utvärdera och



uppdatera innehållet årligen.<sup>2</sup> Av dokumentet framgår inte vem som har fastställt dokumentet.

### **5.3.3. Uppgifter om mörkertal av allvarliga händelser kopplat till hot och våld**

Vid mycket allvarliga händelser gör medarbetarna polisanmälningar. Vidare kan medarbetare rapportera in arbetsmiljöbrister, tillbud och skador i systemstödet Stella (tidigare LISA). Chef för överförmyndarenheten inhämtar statistik från Stella kring inrapporterade arbetsmiljöbrister, tillbud och skador och delger nämnden vid varje nämndsammanträde.

Huvudskyddsombud och intervjuade tjänstemän menar att det finns ett mörkertal bland arbetsmiljöbrister, tillbud och skador som aldrig rapporteras in. Intervjuade menar att detta kan bero på att hot och våld inom yrket är så pass vanligt förekommande att medarbetare upplever att det redan är väl känt att de utsätts för hot och våld samt att medarbetare, på grund av tidsbrist, inte registrerar anmälningar i Stella. Vi har inom ramen för granskningen inte kunnat fastslå hur stort mörkertalet av arbetsmiljöbrister, tillbud och skador är.

## **5.4. Bedömning**

Vi bedömer att nämnden har säkerställt att det finns uppdaterade och i allt väsentligt ändamålsenliga policys, rutiner och handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet implementeras i verksamheterna genom skyddsronder, APT, medarbetarenkät och årlig uppföljning av chef och huvudskyddsombud.

Vi bedömer också att nämnden har säkerställt en ändamålsenlig struktur för uppföljning av arbetsmiljöarbetet inom verksamheten. Rapportering från chef för överförmyndarenheten till nämnden sker systematiskt och regelbundet vid varje nämndsammanträde. Vi ser positivt på att överförmyndarnämnden systematiskt och regelbundet tar del av statistik från inrapporterade arbetsmiljöbrister, tillbud och skador i systemstödet Stella.

Inom ramen för arbetsmiljöarbetet bedömer vi dock att nämnden bara delvis har säkerställt ett ändamålsenligt arbete mot hot och våld. Visserligen har handlingsplan upprättats för att hantera riskerna. Handlingsplanen är dock inte uppdaterad. Vi ser också med allvar på att det finns ett mörkertal bland allvarligare arbetsmiljöhändelser, tillbud och skador som aldrig rapporteras in i Stella. Även om allvarligare händelser så som hot och våld är vanligt förekommande i verksamheten finns ändå risk för att nämnden inte får en helt sanningsenlig bild av hur det är ställt med arbetsmiljön ute i verksamheten.

I relation till nämndens viljeriktning att sluta köpa förvaltartjänster från företaget Opto bedömer vi att nämnden inte till fullo adresserat uppkomna och potentiella framtida arbetsmiljöproblem hos personal vid överförmyndarenhetens Örnsköldsvikskontor. Vi anser därför att det är av vikt att nämnden verkar för att förvaltarenheterna i Umeå och Örnsköldsvik har tillräckligt med erfarna ställföreträdare för att ersätta köpta tjänster från privata företag.

Vi bedömer att med anledning av att sjukfrånvaron inom överförmyndarnämndens verksamhet är låg och har varit låg under flera år har inte nämnden haft behov av att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

---

<sup>2</sup> Under faktakontroll av rapporten har det framkommit ett det pågår ett arbete med att uppdatera handlingsplanen som nämnden planerar att anta under vintern 2021.

## 6. Sammanfattande bedömning

Vår sammanfattande bedömning i allt väsentligt är att överförmyndarnämnden har säkerställt en ändamålsenlig ledning och styrning, både generellt och kopplat till verksamhetens arbetsmiljö.

Vår bedömning grundar sig på att det finns ändamålsenliga och i allt väsentligt uppdaterade styrdokument och rutiner för handläggning av ärenden inom verksamheten samt för arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare är kompetensförsörjningen av medarbetare till överförmyndarenheten tillräcklig och sjukfrånvaron förhållandevis låg. Resultaten verifieras av att länsstyrelsens tillsyn inte föranlett någon kritik.

Inom ramen för granskningen har vi dock identifierat ett antal utvecklingsområden. Verksamheten är utsatt för hot och våld och det finns ett mörkertal kopplat till i vilken utsträckning arbetsmiljöbrister, tillbud och skador redovisas. Arbetet mot hot och våld utgår från en handlingsplan som inte är uppdaterad. Verksamheten har också en förhållandevis stor manuell hantering och även om det nyligen initierats ett pilotprojekt av digital rapportering för ställföreträdare har det vid tidpunkten för granskningen inte kunnat bekräftas om förväntade resultat uppnås.

Delfråga	Svar
Säkerställer överförmyndarnämnden att det finns tydliga och uppdaterade regelverk samt rutinbeskrivningar för handläggning av ärenden?	Ja. Det finns ändamålsenliga och i allt väsentligt uppdaterade styrdokument och rutiner för handläggning av ärenden inom verksamheten.
Finns en ändamålsenlig kompetensförsörjning för både handläggare och ställföreträdare samt att det upprätthålls en tillräcklig kontinuitet bland ställföreträdare?	Delvis. Det finns en tillräcklig kompetensförsörjning bland handläggare på överförmyndarenheten. Däremot har nämnden svårigheter med att rekrytera ställföreträdare, framförallt till svårare ärenden. Det beror på att målgruppen för de allra svåraste fallen har förändrats och blivit mer komplex, vilket därmed ställer allt högre krav på till exempel juridisk kompetens och erfarenhet av att hantera ärenden där det till exempel kan finnas en större hotbild.
Säkerställer överförmyndarnämnden att det bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete av verksamheten med en ändamålsenlig intern kontroll?	Delvis. Vi bedömer att den interna kontrollen är ändamålsenlig. Det finns en upprättad riskanalys och riskerna i internkontrollarbetet är relevanta och uppdaterade.  Däremot visar granskningen att digitaliseringsarbetet är en utmaning för nämnden, då många handlingar fortfarande hanteras i pappersformat. Nämnden har ett pågående digitaliseringsarbete i form av ett pilotprojekt för digitalisering av ställföreträdarens redovisning.
Vidtas ändamålsenliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron?	Med anledning av att sjukfrånvaron in om överförmyndarnämndens verksamhet är låg och har varit låg under flera år har inte nämnden haft behov av att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

<p>Finns uppdaterade policys, rutiner och handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet? Samt att dessa implementeras i verksamheterna?</p>	<p>Ja. SAM implementeras i verksamheterna genom skyddsronder, APT, medarbetarenkät och årlig uppföljning som chef gör tillsammans med huvudskyddsombud.</p>
<p>Finns en ändamålsenlig struktur för uppföljning av arbetsmiljö och arbetsmiljöarbetet inom verksamheten?</p>	<p>Ja. Återrapportering mellan chef för överförmyndarenheten till nämnden sker systematiskt och regelbundet vid varje nämndsammanträde. Nämnden tar systematiskt och regelbundet del av statistik från inrapporterade arbetsmiljöbrister, tillbud och skador i systemstödet Stella.</p> <p>Inom ramen för arbetsmiljöarbetet bedömer vi dock att nämnden bara delvis har säkerställt ett ändamålsenligt arbete mot hot och våld. Visserligen har handlingsplan upprättats för att hantera riskerna. Handlingsplanen är dock inte uppdaterad. Vi ser också med allvar på att det finns ett mörkertal bland allvarigare arbetsmiljöhändelser, tillbud och skador som aldrig rapporteras in i Stella.</p>
<p>Har Länsstyrelsens tillsyn föranlett några påpekanden? Åtgärder i så fall?</p>	<p>Länsstyrelsens senaste tillsyn föranledde ingen kritik och därmed har nämnden inte haft behov av att vidta några åtgärder utifrån tillsynen.</p>

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi Umeåregionens överförmyndarnämnd att:

- ▶ Prioritera att årliga kontroller av samtliga ställföreträdare sker.
- ▶ Säkerställa att handläggare och ställföreträdare systematiskt och regelbundet erbjuds kompetensutveckling inom, för uppdraget, relevanta ämnen.
- ▶ Säkerställa att överförmyndarenheten i Umeå och Örnsköldsvik använder samma mallar för handläggning av ärenden.
- ▶ Säkerställa att det i enlighet med Arbetsmiljölagen finns ett skyddsombud eller huvudskyddsombud vid överförmyndarenhetens Örnsköldsvikskontor.
- ▶ Fortsätta och vid behov intensifiera digitaliseringsarbetet för att säkerställa en rättssäker hantering av handlingar och ett effektivt redovisningssystem.
- ▶ Säkerställa att verksamhetens handlingsplan mot hot och våld uppdateras årligen samt adresserar mörkertalet av inte anmälda och rapporterade ärenden.
- ▶ Tillsammans med berörda nämnder verka för att förvaltarenheterna i Umeå och Örnsköldsvik har tillräckligt med erfarna ställföreträdare för att ersätta köpta tjänster från privata företag.

Magdalena Otterhall  
EY

Petter Frizén  
EY

## **Bilaga 1: Källförteckning**

### **Intervjuade funktioner:**

- ▶ Överförmyndarnämndens presidium
- ▶ Chef för överförmyndarenheten
- ▶ Arbetsplatsombud
- ▶ Huvudskyddsombud
- ▶ Handläggare vid överförmyndarenheten
- ▶ Professionell förvaltare vid förvaltarenheten

### **Dokument:**

- ▶ Ställföreträdare med fler än 10 uppdrag
- ▶ Årshjul rekrytering
- ▶ Årshjul ÖFUR 2020
- ▶ Kompetensförsörjningsplan 2020–2022 Umeåregionens Överförmyndarnämnd
- ▶ Strategisk plan 2016–2028
- ▶ Rutinhandbok förmyndarskap
- ▶ Anmälningar och ansökningar om behov av god man /förvaltare
- ▶ Byte av ställföreträdare
- ▶ Anstånds rutin med att lämna in redovisningshandlingar
- ▶ Rutinhandbok: granskning av årsräkning
- ▶ Information om olämpliga ställföreträdare
- ▶ Handlingsplan mot hot och våld
- ▶ Checklista fysisk skydds rond 2020
- ▶ Rutinhandbok ensamkommande barn och ungdomar
- ▶ Överförmyndarstatistik, ref 878
- ▶ OSA-överförmyndarenheten
- ▶ Länsstyrelsens protokoll 201204
- ▶ Fördjupad rapport ÖFN jan-april 2020
- ▶ Entledigande vid försummelse och missbruk
- ▶ Riktlinje för arvode och ersättning till gode män och förvaltare from 2021-01-01
- ▶ Mål och handlingsplan för OSA
- ▶ Presidieträff ÖFN december 2020
- ▶ Protokoll 2020-12-04, Inspektion hos överförmyndarnämnden i Umeåregionen
- ▶ Inspektion hos överförmyndarnämnden Umeåregionen 2019-09-25
- ▶ Riskanalys och internkontrollplan ÖFN 2020
- ▶ Risker och sårbarhet vid överförmyndarenheten 2018
- ▶ Rutinhandbok förmyndarskap
- ▶ Sammanställning verksamhetskrav ÖFN 2020
- ▶ Yttrande till tingsrätten godmanskap och förvaltarskap
- ▶ Uppdragsplan 2020 överförmyndarnämnden
- ▶ Rapport från överförmyndarnämnden till kommunstyrelsen för perioden jan-aug
- ▶ Arbetsmiljöansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Umeå kommun
- ▶ Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet