



Redovisning av enkätundersökning

Rapport 3 – god man och förvaltare enligt föräldrabalken

Genomförd 2012 inom ramen för projektet Förbättrad rättssäkerhet i lagreglerade frivilliguppdrag 2011-2014

RAPPORT 3 - GOD MAN OCH FÖRVALTARE ENLIGT FB

SAMMANFATTNING	3
INLEDNING	5
FÖRSTA RAPPORTEN I RAPPORTSERIE	5
RAPPORTENS UPPLÄGG	5
BAKGRUND	5
RÄTTSSÄKERHETSPROJEKTET	5
GOD MAN OCH FÖRVALTARE ENLIGT FÖRÄLDRABALKEN (FB)	6
GOD MAN	6
FÖRVALTARSKAP	7
GOD MAN FÖR ENSAMKOMMANDE BARN OCH SÄRSKILT FÖRORDNAD VÅRDNADESHAVARE	7
ÖVERFÖRMYNDAREN	8
INSATSERNAS OMFATTNING	8
METOD	9
ENKÄTFRÅGOR	9
ENKÄT TILL KOMMUNERNA	10
ENKÄT TILL MEDLEMMAR	10
SVARSFREKVENSN OCH BORTFALL	10
BEGREPP	11
RESULTAT	11
REKRYTERING	12
UTBILDNING	13
MÅLSÄTTNING MED INSATSEN	14
UPPFÖLJNING	15
UPPMUNTRAN	16
SÄRSKILD FUNKTION FÖR REKRYTERING, STÖD OCH RÅD	18
KONTAKT MELLAN KOMMUN OCH FRIVILLIGORGANISATION	18
ANDRA LAGREGLERADE UPPDRAG SOM RESURS	19
FÖRFARINGSSÄTT BARN - VUXEN	19
ÖVERFÖRMYNDARE I SAMVERKAN, KONTAKT MED FÖRENING OCH KOMMUNGRUPPER FEL! BOKMÄRKET ÄR INTE DEFINIERAT.	
ÖVERFÖRMYNDARE I SAMVERKAN	20
ÖVERFÖRMYNDARE I SAMVERKAN – FRÅGOR DÄR DENNA SVARSGRUPP DOMINERAR	21
KOMMUN TRADITIONELL ORGANISATIONSFORM – FRÅGOR DÄR DENNA SVARSGRUPP DOMINERAR	22
MYNDIGHETENS KONTAKT MED FÖRENING	24
KOMMUNGRUPPSINDELNING	26
DISKUSSION	30

Sammanfattning

I denna rapport redovisas resultatet av den enkät som berör insatserna god man och förvaltare enligt föräldrabalken (FB). Handläggare hos landets överförmyndare och personer som utför insatserna, gode män och förvaltare har besvarat samma frågor om hur de ser på samarbetet dem emellan.

Sammanfattningsvis har enkäten givit följande resultat

- *Rekrytering* – Större andel av de svarande gode männen och förvaltare är nöjda med rekryterings-förfarandet än handläggarna (drygt 80 % mot ca 67 %). Hälften av handläggarna menar att det rekryteras tillräckligt många ställföreträdare för att täcka kommunens behov. Många ställföreträdare uppger att det inte vet huruvida behovet täcks eller inte och endast ett fåtal menar att det rekryteras tillräckligt många.
- *Utbildning* – Hälften av handläggarna och ställföreträdarna hävdar att introduktionsutbildning erbjuds. En större andel av handläggarna än ställföreträdarna menar att vidareutbildning erbjuds (54 % mot 32 %). De båda svarsgrupperna är också överens om i vilken utsträckning introduktionsutbildning är ett krav för att ta uppdrag, ca 13 % hävdar detta.
- *Målsättning med insatsen* – Ca 80 % av både handläggarna och ställföreträdarna menar att man tar del av bakgrundsinformation och ca 95 menar att gode män och förvaltare är medveten om insatsens mål. Sekretess begränsar möjligheten att ge bakgrundsinformation om huvudmannen vilket ibland uppfattas av den blivande ställföreträdaren som ett problem.
- *Uppföljning* – större andel av handläggarna än av ställföreträdarna menar att ställföreträdarna är delaktiga i utvärderingen av insatsen (ca 30 % mot 20 %). Flera handläggare kommenterar att deras uppdrag inte är att utvärdera insatser utan att granska och därför, menar man, är inte ställföreträdaren delaktig i utvärderingen. Betydligt större andel av handläggarna menar att det finns beredskap för stöd i akuta lägen än vad ställföreträdarna uppfattar. Många ställföreträdare menar att de får stöd genom att delta i den lokala föreningens aktiviteter.
- *Uppmuntran* – Kommunernas handläggare anser i betydligt högre grad än ställföreträdarna att kommunen stödjer och motiverar på eget initiativ, att kontaktfrekvensen är tillräcklig, att det erbjuds kompetensstöd regelbundet samt att en fortsatt kontakt finns mellan handläggare och ställföreträdare efter avslutad insats. I handläggarnas kommentarer framkommer två förhållningssätt till dessa frågeställningar. Dels att det är viktigt att stödja ställföreträdarna då verksamheten är beroende av frivilliga och dels den att överförmyndaren är en tillsynsmyndighet och skall stå neutral inför sin tillsyn och bör därför inte gå in och stödja ställföreträdare.
- *Särskild funktion* – Mellan 20-30 % av handläggarna och ställföreträdarna hävdar att det i kommunen finns en särskild funktion för utbildning, råd och stöd samt rekrytering. Av ställföreträdarna är det betydligt fler som hävdar att kommunen rekryterar till fler lagområden, samtidigt som en majoritet anger att de inte vet hur kommunen organiserat sig i dessa frågor.
- *Kontakt kommun förening* – Ungefär hälften av handläggarna och ställföreträdarna hävdar att det finns en kontakt mellan överförmyndaren och en lokal förening som organiserar gode män och förvaltare.

- *Andra lagreglerade frivilliguppdrag som resurs* – Hela 85 % av alla svarande hävdar att kommunen inte ser eller inte vet huruvida lakemannaövervakare och stödpersoner uppfattas som en resurs i det fall huvudmännen har en sådan insats.
- *Förfaringssätt barn* – En stor andel av ställföreträdarna anger att de inte vet om ålder på klienten har betydelse för förfarandet medan en relativt stor andel av handläggarna menar att förfaringssätten skiljer sig åt.
- *Överförmyndare i samverkan respektive överförmyndare i traditionell organisation* – Av överförmyndarnas svar framkommer att de som organiserar sig i organisationsformen ”överförmyndare i samverkan” verkar ha ett bättre resultat i de frågor som förutsätter hög grad av strukturer och organisation, man har en större andel som hävdar att utbildning finns och att det finns särskilda funktioner för rekrytering och stöd och råd. Överförmyndare som organiserar sig mer traditionellt verkar få ett bättre resultat i de frågor som är mer mjuka, som handlar om uppmuntran och stöd. Exempel på detta är att man är mer nöjd med rekryteringsförfarandet, att man på eget initiativ kontaktar ställföreträdarna, att kommunen erbjuder regelbundet kompetensstöd och att det finns beredskap för stöd i akuta lägen.
- *Myndighetens kontakt med förening* – Svarsgruppen som hävdar att det finns ett samarbete mellan överförmyndaren och förening menar i större utsträckning än den grupp som hävdar att kontakt inte finns att kommunen erbjuder gratis utbildning och vidareutbildning, att introduktionsutbildning är ett krav, att kommunen erbjuder regelbundet kompetensstöd. Denna svarsgrupp hävdar också i högre utsträckning än den andra att det finns beredskap för stöd i akuta lägen och att kontaktfrekvensen mellan handläggare och ställföreträdare är tillräcklig
- *Kommungruppsindelning* – Både handläggare och ställföreträdare menar att introduktions- och vidareutbildning erbjuds i högre utsträckning i kommungrupperna större städer och storstäder än andra kommungrupper. Glesbygd är den kommungrupp, med något undantag där utbildning erbjuds i lägst utsträckning. Regelbundet kompetensstöd erbjuds i störst utsträckning, enligt ställföreträdarna i storstäder och gruppen övriga medan handläggarna menar att det i glesbygdskommuner erbjuds mest kompetensstöd. Storstäder och större städer har introduktionsutbildning som ett krav i högre utsträckning än övriga kommuner. Detta hävdar både handläggare och ställföreträdare med något undantag. Handläggarna och ställföreträdarna har olika uppfattningar oavsett kommuntyp huruvida kommunen kontaktar ställföreträdaren i stödande och motiverande syfte respektive om kontaktfrekvensen mellan handläggare och ställföreträdare är tillräcklig. Störst skillnad återfinns i glesbygdskommuner där handläggarna i stor utsträckning menar att en sådan kontakt finns medan endast ett fåtal av ställföreträdarna i glesbygden menar detta

Inledning

Första rapporten i rapportserie

Enkätundersökningen presenteras i en rapportserie där denna rapport är den tredje i en serie av fyra. Denna rapport innehåller redovisning av enkäten som handläggare i landets överförmyndarverksamheter och Gode män och förvaltare besvarat. I rapport ett redovisas SoL-området med insatserna kontaktperson/kontaktfamilj och den tredje rapporten redovisar LSS-området med insatserna kontaktperson/stödfamilj. Rapport fyra utgör en diskussion om enkätens resultat.

Rapportens upplägg

I rapportens förts del beskrivs bakgrunden till projektet Förbättrad rättssäkerhet i lagreglerade frivilliguppdrag. Vidare beskrivs insatserna kontaktperson och stödfamilj enligt LSS och i vilken omfattning insatsen används av kommunerna. Sedan följer ett metodavsnitt om tillvägagångssätt i enkätundersökningen samt urval, bortfall osv. Därefter presenteras enkätens resultat.

Bakgrund

Rättssäkerhetsprojektet

Riksförbundet frivilliga samhällsarbetare (RFS)¹ driver sedan september 2011 projektet Förbättrad rättssäkerhet i lagreglerade frivilliguppdrag med syftet att förbättra samarbetet mellan myndigheten och de frivilliga som utför lagreglerade insatser. En utgångspunkt i projektet är att ett ökat stöd till uppdragstagarna leder till insatser av högre kvalitet.

Aktörer som berörs av projektet är landets socialtjänster, överförmyndare, patientnämnder och Kriminalvårdens frivård. Dess myndigheter förordnar lagreglerade frivilliguppdrag som kontaktpersoner, kontaktfamiljer, stödfamiljer (socialtjänst), gode män och förvaltare (överförmyndare), stödpersoner (patientnämnd) och kriminalvårdens övervakare (frivård).

Målet med projektet är bland annat att ta fram en modell med strategier och arbetssätt för förbättrat samarbete mellan myndighet och utförare av lagreglerade frivilliguppdrag.

Modellen skall innehålla strategier för:

- Säker rekrytering av uppdragstagare
- Kontinuerligt kompetensstöd för uppdragstagaren
- Regelbunden kommunikation med uppdragstagare i stödjande och uppmuntrande syfte
- Tydliga mål med insatsen
- Regelbunden uppföljning av insatsens mål

Projektets första del har varit att kartlägga hur myndigheter och frivilliga med lagreglerade uppdrag uppfattar samarbetet dem emellan. Detta har undersökts genom att sända ut enkäter till landets kommuner och våra medlemmar. Enkäten bidrar till att ökad kunskap om hur samarbetet uppfattas av kommunerna och frivilligarbetarna som utför insatserna. En andra del

¹ Medlemmar i RFS 80 lokalföreningar har lagreglerade uppdrag som kontaktpersoner eller kontaktfamiljer, stödfamiljer, stödpersoner, godemän, förvaltare, lekmannaövervakare. De kan också ha uppdrag som besökare på häkten och anstalter. RFS verkar för kvalitet och rättssäkerhet för våra huvudmän och brukare i cirka 90 lokalföreningar runt om i landet

i kartläggning består av intervjuer med fyra frivårdskontor och fyra patientnämnder för att se hur de ser på samarbetet med lekmanövervakare respektive stödpersoner.

Erfarenheterna från kartläggningen ligger till grund för projektets andra del, samarbetet med fyra modellkommuner för att pröva nya metoder för att utveckla samarbetet mellan myndighet och lekman i syfte att uppnå högre kvalitet i de lagreglerade frivilliginsatserna.

God man och förvaltare enligt föräldrabalken (Fb)

De bestämmelser som reglerar godmanskap och förvaltarskap återfinns i föräldrabalken kapitel 9 till 15. De omständigheter som kan ligga till grund för anordnande av godmanskap framgår av 11 kap. 4 § föräldrabalken (Fb).

Om någon på grund av sjukdom, psykisk störning, försvagat hälsotillstånd eller liknande förhållande behöver hjälp med att bevaka sin rätt, förvalta sin egendom eller sörja för sin person, skall rätten, om det behövs, besluta att anordna godmanskap för honom eller henne. Ett sådant beslut får inte meddelas utan samtycke av den för vilken godmanskap skall anordnas, om inte den enskildes tillstånd hindrar att hans eller hennes mening inhämtas.

Föräldrabalken 11 kap. 4 §

För att få en god man på grund av *sjukdom* så ska det röra sig om svåra sjukdomar som påverkar den enskildes förmåga att fatta beslut. Exempel på *psykiska sjukdomar* som kan ligga till grund för behov av en god man är schizofreni eller bipolär sjukdom. Funktionsnedsättningar som autism och aspergers syndrom kan också vara en indikation på behov av god man. Med *försvagat hälsotillstånd* menas i första hand ålderssvaghet. Av 11 kap. 25 § Fb framgår att det är tingsrätten som förordnar en god man eller förvaltare. Godmanskap bygger på frivillighet vilket innebär att det måste finnas ett samtycke från den som ska ha en god man². Tingsrätten kan även förordna en god man till en person som är för sjuk för att själv kunna fatta det beslutet.

Den som utses till god man eller förvaltare enligt 11 kap. 12 § Fb ska vara en rättrådig, erfaren och i övrigt lämplig man eller kvinna. Det är ett frivilligt lekmanuppdrag och ett årligt arvode utgår. God man och förvaltare kallas ställföreträdare och den enskilde som förordnas en god man kallas huvudman.

God man

De uppgifter som ingår i den gode mannens uppdrag kan vara att bevaka huvudmannens rätt, förvalta huvudmannens egendom och att sörja för huvudmannens person³.

- Att *bevaka rätt* innebär att se till att huvudmannens rättigheter tillvaratas gentemot utomstående. Det kan exempelvis röra sig om att företräda huvudmannen gentemot myndigheter vid ansökningar och överklaganden.
- Att *förvalta egendom* innebär att ta hand om huvudmannens ekonomi.
- Att *sörja för person* innebär att ställföreträdaren ska bevaka sin huvudmans personliga intressen och se till att han får nytta av sina pengar. Detta kan innebära att se till att

² 11 kap. 4 § FB

³ 11 kap. 4 § FB

huvudmannen har en så trivsamtillvaro som möjligt. Eftersom utgångspunkten alltid är huvudmannens personliga behov varierar ställföreträdarens uppgifter beroende på huvudmannens livssituation.

Förvalterskap

En person som får förvaltare får det på grund av sjukdom, psykisk störning, försvagat hälsotillstånd eller liknande förhållande och därför är ur stånd att vårda sig eller sin egendom. Det kan till exempel röra sig om personer som lider av psykiska sjukdomar.⁴

Enligt 11 kap 7 § Fb får en förvaltare inte förordnas om det är tillräckligt att en god man förordnas för den enskilde eller om denne kan få hjälp på något annat mindre ingripande sätt. Förvaltarens uppdrag ska anpassas till förhållanden i det enskilda fallet och kan begränsas till att avse viss egendom eller en specifik angelägenhet.

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 förvalterskap för honom eller henne. Förvalterskap 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. När rätten meddelar ett beslut enligt första stycket, skall rätten samtidigt förordna en förvaltare att utföra uppdraget. Om en förvaltare i något annat fall skall förordnas på grund av ett beslut enligt första stycket, skall förordnandet meddelas av överförmyndaren.

Föräldrabalken 11 kap 7 §

Förvalterskap innebär att huvudmannen förlorar sin rättshandlingsförmåga i den utsträckning en förvaltare får sitt uppdrag⁵. Detta innebär att huvudmannen har en begränsad rätt att ingå avtal eller att själv ta hand om sina pengar. Trots ett förvalterskapsförordnande får huvudmannen själv ingå anställningsavtal och ha hand om de pengar han tjänar på det arbetet⁶. Huvudmannen kan också förfoga över gåvor, arv och förmånstagarförordnanden enligt 11 kap. 8 § 3 p. Fb. Ett förvalterskap kan anordnas mot den enskildes vilja och är en tvångsåtgärd. Den största skillnaden mot godmanskapet är att förvaltaren inte behöver huvudmannens samtycke för att agera inom ramen för förvaltaruppdraget.

God man för ensamkommande barn och särskilt förordnad vårdnadshavare

Barn som anländer till Sverige utan vårdnadshavare och som inte har uppehållstillstånd har rätt till en god man. Uppdraget regleras i lagen om god man för ensamkommande barn och det är överförmyndaren i den kommun där barnet vistas som utser en god man. Om barnet senare får permanent uppehållstillstånd ska en särskilt förordnad vårdnadshavare tillsättas. Det uppdraget regleras i föräldrabalken och det är socialtjänsten som ansvarar för rekryteringen.

⁴ Prop. 1987/88: 124 s 144.

⁵ 11 kap. 9 § 1 st. Fb

⁶ 11 kap. 8 § 1-2 p. Fb

När en lämplig person har hittats, lämnas beslutet till tingsrätten att förordna den särskilt förordande vårdnadshavaren.

Då barn inte har en egen rättshandlingsförmåga ska den gode mannen och den särskilt förordnade vårdnadshavaren företräda barnet i vårdnadshavarens och förmyndarens ställe. De ska se till att barnets rättigheter tillgodoses, till exempel genom att ha kontakt med skola och boende. Den gode mannen ansvarar också för processen om att ansöka om permanent uppehållstillstånd. Det ingår dock inte i den gode mannens uppdrag att sköta den dagliga omvårdnaden av barnet, och de har inte heller någon försörjningskyldighet för barnet. Uppdraget som särskilt förordnad vårdnadshavare är mer inriktat på den dagliga omsorgen och en långsiktig planering för barnet än vad den gode mannens uppdrag är. Båda uppdragen upphör automatiskt när barnet fyller 18.

I enkäten har de få svarande med dessa uppdrag svarat i svarsgruppen God man.

Överförmyndaren

I varje kommun ska det finnas en överförmyndare eller en överförmyndarnämnd. Överförmyndaren är en enskild myndighet som utöver tillsyn över ställföreträdare⁷. Syftet med verksamheten är att förhindra att personer som inte själva kan tillvarata sina rättigheter drabbas av rättsförluster eller ekonomiska förluster. Överförmyndarnas funktion regleras främst i föräldrabalkens 16:e kapitel. Länsstyrelserna har tillsynsansvar för överförmyndarnas verksamhet. Länsstyrelsen utövar tillsyn genom inspektioner eller granskning på grund av en anmälan från en enskild.

Överförmyndaren i kommunernas överförmyndarverksamheter är ibland tillsatt på politiskt mandat och inte professionell kompetens. Detta förekommer främst i små kommuner där det inte finns en tjänstemannaorganisation för överförmyndarens verksamhet. Det har blivit allt vanligare att kommuner slår samman sina överförmyndarkontor för att möjliggöra samlad kompetens i en verksamhet.

Insatsernas omfattning

För närvarande finns ingen rikstäckande statistik på antalet personer som har en god man eller förvaltare. 2006 granskade Riksrevisionen länsstyrelsernas tillsyn över de kommunala överförmyndarna. I rapporten framkommer att det 2004 fanns uppskattningsvis 88 000 personer – huvudmän som hade ställföreträdare och att det sammanlagda värdet på de tillgångar som ställföreträdarna förvaltade år sina huvudmän uppskattades till 17,5 miljarder kronor⁸. Hur stort antalet personer med ställföreträdare är 2014 går inte med säkerhet att uttala sig om men den allmänna bilden är att antal personer med ställföreträdare ökar för varje år så en kvalificerad uppskattning är att det 2014 finns cirka 100 000 personer med ställföreträdare.

⁷ 16 kap. 1 § 1-2 st. Fb

⁸ RiR 2006:5, Riksdagstryckeriet, Stockholm 2006

Metod

I rapportens metoddel redovisas enkätens syfte, vilka frågor som ställts, vilka som besvarat enkäten, svarsfrekvens och bortfall.

Syftet med enkäten är att belysa hur samarbetet uppfattas mellan kommunala tjänstemän och de som utför lagreglerade frivilliguppdrag. De lagområden som enkäten i sin helhet berör är

- Kontaktperson och kontaktfamilj, SoL (rapport 1)
- Kontaktperson och kontaktfamilj, LSS (rapport 2)
- God man och förvaltare, Fb (rapport 3)

I denna tredje rapport belyses enkätens resultat avseende insatserna god man och förvaltare enligt föräldrabalken.

Enkäten besvarades både av överförmyndaren och av dem som utför uppdragen, gode män och förvaltare som är medlemmar i RFS lokalföreningar. Av överförmyndarna är de flesta som svarat tjänstemän på ett överförmyndarkansli men i små kommuner kan den svarande vara politiskt tillsatt och också utföra tillsynen. Ett flertal kommuner som svarat har ett gemensamt överförmyndarkansli. För att kunna jämföra kommunernas svar med medlemmarnas svar ställdes samma frågor till kommunerna som till medlemmarna, men frågorna i enkäten till medlemmarna omformulerades något för att passa de svarande (se bilaga 1 och 2).

Framtagandet av enkäten har gjorts under handledning från Ersta Sköndal högskola och i samråd med Sveriges kommuner och landsting (SKL) som granskat frågorna innan utskicket.

Enkäterna har skapats i det webbaserade enkät och analysverktyget esMaker som tillhandahålls av Entergate.

Enkätfrågor

Enkäten innehåller 21 frågor under sju rubriker. Första rubriken är rekrytering, hur ser man till exempel på rekryteringsförfarandet, rekryteras det tillräckligt många uppdragstagare för att täcka kommunens behov? Andra rubriken är målsättningen med insatsen, här vill vi bland annat se i vilken utsträckning uppdragstagaren involveras i målbeskrivningar. Nästa rubrik är utbildning, i vilken utsträckning förekommer introduktions och vidareutbildning och är grundutbildning ett krav för att ta uppdrag? Under rubriken uppmuntran ställs frågor om hur handläggare och uppdragstagare uppfattar att uppdragstagaren uppmuntras i den insats som denne gör. Sedan följer rubriken uppföljning där frågor ställs huruvida utvärdering av insatsen görs. Sist i enkäten finns rubriken övrigt, där avsikten är att få bakgrundsinformation om kommunen har särskilda tjänster för att jobba med frivilliga och om man ser frivilliga från andra lagområden som till exempel övervakare som en resurs i sitt eget arbete. I inledningen av enkäten uppger tjänstemännen vilken funktion de har, vilken insats de jobbar med och i vilken kommun. Uppdragstagarna uppger vilket uppdrag de jobbar med och i vilken kommun. Efter varje rubrik finns möjlighet för den svarande att ge kommentarer i fritext.

Enkät till kommunerna

Den webbaserade enkäten skickades till samtliga av Sveriges överförmyndare. I de kommuner där överförmyndarverksamheter gått samman i gemensamma kanslier har enkäten gått till detta kansli. Enkäten gick till namngiven överförmyndare. I första hand till en tjänsteman och i vissa fall till den politiskt tillsatte överförmyndaren. Mottagarna fick en instruktion om att besvara enkäten eller vidarebefordrar den till den tjänsteman som har kunskap om samarbetet mellan myndigheten och frivilligarbetarna i de nämnda uppdragen. Enkäten gick också ut till landets socialtjänster till ansvarig för respektive lagområde SoL och LSS. Totalt skickades tre påminnelser ut till de kommuner som inte besvarat enkäten.

Samma frågor har alltså ställts till både socialtjänst och överförmyndare. Fler överförmyndare har reagerat på frågorna då man anser att dessa har varit anpassade för biståndsprovade insatser och inte till den tillsyn som överförmyndarna bedriver. En kommentar som återkom var denna:

Många frågor stämmer inte på god man/förvaltare eftersom överförmyndaren är en tillsynsmyndighet och inte en uppdragsgivare. God man ska söka stöd på annat håll i en hel del frågor, t.ex. RFS eller lokala godmansföreningar

Överförmyndare

Överförmyndarens uppdrag är tillsyn men då det finns ett behov av utbildning, råd och stöd för ställföreträdarna är det intressant att se hur överförmyndare och ställföreträdare ser på frågorna.

Enkät till medlemmar

Till 2 500 av 7 000 medlemmar sändes enkäten via webben⁹. Till de föreningar där ingen eller få har en e-postadress skickades pappersenkäter till styrelserna. Totalt skickades 560 pappersenkäter ut. Drygt 3 000 uppdragstagare i RFS-föreningar fick alltså möjlighet att besvara enkäten. De som uppmanades att besvara enkäten skulle ha pågående uppdrag eller nyligen avslutade. RFS har inte något register för vilken typ av uppdrag medlemmarna har. Det betyder att av de 3 000 som fått enkäten finns det personer med andra typer av uppdrag än de som enkäten hanterar. Då olika föreningar har olika medlemsprofiler som till exempel godmansföreningar eller kontaktpersonsföreningar har det i viss mån gått att rikta de utskickade enkäterna. En påminnelse skickades ut till samtliga 3 000 medlemmar och ytterligare ett utskick gjordes till rena kontaktfamilj- och kontaktpersonsföreningar då för lågt antal svar inkommit från denna grupp.

Svarsfrekvens och bortfall

Ambitionen var att få in ett svar från varje kommuns lagområde och insats. Då många överförmyndare samverkar i gemensamma överförmyndarkontor begärdes in ett svar från varje överförmyndarkontor vilket är färre än landets 290 kommuner. I mars 2012 hade 74 av landets 290 kommuner gemensamt överförmyndarkontor med annan kommun. De 74 kommunerna har tillsammans 17 olika överförmyndarkontor. Ställföreträdarna svara vilken kommun de har uppdrag i.

Tabell 1. Antal inkomna svar från handläggare och ställföreträdare samt antalet kommuner som dessa arbetare i/har uppdrag i.

<i>Insats/uppdrag</i>	<i>Antal handläggare</i>	<i>Antal kommuner</i>	<i>Antal ställföreträdare</i>	<i>Antal kommuner</i>
<i>God man</i>	<i>137 pers</i>	<i>133</i>	<i>922</i>	<i>134</i>

⁹ Av 7 000 medlemmar hade RFS mailadresser i medlemsregistret till 2 500 personer.

<i>Förvaltare</i>	<i>133 pers</i>	<i>132</i>	<i>347</i>	<i>103</i>
-------------------	-----------------	------------	------------	------------

233 överförmyndarkontor tillfrågades och 133/132 svarade vilket ger en svarsfrekvens från kommunerna på 57 %.

Det är svårt att beräkna ställföreträdarnas svarsfrekvens då det inte finns något register på vilket uppdrag RFS medlemmar har. Antal svarande gode män är 922 och förvaltare 347. Svarande i SoL-området är 170, LSS- området 116 och. Detta speglar troligtvis medlemsstrukturen i RFS lokalföreningar. Av de tre aktuella lagområdena är en betydande majoritet gode män. Av totalt 3 000 tillfrågade har 1 555 personer svarat. Det ger en total svarsfrekvens på 52 %. Ett okänt antal av de 3 000 tillfrågade kan vara personer som varken har haft eller har något av de aktuella uppdragen och därför inte kunnat besvara enkäten. Ett okänt antal av de tillfrågade kan ha uppdrag som lekmannövervakare eller stödperson och alltså inte omfattas av enkäten. Att uttala sig om svarsfrekvensen rörande god man- och förvaltarområdet i förhållande till de tillfrågade är tyvärr omöjligt. Däremot går det att säga något om svarsfrekvensen i förhållande till det antal kommuner som de svarande har uppdrag i. Gode män har svarat för 46 % av landets samtliga kommunerna och förvaltare har svarat för 36 % av kommunerna.

En majoritet av alla ställföreträdare som uppger att de har förvaltaruppdrag har också uppgett att de har god manuppdrag. Av de 347 svarande som uppger att de har förvaltaruppdrag är det 41 som enbart har förvaltaruppdrag och inget god manuppdrag.

Kommunernas svarsfrekvens är på 57 %. Drygt hälften av de tillfrågade överförmyndarkontoren har alltså svarat på enkäten vilket får ses som ett tillräckligt bra resultat för att det ska vara möjligt att uttala dra slutsatser om hur handläggarna i landets kommuner ser på samarbetet mellan dem och ställföreträdare. Då drygt 900 gode män i hälften av landets kommuner har besvarat enkäten vilket ger en mycket god bild av ställföreträdarnas syn på samarbetet mellan dem och myndigheten.

Det bör dock påpekas att de tillfrågade ställföreträdarna är medlemmar i en förening som organiserar frivilliga samhällsarbetare vilket troligen innebär att de svarande har haft mer tillgång till utbildning och erfarenhetsutbyten än övriga ställföreträdare.

I redovisningen av enkäten redovisas två svarsgrupper, handläggare och ställföreträdare. Jämförelser görs av hela materialet. Då det finns ett bortfall av svarande blir det så att de två svarsgrupperna inte alltid svarar utifrån samma kommun. Det kan till exempel finnas svarande handläggare från kommun x medan ingen av de svarande medlemmarna har angett att de har uppdrag i denna kommun. Jämförelsen görs alltså på hela materialet.

Begrepp

De som besvarat enkäten för kommunerna benämns som "handläggare" i rapporten. Om inget annat anges avses också svarande som har en chefsfunktion. Med handläggare avses här en tjänsteman hos överförmyndaren. De gode män och förvaltare som besvarat enkäten och som är medlemmar i en RFS-förening benämns som "ställföreträdare" i rapporten. Det är alltså de som utför det lagreglerade frivilliguppdraget. Ibland används förkortningarna "gm" för god man och "fv" för förvaltare. Klienten som förordnats god man eller förvaltare kallas "huvudman".

Resultat

I detta kapitel presenteras enkätresultat utifrån en rad frågeområden som till exempel rekrytering, utbildning, målsättning med insatsen, uppmuntran osv. Samma frågor ställdes till handläggarna på kommunerna som till ställföreträdarna och det görs en jämförelse mellan de två gruppernas svar för varje frågeområde.

Det är mycket små skillnader i svaren mellan god man- och förvaltaruppdragen vilket gör att uppdragen redovisas gemensamt i texten i begreppet ”ställföreträdare”. I tabellerna redovisas varje uppdrag för sig.

Rekrytering

I enkäten ställs frågor till handläggare och ställföreträdare om man uppfattar att det går tillräckligt snabbt från att beslut om insats fattas fram till det att insatsen påbörjas och om man är nöjd med rekryteringsförfarandet? Se tabell 2.

På frågan om det går tillräckligt snabbt från beslut om insats till det att insatsen påbörjas kommenterade fler handläggare att ställtiden för överförmyndaren inte är mellan beslut och insatsens igångsättande då beslut om rätt till god man och förvaltare fattas samtidigt som man förordnar god man/förvaltare. Ställtiden uppstår istället innan beslut fattats, alltså tiden mellan ansökan och beslut. Här menar många att det idag uppstår en lång väntan, ibland upp till ett år bland annat beroende på om överförmyndaren lyckas hitta någon som är villig att åta sig uppdraget.

Av handläggarnas svar framkommer att drygt 80 % instämmer helt eller delvis i att det går tillräckligt snabbt från det att beslut om insats fattas fram till det att insatsen verkställs, se tabell 2. Färre är nöjda med rekryteringsförfarandet (knappt 70 %).

Ställföreträdarnas svar skiljer sig något från handläggarnas. Av ställföreträdarna menar ca 65 % att insatsen påbörjas tillräckligt snabbt vilket är en betydligt mindre andel av de svarande jämfört med handläggarna. När det gäller rekryteringsförfarandet är förhållandet mellan ställföreträdarnas svar och handläggarnas svar det motsatta. Här är ställföreträdarna mer nöjda än handläggarna, drygt 80 % av ställföreträdarna är nöjda medan knappt 70 % av handläggarna är nöjd.

Tabell 2. Andel i % av de svarande som instämmer helt eller delvis i att det går tillräckligt snabbt från det att beslut om insats fattas fram till att insatsen påbörjas, respektive är nöjd med rekryteringsförfarandet av ställföreträdare.

	<i>Tillräckligt snabbt från beslut till Insatsen påbörjas</i>		<i>Jag är nöjd med rekryteringsförfarandet</i>	
	<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>	<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>
<i>God man</i>	84 %	66 %	68 %	82 %
<i>Förvaltare</i>	80 %	65 %	66 %	81 %

Ställföreträdarna verkar mindre nöjda än handläggarna med den tid som går mellan beslut om insats och dess verkställande. Ställföreträdarna är alltså mer nöjda med rekryteringsförfarandet än vad handläggarna är. Det är ingen skillnad mellan de olika uppdragen.

På frågan rekryteras det tillräckligt många ställföreträdare för att täcka kommunens behov har hälften av handläggarna svarat ja, medan endast ett fåtal av ställföreträdarna svarat ja (under 10 %). Drygt hälften av ställföreträdarna (ca 56 %) har svarat att de inte vet om det rekryteras tillräckligt många, se tabell 3.

Tabell 3. Andel av svarande i % som anser att det rekryteras tillräckligt många ställföreträdare för att täcka kommunens behov.

	Handläggare	Ställföreträdare
God man	53 %	6 %
Förvaltare	51 %	9 %

Resultatet pekar på att hälften av handläggarna anser att det inte rekryteras tillräckligt många ställföreträdare. Av ställföreträdarna är det få som anser att det rekryteras tillräckligt många. Det bör påpekas att en stor andel av ställföreträdarna anger att de inte vet, vilket borde kunna förklaras med att de inte har samma insyn i kommunens behov som handläggarna. Av andelen som svarat att det inte rekryteras tillräckligt många ställföreträdare så är handläggare och ställföreträdare relativt överens. Runt 40-45 % av handläggare och ställföreträdare anser att det *inte* rekryteras tillräckligt många gode män och förvaltare.

Kommentarer som återkommer från de svarande handläggarna rör svårigheter att hitta gode män till svåra uppdrag som till exempel ensamkommande asylsökande barn och unga personer med neuropsykiatriska diagnoser. Fler uppger att uppdragen blir allt svårare. Flera handläggare har funderingar på om insatserna skall bygga på frivilliga ställföreträdare. En kommentar lyder:

”För själva förfarandet har vi bra rutiner men däremot svårighet att få ställföreträdare att ta många gånger mycket svåra uppdrag där huvudmännen befinner sig i svåra livssituationer. Eftersom svåra uppdrag har ökat kan man fundera över om det borde vara frivilliguppdrag det bygger på. Det är enormt stora krav att ställa på någon som ställer upp frivilligt och för en mycket liten betalning”

Överförmyndare

Ställföreträdarnas kommentarer berör en upplevd avsaknad av bakgrundsinformation i samband med att denne tackar ja till ett uppdrag:

Vid övertagande av uppdrag får man inte hela bilden klar för sig innan man tackar ja till uppdrag, det kommer som en överraskning efteråt.

God man

För lite bakgrundsinformation som medicinsk status och ekonomisk situation för att avgöra om det är lämpligt/möjligt att ta uppdraget och kunna sköta det på ett bra sätt både för mig som god man och för min brukare.

God man

Sammanfattning – Betydligt större andel av handläggarna menar att det går tillräckligt snabbt från beslut till insatsen påbörjas än av ställföreträdare. Däremot är ställföreträdarna mer nöjda med rekryteringsförfarandet än handläggarna. Hälften av handläggarna menar att det rekryteras tillräckligt många ställföreträdare för att täcka kommunens behov. Många ställföreträdare uppger att de inte vet huruvida behovet täcks eller inte och endast ett fåtal menar att det rekryteras tillräckligt många.

Utbildning

Frågor ställdes till handläggare och ställföreträdare om introduktionsutbildning på minst totalt sex timmar erbjuds och om det är ett krav för att ta uppdrag. Ytterligare frågor som ställdes var om kommunen erbjuder vidareutbildning och om den introduktions- och vidareutbildning som finns är gratis eller avgiftsbelagd, se tabell 4 och 5.

Av handläggarna svarar drygt hälften att både introduktions- och vidareutbildning erbjuds medan betydligt färre (13 %) menar att introduktionsutbildning är ett krav för att frivilligarbetare skall tilldelas ett uppdrag, se tabell 4.

Av Ställföreträdarna svara hälften att kommunen erbjuder introduktionsutbildning medan färre (drygt 30 %) menar att kommunen erbjuder vidareutbildning, se tabell 4.

Tabell 4. Andel i % av de svarande som hävdar att kommunen erbjuder introduktionsutbildning respektive vidareutbildning .

	Introduktionsutbildning erbjuds		Vidareutbildning erbjuds	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man	54 %	52 %	54 %	32 %
Förvaltare	53 %	50 %	54 %	31 %

Ställföreträdarna har samma uppfattning som handläggarna att introduktionsutbildning är ett krav för att ta uppdrag, ca 13 % anger detta, se tabell 5.

Tabell 5. Är introduktionsutbildning ett krav för att ställföreträdarna skall få uppdrag?

	Handläggare	Ställföreträdare
God man	13 %	12 %
Förvaltare	13 %	14 %

De svarande tillfrågades om den introduktionsutbildning respektive vidareutbildning som erbjuds är gratis eller avgiftsbelagd. Ett fåtal av alla svarande menar att utbildningarna är avgiftsbelagda. 2 % av handläggarna menar att introduktionsutbildningen är avgiftsbelagd medan 5 % av ställföreträdarna menar detta. Endast 1 % av både handläggare och ställföreträdare menar att vidareutbildningen är avgiftsbelagd.

Sammanfattning – Det kan konstateras att hälften av handläggarna och ställföreträdarna hävdar att introduktionsutbildning erbjuds. När det gäller vidareutbildning anger dock en större andel av handläggarna än ställföreträdarna att en sådan utbildning erbjuds. De båda svarsgrupperna är också överens om i vilken utsträckning introduktionsutbildning är ett krav för att ta uppdrag, ca 13 %.

Målsättning med insatsen

Frågor ställdes om ställföreträdaren tar del av bakgrundsinformation om brukarens situation inför nytt uppdrag och i vilken utsträckning ställföreträdaren är införstådd med målet med insatsen, se tabell 6.

Ca 80 % av handläggarna menar att ställföreträdaren tar del av bakgrundsinformationen om brukarens bakgrund och i stort sett alla handläggare menar att ställföreträdaren är införstådd med målet med insatsen (ca 95 %), se tabell 6.

Av ställföreträdarna är det också 80 % som menar att de tar del av bakgrundsinformation om brukarens situation och 95 % som är införstådda med insatsens mål.

Tabell 6. Andel i % av de svarande som i mycket eller ganska hög grad menar att ställföreträdarna tar del av bakgrundsinformation avseende brukarens situation respektive om ställföreträdaren i mycket eller ganska hög grad är införstådd med målet med insatsen.

	Ställföreträdaren tar del av bakgrundsinformation	Ställföreträdaren är införstådd med insatsen mål
--	---	--

	<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>	<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>
<i>God man</i>	78 %	79 %	96 %	95 %
<i>Förvaltare</i>	80 %	80 %	93 %	95 %

Typiska kommentarer som ges från överförmyndare är att sekretessen begränsar utelämnandet av bakgrundsinformation medan ställföreträdarna återkommer till att de på grund av bristande bakgrundinformation inte får möjlighet att ta ställning till om uppdraget är möjligt att genomföra eller inte. Några komentarer lyder:

Eftersom sekretess råder från överförmyndaren gentemot gode mannen. Ställföreträdaren har inte någon rätt att ta del av de handlingar om personen som överförmyndarnämnden har därför kan de inte ta del av huvudmannens situation i särskilt stor utsträckning.

Överförmyndare

Ställföreträdarna är ofta överambitiösa och övertolkar målsättningen.

Överförmyndare

Alltför diffusa uppgifter kring godman o förvaltaruppdrag och vi får ju inte veta nåt i förväg pga sekretess

God man

Bakgrundsinformationen är oftast mycket knapphändig och man får själv göra research efter det man tagit uppdraget. Det betyder att man ibland får överraskningar som kanske hade gjort att man inte hade tagit uppdraget om man vetat.

God man

Sammanfattning – Handläggarna och ställföreträdarna menar i samma utsträckning att man tar del av bakgrundsinformation (ca 80 %) och att man är medveten om insatsens mål (ca 95 %). Båda svarsgrupperna menar att ställföreträdarna i högre utsträckning är införstådda med insatsens mål än i vilken utsträckning de tar del av bakgrundsinformation. Sekretess begränsar möjligheten att ge bakgrundsinformation om huvudmannen vilket ibland uppfattas av den blivande ställföreträdaren som ett problem.

Uppföljning

Frågor som ställdes kring uppföljning handlar om i vilken grad ställföreträdaren är delaktig i utvärderingen av insatsen och om det finns beredskap för stöd för ställföreträdaren i akuta lägen, se tabell 7.

Knappt 30 % av handläggarna menar att ställföreträdaren är delaktig i utvärderingen av insatsen (se tabell 7). 60 % av handläggarna menar att det finns beredskap för att stödja gode män och förvaltare i akuta lägen.

Av ställföreträdarna är motsvarande siffror något lägre. Ca 20 % menar att de är delaktiga i utvärdering av insats medan ca 40 % av ställföreträdarna hävdar att det finns stöd i akuta lägen (se tabell 7). Drygt 30 % av Gode männen menar att de inte vet om det finns lättillgängligt stöd i akuta lägen eller inte.

Tabell 7. Andel i % av de svarande som i mycket eller ganska hög grad menar att ställföreträdarna är delaktiga i utvärderingen av insatsen och om det finns beredskap från kommunens sida vid akuta lägen.

<i>Ställföreträdaren är delaktig i utvärderingen av insatsen</i>		<i>Finns beredskap för stöd i akuta lägen</i>	
<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>	<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>

<i>God man</i>	29 %	21 %	60 %	38 %
<i>Förvaltare</i>	28 %	21 %	59 %	41 %

Handläggarna hävdar i högre utsträckning än ställföreträdarna att ställföreträdarna är delaktiga i utvärderingen av insatsen. Handläggarna hävdar också i betydligt högre grad än ställföreträdarna att det finns lättillgängligt stöd för dem i akuta lägen.

Återkommande kommentarer från handläggarna rörande frågor om uppföljning är att överförmyndaren som tillsynsmyndighet inte arbetar med utvärdering av insatsen.

”God man, förvaltares insats utvärderas inte - den granskas, därav följer att ställföreträdaren inte är delaktig i utvärdering. Delaktigheten ligger möjligen i att de är skyldiga att inkomma med redovisning och redogörelse för uppdraget”.

Överförmyndare

Ställföreträdarna menar i sina kommentarer att man inte får någon återkoppling i hur insatsen har fungerat, man lämnar sin årsredovisning och inget mer.

Som god man/förvaltare skriver man varje år en redogörelse för uppdraget. Någon feed-back har jag aldrig upplevt. Däremot ringer kommunens handläggare till huvudmännen för att kontrollera att ställföreträdaren sköter sig.

God man

De exempel på hur stödet ser ut i akuta lägen handlar om att det går att kontakta handläggarna på kontorstid via möten, telefon eller mail. Både handläggare och ställföreträdare har denna uppfattning

Kontakt per telefon eller mail. Vid behov av möten är det som mest 0-3 dagars väntetid. Vid mötet får ställföreträdaren stöd och information för att klara av sitt uppdrag.

Överförmyndare

Ställföreträdarna kommenterar också lokalföreningen som ett stöd när någon svårighet uppstår i ett ärende.

Vi har en lokalförening i kommunen, som träffas 5-6 ggr/år och där jag deltar ibland.

God man

Sammanfattning – större andel av handläggarna än av ställföreträdarna menar att ställföreträdarna är delaktiga i utvärderingen av insatsen. Flera handläggare kommenterar att deras uppdrag inte är att utvärdera insatser utan att granska, därav är inte ställföreträdaren delaktig i utvärderingen. Betydligt större andel av handläggarna menar att det finns beredskap för stöd i akuta lägen än vad ställföreträdarna uppfattar. Fler ställföreträdare menar att de får stöd genom att delta i den lokala föreningens aktiviteter.

Uppmuntran

Under rubriken uppmuntran undersöks i vilken utsträckning handläggare på eget initiativ kontakter ställföreträdare i stödjande och motiverande syfte, om kontaktfrekvensen under pågående insats är tillräcklig, om regelbundet kompetensstöd erbjuds och i vilken utsträckning handläggaren upprätthåller kontakten med ställföreträdaren även efter att en insats avslutats, se tabell 8 och 9.

Av handläggarna menar en fjärdedel (26 %) att de i mycket hög grad eller i ganska hög grad kontakter ställföreträdaren i stödjande och motiverande syfte, se tabell 8. Detta kan jämföras

med ställföreträdarna där hälften så stor andel, ca 13 % menar att kommunen kontakter dem på eget initiativ.

Tre fjärdedelar (75 %) av handläggarna anser att kontaktfrekvensen mellan handläggare och ställföreträdare under pågående insats är tillräcklig, se tabell 8. Motsvarande siffror för ställföreträdarna är lägre, drygt 40 %.

Tabell 8. Andel i % av de svarande som i mycket eller ganska hög grad anser att kommunen på eget initiativ kontakter ställföreträdarna i stödande och motiverande syfte samt andel av svarande som anser att kontaktfrekvensen mellan handläggare och ställföreträdare är tillräcklig.

	Kommunen kontakter på eget initiativ ställföreträdaren i stödande och motiverande syfte		Tillräcklig kontaktfrekvens mellan handläggare och ställföreträdare	
	<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>	<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>
<i>God man</i>	26 %	13 %	76 %	42 %
<i>Förvaltare</i>	26 %	12 %	75 %	43 %

Knappt 40 % av handläggarna menar att kommunen i mycket- eller ganska hög grad erbjuder ställföreträdaren regelbundet kompetensstöd som till exempel erfarenhetsutbyte och föreläsningar, se tabell 9. Hälften så stor andel av ställföreträdarna, ca 20 % menar att kommunen erbjuder kompetensstöd.

En minoritet av handläggarna svara att de har fortsatt kontakt med ställföreträdaren efter att en insats avslutats (ca 15 %), se tabell 9. Andelen ställföreträdare som anser att kommunen har kontakt med dem efter avslutat uppdrag är ytterligare något lägre (6 %).

Tabell 9. Andel i % av de svarande som i mycket eller ganska hög grad menar att kommunen erbjuder ställföreträdarna regelbundet kompetensstöd och om kommunen fortsätter att ha kontakt med ställföreträdaren efter avslutad insats.

	Regelbundet kompetensstöd erbjuds		Fortsatt kontakt efter avslutat uppdrag	
	<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>	<i>Handläggare</i>	<i>Ställföreträdare</i>
<i>God man</i>	37 %	21 %	15 %	6 %
<i>Förvaltare</i>	38 %	18 %	16 %	6 %

Kommentarerna från handläggarna belyser olika förhållningssätt till frågeställningen om huruvida uppmuntran förekommer. En grupp menar att det är viktigt att uppmuntra och ”vårda” ställföreträdarna då verksamheten är beroende av dem. En annan grupp betonar överförmyndarens roll som tillsynsmyndighet och att denna roll kan komma i konflikt med en rådgivande och uppmuntrande funktion.

Vi är mindre bra på detta, men provar att uppmuntra vid kontakt. Då detta system är beroende av frivilliga insatser

Överförmyndare

Överförmyndarverksamheten är främst en tillsynsmyndighet. Vårt uppdrag är alltså inte att ge stöd till ställföreträdarna utan att kontrollera att de har utfört sitt uppdrag på ett korrekt sätt.

Överförmyndare

Sammanfattning – Det kan konstateras att kommunernas handläggare i betydligt högre grad än ställföreträdarna anser att kommunen stödjer och motiverar på eget initiativ, att kontaktfrekvensen är tillräcklig, att det erbjuds kompetensstöd regelbundet samt att en fortsatt kontakt finns mellan handläggare och ställföreträdare efter avslutad insats. I kommentarerna från handläggarna framkommer två förhållningssätt till dessa frågeställningar. Dels att det är

viktigt att stödja då verksamheten är beroende av frivilliga och dels den att överförmyndaren är en tillsynsmyndighet och skall stå neutral inför sin tillsyn och därför inte gå in och stödja ställföreträdare.

Särskild funktion för rekrytering, stöd och råd

Frågor ställdes om det i kommunen finns en särskild funktion (tjänst) med ansvar för utbildning stöd och råd samt för rekrytering och om det finns någon funktion som rekryterar ställföreträdare till mer än ett lagområde, se tabell 10.

Av handläggarna menar 17 % att det finns en särskild funktion som ansvarar för utbildning, stöd och råd (se tabell 10). Det är ungefär lika stor andel av ställföreträdarna som menar att särskild funktion finns.

På frågan om det finns en särskild funktion med ansvar för rekrytering svara handläggare och ställföreträdare lika, drygt 30 % menar att en sådan funktion finns.

Endast ett fåtal av handläggarna menar att det finns en funktion som rekryterar till mer än ett lagområde (4 %). Motsvarande svar från ställföreträdarna är 15 %.

Drygt hälften av ställföreträdarna hävdar att de inte vet huruvida kommunen har någon särskild funktion för utbildning, råd och stöd samt för rekrytering. Drygt 60 % av ställföreträdarna vet inte om det finns funktion som rekryterar till mer än ett lagområde.

Tabell 10. Andel i % av de svarande som angett att det i kommunen finns en särskild funktion (tjänst) för utbildning, stöd och råd, rekrytering samt om det finns någon funktion som rekryterar till fler lagområden.

	Särskild funktion råd och stöd		Särskild funktion rekrytering		Rekrytering till fler lagområden	
	<i>Handl.</i>	<i>Uppdra gst.</i>	<i>Handl.</i>	<i>Uppdr agst.</i>	<i>Handl.</i>	<i>Uppdra gst.</i>
<i>God man</i>						
<i>Förvaltare</i>	17 %	20 %	32 %	34 %	4 %	15 %
	17 %	14 %	31 %	32 %	4 %	16 %

Handläggarna återkommer i sina kommentarer till den svåra balansgång arbetet innebär med att balansera tillsyn med råd, stöd, rekrytering och utbildning.

Överförmyndarverksamhetens handläggare har en dubbel uppgift som är svår att balansera. Vi skall rekrytera och utbilda ställföreträdare samtidigt som vi skall utöva tillsyn. Tillsynen är och skall vara vår huvudsakliga uppgift men de andra delarna tar ibland överhand.

Överförmyndare

Sammanfattning - Handläggarna och ställföreträdarna har i stor sett samma uppfattning om i vilken utsträckning det i kommunen finns en särskild funktion för utbildning, råd och stöd samt rekrytering, mellan 20-30 % av handläggare och ställföreträdare hävdar detta. Av ställföreträdarna är det betydligt fler som hävdar att kommunen rekryterar till fler lagområden, samtidigt som en majoritet anger att de inte vet hur kommunen organiserat sig i dessa frågor.

Kontakt mellan kommun och frivilligorganisation

I enkäten ställs frågan om det finns en regelbunden kontakt mellan kommunen och någon förening som organiserar ställföreträdare? Se tabell 11.

Av handläggarna svara drygt 40 % att det finns en kontakt mellan myndigheten och någon förening. Av ställföreträdarna menar knappt 60 % att en kontakt finns (se tabell 11). Av handläggarna är det endast ett fåtal som inte vet om en kontakt finns medan ställföreträdarna i betydligt större utsträckning menar att de inte vet om en kontakt finns (ca 30 %).

En större andel av ställföreträdarna i förhållande till handläggarna hävdar alltså att en kontakt mellan kommun och förening finns. Detta beror sannolikt på att alla ställföreträdare som svarat är medlemmar i en förening medan många handläggare som besvarat enkäten jobbar i kommuner där det inte finns någon förening. Det blir således svårt att dra några slutsatser av detta resultat mer än att konstatera att ungefär hälften av de svarande menar att det finns ett samarbete mellan kommun och en förening.

Tabell 11. Finns det en regelbunden kontakt mellan kommunen och någon förening som organiserar ställföreträdare?

	Handläggare	Ställföreträdare
God man	43 %	57 %
Förvaltare	43 %	58 %

Sammanfattning – Ungefär hälften av handläggarna och ställföreträdarna hävdar att det finns en kontakt mellan överförmyndaren och en lokal förening som organiserar gode män och förvaltare.

Andra lagreglerade uppdrag som resurs

I enkäten ställdes frågan om i vilken utsträckning handläggarna ser andra lagreglerade frivilliguppdrag som förordnas av andra huvudmän än kommun som resurser i sin egen verksamhet. De uppdrag som det frågas om är lekmanövervakare som förordnas av frivården och stödpersoner som förordnas av patientnämnderna. Fråga har omformulerats något för ställföreträdarna, de får svar på i vilken utsträckning de tror att kommunen ser lekmanövervakare respektive stödpersoner som en resurs, se tabell 12.

Ställföreträdare och handläggare har svarat lika, ca 15 % menar att andra utförare av lagreglerade frivilliguppdrag ses som en resurs av överförmyndaren, se tabell 12. Drygt hälften av handläggarna och drygt 70 % av ställföreträdarna menar att man inte vet.

Tabell 12. Andel svarande i % som i mycket- eller ganska hög grad tror att handläggarna ser lekmanövervakare utsedd av kriminalvården eller stödperson utsedd av patientnämnd som en resurs i sitt löpande arbete.

	Lekmanövervakare som en resurs i löpande arbete		Stödperson som en resurs i löpande arbete	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man	17 %	14 %	15 %	14 %
Förvaltare	15 %	15 %	14 %	13 %

Sammanfattning – Relativt få av alla svarande handläggare och ställföreträdare menar att lekmanövervakare och stödpersoner ses som en resurs. Hela 85 % av alla svarande hävdar att kommunen inte ser eller inte vet huruvida lekmanövervakare och stödpersoner uppfattas som en resurs i det löpande arbetet.

Förfaringssätt barn - vuxen

I enkäten ställdes frågan om förfaringssätten skiljer sig åt beroende på om klienten är barn eller vuxen, se tabell 13.

Av handläggarna anger drygt 40 % att förfaringssätten skiljer beroende på ålder medan 37 % menar att det inte skiljer (se tabell 13). Av ställföreträdarna är det många som inte vet, drygt 80 %. Endast drygt 10 % menar att förfaringssätten skiljer sig åt beroende på klientens ålder.

Tabell 13. Skiljer sig förfaringssätten åt i samarbetet mellan kommun och ställföreträdare beroende på om brukaren är barn eller vuxen?

<i>God man/förvaltar- uppdragen</i>	Handläggare	Ställföreträdare
Ja	41 %	12 %
Nej	37 %	7 %
Vet inte/ har ingen åsikt	22 %	81 %

I kommentarerna kan vi läsa att en skillnad i förfaringssätt är handläggningen av ensamkommande asylsökande barn.

Då det gäller god man för ensamkommande barn är kontakten tätare mellan kommun och ställföreträdare

Överförmyndare

Sammanfattning - En stor andel av ställföreträdarna vet inte om ålder på klienten har betydelse för förfarandet medan en relativt stor andel av handläggarna menar att förfaringssätten skiljer sig åt.

Överförmyndare i samverkan

Allt fler överförmyndare från olika kommuner väljer att slå ihop sin handläggning i ett gemensamt överförmyndarkontor. Ett skäl är att effektivisera handläggningen, ett annat att säkerställa rättssäkerheten för huvudmannen. Här undersöks om detta sätt att organisera sig får något genomslag i enkäten.

Genom att ställa två svarsgrupper mot varandra. En där de svarande som angett att de är handläggare eller ställföreträdare i en kommun där överförmyndarerna samverkar med annan kommun genom ett gemensamt kontor mot dem som är handläggare och ställföreträdare i en kommun med traditionell organisationsform.

Två svarsgrupper har skapats, handläggare och ställföreträdare som angett att de jobbar i en kommun med gemensam handläggning och en där handläggare och ställföreträdare angett att de jobbar i en kommun med traditionell organisationsform, se tabell 14. Då ingen skillnad av betydelse finns mellan uppdragen god man och förvaltare redovisas de gemensamt.

Tabell 14. Antal svarande i respektive svarsgrupp

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man	14 pers	119 pers	125 pers	911 pers
Förvaltare	14 pers	47 pers	120 pers	342 pers

Generellt är det små skillnader i ställföreträdarnas svar beroende på organisationsform. Ställföreträdarna verkar ha en liknande uppfattning oavsett organisationsform. Däremot återfinnes skillnader i handläggarnas svar.

Först redovisar vi de frågor där svarsgruppen ”överförmyndare i samverkan” dominerar och därefter redovisar vi frågorna där den andra gruppen, ”kommun med traditionell organisationsform”, dominerar.

Några frågor där det inte går att hitta några betydande skillnader i svar beroende på organisationsform är

- Om det går tillräckligt snabbt från beslut fram till det att insatsen påbörjas
- Om ställföreträdaren tar del av bakgrundsinformation
- Om vidareutbildning erbjuds

Överförmyndare i samverkan – frågor där denna svarsgrupp dominerar

Här lyfts de frågor fram där svarsgruppen överförmyndare i samverkan dominerar resultatet.

Högre andel av handläggarna i kommuner där överförmyndare samverkar anger att de erbjuder introduktionsutbildning (79 % öf i samv mot 51 % öf egen kommun), se tabell 15. Att introduktionsutbildning är ett krav för att ta uppdrag hävdar handläggare där överförmyndare samverkar i högre utsträckning än övriga (29 % mot 11 %) se tabell 16. Det är små skillnader i ställföreträdarnas svar beroende på organisationsform.

Tabell 15. Andel av svarande som angett att kommunen erbjuder introduktionsutbildning i respektive svarsgrupp.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	79%	57 %	51 %	52 %

Tabell 16. Andel av svarande som angett att introduktionsutbildning är ett krav för att ta uppdrag i respektive svarsgrupp.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	29 %	10 %	11 %	12 %

Handläggare i svarsgruppen överförmyndare i samverkan anger också i (något) högre utsträckning än övriga handläggare att det i kommunen finns en särskild funktion för utbildning, stöd och råd (21 % mot 17 %), se tabell 17, samt rekrytering (43 % mot 31 %), se tabell 18. Även här är skillnaderna små avseende ställföreträdarnas svar men det kan ändå noteras att ställföreträdarna i kommuner med traditionell organisation i högre utsträckning uppfattar att det i kommunen finns en särskild funktion för utbildning stöd och råd (20 % mot 14 %), se tabell 17.

Tabell 17. Andel av svarande i respektive svarsgrupp som angett att det i kommunen finns en särskild funktion för utbildning, stöd och råd.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	21 %	14 %	17 %	20 %

Tabell 18. Andel av svarande i respektive svarsgrupp som angett att det i kommunen finns en särskild funktion för rekrytering av ställföreträdare.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	43 %	33 %	31 %	34 %

Betydligt högre andel av de svarande handläggarna i svarsgruppen överförmyndare i samverkan menar att det finns en regelbunden kontakt mellan kommunen och någon förening som organiserar ställföreträdare (64 % mot 41 %), se tabell 19. Det är ingen skillnad i svaren från ställföreträdarna.

Tabell 19. Andel av svarande i respektive svarsgrupp som angett att det finns en regelbunden kontakt mellan kommunen och någon förening som organiserar ställföreträdare.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	64 %	57 %	41 %	57 %

Sammanfattning – I kommuner där överförmyndaren organiserar sig i samverkan med andra kommuner menar handläggarna att det i större utsträckning erbjuds introduktionsutbildning och att introduktionsutbildning är ett krav för att ta uppdrag. Det finns också i högre utsträckning särskilda funktioner för rekrytering av ställföreträdare och särskild funktion för utbildning, råd och stöd. Ställföreträdarna verkar inte i någon större omfattning uppfatta de skillnader som återspeglas i handläggarnas svar.

Kommun traditionell organisationsform – frågor där denna svarsgrupp dominerar

Här lyfts de frågor fram där en traditionell organisationsform dominerar svaren.

Handläggare i kommuner med egen handläggning hävdar i högre utsträckning än övriga handläggare att man är nöjd med rekryteringsförfarandet 70 % mot 50 %, se tabell 20. Likaså menar de i högre utsträckning att det rekryteras tillräckligt många ställföreträdare för att täcka kommunens behov (54 % mot 43 %), se tabell 21. Ställföreträdarnas svar skiljer sig inte åt.

Tabell 20. Andel av svarande som angett att man är nöjd med rekryteringsförfarandet i respektive svarsgrupp.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	50 %	87 %	70 %	82 %

Tabell 21. Andel av svarande i respektive svarsgrupp som angett att det rekryteras tillräckligt många ställföreträdare för att täcka kommunens behov.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	43 %	5 %	54 %	6 %

Handläggare i kommuner med egen handläggning hävdar i större utsträckning än övriga handläggare att kommunen på eget initiativ kontaktar ställföreträdaren (29 % mot 0 %), se

tabell 22, att kommunen erbjuder regelbundet kompetensstöd (38 % mot 29 %), se tabell 23, att det finns lättillgängligt stöd för ställföreträdaren vid akuta lägen (61 % mot 50 %), se tabell 24.

Tabell 22. Andel av svarande som angett att kommunen på eget initiativ kontakter ställföreträdaren i respektive svarsgrupp.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	0 %	8 %	29 %	13 %

Tabell 23. Andel av svarande i respektive svarsgrupp som angett att kommunen erbjuder ställföreträdaren regelbundet kompetensstöd.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	29 %	21 %	38 %	21 %

Tabell 24. Andel av svarande i respektive svarsgrupp som angett att det finns lättillgängligt stöd för ställföreträdaren vid akuta lägen.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	50 %	37 %	61 %	38 %

Större andel av handläggarna i svarsgruppen kommun med egen handläggning hävdar att kommunen har fortsatt kontakt med ställföreträdarna efter att en insats avslutats (16 % mot 7 %), se tabell 25. Handläggare i kommuner med traditionell organisation menar i högre utsträckning att de i de fall huvudmannen har en lekmanövervakare eller stödperson ser denne som en resurs i sitt löpande arbete, se tabell 26 och 27.

Tabell 25. Andel av svarande i respektive svarsgrupp som angett att kommunen har fortsatt kontakt med ställföreträdaren efter att en insats avslutats.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	7 %	5 %	16 %	6 %

Tabell 26. Andel av svarande i respektive svarsgrupp som angett att handläggarna i de fall klienten har lekmanövervakare ser denne som en resurs i sitt löpande arbete.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	8 %	17 %	18 %	14 %

Tabell 27. Andel av svarande i respektive svarsgrupp som angett att handläggarna i de fall klienten har stödperson ser denne som en resurs i sitt löpande arbete.

	Överförmyndare i samverkan		Kommun med egen handläggning	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	8 %	10 %	15 %	13 %

Stor andel av alla svarande anger att de inte vet om handläggarna ser lekmanövervakare och stödpersoner som en resurs i de fall en huvudman har någon av dessa insatser, mellan 50 och 70 %.

Sammanfattning - I kommuner där överförmyndaren organiserar sig traditionellt med handläggning i sin egen kommun menar handläggarna att det i större utsträckning är nöjd med rekryteringsförfarandet, att det rekryteras tillräckligt många ställföreträdare, att kommunen på eget initiativ kontakter ställföreträdare, att kommunen erbjuder regelbundet kompetensstöd, att det i kommunen finns lättillgängligt stöd för ställföreträdaren vid akuta lägen. I denna svarsgrupp hävdas också i högre utsträckning att kommunen har fortsatt kontakt efter avslutat uppdrag och att handläggarna i de fall huvudmannen har insatser som lekmanövervakare och stödperson som insats ser denne som en resurs i sitt löpande arbete.

Av överförmyndarnas svar framkommer att de som organiserar sig i organisationsformen "överförmyndare i samverkan" verkar ha ett bättre resultat i de frågor som förutsätter hög grad av strukturer och organisation, man har en större andel som hävdar att utbildning finns och att det finns särskilda funktioner för rekrytering och stöd och råd. Överförmyndare som organiserar sig mer traditionell verkar få ett bättre resultat i de frågor som är mer mjuka, som handlar om uppmuntran och stöd. Exempel på detta är att man är mer nöjd med rekryteringsförfarandet, att man på eget initiativ kontakter ställföreträdarna, att kommunen erbjuder regelbundet kompetensstöd och att det finns beredskap för stöd i akuta lägen.

Myndighetens kontakt med förening

Här undersöks om det i enkäten går att se skillnader i svaren beroende på om de svarande anger att överförmyndaren har kontakt med någon lokalförening som organiserar gode män och förvaltare. Kan man se om ett samarbete mellan myndighet och föreningen har betydelse på hur de svarande uppfattar samarbetet.

Två svarsgrupper ställs mot varandra, de handläggare och medlemmar som angett att en regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns, samt de som anger att en sådan kontakt inte förekommer. Frågor där skillnader mellan svarsgrupperna finns lyfts fram.

Betydligt större andel av de svarande ställföreträdarna anger att det finns en kontakt mellan kommun och förening än de som anger att en sådan kontakt inte finns, se tabell 28. För de svarande handläggarna är resultatet det motsatta, en något större andel hävdar att det inte finns en kontakt mellan myndigheten och förening.

Här görs en jämförelse mellan handläggarnas svar i respektive svarsgrupp och mellan ställföreträdarnas svar i respektive svarsgrupp. En jämförelse mellan handläggare och ställföreträdare är svår att göra då samtliga ställföreträdare som besvarat enkäten är medlemmar i en lokalförening vilket bidrar till att de i högre utsträckning än handläggarna har en potentiell möjlighet att ha erfarenhet av ett samarbete. Handläggarna som besvarat enkäten kommer både från kommuner där det finns en förening men också från kommuner där det inte finns en förening.

Tabell 28. Antal svarande som angett att det finns respektive inte finns en regelbunden kontakt mellan kommunen och någon förening som organiserar ställföreträdare.

Ja, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns		Nej, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns inte	
Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare

God man	60 pers	586 pers	69 pers	123 pers
Förvaltare	58 pers	226 pers	68 pers	68 pers

Det är mycket små skillnader i svar mellan god man och förvaltare och därför redovisas båda uppdragen gemensamt.

Av handläggarnas svar framkommer att en högre andel i den svarsgrupp som anger att det finns en kontakt med förening menar att introduktionsutbildning (67 % mot 39 %) erbjuds ställföreträdaren, se tabell 29. Samma förhållande gäller erbjudandet av vidareutbildning (62 % mot 47 %) se tabell 30. Ställföreträdarna följer samma mönster. Nästan en dubbelt så stor andel av de svarande i svarsgruppen ”regelbunden kontakt mellan myndighet och förening finns” hävdar att introduktions- och vidareutbildning erbjuds.

Tabell 29. Andel svarande i respektive svarsgrupp som anger att kommunen erbjuder gratis introduktionsutbildning.

	Ja, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns		Nej, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns inte	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	% 67	% 53	% 39	% 26

Tabell 30. Andel svarande i respektive svarsgrupp som anger att ställföreträdaren erbjuds gratis vidareutbildning av kommunen.

	Ja, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns		Nej, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns inte	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God ma/ Förvaltare	% 62	% 35	% 47	% 20

Att introduktionsutbildning är ett krav för att ta uppdrag verkar vara vanligare i kommuner där det finns en kontakt mellan kommun och förening (16 % mot 10 % av handläggarna och 14% mot 7 % av ställföreträdarna), se tabell 31. Detta verkar både handläggare och ställföreträdare vara över ens om.

Tabell 31. Andel svarande i respektive svarsgrupp som anger att introduktionsutbildning är ett krav för att ta uppdrag.

	Ja, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns		Nej, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns inte	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man/ Förvaltare	% 16	% 14	% 10	% 7

Att kommunen erbjuder regelbundet kompetensstöd verkar vara vanligare i kommuner där det finns ett samarbete mellan kommun och förening. 43 % av handläggarna i kommuner med samarbetet menar att kommunen erbjuder kompetensstöd mot 35 % i den andra svarsgruppen. Ställföreträdarnas svar skiljer sig mer åt. 27 % av svarande ställföreträdare i svarsgruppen som hävdar att samarbete finns mot 7 % i den andra gruppen, se tabell 32.

Tabell 32. Andel svarande i respektive svarsgrupp som anger att kommunen erbjuder regelbundet kompetensstöd.

	Ja, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns		Nej, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns inte	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare

God man/ Förvaltare	% 43	% 27	% 35	% 7
------------------------	------	------	------	-----

Beredskapen för lättillgängligt stöd är enligt enkäten betydligt bättre i kommuner där ett samarbete med förening förekommer. Av handläggarna menar hälften i kommuner som inte har kontakt med förening att ett sådant stöd erbjuds medan drygt 70 % av handläggarna i kommuner där samarbete finns hävdar att beredskap för lättillgängligt stöd finns, se tabell 33. Av ställföreträdarna är det dubbelt så stor andel av de svarande i kommuner där beredskap för stöd i akuta lägen finns jämfört med svarande i den andra svarsgruppen.

Tabell 33. Andel svarande i respektive svarsgrupp som anger att det i kommunen finns beredskap för lättillgängligt stöd för ställföreträdaren i akuta lägen.

	Ja, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns		Nej, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns inte	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man Förvaltare	% 72	% 47	% 49	% 22

Av handläggarnas svar framkommer ingen skillnad mellan svarsgrupperna avseende om kontaktfrekvensen är tillräcklig mellan handläggare och ställföreträdare (ca 75 %). Ställföreträdarna uppfattar dock i högre utsträckning att kontaktfrekvensen är tillräcklig i de kommuner där ett samarbete mellan kommun och förening förekommer. Se tabell 34.

Tabell 34. Andel svarande i respektive svarsgrupp som anger att kontaktfrekvensen mellan handläggare och ställföreträdare är tillräcklig under pågående uppdrag.

	Ja, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns		Nej, regelbunden kontakt mellan kommun och förening finns inte	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
God man	% 77	% 50	% 76	% 22
Förvaltare	% 75	% 47	% 74	% 28

Sammanfattning – Svarsgruppen som hävdar att det finns ett samarbete mellan överförmyndaren och förening menar i större utsträckning än övriga att kommunen erbjuder gratis utbildning och vidareutbildning, att introduktionsutbildning är ett krav, att kommunen erbjuder regelbundet kompetensstöd. Vidare hävdar denna svarsgrupp i högre utsträckning än den andra att det finns beredskap för stöd i akuta lägen och att kontaktfrekvensen mellan handläggare och ställföreträdare är tillräcklig

Kommungruppsindelning

För att ta reda på hur svaren skiljer sig åt beroende på vilken typ av kommun de svarande svarat för har en kommungruppsindelning gjorts. Utgångspunkten är SKL:s kommungruppsindelning från 2005. Indelningen är följande:

1. Storstäder

Kommun med en folkmängd som överstiger 200 000 invånare.

2. Förortskommuner

Kommun där mer än 50 procent av nattbefolkningen pendlar till arbetet i någon annan kommun. Det vanligaste utpendlingsmålet skall vara någon av storstäderna.

3. **Större städer** (27 kommuner)
Kommun med 50 000– 200 000 invånare samt en tätortsgrad överstigande 70 procent.
4. **Glesbygdskommuner** Kommun med mindre än 7 invånare per kvadratkilometer och mindre än 20 000 invånare. Här finns också gruppen kommuner med färre än 12 500 invånare.
5. **Övriga** Kommuner som inte passar in i kriterierna för de tidigare nämnda. Det är till exempel pendlingskommuner där mer än 40 % pendlar till annan kommun och Varuproducerande kommuner.

Av handläggarna återfinns inga i gruppen storstäder. De flesta svaren hamnar i gruppen övrigt (69 svar), se tabell 35. Av ställföreträdarna är det många svar som hamnar i gruppen större städer (326 svar) men de flesta svaren hamnar också här i gruppen övriga, se tabell 35.

Tabell 35. Antal svarande från kommuner och ställföreträdare i respektive kommungrupp.

Kommungrupp	Antal svar från kommuner	Antal svar från ställföreträdare
1. Storstäder	0	49
2. Förorter	18	177
3. Större städer	20	326
4. Glesbygd	30	43
5. Övriga	69	431
<i>totalt</i>	<i>137</i>	<i>1026</i>

Då resultatet för de två uppdragen god man och förvaltare i stort sett är identiska så redovisas dessa båda områden gemensamt.

Av *handläggarnas* svar framkommer att den kommungrupp som i högst utsträckning erbjuder introduktionsutbildning respektive vidareutbildning är större städer (65 % respektive 74 %), se tabell 36. När det gäller i vilken utsträckning kommunen erbjuder regelbundet kompetensstöd är det glesbygd som får högst siffror (48 %). Den kommungrupp som erbjuder introduktionsutbildning i lägst utsträckning är glesbygd (27 %). Vidareutbildning respektive regelbundet kompetensstöd erbjuds i lägst utsträckning av förorter (33 % respektive 22 %).

Tabell 36. Andelen svarande *handläggare* i kommunenkäten uppdelade i kommungrupper som hävdar att de erbjuder introduktionsutbildning, vidareutbildning, regelbundet kompetensstöd.

Kommungrupp	Introduktionsutbildning erbjuds	Vidareutbildning erbjuds	Regelbundet kompetensstöd erbjuds
1. Storstäder	%	%	%
2. Förorter	41 %	33 % (6)	22 % (4)
3. Större städer	65 %	74 % (14)	40 % (8)
4. Glesbygd	27 %	59 % (19)	48 % (16)
5. Övriga	61 %	49 % (33)	35 %

Av *ställföreträdarnas* svar framkommer att den kommungrupp som i högst utsträckning erbjuder introduktionsutbildning, vidareutbildning respektive regelbundet kompetensstöd är gruppen övriga (59 %, 44 % respektive 28 %), se tabell 37. Denna grupp innehåller medelstora kommuner som inte passar in i de övriga kommungruppernas kriterier. Den kommungrupp som kommer tätt efter gruppen övriga är storstäder där 53 % menar att introduktionsutbildning erbjuds, 33 % att vidareutbildning erbjuds och 23 % att regelbundet kompetensstöd erbjuds. Den kommungrupp som erbjuder introduktionsutbildning,

vidareutbildning respektive kompetensstöd i lägst utsträckning är glesbyggd (12 %, 14 % respektive 5 %).

Tabell 37. Andelen svarande ställföreträdare uppdelade i kommungrupper som hävdar att de erbjuder introduktionsutbildning, vidareutbildning, regelbundet kompetensstöd.

Kommungrupp	Introduktionsutbildning erbjuds	Vidareutbildning erbjuds	Regelbundet kompetensstöd erbjuds
1. Storstäder	53 %	33 %	23 %
2. Förorter	30 %	18 %	19 %
3. Större städer	44 %	22 %	16 %
4. Glesbygd	12 %	14 %	5 %
5. Övriga	59 %	44 %	28 %

Glesbygdskommunerna sticker ut i ställföreträdarnas svar som den grupp där betydligt färre svarande jämfört med övriga kommungrupper hävdar att utbildning och kompetensstöd erbjuds. Ställföreträdare i storstäder och större städer uppger i störst utsträckning att detta stöd ges. Handläggarnas svar spretar något mer. Handläggare i större städer hävdar i högre utsträckning än handläggare i övriga att utbildning erbjuds medan handläggare i glesbygdskommuner i högre utsträckning än övriga hävdar att kompetensstöd erbjuds.

Den största skillnaden i svaren mellan handläggare och ställföreträdare återfinns i glesbygdskommuner rörande huruvida kommunen erbjuder vidareutbildning där 74 % av handläggarna menar att detta erbjuds men endast 22 % av ställföreträdarna i samma kommungrupp. Stor skillnad i svar återfinns också i frågan om regelbundet kompetensstöd erbjuds i kommungruppen glesbygd där 48 % av handläggarna menar att erbjuds medan endast 5 % av ställföreträdarna hävdar detta.

Introduktionsutbildning verkar i högre utsträckning vara ett krav för att ta ett uppdrag i de större städerna än i glesbygden, se tabell 38. Av handläggarna i gruppen större stad menar 35 % att utbildning är ett krav medan 3 % av handläggarna i glesbygden menar detta. Samma mönster framkommer i svaren från ställföreträdare där 31 % av svarande i storstäder menar att introduktionsutbildning är ett krav. 9 % av de svarande ställföreträdarna i glesbygdskommuner menar att utbildning är ett krav.

Tabell 38. Andelen svarande handläggare respektive ställföreträdare uppdelade i kommungrupper som hävdar att introduktionsutbildning är ett krav för att ta ett uppdrag.

Kommungrupp	Handläggare Introduktionsutbildning är ett krav	Ställföreträdare Introduktionsutbildning är ett krav
1. Storstäder	Ej svar	31 %
2. Förorter	6 %	11 %
3. Större städer	35 %	12 %
4. Glesbygd	3 %	9 %
5. Övriga	13 %	11 %

40 % av handläggarna i glesbygdskommuner medan 20% av handläggarna i större städer menar att en kontakt i stödande och motiverande syfte förekommer (se tabell 39). I ställföreträdarnas svar är skillnaderna små mellan kommungrupperna, storstäder och glesbygd har de lägsta siffrorna där ca 5 % menar att stödande och motiverande kontakt förekommer.

Handläggarna hävdar i stor utsträckning oavsett kommungrupp att kontaktfrekvensen mellan ställföreträdare och handläggare är tillräcklig, 94 % av svarande i förortskommuner och 85 %

i glesbygd. Av ställföreträdarna är det betydligt färre som hävdar att kontaktfrekvensen är tillräcklig oavsett kommungrupp. Endast 5 % av de svarande ställföreträdarna i glesbygd menar att kontaktfrekvensen är tillräcklig. I kommungruppen glesbygd återfinns en stor skillnad i svaren mellan handläggare o ställföreträdare (85 % av handläggarna respektive 5 % av ställföreträdarna).

Tabell 39. Andel svarande handläggare respektive ställföreträdare uppdelade i kommungrupper som hävdar att kommunen på eget initiativ kontakter ställföreträdare i stödande och motiverande syfte samt om kontaktfrekvensen mellan handläggare och ställföreträdare är tillräcklig under pågående insats.

	Ja, kontakt i stödande och motiverande syfte förekommer		Ja, kontaktfrekvensen mellan handläggare och ställföreträdare är tillräcklig	
	Handläggare	Ställföreträdare	Handläggare	Ställföreträdare
1. Storstäder	Ej svar	6 %	Ej svar	23 %
2. Förorter	28 %	12 %	94 %	19 %
3. Större städer	20 %	10 %	60 %	16 %
4. Glesbygd	40 %	5 %	85 %	5 %
5. Övriga	21 %	16 %	72 %	28 %

Mest kontakt mellan kommunen och förening som organiserar ställföreträdare verkar det vara i större städer och storstäder medan kommungruppen med minst kontakt är glesbygdskommuner (se tabell 40).

Tabell 40. Andel svarande handläggare respektive ställföreträdare uppdelade i kommungrupper som hävdar att det finns en regelbunden kontakt mellan kommunen och en förening som organiserar ställföreträdare.

	Ja, det finns en regelbunden kontakt mellan kommun och en förening	
	Handläggare	Ställföreträdare
1. Storstäder	Ej svar	62 %
2. Förorter	56 %	46 %
3. Större städer	75 %	61 %
4. Glesbygd	18 %	33 %
5. Övriga	44 %	61 %

Sammanfattning – Både handläggare och ställföreträdare menar att introduktions- och vidareutbildning erbjuds i högre utsträckning i kommungrupperna större städer och storstäder än andra kommungrupper. Glesbygd är den kommungrupp, med något undantag där utbildning erbjuds i lägst utsträckning. Regelbundet kompetensstöd erbjuds i störst utsträckning, enligt ställföreträdarna i storstäder och gruppen övriga medan handläggarna menar att det i glesbygdskommuner erbjuds mest kompetensstöd. Storstäder och större städer har introduktionsutbildning som ett krav i högre utsträckning än övriga kommuner. Detta hävdar både handläggare och ställföreträdare med något undantag.

Handläggarna och ställföreträdarna har olika uppfattningar oavsett kommuntyp huruvida kommunen kontakter ställföreträdaren i stödande och motiverande syfte respektive om kontaktfrekvensen mellan handläggare och ställföreträdare är tillräcklig. Störst skillnad

återfinns i glesbygdskommuner där handläggarna i stor utsträckning menar att en sådan kontakt finns medan endast ett fåtal av ställföreträdarna i glesbygden menar detta.

Diskussion, se rapport 4