

# Utvärdering av verksamhetsuppdrag professionell ställföreträdare

## Bakgrund

Beslut om att införa verksamhetsuppdrag professionella ställföreträdare i Linköpings kommun togs den 7 september 2021 av kommunstyrelsen. Verksamhetsuppdraget professionella gode män och förvaltare undertecknades i februari 2022. Bakgrunden till verksamhetsuppdraget är en ökad komplexitet i uppdragen och därmed svårigheter att rekrytera ställföreträdare. En nationell utredning "Gode män och förvaltare - en översyn", SOU 2021:36, föreslår en lagändring från 2023 som gör det möjligt att använda professionella ställföreträdare i särskilt svåra uppdrag. Bedömningen var att behovet av att tillgodose kommuninvånarnas behov av god man var av sådan vikt att frågan inte kunde vänta och att verksamhetsuppdrag för professionella ställföreträdare behövdes i väntan på de nationella lagändringarna. Uppdraget gäller 2022-02-01 till 2024-01-31 med möjlighet till förlängning ett år.

Verksamhetsuppdraget omfattar två årsarbetare med sammanlagt mellan 40-50 uppdrag som god man eller förvaltare. Målet är att få en stabil och fungerande vardag för huvudmännen och i de fall där det är möjligt och lämpligt bör förordnande övergå till ideellt förtroendeuppdrag när omständigheterna för huvudmannen stabiliserats. Det är överförmyndarenheten som gör bedömningen om vilka uppdrag förvaltarenheten ska tilldelas.

## Metod för uppföljning

Tillvägagångssättet för denna uppföljning har varit insamling av information genom enkätundersökning. Utskick har skett till två professionella ställföreträdare och till en specialist och en utredningssekreterare på överförmyndarenheten. Enkäten skickades ut via mail till deltagarna och de fick cirka en vecka på sig att svara på frågorna i enkäten. Ett uppsamlingsheat där deltagarna fick möjlighet att komplettera svaren och även fick en sammanfattning av enkätsvaren har genomförts.

Följande frågor fick deltagarna svara på:

- Hur tycker du att samarbetet mellan överförmyndarenheten och förvaltarenheten har fungerat?
- Hur har svårighetsgraden i ärendena varit i relation till antal ärenden?
- Vilka lärdomar har vi fått i samband med att uppdraget som professionell ställföreträdare startade, exempel behov av utbildning och startsträcka?
- Vilka utmaningar finns det i rollen professionell ställföreträdare i relation till andra kommunala enheter?
- Vilket behov av metodik och stöd finns i uppdraget?

- Är uppdragsbeskrivningen tydlig för professionella ställföreträdare?

## Resultat

### Professionella ställföreträdare har bidragit till att en ställföreträdare kan utses i komplexa ärenden

Verksamhetsuppdraget omfattar två årsarbetare med sammanlagt mellan 40-50 uppdrag som god man eller förvaltare. Det är överförmyndarenheten som gör bedömningen om vilka uppdrag förvaltarenheten ska tilldelas. Idag har utföraren cirka 40 uppdrag och utifrån dess komplexiteter är det vad utföraren idag har kapacitet för i uppdraget. Utvärderingen visar att till följd av att utföraren inte för tillfället kan ta emot fler uppdrag så använder överförmyndarenheten även idag sig av privat aktör för att förmedla förordnande som god man eller förvaltare, men att andelen ärenden till privat aktör såklart minskat.

Målet för uppdragen är att få en stabil och fungerande vardag för huvudmännen och i de fall där det är möjligt och lämpligt bör förordnandet övergå till ideellt förtroendeuppdrag när omständigheterna för huvudmannen stabiliserats. Grundtanken är att det ska vara ett flöde av ärenden, men utifrån komplexiteten i ärendena är det svårt och hittills har de professionella ställföreträdarna inte lämnat något uppdrag vidare. Utvärderingen visar att dialogen mellan utförare och överförmyndarenheten kring när ett ärende anses vara stabilt och kan övergå från professionell ställföreträdare till ideellt förtroendeuppdrag behöver ses över. Det behövs på sikt föras diskussioner och arbetas fram rutiner kring att lämna tillbaka ärenden. Förslagsvis kan årsredovisningen som sker till överförmyndarenheten vara en milstolpe för att se över uppdragets behov av fortsatt professionell ställföreträdare. Utöver det behöver arbetssätt hos utföraren också tas fram för att fortlöpande följa upp uppdragen.

### Förväntan på en professionell ställföreträdare behöver tydliggöras

Som kommunanställd följer rättigheter och skyldigheter samtidigt som ett förordnande som god man eller förvaltare från tingsrätten innebär andra rättigheter och skyldigheter. Utföraren har samma åligganden och rättigheter som andra gode män och förvaltare. Utföraren erbjuds samma utbildningar, allmän vägledning och information samt tillgång till mentor som alla personer med uppdrag som god man eller förvaltare i kommunen.

Uppdragen som professionell ställföreträdare tilldelas är särskilt krävande och komplicerade. Den utbildning som erbjuds via överförmyndarenheten är bra men utifrån detta krävs också att den professionella ställföreträdaren bygger på sina kunskaper utifrån individuella behov. Erfarenheter och kompetensutveckling byggs på allt eftersom uppdragen tilldelats utföraren och här lyfts exempel som utbildningar kring hot och våld samt missbruksproblematik.

Utvärderingen visar att det upplevs att de verktyg, rutiner och struktur som finns för att kunna sköta sina respektive uppdrag är tydliga men att behov finns av att fortsätta se över rutiner

inom utförarenheten kopplat till att uppdraget som professionell ställföreträdare är personligt i relation till att det är ett professionellt uppdrag. Utvärderingen visar att det finns upprättade struktur kring samarbetet och kontaktvägar mellan de olika enheterna för överlämnande av uppdrag och ärenden men att det är ett fortsatt utvecklingsarbete.

Utvärderingen visar att det finns utmaningar i att vara anställd tjänsteman och utföra uppdraget som professionell ställföreträdare. Det handlar dels om att det är ett personligt uppdrag mot huvudmännen i relation till arbetsrättsliga förhållanden så som arbetstider och rätt till semester. De professionella ställföreträdarna lyfter att utifrån detta så kan det bli en kontrast för andra professionella aktörer att ha kontakt med dem i relation till att ha kontakt med ideella ställföreträdare. Gränsdragningar sker kring vad som ingår i uppdraget och vad som inte gör det. Utifrån uppdragsbeskrivningen arbetas det mot uppställda mål i ärendena.

Vidare framkommer av utvärderingen att det finns en viss obalans i hur uppdraget som professionell ställföreträdare tolkas. Å ena sidan finns en förväntan på just det "professionella", att det ska finnas en viss kompetens och kapacitet, å andra sidan läggs tonvikten vid att uppdraget är att likställas som ett ideellt uppdrag. Ovan visar att både förväntningar och förutsättningar för professionella ställföreträdare behöver tydliggöras.