

Uppföljning intern kontroll 2025

Överförmyndarnämnden

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Ansvar	3
Kommungemensamma granskningsområden	4
Självskattning.....	4
Direktåtgärder	5
Risk: Bristande tillgång till gode män eller förvaltare	5
Åtgärd: Tillfråga befintliga ställföreträdare om åtagande av fler uppdrag.....	5
Granskningar	8
Nämndens granskningar	8
Risk: Hjälpökande med komplex problematik saknar ställföreträdare	8
Granskning: Omvärldsanalys komplexa uppdrag	8
Risk: Ställföreträdare har för många uppdrag	10
Granskning: Utredda antalet uppdrag som ställföreträdare har i andra kommuner	10
Kommungemensamma granskningar	13
Risk: Valfärdsbrottslighet	13
Granskning: Valfärdsbrottslighet	13
Självskattning utifrån kommungemensamma kriterier för utvärdering av intern kontroll.....	16
Självskattning.....	16
Kontrollmiljö	16
Riskanalys	17
Kontrollaktiviteter	17
Kommunikation/information	17
Uppföljning/utvärdering.....	17

Inledning

Enligt Malmö stads reglemente för intern kontroll (kommunfullmäktige 2016-12-20, § 303, bilag 178) har överförmyndarnämnden det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom sitt ansvarsområde. Det årliga arbetet med intern kontroll utgörs av återkommande aktiviteter där den interna kontrollen planeras, genomförs, följs upp och åtgärdas.

Intern kontroll är en del i att utveckla verksamheten, bland annat utifrån ett kvalitets och ekonomiskt perspektiv. Syftet är att säkra en ändamålsenlig och effektiv verksamhet, en tillförlitlig ekonomisk rapportering, en tillförlitlig information om verksamheten samt att verksamheten följer lagar, föreskrifter och andra styrdokument. Det handlar också om att säkra tillgångar och förhindra förluster samt att upptäcka och eliminera eller förebygga allvarliga fel.

Överförmyndarnämnden ska varje år anta en särskild plan för den interna kontrollen, en så kallad internkontrollplan. I planen samlas årets direktåtgärder och granskningar. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen följer upp internkontrollplanen och rapporterar resultatet av de direktåtgärder och granskningar som har genomförts under året. Denna rapport omfattar resultatet av alla årets direktåtgärder och granskningar.

Internkontrollarbetet leder vid konstaterade brister till förbättringsåtgärder. Förbättringsåtgärder som inte är slutförda i samband med uppföljningen av internkontrollplanen för innevarande år, återrapporteras till nämnden tillsammans med uppföljningen för nästkommande år. Under 2025 har det inte funnits några kvarvarande förbättringsåtgärder från internkontrollplan 2024.

Läs mer om överförmyndarnämndens arbete med intern kontroll i nämndens styrdokument Riktlinje för arbetet med intern kontroll (ÖFN-2021-183).

Ansvar

Ansvarsfördelningen för den interna kontrollen beskrivs i Malmö stads reglemente.

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att en organisering av intern kontroll med regler och anvisningar upprättas inom kommunen. Kommunstyrelsen ska även utvärdera och utveckla kommunens system för intern kontroll.

Nämnderna har det yttersta ansvaret för den interna kontrollen inom sina verksamhetsområden. De ska se till att det finns en organisering och ett systematiskt arbetssätt som säkerställer en god intern kontroll. Nämnderna ska följa upp arbetet årligen och rapportera resultatet till kommunstyrelsen.

Förvaltningschefen ansvarar för att kommungemensamma regler och anvisningar tillämpas och att det finns rutiner för att ta fram och följa upp

internkontrollplanen. Förvaltningschefen ska även säkerställa att en god intern kontroll upprätthålls och ska löpande rapportera till nämnden hur arbetet fungerar.

Verksamhetsansvariga chefer på alla nivåer ska se till att medarbetarna har förståelse för vad god intern kontroll innebär och att det finns goda förutsättningar för att intern kontroll kan upprätthållas. Cheferna ska stödja ett riskmedvetande, det vill säga att chefer och medarbetare är uppmärksamma på vad som kan gå fel och agerar utifrån det.

Medarbetare är skyldiga att följa antagna riktlinjer och anvisningar i sin arbetsutövning. Brister och avvikelser ska omedelbart rapporteras till ansvarig chef.

Kommungemensamma granskningsområden

Kommunstyrelsen beslutar årligen om gemensamma granskningsområden för Malmö stads nämnder. Det övergripande syftet med de gemensamma granskningsområdena är att kvalitetssäkra kommunens processer utifrån ändamålsenlighet och effektivitet.

De gemensamma granskningsområdena och kontrollerna är ett medel för kommunstyrelsen i dess roll som ansvarig för ledning, samordning och uppsikt över nämndernas verksamhet. Kommunstyrelsen beslutade inför 2025 om tre gemensamma granskningar för Malmö stads nämnder:

- Valfärdsbrottslighet
- Bisyssla
- Bristande serviceskyldighet

Det administrativa ansvaret för överförmyndarnämndens förvaltningsorganisation ligger hos arbetsmarknads- och socialnämnden. Det innebär att arbetsmarknads- och socialförvaltningen har ansvar för driften av överförmyndarverksamheten som bedrivs i enheten för överförmyndarärenden.

Av 2025 års kommungemensamma granskningar var granskningen välfärdsbrottslighet tillämplig på överförmyndarnämnden och har ingått i nämndens internkontrollplan.

Resultatet av den kommungemensamma granskningen redovisas under en egen rubrik i rapporten. Granskningen rapporterades till överförmyndarnämnden i sin helhet i maj 2025 (ÖFN-2025-15).

Självskattning

Kommunstyrelsen har beslutat om kommungemensamma kriterier för årlig utvärdering av nämndernas interna kontroll. Nämnderna ska genom självskattning utvärdera sitt arbete med intern kontroll och återrapportera resultatet till kommunstyrelsen. Överförmyndarnämndens självskattning utgör ett eget kapitel i rapporten.

Direktåtgärder

Risk: Bristande tillgång till gode män eller förvaltare

Beskrivning av risk

Risk för bristande tillgång till gode män eller förvaltare på grund av svårigheter att rekrytera ställföreträdare, vilket kan leda till rättsförlust för den enskilde.

Åtgärd: Tillfråga befintliga ställföreträdare om åtagande av fler uppdrag

Vad ska göras:

Kontakta de lämpliga ställföreträdarna, med tre eller färre uppdrag, som inte har angivit huruvida de vill åta sig nya uppdrag eller ej. Tillfråga dessa ställföreträdare om de vill ha nya uppdrag och/eller få de veckovisa utskicken med tillgängliga uppdrag.

Genomförda åtgärder

I maj 2025 genomförde enheten för överförmyndarärenden en riktad insats som innebar att medarbetare gemensamt arbetade för att kontakta så många ställföreträdare som möjligt för att tillfråga dessa om de vill ha nya uppdrag och/eller få de veckovisa utskicken med tillgängliga uppdrag.

Totalt ringdes 592 telefonsamtal. Av dessa var det 269 ställföreträdare som inte svarade. 323 ställföreträdare svarade på samtalet, varav:

- 46 ställföreträdare uttryckte intresse för att åta sig fler uppdrag.
- 277 ställföreträdare meddelade att de inte var intresserade av ytterligare uppdrag.

De 46 ställföreträdare som meddelade intresse för fler uppdrag kontaktades inom en vecka för en fördjupad dialog kring vilken typ av uppdrag de kunde tänka sig att ta. Syftet med denna uppföljning var att möjliggöra en så god matchning som möjligt mellan uppdragens karaktär och ställföreträdarnas kompetens, erfarenhet och preferenser.

- 19 ställföreträdare kunde tänka sig att ta uppdrag för vuxna huvudmän. Deras kompetenser uppdaterades samtidigt i enheten för överförmyndarärendens databas för framtida matchning, och de lades till som mottagare av enhetens veckovisa utskick om lediga uppdrag. I huvudsak angav ställföreträdarna att de ville ta uppdrag av enklare karaktär.
- 14 ställföreträdare kunde tänka sig att ta uppdrag för barn/ensamkommande barn.

- Nio ställföreträdare kunde tänka sig att ta uppdrag för vuxna huvudmän, men ville av olika anledningar inte ta uppdrag nu.
- Fyra ställföreträdare var av olika anledningar inte längre aktuella för att ta fler uppdrag.

Uppföljning av insatsen

Under oktober och november 2025 har enheten för överförmyndarärenden följt upp de 19 ställföreträdare som var redo att ta nya uppdrag för vuxna huvudmän samt ett urval av dem som önskade vänta, sammanlagt 25 ställföreträdare. Uppföljningen visar följande:

- Tre ställföreträdare har återkallat sitt intresse för att ta fler uppdrag.
- Fyra ställföreträdare har enheten inte lyckats nå.
- Tre ställföreträdare har hittills tilldelats uppdrag och dessa har tillsammans tagit sex uppdrag. Samtliga uppdrag som fördelats har varit av enklare karaktär.
- Resterande ställföreträdare matchas för närvarande med uppdrag, vilket innebär att det ännu inte går att uttala sig säkert om det slutliga resultatet. Uppdragen som ska matchas är i huvudsak av enklare karaktär.

Fortsatt arbete med insatsen under hösten 2025

Under hösten har enheten för överförmyndarärenden fortsatt arbetet med den riktade insatsen som en del av det löpande arbetet.

Totalt har ytterligare 186 ställföreträdare kontaktats. 113 ställföreträdare har inte svarat på samtalet. 73 ställföreträdare har svarat på samtal, varav:

- Fem ställföreträdare har uttryckt intresse för att ta fler uppdrag.
- 68 ställföreträdare har meddelat att de inte är intresserade av ytterligare uppdrag.

Sammanfattning

Den riktade insatsen genomfördes mot bakgrund av en långvarig strukturell utmaning, bristen på tillgång på gode män och förvaltare för vuxna huvudmän. Detta är en central fråga för överförmyndarnämndens verksamhet, då bristen riskerar att påverka rättssäkerheten och nämndens förmåga att fullgöra sitt uppdrag. Åtgärden ligger i linje med nämndens etablerade arbetssätt och kompletterar befintliga rutiner och processer för rekrytering, matchning och uppföljning av ställföreträdare.

Insatsen under våren visar att en koncentrerad och samordnad telefonkontakt kan nå ett stort antal ställföreträdare på kort tid. Av 592 genomförda samtal svarade drygt hälften, vilket möjliggjorde värdefull direktdialog. Resultatet visar dock att intresset för fler uppdrag är begränsat då endast 19 ställföreträdare uttryckte intresse för att ta på sig ytterligare uppdrag för vuxna huvudmän, vilket motsvarar cirka sex procent av de som svarade. Detta bekräftar den övergripande utmaningen i rekryteringsarbetet.

Uppföljningen under hösten visar att omvandlingen från intresse till faktiskt förordnande är begränsad. Endast tre ställföreträdare hade då tilldelats totalt sex uppdrag, medan flera inte längre var aktuella eller inte gick att nå. Det slutliga resultatet av insatsen är ännu oklart och beror på fortsatt matchning av de kvarvarande ställföreträdare som visat intresse.

Det fortsatta arbetet under hösten, då ytterligare 186 ställföreträdare kontaktades, bekräftar samma mönster. Endast fem ställföreträdare uttryckte intresse för fler uppdrag, vilket visar att rekryteringspotentialen bland befintliga ställföreträdare är mycket begränsad.

I den mån ställföreträdare rekryterats för uppdrag har det uteslutande varit till uppdrag av enklare karaktär.

Sammantaget visar insatsen att riktade telefonsamtal är ett effektivt sätt att snabbt kartlägga intresse och uppdatera registeruppgifter. Det är dock inte en metod som ensamt kan lösa den strukturella bristen på ställföreträdare, och särskilt inte bristen på ställföreträdare som är redo att ta mer komplexa uppdrag. Förvaltarenheten tilldelas de mest komplexa uppdragen, och en ökad resurs där skulle kunna minska bristen på ställföreträdare. Nämnden behöver även fortsätta arbetet med utveckla och bredda rekryteringsinsatserna, och hitta nya strategier för att rekrytera personer utanför den befintliga ställföreträdarkretsen.

Insatsen under 2025 har bidragit till förbättrade registeruppgifter och ökad kunskap om tillgängliga resurser.

Granskningar

Nämndens granskningar

Risk: Hjälpseekande med komplex problematik saknar ställföreträdare

Beskrivning av risk

Risk för att hjälpseekande personer med komplex problematik inte får hjälp i tid på grund av en begränsad kapacitet hos förvaltarenheten och brist på ställföreträdare som vill och kan ta svårare uppdrag, vilket kan leda till att den hjälpseekande löper risk att lida rättsförlust innan en ställföreträdare kan förordnas.

Granskning: Omvärldsanalys komplexa uppdrag

Områden och tillhörande rutiner som ska granskas:

Ett komplext uppdrag för gode män eller förvaltare kännetecknas ofta av huvudmän som lider av allvarlig psykisk sjukdom, som har missbruksproblematik, hög skuldsättning eller andra sociala problem.

Området som ska granskas är hur dessa uppdrag hanteras i andra kommuner, hur rustas ställföreträdare för komplexa uppdrag och hur är utbildning och fortbildning utformad.

Syfte med granskningen:

Syftet med granskningen är att säkerställa följsamhet till bestämmelsen i 19 kap. 18 § föräldrabalken, så att gode män och förvaltare erbjuds den utbildning de behöver för att kunna utföra eller åta sig komplexa uppdrag.

Omfattning/avgränsning:

Omvärldsanalysen innefattar kontakt med Sveriges 15 största kommuner utifrån befolkningensmängd.

Granskningsmetod:

Omvärldsanalysen ska göras genom utskick av frågeformulär till överförmyndarverksamheter i andra kommuner i Sverige.

Vad visade granskningen?

15 kommuner kontaktades med frågor angående hur ställföreträdare rustas inför komplexa uppdrag samt hur utbildning och fortbildning är utformad. 14 kommuner inkom med svar. Deras svar utgör underlaget för granskningen och redovisas nedan.

- *Utbildning och kompetensutveckling*

Kommunerna arbetar i varierad grad med utbildningsinsatser. Vissa kommuner erbjuder endast generell nybörjarutbildning eller enstaka föreläsningar och saknar därmed en mer riktad kompetensutveckling. Några kommuner planerar att utveckla mer avancerad utbildning och stöd framöver, inklusive digitala utbildningar och självriktande test för att effektivisera rekrytering och frigöra tid för fortbildning.

En kommun uttrycker att det är svårt att utbilda ideella ställföreträdare eftersom både målgruppen och uppdragen är olika.

- *Utbildning och fortbildning i komplexa uppdrag*

Tre kommuner uppger att de erbjuder särskilda utbildnings- eller fortbildningsinsatser kopplade till komplexa uppdrag. Dessa tre lyfter fram att ställföreträdare bjuds in till fördjupningsseminarier i olika frågor, och att ställföreträdare årligen erbjuds föreläsningar med externa aktörer. Exempel på föreläsningar som nämns är demens, budget- och skuldrådgivning och lågaffektivt bemötande.

Övriga kommuner erbjuder inte särskilda utbildnings- eller fortbildningsinsatser inför komplexa ärenden.

- *Tillgång på ställföreträdare för komplexa uppdrag*

Av de 14 svarande kommunerna uppger endast två att de har tillräckligt många ställföreträdare för komplexa uppdrag.

En av dessa kommuner lyfter fram ett aktivt arbete med att fördjupa ställföreträdarens kunskap (se redovisning frågan ovan). Den andra kommunen lyfter fram att god kartläggning av ställföreträdarnas kompetenser har varit en framgångsfaktor.

- *Kommunernas planer för att öka antalet tillgängliga ställföreträdare till komplexa uppdrag*

De kommuner som uppger att de inte har tillräckligt med tillgängliga ställföreträdare för komplexa uppdrag tillfrågades hur deras plan för att öka antalet ser ut.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att bristen på ställföreträdare till komplexa uppdrag hanteras genom en kombination av förvaltarenheter, professionella aktörer, utbildningsinsatser och rekrytering. Dock saknar många kommuner en långsiktig och sammanhållen plan.

- *Förvaltarenhet och professionella ställföreträdare*

Många kommuner ser en förvaltarenhet som en central lösning för att hantera komplexa uppdrag, och några kommuner använder professionella ställföreträdare via bolag.

Förvaltarenheter och professionella aktörer upplevs som nödvändiga då

många komplexa uppdrag anses för svåra för ideella ställföreträdare att hantera. Trots detta kan inte förvaltarenheter ta alla uppdrag och behovet av fler kompetenta ställföreträdare kvarstår.

- *Rekrytering och bemanningsstrategier*

Flera kommuner arbetar aktivt med att stärka tillgången på ställföreträdare. Kontinuerlig rekrytering är vanligt. Kommunerna annonserar och genomför rekryteringskampanjer.

En kommun har anställt särskilda funktioner för att utveckla rekryteringsarbetet, men saknar ännu konkreta planer på hur det ska gå till. En annan kommun försöker strategiskt matcha ställföreträdare till uppdrag och uppmuntra erfarna ställföreträdare att ta över mer komplexa uppdrag. En tredje kommun påpekar att det ökande antalet komplexa uppdrag leder till längre rekryteringstider och att den ideella modellen inte längre bedöms hållbar.

Höjda arvoden för svårare uppdrag används som verktyg av en av kommunerna för att öka intresset.

Har granskningen lett till åtgärder?

Granskningen visar att kommunerna har betydande utmaningar när det gäller att rekrytera och rusta ställföreträdare för komplexa uppdrag. Att vara ställföreträdare är ett ideellt uppdrag och uppdragens komplexitet matchar inte alltid kompetens och ersättning. Mot denna bakgrund är det en svårframkomlig väg att luta sig mot ideella ställföreträdare för de mest komplexa uppdragen.

En lösning för att läka bristen är istället att utöka antalet professionella ställföreträdare och förstärka förvaltarenheten. Höjda arvoden kan vara en styrmodell för att fler ideella ska vilja åta sig komplexa uppdrag.

Risk: Ställföreträdare har för många uppdrag

Beskrivning av risk

Risk för att ställföreträdare har för många uppdrag på grund av avsaknaden av ett nationellt register över vilka uppdrag en ställföreträdare har vilket kan leda till att huvudmän lider skada.

Granskning: Utredda antalet uppdrag som ställföreträdare har i andra kommuner

Områden och tillhörande rutiner som ska granskas:

Antalet uppdrag en ställföreträdare har kan utgöra en faktor i bedömningen av dennes fortsatta lämplighet i ett pågående uppdrag och dennes lämplighet att åta sig ett nytt uppdrag.

Området som ska granskas är antal uppdrag som ställföreträdare verksamma i Malmö har totalt.

Syfte med granskningen:

Syftet med granskningen att undersöka hur många uppdrag utvalda ställföreträdare har totalt, med anledning av att det saknas ett nationellt ställföreträdarregister.

Omfattning/avgränsning:

Granskningen avser omfattningen av ideella gode män och förvaltare som har 10 uppdrag eller fler i Malmö. Avgränsning till kommuner i Skåne.

Granskningsmetod:

Begäran om uppgift till överförmyndarverksamheter i andra skånska kommuner.

Vad visade granskningen?

Begäran om uppgifter om hur många uppdrag ställföreträdare har skickades till 32 skånska kommuner (alla utom Malmö). Begäran besvarades av samtliga kommuner. 28 kommuner av 32 hade ställföreträdare från Malmö verksamma i sin kommun.

Inledningsvis identifierades 59 ställföreträdare i Malmö med 10 eller fler uppdrag som god man eller förvaltare (exklusive anställda vid förvaltarenheten). Dessa omfattades av förfrågan som skickades till övriga kommuner. Ställföreträdarna hade tillsammans 930 uppdrag i Malmö.

37 av totalt 59 ställföreträdare hade sammanlagt 407 uppdrag i andra kommuner, medan 22 saknade sådana uppdrag.

De tre ställföreträdarna med flest uppdrag (inklusive Malmö) hade 86, 83 respektive 75 uppdrag totalt.

Tabellen nedan visar de tio ställföreträdare som har identifierats med flest uppdrag.

Ställföreträdare	Antal uppdrag i Malmö	Antal uppdrag i andra kommuner	Totalt antal uppdrag
1	29	57	86
2	15	68	83
3	27	48	75
4	20	33	53
5	26	23	49
6	16	29	45
7	11	25	36
8	22	12	34

Ställföreträdare	Antal uppdrag i Malmö	Antal uppdrag i andra kommuner	Totalt antal uppdrag
9	10	20	30
10	15	9	24

Identifierade avvikelser

De granskade ställföreträdarna utgör endast drygt sex procent av samtliga förordnade ställföreträdare i Malmö. Det är därför rimligt att anta att det totala antalet uppdrag i andra kommuner är högre än vad som kunnat fastställas.

Att ställföreträdare verkar i andra kommuner är känt av arbetsmarknads- och socialförvaltningen. Uppgiften om antal uppdrag ska enligt gällande rutiner redovisas av den enskilde vid varje nytt uppdrag i Malmö. Den genomförda granskningen har haft som syfte att undersöka hur många uppdrag ställföreträdare med 10 uppdrag eller fler i Malmö har i andra kommuner. Analys av följsamheten till rutinen att redovisa uppdrag har inte omfattats av granskningen.

Den 12 juni 2025, under nämndens pågående granskning, har Justitieombudsmannen (JO) i beslutet 8841–2024 uttalat sig om överförmyndarnas kontroll av hur många uppdrag ställföreträdare har. Sammantaget tydliggör JO att antalet uppdrag ska beaktas vid lämplighetsbedömningen av gode män och förvaltare, och att överförmyndaren måste ha överblick även över uppdrag i andra kommuner.

Mot denna bakgrund bedöms inte den information som framkommit i samband med granskningen i sig utgöra en avvikelse. Snarare bör den ses som en utgångspunkt för att ytterligare stärka nämndens rutiner för lämplighetsbedömning av ställföreträdare.

Avsaknaden av ett nationellt ställföreträdarregister

Granskningen visar att vissa ställföreträdare i Malmö har många uppdrag även i andra kommuner. Detta har inte tidigare sammanställts systematiskt, delvis eftersom ett nationellt ställföreträdarregister saknas. Avsaknaden av ett gemensamt system gör att varje kommun enbart har överblick över sina egna ställföreträdare, vilket medför en risk att ställföreträdare med ett stort antal uppdrag inte upptäcks.

I den statliga offentliga utredningen Gode män och förvaltare – en översyn (SOU 2021:36) föreslås inrättandet av ett nationellt ställföreträdarregister. Regeringen har gått vidare med förslaget i lagrådsremissen Ett ställföreträdarskap att lita på, och en proposition väntas i december 2025. Förvaltningen bedömer att ett sådant register avsevärt skulle stärka förutsättningarna för en rättssäker lämplighetsbedömning av ställföreträdare.

JO:s uttalande den 12 juni 2025 understryker kommunernas skyldighet att ha kännedom om det totala antalet uppdrag en ställföreträdare har, även i

andra kommuner. I avsaknad av ett nationellt register speglar detta en strukturell svaghet i systemet för överförmyndarverksamheten nationellt, som inte är unik för Malmö.

Har granskningen lett till åtgärder?

Granskningen har tydliggjort att förvaltningen, tills dess att ett nationellt register införs, behöver stärka sin förmåga att överblicka ställföreträdarnas totala antal uppdrag. Förvaltningen behöver även utveckla sina rutiner för att mer systematiskt inhämta och sammanställa uppgifter om ställföreträdarnas uppdrag i andra kommuner.

Resultatet har redan initierat ett förbättringsarbete. Arbetet inriktas på att utveckla rutiner och processer, i syfte att bättre kunna beakta och bedöma ställföreträdarens totala belastning vid en förnyad lämplighetskontroll inför ett nytt uppdrag.

Förvaltningen har reviderat nuvarande rutin om lämplighetsbedömning av ställföreträdare i enlighet med JO:s uttalande, samt utvecklat och förbättrat det informationsmaterial och de blanketter som används av ställföreträdare vid åtagande av ett nytt uppdrag. Vid nästkommande redovisningsperiod ska förvaltningen även genomföra en så kallad djupgranskning av de ställföreträdare som identifierats ha ett stort antal uppdrag.

Genom förbättringsarbetet säkerställs att överförmyndarnämnden successivt stärker sin tillsynsfunktion i enlighet med JO:s uttalande och de krav som följer av lagstiftningen.

Kommungemensamma granskningar

Risk: Välfärdsbrottslighet

Beskrivning av risk

Risk för att kommunen betalar ut pengar på felaktiga grunder, på grund av bristande riskmedvetenhet utifrån att området är brett och komplext, vilket leder till såväl ekonomisk skada som förtroendeskada.

Granskning: Välfärdsbrottslighet

Syfte med granskningen:

Syftet med granskningen är att undersöka om Malmö stad - stadens förvaltningar och bolag - har ett ändamålsenligt arbete för att motverka välfärdsbrottslighet.

Omfattning/avgränsning:

Granskningen omfattar Malmö stads nämnder, och helägda bolag i tillämpliga delar.

Granskningsmetod:

Granskningen genomförs genom allmänna och specifika frågor om nämndernas arbete med att motverka välfärdsbrottslighet, kompletterat med en mindre självskattning. Granskningsanvisning finns som separat dokument.

Vad visade granskningen?

Granskningen har gjorts i två delar enligt stadskontorets anvisningar. Granskningen omfattar både arbetsmarknads- och socialnämnden och överförmyndarnämnden.

Det administrativa ansvaret för överförmyndarnämndens förvaltningsorganisation ligger hos arbetsmarknads- och socialnämnden. Det innebär att arbetsmarknads- och socialförvaltningen har ansvar för driften av överförmyndarverksamheten som bedrivs i enheten för överförmyndarärenden. Delar av det arbetet som pågår relaterat till välfärdsbrottslighet rör således även enheten för överförmyndarärenden.

Resultatet av granskningen visar att arbetsmarknads- och socialförvaltningen bedriver ett omfattande arbete för att motverka välfärdsbrott och otillåten påverkan. Olika former av styrning- och stödstrukturer har inrättats för att underlätta arbetet. Förvaltningen samarbetar brett med andra aktörer och deltar i lokala, regionala och nationella forum som bidrar till att utveckla det egna arbetet.

Granskningsresultat och självskattningen redovisas mer utförligt under frågeställningarna i den återrapportering som gjordes till överförmyndarnämnden i maj 2025 (ÖFN-2025-15).

Har granskningen lett till åtgärder?

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser behov av att fortsätta utveckla arbetet mot brott i välfärden och otillåten påverkan. Förvaltningens befintliga handlingsplan revideras under 2025. Överförmyndarnämnden omnämns inte i handlingsplanen direkt, men berörs av dess innehåll då enheten för överförmyndarärenden organisatoriskt tillhör arbetsmarknads- och socialförvaltningen.

Styrningen av det förvaltningsgemensamma arbetet relaterat till brott i välfärden och otillåten påverkan har tydliggjorts, samverkanstrukturer har etablerats och arbetssätt har utformats.

Det vidare arbetet bygger på erhållen kunskap, erfarenheter och identifierade behov av utveckling.

Förslag på kommungemensamma åtgärder

För att bygga tillit till Malmö stads verksamheter och säkerställa ett effektivt arbete mot välfärdsbrott och otillåten påverkan är ett stadsgemensamt arbete nödvändigt. Nedan beskrivs några områden som är särskilt viktiga.

- Stärkt samordning mellan kommunens nämnder för kunskapsutbyte och gemensam samverkan med berörda externa parter.
- Undersöka och möjliggöra att den gemensamma IT-infrastrukturen möjliggör att nämnderna kan utveckla sitt förebyggande arbete för att förhindra felaktiga utbetalningar av arvode, ekonomiskt stöd och bidrag.
- Stärka kunskapen hos medarbetare i samtliga nämnder om deras lagstadgade underrättelseskyldigheter kring felaktiga utbetalningar och i förekommande fall även felaktig folkbokföring, för att säkerställa medverkan till att förebygga välfärdsbrott.
- Tydliggöra kring respektive nämnds ansvar att aktivt arbeta med att förebygga välfärdsbrott.
- I större utsträckning involvera näringslivet i arbetet med att förebygga välfärdsbrott.

Självskattning utifrån kommungemensamma kriterier för utvärdering av intern kontroll

Självskattning

Kommunstyrelsen har beslutat om kommungemensamma kriterier för årlig utvärdering av nämndernas interna kontroll. Nämnderna ska genom en självskattning utvärdera sitt arbete med intern kontroll och återsrapportera resultatet till kommunstyrelsen. I självskattningen värderar nämnden nivån på det egna arbetet utifrån ett antal kriterier:

- Kontrollmiljö
- Riskanalys
- Kontrollaktiviteter
- Kommunikation/information
- Uppföljning/utvärdering





Det årliga planerings- och uppföljningsarbetet med intern kontroll bedrivs enligt överförmyndarnämndens riktlinje för intern kontroll (ÖFN-2021-183) och arbetsmarknads- och socialförvaltningens rutin för arbetet med intern kontroll (ASN-2022-1112).

Överförmyndarnämndens planerings- och uppföljningsarbete följer samma struktur som arbetsmarknads- och socialnämnden.

Överförmyndarnämndens verksamhet använder sig bland annat av samma mallar som arbetsmarknads- och socialnämndens verksamheter för att dokumentera arbetet med intern kontroll samt har samma arbetssätt för att genomföra åtgärder och granskningar och återsrapportera resultatet till nämnden.

Följsamheten till rutiner underlättas av att arbetsmarknads- och socialförvaltningen har ett samordningsansvar för planering, genomförande och uppföljning av överförmyndarnämndens direktåtgärder och granskningar. Arbetsgrupperna bemannas vid behov dels av medarbetare som har kunskap om granskningsområdet, dels med stödfunktioner från förvaltningens övriga avdelningar.





Kontrollmiljö

Kriterium	Bedömning
Ansvar och befogenheter tydliggjorda	 Tillfredsställande
Anvisningar antagna för intern kontroll	 Tillfredsställande
Effektiv arbetsstruktur för arbetet med intern kontroll	 Tillfredsställande
Ledningsgrupperna tar ansvar för fungerande kontrollmiljö	 Tillfredsställande




Risikanalys

Kriterium	Bedömning
Risker bedöms utifrån sannolikhet och konsekvens och dokumenteras	 Tillfredsställande
Risikanalysen innehåller risker av varierande art	 Tillfredsställande
Risikanalysen är underlag för åtgärder och granskningar	 Tillfredsställande
Risikanalysen kommuniceras med nämnden/styrelsen	 Tillfredsställande

Kontrollaktiviteter

Kriterium	Bedömning
Det finns en relevant och konsekvent genomförd granskningsmetodik	 Tillfredsställande
Granskningar är dokumenterade och kända	 Tillfredsställande
Granskningar och åtgärder är anpassade och utvärderade i förhållande till risikanalys	 Tillfredsställande
Oberoende i förhållande till processen som granskas	 Tillfredsställande

Kommunikation/information

Kriterium	Bedömning
Ledningsgrupperna hanterar kontinuerligt intern kontroll-frågor	 Tillfredsställande
Informationstillgången är tillräcklig	 Tillfredsställande
Nya chefer får introduktion om intern kontroll	 Tillfredsställande

Uppföljning/utvärdering

Kriterium	Bedömning
Åtgärder vidtas vid konstaterade avvikelser	 Tillfredsställande
Återkoppling görs till förvaltnings-/bolagsledningen	 Tillfredsställande
Återkoppling görs till nämnden/styrelsen	 Tillfredsställande
Återkoppling till berörda medarbetare	 Tillfredsställande