

Uppföljning av internkontrollplan 2026 - tertia 2

Överförmyndarnämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Direktåtgärder	4
Risk: Bristande tillgång till gode män eller förvaltare	4
Åtgärd: Funktion i e-tjänst.....	4

Inledning

Enligt Malmö stads reglemente för intern kontroll (kommunfullmäktige 2016-12-20, § 303, bilag 178) har nämnderna 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 enligt ett fastställt årshjul.

Syftet med intern kontroll är i grunden att säkerställa att verksamheten faktiskt fungerar som den ska. Det innebär 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 upptäcka och eliminera eller förebygga allvarliga fel.

Nämnden ska varje år anta en särskild plan för den interna kontrollen, en så kallad internkontrollplan. I planen samlas direktåtgärder och granskningar som ska genomföras under det aktuella året.

Risker som inte föreslås hanteras inom intern kontroll omhändertas i regel genom redan inbyggda kontroller, pågående eller planerat utvecklingsarbete samt genom andra ordinarie planerings- och uppföljningsprocesser.

Nämnden beslutade om en internkontrollplan för året vid sammanträdet i januari 2026. Årets plan består av två direktåtgärder, varav en av dem återrapporteras i föreliggande rapport. Rapporteringen av den andra direktåtgärden sker i samband med helårsuppföljningen i januari 2027.

Läs mer om överförmyndarnämndens arbete med intern kontroll i nämndens styrdokument Riktlinje för arbetet med intern kontroll (ÖFN-2026-36).

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: Funktion i e-tjänst

Vad ska göras:

Implementera en ny funktion i befintlig e-tjänst för att göra informationen om lediga uppdrag mer tillgänglig och användarvänlig. Den nya funktionen ska följas upp och utvärderas.

Genomförda åtgärder

Nedan beskrivs arbetet med införandet av en ny funktion för annonsering av lediga uppdrag i befintlig e-tjänst. Införandet presenteras utifrån delarna implementering, uppföljning, användarvänlighet och utvärdering.

Implementering

Implementeringsarbetet inleddes i maj 2024 genom en förstudie och nyttovärdering i samverkan med digitaliseringsenheten på arbetsmarknads- och socialförvaltningen (ASF). I förstudien analyserades förutsättningarna för att utveckla ett annonstorg för lediga uppdrag genom det befintliga systemet Wärna Go respektive att utveckla en intern funktion genom stadens e-tjänsteplattform. Bedömning utgick bland annat från strategisk lämplighet, genomförbarhet, teknisk lämplighet, verksamhetsnytta, samhälls- och medborgarnytta samt ekonomisk hållbarhet.

I maj 2025 genomfördes en demonstration av systemlösningen tillsammans med leverantören av Wärna Go för ledningsgruppen vid enheten för överförmyndarärenden. Enheten inhämtade även erfarenheter och underlag från Göteborg stad avseende digitala lösningar för ställföreträdare.

Hösten 2025 beslutade enheten att återropa en option inom befintligt avtal för att införa tilläggsmodulen "Nya uppdrag" i verksamhetssystemet. Införandet omfattade även en introduktion för medarbetarna vid enheten.

Som en del av implementeringen har en rutinbeskrivning för användningen av funktionen tagits fram. Utbildningen av medarbetare genomfördes under hösten 2025. Efter funktionstester i teknisk testmiljö driftsattes systemet för ställföreträdare i februari 2026.

Ställföreträdarna har informerats om den nya funktionen. Dels genom ett nyhetsbrev, dels genom återkommande e-postutskick under den successiva övergången till "Nya uppdrag".

Uppföljning

Under perioden 1 februari till den 20 augusti 2026 publicerades 188 lediga uppdrag via funktionen "Nya uppdrag". Under samma period inkom 269 intresseanmälningar. Intresseanmälningarna lämnades av 88 olika ställföreträdare. Av de 188 uppdrag som publicerades under perioden fick 127 (67 procent) minst en intresseanmälan via funktionen.

Bland ställföreträdarna finns en tydlig variation i användningen. 29 av 88 ställföreträdare (33 procent) lämnade endast en intresseanmälan, medan 59 ställföreträdare (67 procent) lämnade fler än en. Av dessa lämnade 16 ställföreträdare fem eller fler intresseanmälningar. Denna grupp stod för drygt 45 procent av samtliga 269 intresseanmälningar, vilket visar att en relativt liten grupp stod för en betydande del av det totala intresset.

Det saknas jämförelsedata från perioden före införandet, vilket innebär att någon säker kvantitativ bedömning av effekten inte kan göras. Enhetens upplevelse är dock att antalet intresseanmälningar har ökat sedan funktionen infördes i februari 2026.

Användarnas upplevelse

Användarvänligheten för ställföreträdare har undersökts genom två digitala enkäter. Den ena enkäten skickades till ställföreträdare som har använt funktionen "Nya uppdrag", och den andra skickades till ställföreträdare som ännu inte har använt funktionen.

Av 30 respondenter som har använt "Nya uppdrag" anger 20 ställföreträdare (66 procent) att funktionen är användarvänlig. Åtta ställföreträdare (27 procent) är neutrala i frågan, medan två ställföreträdare (6 procent) anger att funktionen inte är användarvänlig.

Vidare anser 17 av 29 (58 procent) respondenter att funktionen "Nya uppdrag" fungerar bättre än de tidigare e-postutskicken med lediga uppdrag. Nio ställföreträdare (31 procent) är neutrala i frågan, medan tre ställföreträdare (10 procent) anser att de tidigare e-postutskicken fungerade bättre.

Av 51 respondenter som inte har använt funktionen "Nya uppdrag" anger samtliga att de känner till funktionen.

49 respondenter har besvarat frågan om varför de inte använt funktionen. 42 av dem (76 procent) anger att de inte vill ha nya uppdrag för tillfället. Fem respondenter (9 procent) svarar att de inte upplever att funktionen är tillräckligt användarvänlig. De åtta resterande uppgav en annan anledning.

Medarbetarna på enheten har tillfrågats om hur de upplever användarvänligheten i "Nya uppdrag" utifrån sitt perspektiv. Medarbetarna uppger att funktionaliteten och användarvänligheten har ökat och att det

krävs mindre planering och arbete för att annonsera lediga uppdrag till ställföreträdare. En nackdel som lyfts fram är att handläggarna tidigare hade bättre översikt eftersom uppdragen återpublicerades varje vecka.

Utvärdering

Arbetet med implementeringen och uppföljningen av användandet av funktionen har slutförts som planerat. Utifrån uppföljningen har ett antal förbättringsåtgärder identifierats. Dessa omfattar bland annat införande av en varningsfunktion vid avslut av en personakt när ett uppdrag fortfarande är publicerat, förbättrade sök- och filtreringsmöjligheter för ställföreträdare, tydligare markering av brådskande uppdrag samt möjlighet till digital kommunikation med ställföreträdare som lämnat intresse. Rubriksättning för publicerade uppdrag bör ses över för en ökad enhetlighet och tydlighet för användare.

Planering inför hösten 2026

Tekniska utvecklingsbehov tas upp med leverantören under hösten 2026 och övriga åtgärder har påbörjats inom ramen för enhetens löpande utvecklingsarbete.