



2026-01-21

**Handläggare**

Emma Furtenbach Lundqvist  
Telefon: 072-4599310

**Till**

Överförmyndarnämnden

## Verksamhetsberättelse VB 2025 för Överförmyndarnämnden

Förslag till beslut

1. Överförmyndarnämnden godkänner förslag till verksamhetsberättelse för 2025 och överlämnar den till kommunstyrelsen.
2. Överförmyndarnämnden godkänner upprättad Årsrapport för 2025 avseende dataskydd.

Håkan Andersson  
Förvaltningschef

**Överförmyndarnämnden**

Box 12216

072-4599310

08-50800400

emma.furtenbach.lundqvist@stockholm.se

start.stockholm

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattande analys .....</b>	<b>4</b>
<b>Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål .....</b>	<b>5</b>
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden .....	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid.....	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst .....	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet .....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv .....	19
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning .....	19
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring .....	20
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar .....	21
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla .....	21
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd .....	22
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb .....	24
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med .....	25
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	25
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden .....	31
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser .....	33
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt .....	39
<b>Uppföljning av ekonomi .....</b>	<b>44</b>

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	44
Investeringar .....	45
Analys av balansräkning.....	46
<b>Bedömning av nämndens interna kontroll .....</b>	<b>46</b>
<b>Systematiskt kvalitetsarbete.....</b>	<b>48</b>
<b>Systematiskt arbetsmiljöarbete .....</b>	<b>49</b>

## **Bilagor**

*Bilaga 1: GDPR Årsrapport 2025*

*Bilaga 2: Blankettset ÖFN VB 2025*

*Bilaga 3: Nyckeltal 2025 Överförmyndarnämnden*

*Bilaga 4: Uppföljning av intern kontroll*

## Sammanfattande analys

Människor som har svårt att sköta sin ekonomi, bevaka sin rätt och sörja för sin person på grund av sjukdom, nedsatt hälsotillstånd eller annat skäl kan få hjälp av en god man eller en förvaltare.

I varje kommun ska det finnas en överförmyndare eller överförmyndarnämnd som ser till att gode män och förvaltare sköter sina uppdrag. Överförmyndaren ska särskilt se till att personens tillgångar används för hens nytta och att tillgångarna i övrigt är placerade på ett tryggt sätt och ger en rimlig avkastning. Överförmyndaren ser också till att föräldrar och förmyndare tar hand om barns tillgångar på ett säkert sätt till dess att barnet blir myndigt. Bestämmelserna om överförmyndarnas verksamhet finns i föräldrabalken och i förmynderskapsförordningen samt i lag om god man för ensamkommande barn. Många av de som har behov av stöd är äldre, personer med olika funktionsnedsättningar samt ensamkommande flyktingbarn. Nämndens ansvar omfattar bland annat:

- rekrytering och byte av gode män och förvaltare
- tillsyn och arvodering av gode män och förvaltare
- information och utbildning av gode män och förvaltare
- särskilt stöd för rekrytering och arvodering av särskilt förordnade vårdnadshavare till ensamkommande barn

Överförmyndarnämnden i Stockholm har därutöver ett betydande nationellt ansvar i vissa förmynderskapsfrågor. Om god man har förordnats enligt 11 kap. 3 § vid utredning av ett dödsbo, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den avlidne hade sin hemvist. Är det i övrigt fråga om godmanskap enligt 11 kap. 3 §, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den gode mannen är folkbokförd. Om det inte finns någon behörig överförmyndare enligt dessa bestämmelser, utövas tillsynen av överförmyndaren för Stockholms kommun. Därför ansvarar nämnden bland annat för ensamkommande barn som avviker från landets samtliga 290 kommuner och för svenskar som bor i andra länder och inte är folkbokförda i någon kommun.

Nämnden har haft tre utmaningar 2025:

Nämndens första utmaning var att korta handläggningstiderna.

Nämndens andra utmaning var att rätta till brister som länsstyrelsen pekat på.

Nämndens tredje utmaning var att förbereda införandet av e-tjänster.

Nämnden gick in i 2025 med ett stort antal ärenden som borde handlagts under 2024. Det gäller till exempel granskning av årsredovisningar där arvode inte begärs, granskning av sluträkningar och förteckningar, ärenden som borde vitesförelagts då handlingar inte inkommit, arvsskiften, ansökningar och anmälningar om behov av ställföreträdare enligt 11 kap. 4 § och 11 kap. 7 § föräldrabalken, byte av ställföreträdare med mera.

Granskningen av årsräkningar och utbetalning av arvoden har under 2025 gått betydligt snabbare än föregående år. Nämnden når årets granskningsmål. Nämnden har i stort sett kommit ikapp med handläggningen av de ärenden som borde handlagts 2024.

Handläggningstiderna har kortats i flera processer 2025 jämfört med 2024. Nämnden har dock inte kommit ikapp i alla de processer där handläggningstiderna är för långa.

Ett arbete har genomförts för att rätta de brister som länsstyrelsen pekat på. E-tjänster för inlämnande av årsredovisningar, slutredovisningar och redogörelser är klara och lanseras strax efter årsskiftet.

### **Budget**

Överförmyndarnämnden för år 2025 visar ett överskott på 0,2 mnkr för nämnd och förvaltning samt arvoden dvs att budgeten hålls.

Nämnden har beviljats en budget på 83,5 mnkr för 2025, vilket är en ökning med 3,6 mnkr jämfört med år 2024. Av den totala budgeten avsätts 68,5 mnkr för nämnd och förvaltning och 15,0 mnkr för arvoden samt 0,1 mnkr för investeringar.

För arvodeskostnader som överstiger 15,0 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. I fullmäktiges budget finns 20,0 mnkr reserverade i central medelreserv, CM3, för arvoden. Nämnden i samband med tertialrapport 2 rapporterar helårsprognos för arvodeskostnaderna, som ska ligga till grund för bedömningen om budgetjustering. Nämnden begärde därför 20 mnkr i budgetjustering för ökade arvodeskostnader i tertialrapport två då den totala arvodeskostnaden beräknades bli 35 mnkr.

I budget för 2025 ingår minskade kostnader på 1,6 mnkr för avveckling av lokaler enligt plan. Ökade kostnader ingår på 0,7 för utveckling av ärendehanteringssystemet Lex, 1,5 mkr till Kontaktcenter och 3,0 mnkr till fler handläggare och övriga ökade kostnader. Ökade kostnader pga. pris- och löneökningar har mötts med effektiviseringar.

## **Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål**

### **KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden**

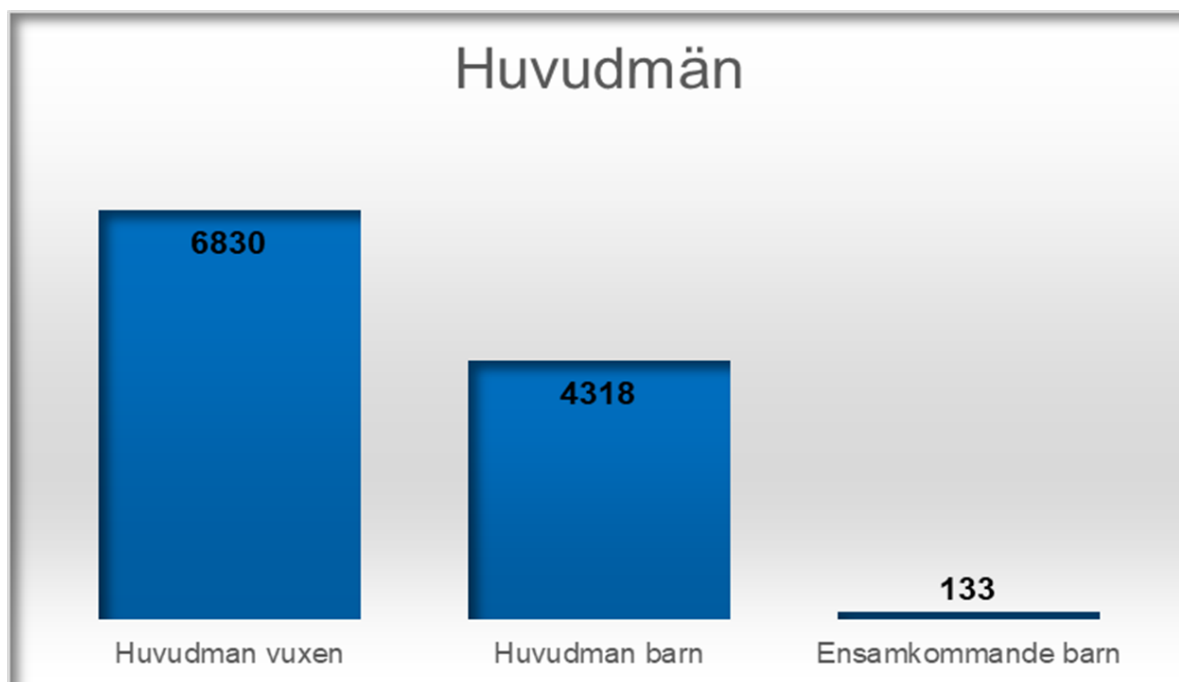
 Uppfylls helt

#### **Analys**

Nämnden bedömer att inriktningsmålet uppfylls.

Genom att under 2025 fokusera på att korta handläggningstiderna, rekrytera och utbilda fler ställföreträdare bidrar nämnden till att kommunfullmäktiges inriktningsmål om en stark och jämlik välfärd i hela staden uppfylls. Nämnden fortsätter att driva ett långsiktigt och hållbart förändringsarbete mot en effektivare och mer ändamålsenlig organisation. Den 1 januari 2025 genomfördes därför en mindre omorganisation. En av förvaltningens enheter delades upp på två och en ny enhetschef tillsattes. Åtgärder vidtas för att säkerställa rättssäkerheten gentemot huvudmannen och ärendeflöden följs upp löpande. Nämnden har under 2025 hunnit ikapp med handläggningen av redovisningshandlingar och kortat dess handläggningstider. Rekryteringsarbetet fortsätter att utvecklas för att säkerställa att de stockholmare som behöver

god man eller förvaltare också kan få det oavsett var i staden man bor. Det nya digitala rekryteringsverktyget fortsätter att utvecklas vilket effektiviserar rekryteringsprocessen. Såväl nya ställföreträdare som befintliga lämplighets prövas och erbjuds utbildning. Äldre är en av överförmyndarnämndens främsta målgrupper och det är därför viktigt att ställföreträdare som möter äldre har kunskap om de behov som särskilt berör dessa. Förvaltningen har utökat sitt samarbete med regionen genom regelbundna informationsträffar med läkare inom Äldrepsykiatri. I likhet med tidigare år tar nämnden emot aspiranter från Jobbtorg Stockholm.



**KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid**

● Uppfylls helt

**Analys**

Nämnden bedömer att inriktningsmålet nås.

Nämnden bidrar till målet om att alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid genom att säkerställa att barn och ungdomar som har behov av en ställföreträdare får det. Nämnden bidrar även genom att barn och ungdomar som har föräldrar som har behov av en ställföreträdare får det stödet.

Nämnden nätverkar med stadens socialtjänster och med juridiska avdelningen för att öka kompetensen om ställföreträdarskap för barn. Nämnden utser, i avvaktan på att en särskilt förordnad vårdnadshavare utses av tingsrätten, gode män till alla ensamkommande barn.

Nämndmål: Nämnden ska särskilt se till att barnets tillgångar används för barnets nytta och att tillgångarna i övrigt är placerade på ett tryggt sätt som ger en rimlig avkastning.

● Uppfylls helt

## Beskrivning

Förvaltningen har tillsyn över barns tillgångar som överstiger åtta prisbasbelopp eller när en försäkring utbetalats samt om barnet fått ett arv med förbehållet att överförmyndaren ska utöva tillsyn över detta. Detta innebär att överförmyndaren ska lämna samtycke till placering samt även uttag av medel för olika ändamål. Det är alltid barnets bästa som ska komma först i dessa sammanhang.

## Förväntat resultat

Alla barn inom staden där överförmyndaren har tillsyn över barnets tillgångar ska vara trygga med att tillgångarna är placerade tryggt och ger avkastning fram till att barnet blir myndig.

## Analys


### Kommentar

Nämnden erbjuder den som har till uppgift att förvalta barns egendom information och utbildning som gör att de bättre kan tillvarata barns intressen. Redovisnings utbildning för såväl förordnade förmyndare som legala förmyndare hölls digitalt i december 2025. Deltagandet var lågt och nämnden ser en utmaning att nå ut till målgruppen och locka dem till de utbildningar som ges. Förvaltningens anställda som har i uppgift att idka tillsyn över de som förvaltar barns tillgångar har under hösten fått utbildning och information som gör att tillsynen skärps.

Förmyndare som förvaltar egendom understigande åtta prisbasbelopp, okontrollerad förvaltning, har inte skyldighet att lämna årsräkning. Tillsynen i dessa ärenden har förstärkts genom att förmyndaren behöver inkomma med kvittenser på beviljat uttagstillstånd. Om förmyndaren inte inkommer med redovisning kan detta påverka möjligheten till bifall till kommande uttagsansökningar.

	Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
●	Alla förmyndare erbjuds utbildning i att redovisa barns tillgångar.	100				100 %		2025
●	Berörda anställda ska få utbildning i att granska	100 %			0 %	100 %		2025

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
redovisning shandlingar för barns tillgångar.							

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Rutin för hantering av tillståndsärenden rörande barn ska tas fram där så saknas.	2025-01-01	2025-12-31	

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst

 Uppfylls helt

### Analys

Nämnden bedömer att målet nås

Nämnden bidrar till målet om att ge stöd och omsorg där behovet är som störst genom hela sin verksamhet som riktar sig till utsatta personer som har behov av stöd och omsorg.

Förvaltningen utgår från stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024–2029 vid planeringen av verksamheten. Målet är att alla ska ha tillgång till och kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap. Stockholmare som har behov av en ställföreträdare ska få en lämplig ställföreträdare inom rimlig tid. Personer med olika former av funktionsnedsättning är en särskilt utsatt grupp och genom att få en ställföreträdare kan dessa personer få en ökad rättssäkerhet. Ställföreträdare lämplighets prövas och erbjuds utbildning och stöd för att kunna hjälpa sina huvudmän på ett bra sätt. På detta sätt bidrar överförmyndarnämnden till stadens mål om att stockholmare som behöver stöd ska få insatser i tid.

Nämndmål: Nämnden ska arbeta för att öka rättssäkerheten i handläggningen.

 Uppfylls delvis

### Beskrivning

Nämndens handläggning ska i alla delar vara rättssäker.

### Förväntat resultat

Att all handläggning vid alla skeden sker på ett rättssäkert sätt.



## **Analys**

### **Ansökan och anmälan om behov av god man och förvaltare**

En ansökan om god man enligt FB 11:4 eller förvaltare enligt FB 11:7 kan göras av den enskilde själv, av den enskildes nära anhöriga eller av överförmyndarnämnden. En ansökan om god man eller förvaltare görs till tingsrätten som har ansvaret för att utreda ärendet. Tingsrätten har rätt att förelägga nämnden att inhämta kompletterande utredning, till exempel läkarintyg eller social utredning, samt att komma med förslag på en lämplig ställföreträdare. Tingsrätten kan också be nämnden att lämplighetspröva en person som i ansökan har föreslagits till uppdraget som ställföreträdare. Tingsrätten förelägger alltid nämnden att yttra sig över den enskildes behov och hälsotillstånd och om dessa uppfyller föräldrabalkens krav för anordnande av god man eller förvaltare.

Förvaltningen har 762 pågående ärenden:

- Handläggningstiden i avslutade ärenden för att utreda god man och förvaltare är 67 dagar.

### **Interimistiska ärenden**

Om behovet av ställföreträdare är akut kan rätten besluta om ett interimistiskt anordnande av god man eller förvaltare i avvaktan på utredning och beslut som gäller tillsvidare. Brådskande och interimistiska ansökningar/anmälningar om god man eller förvaltare ska handläggas snarast möjligt.

### **Rekrytering av ställföreträdare för vuxna**

Ett ärende ligger för rekrytering när anmälan eller ansökan om ställföreträdare är färdigutredd och ett behov av ställföreträdare är konstaterat. De äldsta ärendena prioriteras i rekryteringsarbetet. Först får den sökande genomföra ett kunskapstest på webben. Om den sökande klarar testet sker en lämplighetsprövning av den sökande genom att en kreditupplysning görs liksom en kontroll i belastningsregistret. Därefter kontrolleras att de själva inte har förvaltare. Slutligen måste den sökande genomgå en introduktion och slutgiltig bedömning.

Genom rekryteringsinsatser, effektiva utbildningsinsatser och i samarbete med civilsamhället ska rekrytering av gode män och förvaltare öka. Nämnden har ett stort behov av att rekrytera nya ställföreträdare. Rekryteringen inriktas på att förmå befintliga ställföreträdare att ta fler uppdrag och genom samarbete med civilsamhället samt rekryteringskampanjer. Stadsledningskontorets kommunikationsavdelning finansierade 2025 en rekryteringskampanj i början av året och en under hösten på stadens egna annonstavlor. Förvaltningen deltar i såväl ett regionalt nätverk i Stockholms län samt ett nationellt nätverk för att hitta effektiva sätt att rekrytera samt utbilda nya ställföreträdare.

Förvaltningen har 160 pågående annonser där rekrytering pågår.

- Medel publiceringsdagar per annons är just nu 265 dagar.

## **Begäran om entledigande och byten**

Bytes- och klagomålsärenden fördelas enligt följande: En del av ärendena är begäran om entledigande från ställföreträdare som inte vill fortsätta som god man eller förvaltare eller inte kan på grund av sjukdom. En del ärenden är ansökan om byte från huvudmannen själv eller dennes anhöriga och en del ärendena är klagomål från personer som inte är parter i ärendet, exempelvis socialtjänst, myndigheter och oroliga medmänniskor.

Beslut om byte av förvaltare och gode män i otvistiga ärenden har en kort handläggningsprocess, i dessa ärenden kan beslut fattas på tjänstemannanivå. Beslut i så kallade tvistiga ärenden, där någon part motsätter sig bytet, har en längre process på grund av att de måste beslutas av nämnden. Förvaltningen kan också besluta att skriva av anmälningar om byte från en obehörig sökande om det efter utredning bedöms att det inte finns skäl att entlediga ställföreträdaren.

Förvaltningen har 232 klagomål- och bytesärenden samt 187 pågående ärenden där den gode mannen begärt sig själv entledigad.

- Handläggningstiden för avslutade klagomålsärenden är 70 dagar
- Handläggningstiden för avslutade entledigandeärenden är 57 dagar

## **Föräldraförvaltning**

Inom en månad efter det att ett barns tillgångar överstiger åtta basbelopp (470 400 kr år 2025) eller att barnet har tillgångar som ska stå under överförmyndarkontroll ska förmyndaren/förmyndarna ge in en förteckning över egendomen. Detsamma gäller om barnet äger fast egendom så som ett hus, eller har nyttjanderätt till fast egendom.

Vissa utbetalningar ska enligt lag sättas in på spärrat konto. Följande utbetalningar ska alltid sättas in på ett spärrat konto hos en bank eller ett kreditmarknadsbolag med uppgift om att pengarna inte får tas ut utan tillstånd från överförmyndaren. Det gäller om beloppet uppgår till minst ett prisbasbelopp (58 800 kr för 2025) eller om det finns ett villkor om överförmyndarkontroll:

- utbetalning på grund av arv eller testamente
- försäkringsersättning till barnet
- utbetalning från ett individuellt pensionssparkonto (IPS)
- brottsskadeersättning
- skadestånd enligt skollagen
- skadeståndersättning från staten.

Den som gör utbetalningen måste meddela både föräldrarna och överförmyndaren. Att ett konto är spärrat innebär att föräldrarna inte kan ta ut pengar utan samtycke från överförmyndaren.

Förvaltningens tillsyn syftar till att säkerställa att barnets tillgångar används till barnets bästa i enlighet med lagens krav.

Förvaltningen har tillsyn i ca 4450 ärenden enligt FB 9 kap. 1 §

### **Ensamkommande barn**

I första skedet är barn som kommer till Sverige utan föräldrar ett ensamkommande barn som söker asyl, även kallat EKB, (ensamkommande barn). I andra skedet har barnet permanent eller tillfälligt uppehållstillstånd, PUT (permanent uppehållstillstånd) eller TUT (tillfälligt uppehållstillstånd). I tredje skedet om barnet fått ett tillstånd i Sverige ska en SFV, (särskilt förordnad vårdnadshavare) utses av tingsrätten. Uppdraget att ansöka om detta till tingsrätten åligger socialförvaltningen i den kommun där barnet är folkbokfört.

Överförmyndarförvaltningen har i uppdrag att stötta vid rekrytering samt att betala ut arvode till särskilt förordnad vårdnadshavare.

Förvaltningen har tillsyn i 53 ärenden enligt 2 § 1 st. lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn.

### **Gamla ärenden**

Införandet av ett ärendehanteringssystem ger förvaltningen bättre förutsättningar att följa upp gamla ärenden. Det handlar om registervård och om att avsluta ärenden. Det handlar också om att bevaka och ständigt driva ärenden framåt. Inget ärende får ligga utan åtgärd för länge. De äldsta ärenden måste följas upp kontinuerligt. För första gången har förvaltningen digitalt stöd för att börja mäta handläggningstider.

### **Samarbete med domstolarna**

Förvaltningen har ett bra samarbete med de tre domstolar i länet som är aktuella för personer folkbokförda i Stockholms stad. Syftet med denna samverkan är att effektivisera handläggningen och öka förståelse för varandras roller och uppdrag. Det finns en kontaktperson per domstol för samordning och dessa medverkar på den årliga samordningsträffen som sammankallas av förvaltningen. Det är en utmaning för såväl förvaltningen som domstolarna att hantera denna volym av ärenden och det är därför viktigt att få till ett fungerande samarbete.

### **Samarbete med Sveriges Kommuner och regioner samt andra överförmyndarförvaltningar för att öka rättssäkerheten**

Förvaltningen fortsätter att utveckla samverkan med olika aktörer, exempelvis Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) samt övriga överförmyndarnämnder för att säkerställa informationsöverföring, jämförelser av kvalitet, en likformig bedömning vid arvodering och ärendehandläggning samt stöd vid budget- och prognosarbete. Förvaltningens handläggare har deltagit vid SKR:s webbsända nationella utbildningar gällande rättsfall och tolkning av lagstiftning.

Förvaltningen har medverkat på länsträffar med Stockholms läns överförmyndarförvaltningar. Förvaltningscheferna i överförmyndarförvaltningarna i landets större städer har ett nätverk som träffats två gånger 2025. I augusti träffades representanter för i stort sett samtliga överförmyndarförvaltningar i landet på föreningen Sveriges överförmyndares studiedagar.

### **Samarbete med stadsdelsnämnder, socialnämnden och äldre- och barnnämnden för att öka**

## rättssäkerheten

Nämnden har utvecklat samarbetet med nämnder i staden som är berörda av överförmyndarens verksamhet. Det handlar om att sprida kunskap om verksamheten, inhämta synpunkter på verksamheten och se över processer där olika förvaltningar kan samverka för huvudmannens bästa. En myndighetstelefon finns för att öka tillgängligheten gentemot andra myndigheter.

### Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning


En stor del av nämndens verksamhet syftar till att stärka funktionshindrades rättigheter. Det krävs ett läkarintyg för att få en god man eller en förvaltare. Gode män och förvaltare ska stå på huvudmannens sida och förvalta egendom, bevaka rätt och sörja för person.



Förvaltningen utgår från stadens program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024–2029 vid planeringen av verksamheten. Målet är att alla ska ha tillgång till och kunna delta på lika villkor i samhällets gemenskap. Hela överförmyndarverksamheten syftar till att huvudmännen med stöd av sina ställföreträdare ska få den hjälp och det stöd som krävs för att de så långt som möjligt ska kunna delta i samhällsgemenskapen. Flertalet av nämndens indikatorer och aktiviteter syftar till att nå detta mål.

Nämnden samarbetar med nämndens råd för funktionshinderfrågor för att implementera och följa upp målområden i program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Arbetet har skett tillsammans med äldrenämnden och socialnämnden. Överförmyndarnämnden bjöd in funktionshinderrådet till ett gemensamt möte under hösten.

Nämnden har genomfört en serviceundersökning riktad till huvudmän. Det är ett sätt att ta tillvara på huvudmännens synpunkter. Undersökningen ligger till grund för utveckling av nämndens verksamhet. Undersökningen visade att de flesta är nöjda med sin ställföreträdare men att man gärna vill träffa ställföreträdaren oftare och gärna få mer information om sin ekonomi.

Nämnden har ett bra samarbete med flera organisationer för funktionshindrade som bland annat medverkat och utbildat gode män och förvaltare samt förvaltningens anställda.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Alla medarbetare ska genomgå utbildning i att skriva beslutsmotiveringar.	0			0	100 %		2025
<b>Analys</b> Ett arbete pågår med att se över beslutsmotiveringar. Jämförelser görs t.ex. med beslutsmotiveringar i andra kommuner. Det arbetet är inte färdigt och därför får utbildningar hållas 2026.							

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Medarbetare ska få utbildning i offentlighet och sekretess	2024-01-01	2026-12-31	
<b>Analys</b> Ett arbete pågår med att se över förvaltningens arbete med offentlighet och sekretess. Det arbetet fortsätter under 2026 och därefter ska personalen utbildas.			
 Uppdatera rutinerna i de största processerna utifrån nytt ärendehanteringssystem.	2025-01-01	2026-12-31	
<b>Analys</b> Ett arbete pågår med att uppdatera rutiner men är inte färdigt och måste därför fortsätta under 2026.			

Nämndmål: Nämnden ska vara tillgänglig och ge bra service

 Uppfylls helt

### Beskrivning

Nämnden ska bli mer tillgänglig via mejl samt ge ställföreträdare, anhöriga och andra intressenter en förbättrad service i form av exempelvis kortare handläggningstider, snabbare svar och ett gott bemötande.

### Förväntat resultat

Ställföreträdarna är nöjda med överförmyndarförvaltningens service.

### Analys

#### Information på hemsidan

Informationen på hemsidan har utvecklats löpande under 2025. Informationen på hemsidan har utvecklats för att bli mer komplett, pedagogisk och tillgänglig. Ett arbete har påbörjats med att klarspråka blanketter för huvudmän. Ny information om e-tjänster som lanseras i januari har lagts ut. En informationsfilm om hur e-tjänsterna används har tagits fram.

Nämnden har verkat för att webbplatsen ska bli mer användarvänlig. Nämnden har t.ex. lagt in frågor och svar som baseras på de frågor som Kontaktcenter tar emot. Information har lagts in om ord som används i nämndens brev och som kan vara svårförståeliga för ställföreträdare och huvudmän.

#### Kontaktcenter

Kontaktcenter är överförmyndarförvaltningens främsta kontaktyta mot bland annat allmänhet och ställföreträdare samt gentemot andra myndigheter. Syftet är att den som ringer ska få svar direkt och få rätt information från början. Frågor som inte kan lösas av Kontaktcenter kan antingen kopplas fram till förvaltningen eller skickas till förvaltningen som ett e-postmeddelande.

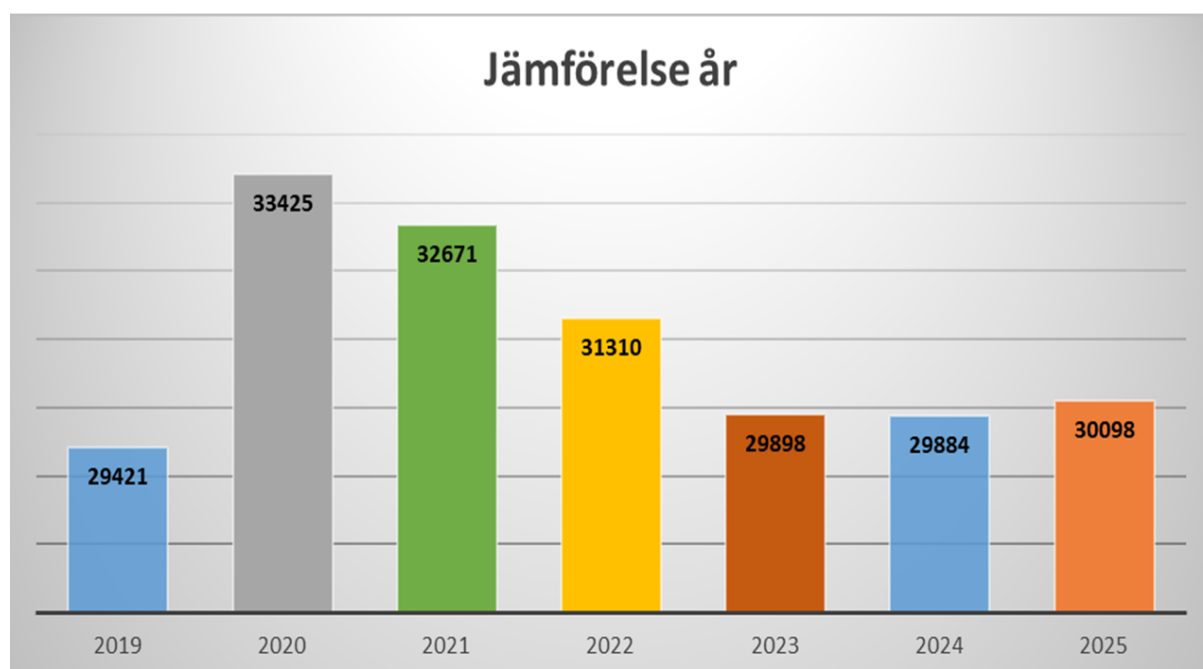
Kontaktcenter för statistik som noga följs upp av förvaltningen. Detta görs för att kunna förbättra informationen på hemsida, blanketter och i förvaltningens mallar och brev. Förvaltningen utbildar personalen på Kontaktcenter för att de ska svara rätt och kunna svara

på en större andel av frågorna.

Till Kontaktcenter ringer huvudmän, ställföreträdare, anhöriga, närstående, anställda i olika kommuner och landsting, Polisen, försäkringsbolag, banker, andra överförmyndarförvaltningar, tingsrätter, juristbyråer, fastighetsägare, bostadsrätts- och hyresgästföreningar, mäklare, grannar, bekanta etcetera.

Kontaktcenter hanterar årligen runt cirka 30 000 frågor och ärenden för nämnden.

En väsentlig avvikelse som internkontroller 2025 visat är en ökad upplevd belastning hos handläggare till följd av minskad service från Kontaktcenter. På grund av ökade kostnader för Kontaktcenter kan nämnden inte köpa den omfattning av service som önskas. Fler frågor skickas därför från Kontaktcenter till handläggare för hantering jämfört med tidigare år. I



Bilden visar inkomna frågor till KC per år i forma av brev, telefon och mejl.

### **Brukarundersökningar**

Nämnden har genomfört två brukarundersökningar 2025. En som riktar sig till huvudmän och en som riktar sig till ställföreträdare. Syftet är att undersöka hur nämndens verksamhet uppfattas. Det handlar bland annat om tillgänglighet, bemötande och kunskap. Resultatet från undersökningarna ligger till grund för den fortsatta utvecklingen av verksamheten. Nämnden strävar efter att ha ett huvudmannaperspektiv i det dagliga arbetet men även ett ställföreträdarperspektiv. Ställföreträdarnas nöjdhet har ökat från 61% till 67%. En majoritet av huvudmännen är nöjda med det stöd de får från sina ställföreträdare.

### **Utlämnande av allmänna handlingar**

En omfattande verksamhet inom nämnden är utlämnande av allmänna handlingar. Detta ska ske skyndsamt. Absolut senast 48 timmar efter att begäran lämnas in. Det är en viktig service

gentemot bland annat anhöriga och allmänhet. Fler har lärt sig att hantera utlämnande av allmänna handlingar under året vilket bidrar till högre servicegrad.

## Personlig kontakt

Förvaltningen strävar efter att öka den personliga kontakten med ställföreträdarna och andra aktörer genom att ringa mer för att fråga, förklara och informera.

I januari 2025 hölls även en arbetsstuga för ställföreträdare för vuxna huvudmän. Under arbetsstugan genomfördes en redovisningsutbildning. Ställföreträdare hade sedan möjlighet att sitta med en handläggare för att få svar på frågor. Ungefär 50 ställföreträdare närvarande och utvärderingen visade att ställföreträdare uppskattade möjligheten till en personlig kontakt. Det kan dock konstateras att antalet medverkande vid utbildningar är lågt och att det är en utmaning att locka fler ställföreträdare till dessa.

	Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
♦	Totalt sett är ställföreträdarna nöjda med överförmyndarförvaltningens service. Ställföreträdare som instämmer till stor del eller instämmer helt och hållet i den årliga enkäten ska öka	67 %			61 %	70 %		2025
<b>Analys</b> Ställföreträdarna är mer nöjda 2025 jämfört med 2024. Målet nås dock inte och därför fortsätter arbetet med att förbättra nämndens service och stöd till ställföreträdare under 2026								

Resultatet har blivit betydligt bättre under 2025 men målet nås inte. Därför måste arbetet med att höja servicenivån fortsätta under 2026.

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓	Nämnde ska erbjuda Kontaktcenter kompetensutveckling i samband med deras omorganisation.	2025-01-01	2025-12-31	
▶	Nämnden ska klarspråka blanketter som riktas till huvudmän	2025-01-01	2026-12-31	
<b>Analys</b> Arbetet med att klarspråka blanketter har påbörjats och kommer att fortsätta under 2026.				

Nämndmål: Stockholm ska ha kompetenta ställföreträdare

 Uppfylls helt

### Beskrivning

Nämnden fortsätter att utbilda ställföreträdare, befintliga såväl som presumtiva.

### Förväntat resultat

Ställföreträdare har fått erforderlig kompetens för att sköta sitt uppdrag både gällande utövande och redovisning till förvaltningen.

### Analys

I januari 2025 hölls en arbetsstuga för ställföreträdare för vuxna huvudmän. Under arbetsstugan genomfördes en redovisningsutbildning. Ställföreträdare hade sedan möjlighet att sitta med en handläggare för att få svar på frågor. Ungefär 50 ställföreträdare närvarande och utvärderingen visade att ställföreträdare uppskattade möjligheten till en personlig kontakt. Det kan dock konstateras att antalet medverkande vid utbildningar är lågt och att det är en utmaning att locka fler ställföreträdare till dessa.


I december 2025 hölls en digital redovisningsutbildning för förmyndare.

En inspelning har nu gjorts avseende inlämning av redovisning genom e-tjänst. Videon ska göras tillgänglig på hemsidan vid lansering av e-tjänsterna i januari 2026. Inspelningen kommer dels gå igenom stegen i e-tjänsterna men även förklara vad ställföreträdaren behöver redovisa och hur sådan redovisning görs.

Två gånger i månaden ordnar nämnden utbildningar för blivande ställföreträdare. Utbildningarna är samtidigt en del av lämplighetskontrollen. Samtliga nya ställföreträdare måste genomgå denna utbildning.



Därutöver har följande utbildningar hållits:

- Anhöriga till huvudmän i Skärholmen
- Anhöriga till huvudmän i Farsta
- Seniorverksamheten i Farsta
- Svenska kyrkan med flera organisationer
- Stockholms läns godmans och förvaltarförening
- En utbildning om tillfälliga godmanskap har ordnats för befintliga ställföreträdare.
- Utbildning för föräldrar med barn som har intellektuella funktionshinder.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Alla nya ställföreträdare ska	100 %			100 %	100 %		2025



Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
genomgå samma utbildning och tester innan de får uppdrag.							

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska hålla utbildning för föräldrar till barn med funktionsnedsättning.	2025-01-01	2025-12-31	
<b>Analys</b> Nämnden har utbildad föräldrar till barn med intellektuella funktionshinder i samarbete med FUB (barn, unga och vuxna med intellektuella funktionshinder).			
 Nämnden ska övergå till att hantera all rekrytering av ställföreträdare enhetligt i systemet Recruto för att effektivisera och kvalitetssäkra rekryteringsprocessen	2025-01-01	2025-12-31	

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet

 Uppfylls helt

### Analys

Nämnden bidrar till att målet uppnås.

Nämnden ansvarar för att personer som av olika skäl behöver stöd i sin livsföring får det i form av till exempel en god man eller en förvaltare. Nämnden rekryterar, utbildar, arvoderar och utövar tillsyn över ställföreträdare. Möjligheten att få en ställföreträdare är viktig för att äldre ska få en trygg ålderdom och en äldreomsorg av god kvalitet. Därmed bidrar överförmyndarnämnden till att äldres tillvaro präglas av hög kvalitet, trygghet och självbestämmande. "Handlingsplan för en äldrevänlig stad och Stockholm- äldrevänlig stad" tjänar som underlag för att identifiera mål och aktiviteter. Flertalet av nämndens mål och indikatorer rör äldre.

Äldre är en av de främsta målgrupperna för nämndens verksamhet och flera mål, indikatorer och aktiviteter syftar till att tillgodose äldres behov av ställföreträdare. Det är dock i första hand behovet av ställföreträdare som avgör, inte ålder.

Det är viktigt att ställföreträdare som möter äldre har kunskap om de behov som särskilt berör äldre. Det gäller till exempel behov som beror på demens och på ålderdomssvaghet.

Förvaltningen försöker att nå äldre och har t.ex. utbildat äldre om ställföreträdarskap på seniorträffen Tuben.

Nämndmål: Nämnden ska utbilda socialtjänsterna inom staden gällande olika typer av ställföreträdarskap.

 Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Aktuella medarbetare inom socialtjänsten för området, ska ha erbjudits utbildning för att öka sin kompetens som de behöver gällande ställföreträdarskap.

### Analys

Målet nås. Förvaltningen har deltagit på utbildningar när socialtjänst och äldreomsorg efterfrågat förvaltningens medverkan. Det finns ett samverkansforum där formerna för kommande utbildningar diskuteras.


Det är viktigt att socialtjänsten har god inblick i vad det innebär att ha en ställföreträdare. Socialtjänsten har goda möjligheter att uppmärksamma behov av god man eller förvaltare och därmed anmäla detta till överförmyndarförvaltningen så att en ställföreträdare kan utses.

Det är även av vikt för medarbetare inom socialtjänsten att ha god kunskap om ansvarsfördelning mellan en ställföreträdare, socialtjänsthandläggare samt kontaktpersoner på boende. Detta för att huvudmannens bästa alltid ska komma i fokus och alla parter ska kunna samarbeta på bästa sätt. Förvaltningen har fortsatt att utveckla det samverkansforum som startade 2024 med strategier och avdelningschefer, utredare med flera från socialförvaltningen, äldreförvaltningen och överförmyndarförvaltningen. Syftet är att minska felaktiga förväntningar på ställföreträdare, få en smidigare process vid anmälningar om behov av ställföreträdare och genom samverkan öka effektiviteten.


Möjligheten att ordna utbildningar underlättas tack vare förvaltningens flyttat till mer centralt belägna lokaler med tillgång till fler och större mötesrum.

Under 2025 har utbildning genomförts hos följande verksamheter:

- Beställarenheten äldre Hägersten Älvsjö stadsdelsförvaltning
- Socialtjänsten i Norra innerstans stadsdelsförvaltning
- ST läkare Äldrepsykiatri Alvik
- Samverkansmöte socialförvaltningen äldreförvaltningen
- Rättpsykiatri inom Regionen
- Chefsnätverk i staden som arbetar med skadligt bruk och beroenden
- Nätverk med strategiska beställarchef i staden
- Psykosmottagningen inom regionen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Nämnden deltar vid två tillfällen för att	100 %			100 %	2 st.		2025

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
utbilda biståndsha ndläggare.							

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska sammankalla och administrera ett nätverk med äldreförvaltningen och socialförvaltningen med två möten per år.	2025-01-01	2025-12-31	

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv

 Uppfylls helt

### Analys

Nämnden strävar efter att medarbetarna ska känna sig friska och motiverade. Det handlar om att utveckla friskfaktorer. En viktig del i detta arbete är satsningen på friskvård. Personalen uppmuntras att använda sin friskvårdstimme och sitt friskvårdsbidrag. Det finns en trivselgrupp som ansvarar för olika trivselaktiviteter under året.

## KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning


 Uppfylls helt

### Analys

Nämnden bedömer att inriktningsmålet uppfylls.

Nämnden arbetar för att förverkliga miljöprogram 2030. Nämnden bidrar till målet om ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning genom att personalen bland annat återvinner avfall och möbler, sparar på energi, köper miljöcertifierade produkter och åker kollektivt. När förvaltningen flyttade till tekniska nämndhuset ökade möjligheterna att samverka med andra förvaltningar i staden kring miljöfrågor. Arbetet med avfallssortering och återvinning är samordnat i tekniska nämndhuset. Återvinningsstationerna skulle ha byggts om av fastighetskontoret under året för att det ska bli möjligt att återvinna fler fraktioner. Det arbetet har dock blivit försenat. Förvaltningen har utbildat personalen för att få fler ska sortera rätt.

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

 Uppfylls helt

### Analys

Målet uppfylls helt.

Överförmyndarnämnden bidrar till stadens mål om att vara en hållbar stad med god livsmiljö genom att handla och agera på ett miljömässigt hållbart sätt. Det innebär bland annat att resa hållbart, köpa miljömärkta varor och tjänster och källsortera så många fraktioner som det för närvarande finns förutsättningar för. Det är nämndens bidrag till att staden når målen i Stockholms stads miljöprogram.

Nämndmål: Nämnden källsorterar allt avfall

 Uppfylls helt


### Förväntat resultat



Medarbetare på nämnden sorterar sitt avfall

### Analys

Förvaltningen har under 2025 strävt efter att allt avfall ska sorteras. Alla medarbetare har fått information om hur avfall ska sorteras. Återvinningsstationerna skulle ha byggts om av fastighetskontoret under året för att det ska bli möjligt att återvinna fler fraktioner. Det arbetet har dock blivit försenat. Förvaltningen har utbildat personalen för att få fler att sortera rätt.

Förvaltningen eftersträvar även att en så hög andel som möjligt av de inköp som görs under året, av varor likväl som av tjänster, i större likväl som mindre kvantiteter, ska utgöras av kravmärkta eller på andra sätt miljöcertifierade produkter och tjänster.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Allt avfall källsorteras	93,24 %			90,41 %	90 %		2025

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Minska pappersanvändningen genom att bygga och utveckla e-tjänster för ställföreträdare.	2025-01-01	2025-12-31	
 Minska pappersanvändningen genom att öka andelen digitala utskick genom anslutning till stadens meddelande växel.	2025-01-01	2025-12-31	

## **KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar**

 Uppfylls helt

### **Analys**

Överförmyndarnämnden driver inga parkeringshus, har inga parkeringsplatser och har inga bilar. Nämnden har därför inte möjlighet att bidra till stadens mål att förse parkeringsplatser och garage med laddmöjligheter. Eventuella resor genomförs om möjligt med kollektivtrafik. I första hand med tunnelbana, pendeltåg och tåg. På det sättet bidrar nämnden till god framkomlighet.

## **KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla**

 Uppfylls helt

### **Analys**

Att vara god man eller förvaltare är i grunden ett ideellt uppdrag med en symbolisk ersättning som inte på något sätt motsvarar en lön. Många ställföreträdare gör dessutom mycket mer än vad som egentligen ingår i uppdraget. Om ställföreträdersystemet skulle sluta att fungera skulle en stor mängd arbetsuppgifter behöva flyttas till andra samhällsorgan, som till exempel socialtjänsten, med stora kostnadsökningar som följd. Överförmyndarverksamheten kan med det perspektivet betraktas som synnerligen kostnadseffektiv.

Nämnden har ingen möjlighet att kompensera sig för inflationen genom att höja taxor och avgifter. Löne- och kostnadsökningar måste mötas av kostnadsminskningar eller höjt budgetanslag.

Nämndens kostnader för arvoden till ställföreträdare påverkas av antalet huvudmän. Antalet invånare i Stockholm beräknas öka under kommande år. Då andelen i befolkningen som har behov av ställföreträdare utgör mellan en och två procent förväntas behovet av ställföreträdare öka i samma takt som befolkningsökningen. När andelen äldre ökar bidrar även det till att antalet huvudmän ökar. Antalet äldre i kommunen beräknas öka betydligt under de närmaste åren.

Antalet komplexa ärenden ökar. Det är ärenden där det inte är möjligt att hitta en ideell ställföreträdare eller inte är lämpligt med en ideell ställföreträdare. Om huvudmän i komplexa ärenden ska få det stöd de behöver måste nämnden ha tillgång till anställda ställföreträdare med hög kompetens. Det är därför viktigt att arbetsmarknadsnämndens förvaltarenhet får de resurser som krävs för att kunna tillgodose detta behov eller att arbetsmarknadsnämnden upphandlar företag som tillhandahåller anställda ställföreträdare.

Nämndens kostnader för arvoden till ställföreträdare påverkas av hur stor andel av huvudmännen som kan betala ställföreträdarnas arvoden själva. Om antalet huvudmän med mycket begränsade ekonomiska resurser ökar leder det till att stadens kostnader för arvoden

ökar. Sverige befann sig i en lågkonjunktur 2025. Det ökade stadens kostnader för arvoden.

Ställföreträdarnas arvoden är i enlighet med ett cirkulär från Sveriges kommuner och regioner knutna till prisbasbeloppet som höjts från 57 300 kronor för 2024 till 58 800 kr 2025.

Statistikmyndigheten SCB beräknar att prisbasbeloppet för 2026 höjs till 59 200 kr. Höjningar av prisbasbeloppet innebär högre arvoden.

Sammantaget innebär ovanstående förändringar som rör arvoden att stadens kostnader för arvoden ökat 2025. Nämnden begärde därför mer i ersättning för ökade arvodeskostnader i tertialrapport två jämfört med tidigare år.

Regeringen presenterade 2021 resultatet från en utredning med namnet "Ställföreträdare att lita på - en översyn av reglerna om gode män". Utredningen har i december 2025 resulterat i en proposition. Regeringens beslut påverkar överförmyndarnämndens verksamhet i grunden och därmed även stadens kostnader. Det beror bland annat på att ansvar flyttas från tingsrätterna till kommunernas överförmyndare och att överförmyndarna får ett utökat ansvar för att utbilda ställföreträdare. Därutöver ställs högre krav på kommunikation med huvudmän. Enligt Sveriges kommuner och regioner kommer arbetsvolymen mängden öka med 20–30 % för kommunernas överförmyndare. Besluten i regeringens proposition träder i kraft första juli 2026.

Framtagandet av E-tjänster har finansierats av stadsledningskontorets SMART-stadprojekt under 2024. De E-tjänsterna kommer att införas i januari 2026. E-tjänsterna handlar om att ställföreträdare ska kunna lämna in redovisningshandlingar till nämnden digitalt istället för via blanketter. Nämnden har i budget för 2026 fått medel för att utveckla nämndens ärendehanteringssystem och för att utveckla fler e-tjänster. E-tjänster ger möjligheter till betydande kvalitetsförbättringar och effektiviseringar på sikt. I takt med att en allt större del av verksamheten digitaliseras behöver nämnden bygga upp en IT-kompetens som ansvarar för drift, underhåll, utveckling och förnyad upphandling av ärendehanteringssystem och e-tjänster.

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd**

 Uppfylls helt

#### **Analys**

Överförmyndarnämnden för år 2025 visar ett överskott på 0,2 mnkr för nämnd och förvaltning samt arvoden.

Nämnden har beviljats en budget på 83,5 mnkr för 2025, vilket är en ökning med 3,6 mnkr jämfört med år 2024. Av den totala budgeten avsätts 68,5 mnkr för nämnd och förvaltning och 15,0 mnkr för arvoden samt 0,1 mnkr för investeringar.

För arvodeskostnader som överstiger 15,0 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. I fullmäktiges budget fanns 20,0 mnkr reserverade i central medelreserv, CM3, för arvoden. I samband med tertialrapport två gjorde nämnden bedömningen att

arvodeskostnader kommer att överstiga den tilldelade budgeten på 15,0 mnkr och fått en budgetjustering på 20,0 mnkr.

I budget för 2025 ingår minskade kostnader på 1,6 mnkr för avveckling av lokaler enligt plan. Samtidigt tillkommer ökade kostnader på 0,7 för utveckling av ärendehanteringssystemet Lex och 1,5 mkr för kontaktcenter samt 3,0 mnkr för fler handläggare och övriga ökade kostnader.

Begränsade ekonomiska resurser ställer ökade krav på tydliga prioriteringar och effektiviseringar. Det förutsätter ett gemensamt arbete med ständiga förbättringar, där samtliga medarbetare är delaktiga. Vidare krävs förbättrad information och utbildning till ställföreträdare för att säkerställa kvalitet och rättssäkerhet från början i processen. Ett fördjupat samarbete med stadsdelsförvaltningarna, socialförvaltningen och äldreförvaltningen är också centralt för att effektivisera gemensamma processer. Det fortsatta utvecklingsarbetet förutsätter ett innovativt förhållningssätt.

För att skapa bättre förutsättningar för effektiviseringar genomfördes en omorganisation den 1 januari 2024. Därutöver genomfördes en mindre justering av organisationen den 1 januari 2025 för att anpassa verksamheten till stadens nya chefstruktur och minska antalet medarbetare per chef.





Arvodeskostnaderna är svåra att prognostisera då de påverkas av flera osäkerhetsfaktorer, såsom antalet huvudmän, antalet ställföreträdare som begär arvode samt i vilken utsträckning huvudmännen själva kan stå för arvodet respektive när kostnaden ska bäras av staden.



Utöver arvoden till ställföreträdare är personalkostnader den största utgiften och uppgår 49 procent av nämndens totala kostnader. Nämnden har väl fungerande rutiner för lönehantering och en god kostnadskontroll.

Nämndens flytt från Vällingby till Tekniska nämndhuset på Kungsholmen har medfört förbättringar av den fysiska arbetsmiljön, lokalservice samt tillgången till utbildningslokaler för ställföreträdare, dock till följd av högre lokalkostnader.

Nämndens digitaliseringsarbete, bland annat genom utveckling av e-tjänster, utgör en viktig grund för fortsatt effektivisering och kvalitetsutveckling i verksamheten.

Nämnden har verkat för att få ersättning för det nationella ansvaret staden har för internationella ärenden. Nämnden har även, tillsammans med kommunstyrelsen, verkat för att nämndens nationella ansvar överförs till lämplig statlig myndighet när så är möjligt. Det ingår dock inget beslutat om ändring av ansvarsfördelning eller om kostnadsersättning för nämndens nationella ansvar i den proposition som beslutade om i december 2025.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöversöringar	99,8 %			100 %	100 %	100 %	VB 2025
  Nämndens budgetföljs	99,8 %			100 %	100 %	100 %	VB 2025

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
amhet före resultatöver föringar							
  Nämndens prognossäk erhet T2	0 %			0 %	+/- 1 %	+/- 1 %	2025

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb

 Uppfylls helt







### Analys

Nämnden bidrar till stadens mål utifrån stadens Näringslivspolicy för Stockholms stad främst genom att öka tillgången till arbetskraft. Tack vare rätt stöd från en god man eller förvaltare kan många fortsätta att arbeta.

Det är viktigt att nämnden tar sin del av ansvaret för att hjälpa fler människor att bli självförsörjande. Nämnden välkomnar tillhandahåller platser för Stockholmsjobb och bidrar på så sätt till kommunfullmäktiges mål om att fler ska bli självförsörjande och komma i arbete.

Nämnden bidrar även till målet genom att tillhandahålla god man och förvaltare till många med olika arbetshinder och på så sätt underlätta deras möjlighet att både söka och behålla ett arbete. Gode män till ensamkommande barn kan korta vägen till självförsörjande arbete och svenskkunskaper.


Nämndens verksamhet riktar sig inte primärt till näringslivet. Vem som helst kan dock hamna i en situation där en god man eller förvaltare behövs. Det gäller även ägare av företag. Det är då nämndens uppgift att utse gode män och förvaltare som kan hantera de utmaningar som det innebär.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Antal tillhandahåll na platser för feriejobb	3 st.			3 st.	3 st.	Tas fram av nämnd/styr else	VB 2025
  Antal tillhandahåll na platser för Stockholms jobb	3 st.			3 st.	3 st.	Tas fram av nämnd/styr else	VB 2025
  Antal tillhandahåll na praktikplats	0 st.			0 st.	0 st.	Tas fram av nämnd	VB 2025



Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
er för högskolest uderande samt platser för verksamhet sförlagd utbildning							


**KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med**

 Uppfylls helt

**Analys**

Nämnden arbetar för att boende i stadens fokusområden ska få sina behov av ställföreträdare tillgodosett. Det handlar om att via berörda stadsdelsförvaltningar sprida kunskap om det stöd som ställföreträdare kan erbjuda och värva ställföreträdare som själva bor i fokusområdena.

**KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb**

 Uppfylls delvis

**Analys**

Målet uppnås delvis. Det beror på att medarbetarindex är allt för lågt och ytterligare insatser behöver göras för att höja resultatet i medarbetarenkäten.

Nämnden ska fortsätta arbetet med att systematiskt förbättra arbetssituationen och arbetsmiljön för anställda, med målet att nämnden ska vara en dynamisk, professionell och uppskattad arbetsplats. En tillitsbaserad styrning ska tillämpas utan omotiverad vilja att detaljstyra. Nämnden har delegerat i stort sett allt som är tillåtet att delegera till förvaltningen och förvaltningschefen har delegerat så mycket som möjligt till enhetschefer och handläggare.

Förvaltningen flyttade 2024 till nyrenoverade lokaler i Tekniska nämndhuset på Kungsholmen. Lokalerna är 200 kvadratmeter större än tidigare lokaler och erbjuder bättre reglering av kyla och värme samt modern ventilation som ger goda luftflöden.

31 december 2025 hade nämnden 71 tillsvidareanställda på heltid varav 3 är föräldralediga, 1 är ledig för studier och 1 är ledig pga. politiskt förtroendeuppdrag. Det innebär att 66 anställda var på plats för att arbeta med ärenden och ordinarie verksamhet. Av förvaltningens tillsvidareanställda är 42 kvinnor och 29 män. Därutöver hade förvaltningen 2 visstidsanställda som arbetstränar och 4 övriga visstidsanställda.

Insatserna som syftar till att förbättra arbetsmiljön 2025 har bland annat handlat om:

- Utveckla ärendehanteringssystemet LEX

- Tydliga prioriteringar från chefer.
- Ett närvarande och stödjande ledarskap.
- En satsning på ett tillitsfullt ledarskap.
- Satsning på kompetensutveckling
- Utveckling av rutiner, mallar och handläggarstöd.
- Fortsatt arbete med förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan så att förvaltningen är en inkluderande arbetsplats där varje medarbetare känner sig respekterad, delaktig och uppskattad.
- Företagshälsovården nyttjas för stöd att förhindra sjukdom och för stöd till sjuka.
- Årlig uppföljning av de rutiner som beskriver alla aktiviteter av förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete.

Nämnden samarbetar med företagshälsovården och vid sjukskrivning erbjuds kontakt med företagshälsovården för samtal och eventuell behandling. En ergonomisk skyddsronad har genomförts för att minimera arbetsskador.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö har som mål att minska den arbetsrelaterade ohälsan och ställer tydliga krav på arbetsgivaren när det gäller arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling.

Överförmyndarförvaltningen strävar efter att medarbetarna ska känna sig friska och motiverade. Det handlar om att utveckla friskfaktorer. En viktig del i detta arbete är satsningen på friskvård. Personalen uppmuntras att använda sin friskvårdstimme och sitt friskvårdsbidrag. Det finns en trivselgrupp som ansvarar för olika trivselaktiviteter.

2025 års medarbetarenkät visar att medarbetarindex har gått från 73 till 71. Resultatet speglar att förvaltningen 2024 haft stora utmaningar med byte av lokaler, omorganisation, införandet av ett nytt ärendehanteringssystem, chefsbyten, färre anställda och kritik från ställföreträdare på grund av sent utbetalda arvoden med mera. Förvaltningen tar resultatet på stort allvar. Svaren i medarbetarenkäten har legat till grund för fortsatt arbete med insatser för att förbättra arbetsmiljön under 2025. Arbetet har genomförts i nära samarbete med skyddsombud, fackliga organisationer, förvaltningsgrupp och arbetsmiljögrupp. Arbetet ska förankras på arbetsplatsträffar.

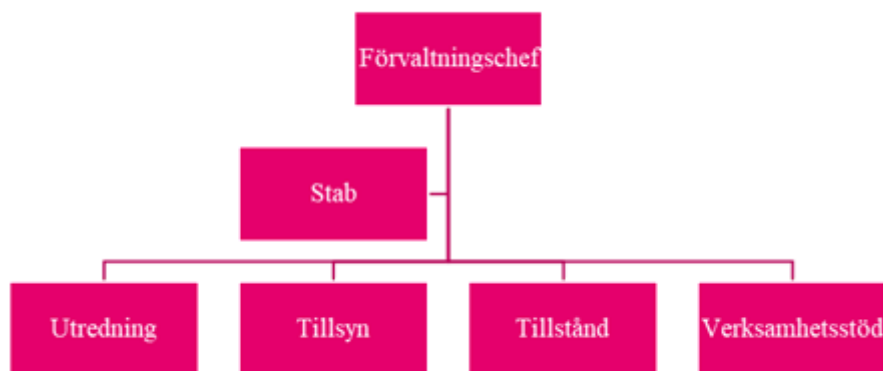
En viktig uppgift är att förhindra att personal drabbas av hot och våld. Allmänheten har inte tillgång till nämndens lokaler, som hålls låsta. Vid behov ska det vara två personer med vid besök. Ett särskilt besöksrum lånas vid behov av Kungsholmens stadsdelsförvaltning som syftar till att öka säkerheten vid besök som gäller exempelvis insyn i akt. Myndighetsbrevlåda och myndighetens officiella e-postadress samt telefoner ska i möjligaste mån användas. Hot ska alltid polisanmälas. Chefer och företagshälsovård har i uppgift att ge stöd om någon drabbas av hot eller våld.

Nämnden har en jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och rutiner för att motverka kränkande särbehandling, den gäller 2023–2025. Ingen kränkande särbehandling, oavsett orsak, accepteras inom nämndens verksamhet. Vid rekrytering strävar nämnden efter en jämnare könsfördelning utan att frånga krav på kompetens. Idag är 59 procent av personalen kvinnor och 41 procent män.

## Organisering av hållbart arbetsliv utifrån Riktlinje för chefsstruktur

En kartläggning och analys har genomförts enligt stadens riktlinjer av förvaltningens HR-ansvarig och förvaltningens ekonomiansvarig.

Överförmyndarförvaltningen har från den 1 januari 2025 följande organisation:



Förvaltningen har en förvaltningschef och fyra enhetschefer. Förvaltningschefen är chef för staben. Det finns inga avdelningschefer. Chefers rätt att fatta beslut framgår av nämndens delegationsordning och förvaltningens handläggningsordning. Ansvaret framgår även av chefernas anställningsavtal. Enhetschef fattar beslut om enhetens ekonomi, personal och verksamhet. Förvaltningschef har personalansvar för enhetschefer och stab och ett övergripande ansvar för förvaltningens personal, ekonomi och verksamhet.

De forum som har cheferna tillgång till är förvaltningens ledningsgrupp en gång i veckan där alla chefer ingår, måndagsavstämning en gång i veckan där alla enhetschefer ingår, ledarskapsavstämning cirka en gång var tredje vecka där alla chefer ingår.

Cheferna har signerat fördelning av arbetsmiljöuppgifter i modulen för systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Olika chefer har olika stor kunskap om vad arbetsmiljöansvaret innebär. Ledningsgruppen genomgår därför en utbildning i vad arbetsmiljöansvar innebär.

Några av de åtgärder som har vidtagits med anledning av översynen av förvaltningens chefsstruktur är att en enhet delas i två enheter för att minska antalet medarbetare per chef. Idag har ingen enhet fler än 21 anställda per chef. En nybildad enhet som är under uppbyggnad har färre än 10 per anställda per chef.

Antal underställda medarbetare inklusive underställda chefer	Chefsnivå	Antal chefer uppdelat per verksamhetsområde		
		0. Politisk verksamhet och gemensam administration	Övriga verksamhetsområden	Totalt
Färre än 10 st	A	STAB		1
	B			0
	B1			0
	B2			0
	C	Tillstånd		1
	C1			0
	C2			0
Mellan 10-30 st	A			
	B			0
	B1			0
	B2			0
	C	Tillsyn,Utredning,Verksamhetsstöd		3
	C1			0
	C2			0
Fler än 30 st	A			0
	B			0
	B1			0
	B2			0
	C			0
	C1			0
	C2			0

Förtydliganden har gjorts i delegationsordningen när det gäller enhetschefernas ansvar för ekonomi, personal och verksamhet.

Personalen har i en enkät i augusti 2024 fått svara på frågan om det finns några otydligheter i ansvarsfördelningen mellan enheterna. Svaren på enkäten har legat till grund för beslut om förtydliganden av ansvarsfördelningen.

Överförmyndarförvaltningen har ca 70 anställda och det finns inget behov av fler än två chefsnivåer. Därför föreslås ingen ändring på den punkten.

En uppföljning av de åtgärder som genomförs runt årsskiftet 2024/2025 har genomförts i samband med framtagandet av verksamhetsberättelse 2025. Förvaltningen konstaterar att de förändringar som genomförts med anledningen av stadens nya chefsstruktur fungerat väl inga fler förändringar planeras av det skälet.







### Strukturerat arbete med arbetsmiljö - SAM

Nämnden har under våren 2025 följt upp arbetsmiljöarbetet i stadens interna styr- och uppföljningssystem där arbetsmiljöarbetet ska dokumenteras. Alla chefer genomförde en digital utbildning 2024.

Förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete, har genom det nya arbetssättet, blivit mer strukturerat och uppföljningsarbetet samt skyddsronder har blivit lättare att genomföra då allt sköts inom stadens ordinarie system för styrning och uppföljning. Uppföljning av arbetsmiljöarbetet följs upp av respektive enhetschef enhetsvis på arbetsplatsträffar. Skyddsronder genomförs gemensamt av chefer och förvaltningsgrupp (där fackliga och

skyddsombud ingår) samt med förvaltningens arbetsmiljögrupp (representanter från alla enheter).

Samordningsvinsterna med andra aktiviteter i verksamhetens styrnings- och förbättringsarbete blir tydligare och därmed bidrar arbetet till verksamhetens utveckling och måluppfyllelsen i stort. Syftet att kvalitetssäkra stadens process för det lagstadgade systematiska arbetsmiljöarbetet genom strukturerat arbete är en positiv utveckling och förenkling för stadsdelar och förvaltningar.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex	71			73	75	83	2025
<b>Analys</b> Medarbetarindex sjönk från februari 2024 till februari 2025. Under 2025 har ett systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivits för att förbättra arbetsmiljön. Det arbetet fortsätter 2026.							
  Sjukfrånvaro o	1,1 %	0,3 %	1,7 %	3,4 %	4 %	Tas fram av nämnd/styr else	VB 2025
  Sjukfrånvaro dag 1–14	1,6 %	1,4 %	1,7 %	2,2 %	2 %	Tas fram av nämnd/styr else	VB 2025

**Nämndmål:** En digitaliserad verksamhet ska ge bättre service, underlätta tillsynen och ge en flexibel arbetsplats.

 Uppfylls delvis

## Beskrivning

Nämnden har tidigare infört digital hantering av nämndhandlingar och stadens gemensamma ärendehanteringssystem för allmänna handlingar e-Dok. I maj 2023 infördes ärendehanteringssystemet LEX för nämndens individärenden. E-tjänster för att ställföreträdare ska kunna lämna in handlingar digitalt kommer lanseras januari 2026. Nämnden har under 2025 effektiviserat handläggningen genom att möjliggöra utskick till digitala brevlådor. Tjänsten infördes under hösten. Nämnden ökar säkerheten genom att införa digital signering av beslut under 2026.

## Förväntat resultat

Nämndens service till ställföreträdare, huvudmän och andra intressenter har förbättrats och tillsynsarbetet underlättats genom införandet av ett verksamhetssystem och e-tjänster för ställföreträdare. Medarbetarnas möjligheter ökar att välja vart man arbetar vilket bidrar till att förbättra möjligheten att kombinera privat- och arbetsliv och skapa en attraktiv arbetsplats.

## Analys

Målet uppnås delvis. Det beror på att det finns brister i förvaltningens ärendehanteringssystem

som utgör ett arbetsmiljöproblem. Felanmälningar görs alltid till leverantören och följs upp systematiskt. En handlingsplan togs fram 2024 där behov av utveckling listades som framkommit från medarbetarna. Denna har fyllts på 2025 efter uppföljningsenkät till medarbetarna och diskussion på APT möten. Behov och önskemål har sedan prioriterats. Utredningar som genomfördes under senare delen av 2024 gällande förbättring av granskningsfunktionen har under våren 2025 resulterat i ytterligare beställningar från leverantören om ny utveckling utifrån prioritering. Medarbetarna har bl.a. uttryckt ett behov av att utveckla systemet när det gäller att granska års- och sluträkningar, vilket upplevs ta längre tid än tidigare.

Att justera systemet för att effektivisera och anpassa detta till nämndens arbete har tagit tid och krävt resurser. Arbetet fortsätter och kommer intensifierats under 2026–2027. Flera utvecklingsprojekt pågår just nu samtidigt.


Ytterligare behov som har identifierats är utveckling av sekretessmarkeringar i systemet för att förhindra misstag. Sekretessmarkeringen behöver "smitta" mellan ärenden och handlingar så att något inte missas att sekretessmarkeras vid handläggning. Andra utvecklingar och ändringar behövs för att underlätta är att utveckla granskningsfunktionen för att effektivisera denna, införa digital signering av dokument samt varningar i systemet som signalerar när handläggaren är på väg att göra något fel eller missar att fylla i något i systemet.


Efter genomförd förstudie 2024 av möjligheten att bygga integration gentemot stadens signeringstjänst har utveckling av leverantören beställts och kommer att påbörjas 2026. Detta för att effektivisera utskick och minska pappersanvändandet. Genom att beslut kan signeras digitalt ökar rättssäkerheten och även möjligheten att göra fler digitala utskick till ställföreträdarnas digitala brevlådor såsom Kivra.

Nämnden har fått budgetutrymme 2026 för att fortsätta med en förstudie för att bygga fler e-tjänster som gör att ytterligare information kan lämnas in digitalt. E-tjänsterna kommer att användas av ställföreträdare. Det kommer att underlätta ställföreträdarnas arbete ytterligare.

Nämnden har ett stort behov av att kunna kommunicera digitalt på ett säkert sätt med andra myndigheter och kommuner. Nämnden siktar därför även på att bli pilotförvaltning i stadens projekt "säker digital kommunikation". Detta är ett nationellt system som erbjuder ett nytt säkert sätt för myndigheter och kommuner att digitalt kommunicera och skicka dokumentation mellan varandra. Samverkan kring pilotprojektet har påbörjats med flera överförmyndare i kranskommunerna

Under de kommande åren ska nämnden fortsätta mot att gå från en helt pappersbaserad ärendehantering till en helt digital. Förhoppningen är att systemen ska ge stöd för styrning och uppföljning, öppna möjlighet för att automatisera viss handläggning, ge förvaltningen möjlighet att förbättra kvaliteten och underlätta tillsynen. Digitaliseringen ska även bidra till en bättre arbetssituation för förvaltningens anställda. Det blir till exempel lättare att hitta information och färre lyft av tunga pappersakter och öka möjligheterna till en flexibel arbetsplats där medarbetarna kan arbeta delvis hemifrån.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Sluträkning är som inkommer under 2025 granskas digitalt istället för på papper.	25				25 %		2025

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska arbeta för att ställföreträdare som använder bokföringsprogram ska kunna lämna in dessa digitalt	2025-01-01	2025-12-31	

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden

 Uppfylls helt

### Analys

Nämnden medverkar i upprättandet av stadens krigsorganisation och dess bemanning. Nämnden har säkerställt att det finns resurser och kompetens tillgängliga i den utsträckning som krävs för att möta den kraftigt ökande ambitionshöjningen i arbetet med att utveckla en sammanhållen beredskap för fredstida kriser och civilt försvar, både i den egna verksamheten och inom ramen för en stadsövergripande samverkan.



Nämndens tillsynsverksamhet bedrivs i egen regi. Som ställföreträdare anlitas i första hand ideella ställföreträdare, i andra hand anställda ställföreträdare på arbetsmarknadsförvaltningens förvaltarenhet och i tredje hand anställda ställföreträdare på ett företag. Målet är att avveckla anlitandet av det privata företaget och överföra ärendena till arbetsmarknadsförvaltningens förvaltarenhet. Det sker i den takt som förvaltarenheten bygger upp sin verksamhet och klarar av att ta emot fler ärenden. Nämnden har inte kunnat avveckla företaget hittills då det saknas ställföreträdare som kan överta deras uppdrag. Orsaken till omfördelningen är att revisorerna har synpunkter på att företaget inte är upphandlat. Orsaken till att företaget inte är upphandlat är att företaget har som princip att inte delta i upphandlingar utan säljer sina tjänster enligt en prislista. Arbetsmarknadsförvaltningen har genomfört en upphandling med målet att köpa ställföreträdartjänster av företag men det har inte resulterat i avtal med företag som nämnden kan anlita.

Nämnden har som mål att delta i samtliga upphandlingar Stockholms stad gör som berör nämndens verksamhet. Nämnden har även som mål att fullt ut nyttja de avtal som Staden har. Stor vikt läggs på avtalstrohet vid inköp. Då nämnden har en liten förvaltning med begränsade möjligheter till egna upphandlingar är stadens gemensamma avtal en stor tillgång.

Nämnden bedriver ett systematiskt informationssäkerhetsarbete. Detta är särskilt viktigt i samband med digitaliseringen av nämndens verksamhet. Det är nämndens ambition att följa

de fem obligatoriska arbetssätten som ingår i stadens systematiska informationssäkerhetsarbete.

Prioriterade aktiviteter för 2025 som identifierats i den treåriga planeringen för informationssäkerhet, Ledningens genomgång, har varit självvärdering och riskanalys av den informationssäkerhetsklassning som genomförts 2023.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel elektroniska inköp	73,9 %			92,52 %	90 %	70 %	2025
<b>Analys</b> Nämnden når inte målet till följd av beställningar av tjänster från stadens upphandlade företagshälsövård inte har hanterats via Agresso samt inköp av konsultstöd från Poolia vilka kommer att åtgärdas under 2026.							
 Andel prioriterade avtal där uppföljning genomförts	100 %			100 %	100 %	82 %	2025

Nämndmål: Nämnden ska arbeta för att ha en levande krisplan som är väl känd hos både ledning och medarbetare och där årliga övningar bidrar till att stärka beredskapen i verksamheten.

 Uppfylls helt

### Beskrivning

En ny krisledningsplan togs fram under 2022 med hjälp av särskilt avsatta medel i budget vilken sedan har reviderats årligen. Ledningsgruppen deltog i utbildning samt övning och medarbetarna genomgick en introduktionsutbildning. Genomgång av säkerhetsrutiner görs med nya medarbetare samt gemensamma genomgångar görs årligen i samband med arbetsplatsträffar. Förvaltningen har även en utrymningsövning varje år.

### Förväntat resultat

Att nämnden är förberedd för krig och kriser samt att informationssäkerheten är hög.

### Analys

En ny krisledningsplan togs fram under 2022. En krisledningsorganisation togs fram under 2023 samt en kontinuitetsplan. Under 2025 kommer dessa revideras utifrån att en ny enhet bildas i början av året. All personal ska även informeras om och få kännedom om kontinuitetsplanerna.

Genomgång av säkerhetsrutiner har gjorts med nya medarbetare och gemensamma genomgångar görs årligen i samband med APT. Förvaltningen har även en utrymningsövning varje år.



Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
Information till medarbetare om krisplan, krigsledningsorganisation årligen under APT möte					100 %		2025
Utrymningsövning medarbetare	1			1	1 st.		2025

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
Nämnden ska göra kontinuitetsplanerna kända för medarbetare.	2025-01-01	2025-12-31	

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

Uppfylls helt

### Analys

Nämnden är en tillsynsmyndighet som har en nyckelroll i stadens arbete med att förebygga välfärdsbrott. De huvudmän som nämnden har att utse en ställföreträdare för är sammantaget ägare av en mycket betydande förmögenhet. Huvudmännen befinner sig samtidigt i en mycket utsatt position och har själva begränsade möjligheter att bevaka sina rättigheter. Företag och personer med oärliga avsikter dras därför till målgruppen. Huvudmännen riskerar därutöver att nyttjas som redskap av andra som har för avsikt att ägna sig åt fusk och oegentligheter i välfärden. Det kan till exempel handla om assistansersättning och ersättningar från försäkringskassan.

Viktigast av allt är att personer som behöver ställföreträdare får en. Det är tyvärr inte ovanligt att en huvudman utsätts för oegentligheter innan en ställföreträdare utsetts. När en ställföreträdare utsätts ska nämnden idka tillsyn över denne.

Nämndens insatser är viktiga när det gäller barns trygghet där nämnden idkar tillsyn över barnens tillgångar så att de kommer barnen till del och inte nyttjas felaktigt av föräldrar eller andra. För ensamkommandes barns trygghet kan en god man spela en helt avgörande roll. Det är viktigt att alla som behöver en ställföreträdare verkligen får det. Där spelar förslaget om inrättande av en förvaltarenhet och upphandling av "förmedling av och stöd till ställföreträdare" en viktig roll. Det stöd som en del huvudmän får av sina gode män och förvaltare kan vara det som gör att de undviker att komma in på en brottslig och våldsam levnadsbana.

Nämndens anställda måste vägledas av en stark integritet och nolltollerans mot otillåten påverkan. Som tillsynsmyndighet är det till exempel särskilt viktigt att nämnden har tydliga riktlinjer mot mutor. Det är inte tillåtet att låta sig bjudas på lunch eller att ta emot något av ett större värde än en nyckelring. Det krävs löpande introduktion, utbildning och uppföljning för att säkerställa att riktlinjerna följs.

Nämndens förtroendevalda riskerar att utsättas för hot, våld och otillåten påverkan. Förvaltningen har rutiner för hur hot, våld och otillåten påverkan på nämndens politiker ska hanteras. Det handlar om att ha ett arbetssätt som förebygger att förtroendevalda drabbas och en tydlig ansvarsfördelning om någon skulle drabbas. Här har förvaltningen, stadsledningskontorets säkerhetsavdelning och polisen viktiga uppgifter att fylla.

För att minska risken för oegentligheter gentemot huvudmännen är en viktig faktor att sänka handläggningstiderna för granskning av redovisningshandlingar. Att granska ställföreträdarnas årliga redovisningar är en möjlighet för att hitta och förebygga oegentligheter. Därför är det viktigt att granska så fort som möjligt efter att de inkommit. Handläggningstiden påverkas dock av att nämnden ofta behöver begära in kompletteringar då redovisningen är ofullständig vid inlämnandet. Ett sätt att minska detta behov i framtiden är användandet av e-tjänster som inte tillåter inlämnande av en ofullständig redovisning.

Med anledning av att en anställd på en överförmyndarförvaltning i Skåne har anmälts för förskingring begärde förvaltningen 2024 en extra granskning av stadens revisorer av förvaltningens hantering av arvode. Syftet var att säkerställa att inget liknade förekommer på överförmyndarförvaltningen i Stockholm. Det finns inga misstankar om sådana oegentligheter idag. Utifrån rapporten som granskningen resulterade i, infördes en del kontrollåtgärder och ändrat arbetssätt för att förhindra oegentligheter vid utbetalning av arvode.

**Nämndmål: Stärka huvudmännens ställning och deltagande**

◆ Uppfylls delvis

### **Beskrivning**

Avgörande för huvudmännens ställning och skydd är att var och en får en lämplig ställföreträdare och att överförmyndarförvaltningen genomför den kontroll som krävs av insända redovisningshandlingar och begärda tillstånd.

### **Förväntat resultat**

Huvudmännen har ställföreträdare som kan sitt uppdrag och som ger dem ett adekvat stöd utifrån behov.

### **Analys**

Nämndens mål uppnås delvis. Orsaken är att handläggningstiderna fortfarande är för långa och det finns ett behov av att höja kvalitén i granskningen.

Nämnden bidrar till att göra Stockholm till en trygg stad för huvudmännen genom att ha tillsyn över stadens ställföreträdare.

## **Förteckningar**

Förvaltningen ansvarar för att ställföreträdaren inom två månader efter förordnandet lämnar in en förteckning över den egendom hen förvaltar. Har förteckningen inte kommit inom föreskriven tid har nämnden möjlighet att förelägga ställföreträdaren vid vite att komma in med handlingen.

Nämnden har under 2025 tagit emot ca 1100 förteckningar samt granskat 1207 stycken under 2025. Den 31 december har förvaltningen 179 förteckningar kvar att granska.

- Handläggningstiden för förteckningar är 99 dagar.

## **Årsredovisningar**

Före den 1 mars varje år ska ställföreträdaren ge in en årsredovisning till överförmyndarförvaltningen. I årsredovisningen ska ställföreträdaren redogöra för förvaltningen under föregående år av egendom som stått under dennes förvaltning. Ställföreträdarna är även skyldiga att lämna de upplysningar om sin verksamhet som förvaltningen begär.

4208 årsräkningar för 2024 har lämnats in där arvode begärts. 4059 av dessa var granskade vid årsskiftet, vilket innebär att 96 procent av årsräkningarna var färdiggranskade. 149 återstod att granska. 95 procent av årsräkningar där arvode begärs ska enligt nämndens mål vara avslutade eller påbörjade senast den 1 september. Det målet uppfylldes. Nämnden har därmed klarat granskningen avsevärt bättre i år avseende granskning av årsräkningar där arvode begärs jämfört med föregående år. Granskningsmålet nås trots att granskningen i Lex tar längre tid samt att en stor mängd redovisningshandlingar, som inte hanterades under 2024, hanterats parallellt. För att uppfylla granskningsmålet har det därför varit nödvändigt att införa en mer översiktlig granskning. 1354 årsräkningar för 2024 där arvode inte begärs har kommit in. Av dessa hade 1182 granskats klart per den 31 december 2025 och därmed återstod då 172 att granska.

Till följd av granskningsläget under 2024 då granskning av årsräkningar där arvode begärs prioriterades klarade förvaltningen inte av att granska de årsräkningar där arvode inte begärs. Majoriteten av dessa årsräkningar avseende år 2023 fördes därmed över till 2025. Förvaltningen har mottagit 1053 årsräkningar för 2023 där arvode inte begärs. Av dessa har 874 stycken granskats klart den 31 december 2025 och därmed återstod 179 stycken då att granska klart. Alla är dock påbörjade.

Totalt har förvaltningen granskat 6441 årsräkningar under 2025

## **Redogörelser**

Tillsammans med årsräkningen lämnar ställföreträdaren en redogörelse för utfört uppdrag. Redogörelsen är en viktig redovisningshandling som visar hur ställföreträdaren har utfört sitt uppdrag. Redogörelsen utgör även underlag för bedömning av storleken på ställföreträdarens arvode. En del ställföreträdare har inte redovisningsskyldighet att lämna in en årsräkning men dock en redogörelse.

De ställföreträdare som har befriats från skyldighet att lämna årsräkning ska lämna

redogörelse för sitt uppdrag. Detta är en förstärkning av tillsynen.

Gode män för ensamkommande barn är ofta befriade från inlämnande av årsredovisning då det inte finns någon ekonomi att redovisa. Andra behöver inte lämna in årsredovisning därför att förvaltning av ekonomi inte ingår i uppdraget. I båda fallen lämnas istället en redogörelse för utfört uppdrag.

Under 2025 har 194 redogörelser granskats. Nämnden har 13 redogörelser som återstår att granska.

- Handläggningstiden för avslutade ärenden är 32 dagar.

### **Slutredovisningar**

Slutredovisningar ska vara förvaltningen tillhanda inom en månad från den dag ställföreträdarskapet upphör och omfatta redovisning av förvaltningen från årets början till dess att uppdraget upphörde. Det är en utmaning att granska slutredovisningar i rimlig tid så att ärenden kan avslutas och beslut om arvode kan fattas.

1115 slutredovisningar har kommit in under 2025 och 872 stycken har granskats. Den 31 december återstår sammanlagt 245 sluträkningar att granska. Nya slutredovisningar kommer in löpande därför att huvudmän avlider, behovet av ställföreträdare upphör eller på grund av byte av ställföreträdare.

- Handläggningstiden för avslutade ärenden är 74 dagar.

### **Vitesförelägganden**

Vitesföreläggande är en sanktion som finns att ta till mot ställföreträdare som inte lämnar in vissa typer av handlingar. Utöver denna sanktionsmöjlighet gentemot ställföreträdaren återstår endast entledigande. Efter nämndens beslut om föreläggande vid vite kan förvaltningen ansöka om utdömmande av vite till tingsrätten för det fall redovisning inte kommer in. Det finns inget självändamål för överförmyndarförvaltningen att få ett vitesbelopp utdömt. Istället eftersträvar förvaltningen att den begärda handlingen lämnas in för att trygga huvudmännens tillgångar och kunna utöva tillsyn.

Till följd av granskningsläget 2024 påbörjades inte vitesprocess under 2024 i de fall där årsräkning avseende år 2023 inte lämnats in. Detta innebär att tillsyn inte idkas i dessa under 2024, cirka 170, ärenden. De ärendena har därför handlagt under 2025.

Totalt under året har förvaltningen därför tagit 350 ärenden om vite till nämnd samt ansökt om utdömmande av vite till tingsrätten i 45 ärenden. Detta är betydligt fler än föregående år då endast 19 ärenden togs till nämnd för beslut om vite.

### **Ansökan om samtycke till uttagstillstånd, fastighetsöverlåtelse och arvskifte**

För att en åtgärd ska få rättslig verkan krävs i vissa fall överförmyndarens samtycke. Förvaltningen ansvarar för att ge ställföreträdaren medgivande till uttag från andra konton än det konto ställföreträdaren fått rätt att disponera för uttag och betalning av löpande kostnader, det så kallade transaktionskontot.

Ställföreträdaren behöver förvaltningens medgivande för placering av den enskildes tillgångar

i aktier, olika slag av försäkringar, konst, antikviteter med mera.

Ställföreträdaren får endast med förvaltningens samtycke köpa, sälja eller hyra ut den enskildes fasta egendom. Samtycke krävs också om ställföreträdaren vill ingå avtal om nyttjanderätt till den enskildes fasta egendom (jakt- och fiskerätt, arrende, parkering med mera.).

Under 2025 har 2410 ansökningar om samtycke till uttagstillstånd kommit in, 295 ansökningar om samtycke till fastighetsöverlåtelse och 243 ansökningar om samtycke till arvskiften och också inkommit.

Förvaltningen har fattat beslut om 2385 uttagstillstånd och tillstånd till placering. Nämnden har fattat beslut om avslag i en ansökan om uttag.

- Handläggningstiden för avslutade uttagsärenden är 10 dagar

Nämnden hanterar ärenden där huvudmannen är part i ett dödsbo. Såsom bouppteckning, arvskifte, bodelning, arvavstående, skifteshinder och redovisning av samtycke av dessa. Handläggningstiden är lång vilket är en konsekvens av att förvaltningen prioriterar årsräkningar men också för att förvaltningen är beroende av att externa parter ska inkomma med intyg, dokument och redovisning. Att det tar tid och det riskerar att få konsekvenser för den det berör. Nämnden arbetar för att minska handläggningstiden i de delar där förvaltningen har åtgärder att göra. Förvaltningen har idag 226 ärenden pågående.

- Handläggningstiden för avslutade ärenden om dödsbo är 80 dagar.

### **Omprövning av förvaltare**

Nämnden ska enligt 5 § förmyndarskapsförordningen (1995:379) årligen särskilt granska samtliga förvaltare för att pröva om det finns skäl att ansöka om att förvaltare ska upphöra. Om överförmyndarförvaltningen får reda på att ett förvaltare inte längre behövs är förvaltningen skyldig att ansöka till tingsrätten om att förvaltare ska upphöra.

Samtliga förvaltare som har anordnats före 2025 är omprövade. Cirka 635 omprövningar av förvaltare har genomförts under 2025.

### **Barnärenden**

Nämnden ska eftersträva ett samarbete med socialförvaltningen i syfte att hantera barnärenden med barnets bästa för ögonen utifrån nämndens uppdrag enligt lag. Kompetensutveckling av handläggare för hantering av barnärenden har genomförts. En barnrättsgrupp har inrättats och arbete med att identifiera och prioritera områden och processer rörande barn har påbörjats. Presentation av nämndens barnärenden och handläggning hölls under Barnrättsveckan digitalt för stadens anställda hösten 2025. Rutinarbete avseende barnärenden har påbörjats. Det gäller barn som har blivit skuldsatta, skärpande föreskrifter mot förmyndare samt i vilka fall ett barn kan få en ställföreträdare utsedd för sig.

### **Internationella ärenden**

Ensamkommande barn: Enligt 11 kap 25 § föräldrabalken (FB) är behörig överförmyndare i frågor om godmanskap enligt 1, 2 och 4 § FB eller lagen (2005:429) om god man för



ensamkommande barn samt i frågor om förvaltare, överförmyndaren för den kommun där den enskilde är folkbokförd. Om den enskilde inte är folkbokförd i Sverige, är överförmyndaren för den kommun där den enskilde vistas behörig överförmyndare. Om det inte finns någon behörig överförmyndare enligt denna bestämmelse är överförmyndaren för Stockholms kommun behörig överförmyndare.


Internationella ärenden: Enligt 16 kap. 2 § FB utövas tillsynen över förmyndares, gode mäns och förvaltares verksamhet av överförmyndaren för den kommun där den som har förmyndare, god man eller förvaltare är folkbokförd. Om den enskilde inte är folkbokförd i Sverige, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den enskilde vistas. Om god man har förordnats enligt 11 kap. 3 § vid utredning av ett dödsbo, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den avlidne hade sin hemvist. Är det i övrigt fråga om godmanskap enligt 11 kap. 3 § FB, utövas tillsynen av överförmyndaren för den kommun där den gode mannen är folkbokförd. Om det inte finns någon behörig överförmyndare enligt dessa bestämmelser, utövas tillsynen av överförmyndaren för Stockholms kommun. Under 2025 ökade antal ärenden då övriga kommuner i landet översände ärenden till Stockholms överförmyndarnämnd som har tillsynsansvar i dessa ärenden. Nämnden gjorde även en översyn av dessa ärenden där huvudmannen var minderårig, vilket resulterade i att ett antal ärenden kunde avslutas där nämnden inte längre har tillsyn.


- Nämnden har nu tillsyn i 286 huvudmän som är bosatta i utlandet.

Nämnden ska tillsammans med kommunstyrelsen undersöka möjligheten att få statlig ersättning för nämndens internationella ansvar för ärenden rörande utvandrare personer. Nämnden ska arrangera arbetet med nämndens internationella uppdrag så att det är urskiljbart i kostnadsredovisningen. Nämnden ska tillsammans med kommunstyrelsen verka för att nämndens internationella ansvar, när så är möjligt, överförs till lämplig statlig myndighet.

Regeringen har i december 2025 fattat beslut om en proposition som rör ett stort antal ändringar i landets överförmyndarverksamheter. Propositionen innehåller inga ändringar angående ändrad ansvarsfördelning eller kostnadsersättning till Stockholms stad när det gäller stadens internationella ansvar för utvandrare personer.

	Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Arsmål	KF:s årsmål	Period
	100 % av ställföreträdarna har erbjudits årlig vidareutbildning för att få stöd i sitt uppdrag.	100			100	100 %		2025
	Andel Ja-arvoden som ska vara granskade eller påbörjade 1	95			50	95 %		2025

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
september 2025							
 Andel Nej-arvoden som ska vara granskade eller påbörjade senast 1 december 2025	95			15	95 %		2025

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska genom information och utbildningsinsats öka medvetandegraden hos förvaltare och gode män, till huvudmän med nedsatt kognitiv förmåga, för att stärka huvudmannens ställning	2025-01-01	2025-12-31	

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt

 Uppfylls helt

### Analys

Nämnden bedriver ett strategiskt arbete med genomförandet av de globala målen i Agenda 2030. Nämnden arbetar för att Stockholm ska bli en ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbar stad. En digitalisering ska leda till att verksamheten blir effektivare och ekonomiskt hållbar. Ett medvetet miljöarbete bidrar till att göra nämnden miljömässigt hållbar. Mål och aktiviteter för agenda 2030 har inarbetats i verksamhetsplanen under relevanta verksamhetsmål.

Principen om att ingen ska lämnas utanför är den bärande för hela nämndens verksamhet. Det handlar om värderingar som ska präglade det dagliga arbetet och omfattas av alla anställda. För att säkerställa detta genomförs introduktion av nyanställda, utbildningar i medarbetarskap och diskussioner på enhets och arbetsplatsträffar.

En grundläggande värdering om alla människors lika värde ligger till grund för allt arbete i nämnden. Det är viktigt att skapa förutsättningar för alla människor att utvecklas till sitt bästa jag oavsett kön, könsöverskridande identitet, homosexuella, bisexuella transpersoner, queerpersoner och intersexuella. Det gäller även oberoende av etnisk tillhörighet, religion, ålder eller funktionsnedsättning. Förvaltningen har en jämställdhets- och mångfaldsplan för 2023–2025. Förvaltningen har även riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling.

Förvaltningen genomför brukarenkäter för att öka delaktigheten och möjligheten att lämna synpunkter på verksamheten. Svaren analyseras och visar vilken tillit och förtroende dessa

grupper har för förvaltningens verksamhet vilket bidrar till den fortsatta utvecklingen. Resultatet från enkäten till huvudmän visar bl.a. att:

- Cirka 70% av huvudmännen instämmer helt och hållet i att de har bra kontakt med sin gode man eller förvaltare.
- Cirka 60% % instämmer helt och hållet i att de är nöjda med hur ofta deras gode man eller förvaltare har kontakt med dem.
- Cirka 65 %, instämmer helt och hållet med att de är nöjda med hur deras gode man eller förvaltare utför sitt uppdrag, medan 12 % instämmer till stor del.

Resultatet från brukarenkäten till ställföreträdare visar bl.a. att:

- Ca 80% tycker att man har bra kontakt med sin huvudman.
- Ca 70% tycker att informationen i nyhetsbreven är tillräckligt
- Ca 70% tycker att informationen på webben är tillräckligt
- Ca 67% är nöjda med servicen från förvaltningen
- Ca 55% tycker det är lätt att komma i kontakt med förvaltningen

Under 2025 har ett urval av ställföreträdare testat de e-tjänster som införs i januari 2026. De har kommit med värdefulla synpunkter som bidrar till att göra e-tjänsterna mer användarvänliga och bättre.

Nämndmål: Överförmyndarnämndens medarbetare har kompetens inom jämställdhet, barnets rättigheter samt internationell lag inom området.



Uppfylles helt

### **Förväntat resultat**

Kompetent personal som fattar välgrundade, beslut.

### **Analys**

#### **Barns rättigheter**

Ett barnperspektiv grundat i barnkonventionen ska präglar arbetet med barn och deras anhöriga. Nämnden ska fortsätta att utveckla barnrättsperspektivet i handläggning, bedömning samt dokumentation om uttag från spärrat konto för minderåriga. Handläggarna ska ges fortsatt stöd i att beakta barnets bästa. En mer restriktiv tillämpning av beviljande av uttag från barns spärrade tillgångar tillämpas och en ökad kontroll och uppföljning sker av gjorda uttag.

Nämnden arbetar utifrån den promemoria som tagits fram gällande ställföreträdarskap för barn och ansvarsfördelning mellan överförmyndarnämnden, stadsdelsnämnderna och tingsrätten som har tagits fram gemensamt av socialförvaltningen och överförmyndarförvaltningen. En del i nämndens arbete med barns rättigheter var en digital föreläsning för stadens anställda om nämndens arbete för barn under stadens barnrättsvecka 2025. Förvaltningen har en barnrättsgrupp som arbetar med en översyn av förvaltningens rutiner som berör barn för att säkerställa barnrättsperspektivet vid handläggning.



Nämnden ser en utmaning i att få information om att en särskilt förordnad ställföreträdare utsetts av tingsrätten. Om sådan information inte delges nämnden kan heller ingen tillsyn utövas. Vikten av att nämnden delges sådana beslut har lyfts och fortsätter att lyftas vid samverkansmöten med tingsrätterna.

### **Nationella minoriteters rättigheter**

En medvetenhet finns om nationella minoriteters status i Sverige och att Stockholm är förvaltningsområde för finska, samiska och meänkieli. Nämnden arbetar för att säkerställa nationella minoriteters rättigheter. Förvaltningen har flera finstalande i personalgruppen som kan kommunicera på finska både skriftligt och muntligt vid behov, vilket förekommer. Om ett behov uppstår av att kommunicera på samiska och meänkieli anlitar nämnden tolk.

### **Homosexuella, bisexuella, transpersoner, queerpersoner och intersexuellas rättigheter (HBTQI)**

Det är behovet av stöd och inte sexuell läggning eller könsuttryck som ska avgöra vilken hjälp en huvudman får. Det är lämplighet och kompetens som avgör om en person får bli ställföreträdare. Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering av anställda vilket betyder att det är hur kompetensen matchar mot verksamhetens behov som avgör om en person blir anställd. Det är den anställdes arbetsprestation som avgör lön. För att säkerställa att inte okunskap och fördomar leder till diskriminering krävs att personalen har hög kunskap om HBTQI och att en grundläggande uppfattning om alla människors lika värde präglar verksamheten. Förvaltningen genomförde 2024 en föreläsning för alla anställda om HBTQI-frågor. Denna har följts upp under 2025 års medarbetarsamtal med frågor om diskriminering och kränkande särbehandling förekommer.

### **Internationellt samarbete**

Ställföreträdarskap är organiserat på olika sätt i olika länder. Lagstiftningarna är inte harmoniserade vare sig globalt, inom europeiska gemenskapen eller inom norden. Det finns inga internationella organ för samverkan kring ställföreträdarskap mer än i viss mån europeiska unionen. Det finns ingen myndighet i Sverige som samordnar arbetet med ställföreträdarskap och företräder Sverige internationellt i förmynderskapsärenden mer än i viss mån utrikesdepartementet. Det finns ingen internationell organisation som arbetar med förmynderskapsfrågor som nämnden skulle kunna gå med i.

Överförmyndarnämnden har idag inget internationellt samarbete utöver ett visst utbyte med våra nordiska grannländer när det gäller studiebesök. Ett internationellt samarbete skulle dock behöva utvecklas för att nämnden på ett bättre sätt ska kunna uppfylla sitt nationella ansvar för internationella förmynderskapsärenden.

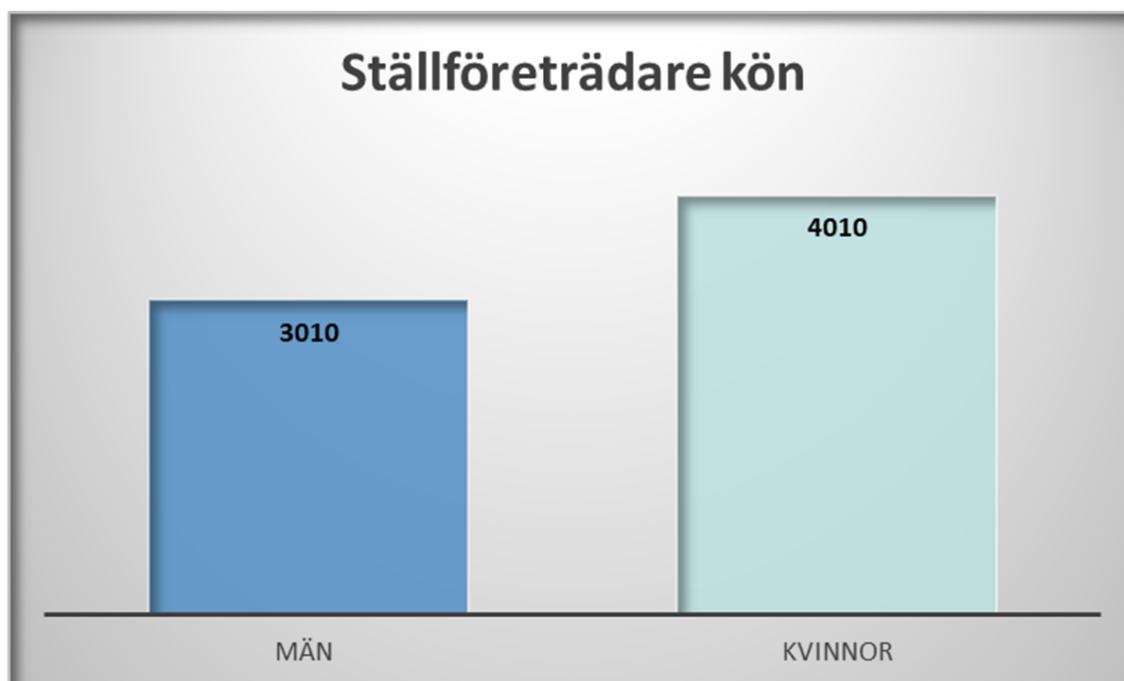
### **Jämställdhet**

Det är behovet av stöd och inte kön som ska avgöra vilken hjälp en huvudman får. Det är lämplighet och kompetens som avgör om en person får bli ställföreträdare. All personal ska delta i diskussioner på arbetsplatsträffar om vikten av att inte låta faktorer som kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion, ålder eller

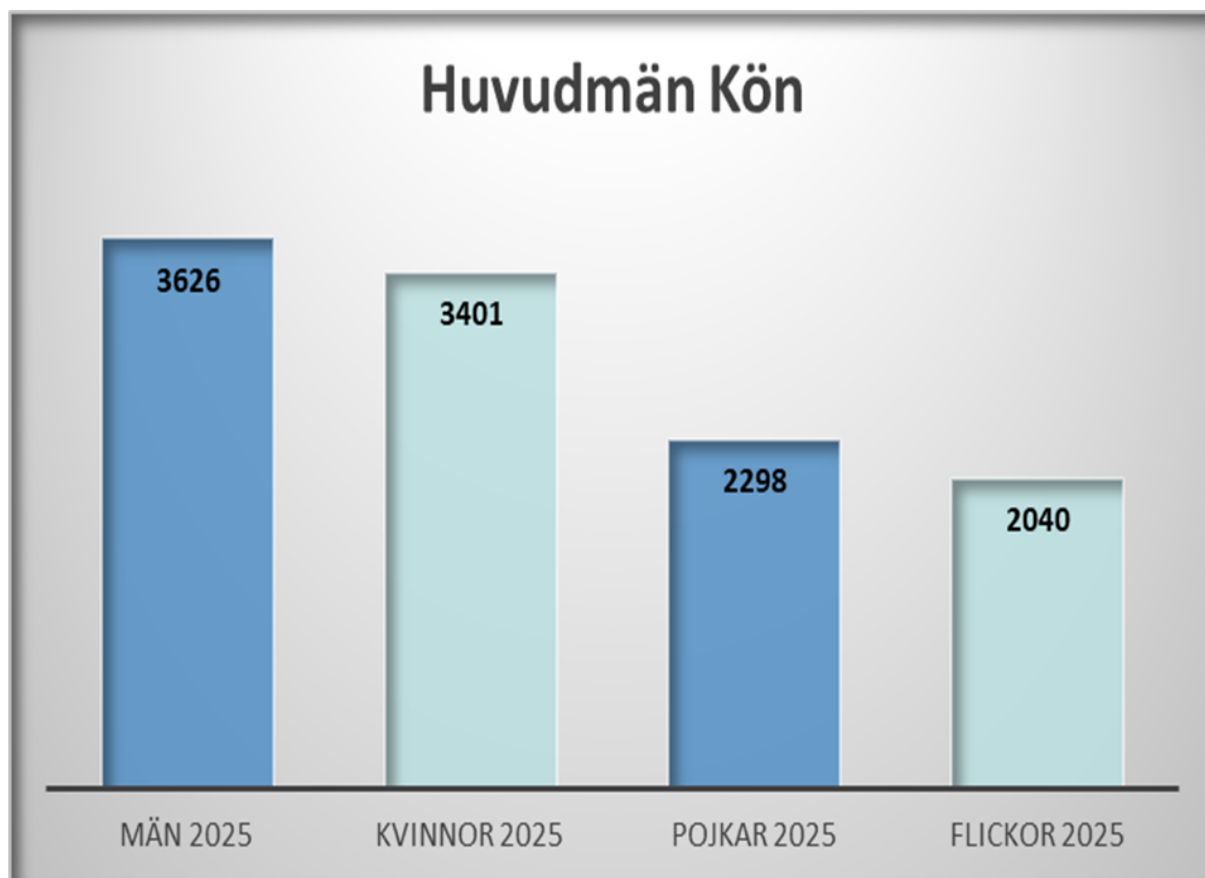
funktionsnedsättning påverka om en person får bli ställföreträdare.

Förvaltningen strävar efter att ta fram könsuppdelad statistik när det gäller huvudmän, ställföreträdare och anställda. Statistiken ligger till grund för analyser av om det finns skillnader mellan könen som är uttryck för ojämlikhet och diskriminering. Enkäter har skickats till ställföreträdare och huvudmän 2025 som är könsuppdelad. Den statistik som tas fram angående personalen är könsuppdelad.

Gemensamma möten med ledningsgrupp och förvaltningsgrupp kommer att hållas för att diskutera skillnader i löner mellan män och kvinnor. Ett annat exempel är stickprovskontroller som gjorts av handläggningen och analysera om eventuella skillnader mellan könen är befogade.



Bilden visar antal ställföreträdare fördelat på kön.



Bilden visar antal huvudmän och underåriga utifrån kön

Nämnden har en jämställdhets- och mångfaldsplan för 2023–2025.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2024	Årsmål	KF:s årsmål	Period
<div style="color: green; font-weight: bold;">●</div> Alla medarbetare har fått kompetensutveckling inom barns rättigheter, jämställdhet, minoriteters rättigheter samt internationell lag inom området.	100			100	100 %		2025

# Uppföljning av ekonomi

## Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Nämnden har beviljats en budget på 83,5 mnkr för 2025, vilket är en ökning med 3,6 mnkr jämfört med år 2024. Av den totala budgeten avsätts 68,5 mnkr för nämnd och förvaltning och 15,0 mnkr för arvoden samt 0,1 mnkr för investeringar.

I samband med tertialrapport två har nämnden gjort bedömningen att arvodeskostnader kommer att överstiga den tilldelade budgeten på 15,0 mnkr. Därför har nämnden begärt en budgetjustering på 20,0 mnkr.

I budget för 2025 ingår minskade kostnader på 1,6 mnkr för avveckling av lokaler enligt plan. Samtidigt tillkommer ökade kostnader på 0,7 för utveckling av ärendehanteringssystemet Lex och 1,5 mkr för kontaktcenter samt 3,0 mnkr för fler handläggare och övriga ökade kostnader.

TKR	Utfall 2024		Budget 2025	Utfall 2025			
	Utfall netto	Avvikelse netto	Netto	Kostnad	Intäkt	Netto	Budgetavvikelse
Gemensamt, förvaltningen (inkl. nämnd)	64 803	97	68 500	70 395	-1 281	69 115	-615
Arvoden	26 760	3 240	35 000	32 175	-546	31 629	3 371
Arvoden EKB	3 327	-3 327	0	2 523	0	2 523	-2 523
<b>Netto</b>	<b>94 890</b>	<b>10</b>	<b>103 500</b>	<b>105 093</b>	<b>-1 827</b>	<b>103 267</b>	<b>233</b>

## Resultat

Överförmyndarnämnden för år 2025 visar ett överskott på 0,2 mnkr för nämnd och förvaltning samt arvoden.

## Nämnd och förvaltning

Nämnd och förvaltning visar ett underskott på 0,6 mnkr. Underskottet beror främst på högre utvecklingskostnader för e-tjänster än beräknat samt yttligare kostnader för att rätta till brister i ärendehanteringssystemet Lex vilket har orsakat arbetsmiljöproblem.

## Arvoden

Delen för arvoden visar ett överskott på 0,8 mnkr. Överskotten beror främst på att förvaltningen inte hunnit granska alla redovisningshandlingar. Det gäller dels årsredovisningar och dels slutredovisningar.

Den totala prognosen för arvoden beräknades till 35,0 mnkr för år 2025 och i samband med tertialrapport två begärde nämnden 20 mnkr från centrala medels reserven för att täcka ökade arvodeskostnader. Förra året beviljades nämnden 15,0 mnkr för arvodeskostnader.

Arvodeskostnader består av tre olika kategorier;

1. arvoden till ställföreträdare,
2. arvoden till asylsökande ensamkommande barn,
3. arvoden till ensamkommande barn som har fått uppehållstillstånd.

### Analys av resultaträkning

Resultaträkning (mnkr)	Utfall 2024	Utfall 2025
<b>Intäkter</b>		
Bidrag	-6,3	-1,3
Övriga intäkter	-1,0	-0,6
<b>Summa intäkter</b>	<b>-7,3</b>	<b>-1,8</b>
<b>Kostnader</b>		
Arvoden	31,1	34,7
Personalkostnader	49,0	51,2
Köp av verksamhet	0,1	1,4
Lokalkostnader inkl hyror	7,7	6,7
Bidrag	0,0	0,0
Förbrukningsinv, material, reparation	0,1	0,2
Konsulter, handledning	6,1	1,5
Kosthåll	0,0	0,0
Transporter, resor	0,2	0,0
IT och telefoni	5,0	4,1
Övriga kostnader	2,5	5,0
Kapitalkostnader	0,3	0,3
<b>Summa kostnader</b>	<b>102,2</b>	<b>105,1</b>
<b>Nettoutfall</b>	<b>94,9</b>	<b>103,3</b>

Nämndens nettoutfall för 2025 visar en ökning jämfört med 2024. Nämndens intäkter har minskat med 5,5 mnkr främst till följd av att projektbidrag och tillhörande kostnader för e-tjänsteprojektet under 2024 hanterades centralt inom staden och kostnaderna fakturerades vidare av nämnden. Under 2025 har dessa kostnader i stället belastat nämndens egen budget, vilket har medfört lägre intäkter och ökade kostnader för utveckling av e-tjänster samt åtgärder kopplat till brister i ärendehanteringssystemet Lex. Därutöver har arvodeskostnader ökat med 3,6 mnkr och kostnaderna för kontaktcenter med 1,4 mnkr jämfört med 2024.

### Investeringar

Nämnden har beviljats en investeringsbudget på 100 tkr för år 2025. Årsutfallet för nämndens investeringar 2025 uppgick till 51 tkr vilket innebär att investeringsbudgeten inte har nyttjats fullt ut. Medlen har använts för nödvändiga verksamhetsanpassningar av lokalerna i den omfattning behov har funnits.

Belopp i tkr	Budget 2025	Utfall T2	Utfall VB2025	Avvikelse Budget/P 2025
Investeringar	100	51	51	49

## Analys av balansräkning

### Analys av balansräkning

De förändringar som framträder av resultaträkningen återspeglas även i balansräkningen. Tabellen nedan visar årets ingående balans (IB 2025), förändring samt utgående balans (UB2025).

<i><b>mnkr</b></i>	<b>IB 2025</b>	<b>Förändring</b>	<b>UB2025</b>
<b>Tillgångar</b>			
Anläggningstillgångar	1,5	-0,2	1,3
Maskiner och inventarier	1,5	-0,2	1,3
Omsättningstillgångar	8,3	-5,8	2,5
Kundfordringar	6,2	-5,5	0,7
Diverse kortfristiga fordringar	0,0	0,1	0,1
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	2,0	-0,4	1,6
Summa Tillgångar	9,8	-6,0	3,8
Eget kapital	-7,1	6,4	-0,7
Eget kapital	-7,1	6,4	-0,7
Kortfristiga skulder	-2,8	-0,4	-3,1
Kortfristiga skulder till kreditinstitut och kunder	0,0	-0,1	-0,1
Leverantörsskulder	-2,2	0,0	-2,2
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-0,6	-0,3	-0,9
Summa Skulder & Eget kapital	-9,8	6,0	-3,8
Balansräkning	0,0	0,0	0,0

## Bedömning av nämndens interna kontroll

 Tillräcklig

### Analys

Överförmyndarnämnden bedömer att den interna kontrollen under år 2025 varit tillräcklig.

Nämnden har en hög kvalité och förankring av arbetet med internkontroller vilken bland annat utgått ifrån den kritik nämnden fått från revisorer och Länsstyrelsen. En uppföljning har gjorts utifrån den rapport som följde efter länsstyrelsens granskning under 2024. Nämnden brukar varje år följa upp de individärenden som länsstyrelsen uppmärksammat och den kritik

nämnden får.

De interna kontrollerna har skett en gång varje månad under året och dokumenterats i detalj i en *särskild bilaga* samt sammanfattas i stadens ILS webb för uppföljning. Kontrollerna har varit i syfte att se till att nämndens rutiner följs, att inga ärenden glöms bort eller får onödigt lång handläggningstid samt för att identifiera utbildningsbehov samt upplevda problem med handläggningssystemet.

En del av internkontrollen består i att förebygga och upptäcka oegentligheter. Det handlar om att skapa en kultur och ett arbetssätt som stävjar oegentligheter samt att följa upp med kontroller. Då kontrollerna månadsvis genomförs av enhetscheferna samt verksamhetskontroller tillsammans kan arbetet med återkoppling och åtgärder lättare planeras och implementeras direkt i verksamheten. Medarbetarna blir alltmer vana och införstådda med i vilket syfte kontrollerna görs och delaktiga i att analysera resultatet samt att ta fram förbättringsåtgärder. Ibland fördelas även kontroller ut till medarbetare vilket även styrker insikten och syftet med internkontroller. Vissa kontroller görs genom avstämningar med samordnare eller processledare.

De avvikelser som framkommer vid kontrollerna kan leda till uppföljning med medarbetare eller vid systemfel, ändring av rutiner, utbildningsinsatser. Internkontroller är en integrerad del i verksamheten och bidrar till nämndens kontinuerliga kvalitetsarbete.

Under 2024 begärde nämnden en särskild revision av arbetet med arvodering av ställföreträdare. Detta efter kännedom om att oegentligheter förekommit inom överförmyndarverksamhet i andra kommuner. Inga oegentligheter framkom vid revisionen men nämnden fick några rekommendationer att se över. Bland annat att göra internkontroller innan utbetalning av arvoden.

Nämnden genomförde även en egen omvärldsanalys där ett par överförmyndarförvaltningar som utsatts för förskingring intervjuades. Dels pratade man om vilka incidenter som hänt samt vilka åtgärder man vidtagit efter händelserna för att arbeta förebyggande. Utifrån denna utredning togs nämnden själv fram ett antal åtgärder som håller på att implementeras i verksamheten.

1. Beloppsgräns för arvodesbeslut om 35 000 kr. Belopp över denna gräns fattas i samråd med enhetschef. Vilket även lett till en ändring i nämndens delegationsordning.
2. Månadsvisa internkontroller av utbetalningslistor för utbetalning av arvode där staden står för arvode. Pågår sedan november 2024.
3. Pågår diskussion med systemleverantören om möjligheten att spärra utbetalning till vissa mottagare för att förhindra felaktiga utbetalningar till, till exempel Optio, Förvaltarenheten.

Den väsentligaste avvikelserna som internkontrollen 2025 visar är brist på tid till att revidera rutiner, missnöje med handläggningssystemet som leder till stress och längre handläggningstider, mindre service från Kontaktcenter påverkar arbetsbördan för handläggare på förvaltningen. Kontroll visar att ärenden inte alltid fördelas ut på en handläggare inom fyra dagar såsom tanken var från början. Detta på grund av hög arbetsbelastning, frånvaro samt prioritering av granskning som gjorts under hösten. Prioritering görs dock av akuta ärenden

som fördelas ut direkt. Balanser av ärenden har byggts på i andra typer av ärenden då granskningen varit särskild prioriterad för att hinna betala ut arvode innan årsskiftet.

Nämnden har under året arbetat vidare med införandet av funktioner som ska effektivisera arbetet såsom utskick till digitala brevlådor samt utvecklandet av e-tjänster. Beställning av utveckling av ärendehanteringssystemet har gjorts och kommer göras ytterligare under 2026.

Arbetsätt har behövt finjusteras och ansvarsfördelning mellan enheterna har förtydligats.

## **Systematiskt kvalitetsarbete**

Nämnden arbetar för att stärka och utveckla en kultur, ledarskap och kapacitet som främjar kvalitetsutveckling, innovation och digitalisering. Nämnden strävar efter att bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete och en tillitsbaserad styrning. Några nyckelbegrepp i sammanhanget är kompetensutveckling, kollegialt lärande, innovation och digitalisering.

### **Systematisk hantering av synpunkter och klagomål**

Arbetet med att systematiskt hantera synpunkter och klagomål har fortsatt under 2024. Ett webbformulär finns numera på den externa webben för att lämna in synpunkter. Nämnden utreder alla inkomna klagomål.

Förvaltningen har tagit emot 409 synpunkter och klagomål under 2025. Dessa har handlat om till exempel synpunkter på handläggningstider, arvode, Kontaktcenter, ställföreträdare som inte kan kopplas ihop med ett specifikt ärende.

Med anledning av att eDok nu används som system för registrering av inkomna ärenden har arbetet med uppföljning förbättras för att säkerställa att svar ges till den som lämnat en synpunkt eller ett klagomål.

### **Ständiga förbättringar**

Inom samtliga enheter bedrivs ett systematiskt arbete med att samla upp de förbättringsförslag som finns i organisationen. Målet är att skapa en kultur där alla medarbetar bidrar med förslag på stora och små förbättringar.

### **Utveckling av innovationskapacitet**

Öppenhet, nyfikenhet och mod har präglat nämndens förhållningssätt till innovativa förslag. Hemarbete tillämpas, digitala mötesformer på bred front där förvaltningen under 2023 övergick till att använda Zoom istället för Skype. Arbetet med att digitalisera verksamheten har tagit ett kliv framåt under 2023 då ett ärendehanteringssystem infördes. Arbetet fortsatte under 2024 och 2025 genom utveckling av e-tjänster och uppstart av projekt för anslutning till digitala meddelandet. En förstudie har även genomförts under året för att utreda möjligheten att införa digital signering av beslut.

### **Utvecklat ledarskap**

Ledningsgruppen har 2024 genomgått en gemensam ledarskapsutveckling med fokus på att skapa en effektiv och välfungerande ledningsgrupp, med en struktur för beslut och samsyn kring ledarskapet. Några i ledningsgruppen har även fått möjlighet till individuella



coachningssamtal och har dessutom deltagit i några av stadens utvecklingsgrupper.

### **Kvalitets utmärkelse**

Nämndens mål är att en enhet ska tävla om stadens kvalitetsutmärkelse. Under 2023 och 2024 har en controller utbildat sig till examinerator och medverkat som examinerator i kvalitetsutmärkelsen. Nämnden förbereder ett deltagande genom att ta tillvara dessa erfarenheter och succesivt införa arbetssätt som ligger inom ramen för kvalitetsutmärkelsen.

## **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

### **Förbättringsområden - analys av utfall**

Nämnden har en förvaltningsgrupp som är ett forum för dialog och samråd mellan förvaltningsledningen och de fackliga organisationerna. Nämndens arbetsmiljögrupp arbetar med att förebygga ohälsa på arbetet och består av representanter från de olika enheterna. Nämndens trivselgrupp arbetar med att anordna gemensamma aktiviteter som ett led i att ena medarbetarna och skapa vi känsla. Det arbetet kommer fortsätta.

- Nämnden ska utveckla förmågan att synliggöra och använda medarbetarnas kompetens
- Nämnden har haft låga resultat på medarbetarenkäten och behöver särskilt arbeta med att fortsätta utveckla hur enheternas arbete följs upp. Detta har utvecklats under 2025 genom att enheterna tagit fram egna enhetsmål som följts upp under året. Övriga synpunkter som ligger bakom det låga resultatet har även varit missnöje med verksamhetssystemet som skapat ett arbetsmiljöproblem.
- Nämnden fick låga resultat i medarbetarenkäten i områden som handlar om att dela kunskap och erfarenheter med varandra och samarbeta för att nå gemensamma mål. Här har nämnden arbetat för ett närmare samarbete mellan enheterna genom att man bland annat stöttar varandra med olika arbetsuppgifter samt öka informationen mellan enheterna om vad som händer och vad varje enhet arbetar med och har för utmaningar.

### **Framgångsfaktorer-analys av utfall**

- Nämnden har arbetat för att ha en mycket transparent process när det gäller diskussioner och beslut inför omorganisation, flytt och av resultaten av enkät uppföljning. Ledningsgruppen har varit tydlig med tidsplaner och i vilken ordning saker ska ske och samrått i alla momenten med förvaltningsgruppen samt tagit till sig av inkommande synpunkter och önskemål.

Resultat från uppföljningar, framtagna handlingsplaner ligger tillgängliga för alla medarbetare att ta del av på gemensamma ytor och information sker löpande i nyhetsbrev som går ut till medarbetarna.

- Nyhetsbreven är något som varit en framgångsfaktor för nämnden och har varit ett mycket uppskattat inslag för medarbetarna. Under 2025 har informationsansvarig även fått i uppdrag att välja ut viktiga beslut och information från ledningsgruppens minnesanteckningar, för att ta med i nyhetsbreven.
- Medarbetarna har löpande fått vara delaktiga innan, under och efter genomförandet av

förändringar. Diskussioner har skett både på apt möten, enhetsmöten, förvaltningsmöten samt i individuella avstämningar som cheferna har med medarbetarna en gång per månad. Planering och uppföljning av verksamheten går alltid ut på remiss på enheterna för att medarbetarna ska få tycka till, såsom t.ex. väsentlighets och riskanalys, framtagande av innehåll till budgetunderlag med mera.

- En transparent och bra dialog har funnits mellan ledning och fackliga företrädare samt skyddsombud i förändringsarbete och arbetsmiljöarbete.

### **Föregående års aktiviteter från årlig uppföljning-analys av utfall**

- En enhet delades i januari 2025 till två enheter, efter att det framkommit i bland annat medarbetarenkäten att enheten blivit för stor. Arbetssituationen för chefen var inte långsiktigt hållbar och det var svårt för medarbetaren att få den tillgängliga och närvarande chefen som behövdes.

Medarbetarna var delaktiga genom att lämna synpunkter och i beslutet hur enheten skulle delas. Ytterligare en enhetschef rekryterades. Nämnden följer nu den chefs struktur som gäller inom Stockholm stad med färre medarbetare per enhetschef.

- Förtydligande av ansvarsfördelning mellan enheterna har gjorts under året där man genom internkontroller identifierat områden där medarbetarna upplevt att ansvarsfördelningen är otydlig.

Ett arbete startade 2023 för intensivt följa upp införandet av verksamhetssystemet då flera medarbetare upplevde att systemet inte bidrog till att effektivisera verksamheten samt handläggningen. Nämnden satte press på leverantören löpande avstämningsmöten och genom att hålla inne betalning av införandet tills kraven var uppfyllda då medarbetarna upplevde att systemet bidrog till en försämrad arbetsmiljö och bidrog till ökad stress.

Utveckling av ärendehanteringssystem har fortsatt under föregående och nuvarande år utifrån synpunkter som inkommit från medarbetare i en årlig enkät som skickats ut. En särskild utredning gjordes även kring systemets granskningsfunktion vilket resulterade i en beställning av utveckling, samt en lista med förbättringar som verksamheten själv kunde arbeta med.

Den handlingsplan som togs fram 2024 och har reviderats under 2025 med punkter med behov av utveckling. Dessa har prioriterats och flera av de högst prioriterade punkterna har eller kommer beställas.

- Riskanalys har genomförts inför införande av e-tjänster.