



Handläggare

Emma Furtenbach Lundqvist
Telefon: 072-4599310

Till

Överförmyndarnämnden

Tertialrapport Tertial 2 2026 för Överförmyndarnämnden

Förslag till beslut

1. Prognosen godkänns och överlämnas till kommunstyrelsen.
2. Överförmyndarnämnden begär budgetjustering om 20 mnkr för arvodekosnader från centrala medelsreserven.

Håkan Andersson
Förvaltningschef

Överförmyndarnämnden

Box 12216

072-4599310

08-50800400

emma.furtenbach.lundqvist@stockhol
m.se

start.stockholm

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	4
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	7
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden.....	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 Alla barn och ungdomar ska ges möjlighet till jämlika uppväxtvillkor och trygghet samt en rik fritid.....	8
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3 Stockholms stad ska ge stöd och omsorg där behoven är som störst.....	10
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.4 Stockholm ska vara en bra stad att åldras i - med god omsorg och stor trygghet.....	22
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv.....	23
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning.....	24
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring.....	24
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar.....	25
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.3 Stockholm ska vara en stad där framkomligheten ökar och utsläppen minskar.....	26
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla.....	26
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd.....	27
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb.....	28
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.3 I Stockholm ska alla ha rätt till ett bra boende som de har råd med.....	29
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb.....	29
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden.....	36
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser.....	38

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	44
Uppföljning av ekonomi.....	48
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	48
Investeringar.....	50
Omslutningsförändringar.....	50
Budgetjusteringar	50
Intern kontroll	51

Bilagor

Bilaga 1: Bilaga Blankettset T2 2026

*Bilaga 2: Bilaga ansökan-om-budgetjusteringar-for-sarskilda-andamal---drift
Överförmyndarförvaltning*

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 ställföreträdarförordningen 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 § föräldrabalken 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 § föräldrabalken, 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 Överförmyndarnämnden i Stockholm. 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 i verksamhetsplanen för 2026 antagit tre utmaningar:

Nämndens första utmaning är att korta handläggningstiderna.

Nämndens andra utmaning är att rekrytera fler ställföreträdare.

Nämndens tredje utmaning är att utveckla befintliga och nya e-tjänster.

Enligt verksamhetsplanen för 2026 ska nämnden fokusera på handläggning av ärenden. Nämnden ska arbeta för att minska kostnaderna för administration och konsulttjänster för att frigöra resurser för prioriterad verksamhet. Arbetet med att digitalisera verksamheten ska fortsätta. Ärendehanteringssystemet Lex ska bli mer användarvänligt och möjligheten att skicka in och ut information digitalt ska förbättras. Samverkan med socialförvaltningen och äldreförvaltningen ska utvecklas.

Efter att kommunfullmäktige fattat beslut om nämndens budget för 2026 och efter nämnden fastställt verksamhetsplan för 2026 lade regeringen fram en proposition som i grunden ändrar

förutsättningarna för nämndens verksamhet 2026.

Budget

Nämndens ursprungliga budget för 2026 uppgick till 92,5 mnkr, en ökning med 9,0 mnkr jämfört med 2025. I juni beslutades om en budgetjustering på 3,0 mnkr för införandet av den nya lagstiftningen "Ett ställföreträdarskap att lita på". Efter budgetjusteringen uppgår nämndens budgetram för 2026 till 95,5 mnkr. Budgetjusteringen på 3 mnkr avser främst ökade personalkostnader och kostnader för kontaktcenter. Som en del av införandet planerar nämnden att förstärka bemanningen med fler handläggare för att bland annat hantera de ärenden där beslutanderätten har överförts från tingsrätten till nämnden.

Av den ursprungliga budgetökningen på 9,0 mnkr avser 8,0 mnkr riktade satsningar för att stärka verksamhetens kapacitet och kvalitet. Satsningarna omfattar utveckling, implementering och drift av e-tjänster (5,5 mnkr), vidareutveckling av ärendehanteringssystemet LEX (1,5 mnkr) samt rekryteringsinsatser av gode män (1,0 mnkr) för att säkerställa tillgången på ställföreträdare.

Av den justerade budgetramen på 95,5 mnkr avser 80,5 mnkr nämnd och förvaltning och 15,0 mnkr arvoden. Därutöver har 0,1 mnkr tilldelats i investeringsbudget.

För arvodeskostnader som överstiger 15 mnkr har nämnden möjlighet att begära budgetjustering i samband med tertialrapport 2. I kommunfullmäktiges budget finns medel reserverade i central medelreserv (CM3) för arvoden. Vid tertialrapport 2 redovisar nämnden helårsprognos för arvodeskostnader som underlag för bedömning av budgetjustering. Helårsprognosen för arvoden är 35 mnkr. Nämnden begär därför en budgetjustering om 20 mnkr för arvodekostnader från centrala medelreserven.

I budgeten för 2026 ingår även en kostnadsminskning om 0,9 mnkr till följd av den nya stadsinterna hyresmodellen. Ökade kostnader till följd av pris- och löneökningar ska hanteras genom effektiviseringar.

Ett ställföreträdarskap att lita på

Riksdagen fattade den 22 april 2026 beslut om en proposition med namnet "Ett ställföreträdarskap att lita på". Flertalet beslut trädde i kraft redan 1 juli 2026. Det handlar bland annat om att flytta beslutanderätt från tingsrätterna till kommunernas överförmyndarverksamheter och öka kraven på utbildning av ställföreträdare och kommunikation med huvudmännen. Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (MFoF) har givits ett ansvar på ställföreträdarområdet. Myndigheten kommer att ge tillsynsvägledning och tillhandahålla information, meddela föreskrifter och se till att ställföreträdare får utbildning. Det införs även ett nationellt ställföreträdaregister. Slutligen har det nu blivit möjligt enligt lag att utse en anställd ställföreträdare.

Målet i propositionen är att höja nivån på landets överförmyndarverksamheter avsevärt. Riksdagens beslut innebär omfattande förändringar i föräldrabalken och betonar bland annat att huvudmannens ställning ska klarläggas i så stor utsträckning som möjligt för att stärka rättssäkerheten och skyddet för huvudmannen. Det handlar bland annat om att:

- Beslutanderätt i många ärenden flyttas från tingsrätterna till överförmyndaren.

- Inflödet av frågor om godmanskap väntas öka pga. att beslutanderätt i många ärenden flyttas till överförmyndaren.
- Ökade krav ställs på utbildning av ställföreträdare.
- Ökade krav ställs på utbildning av nämndsledamöter.
- Ökade krav ställs på information till ställföreträdare t.ex. på kommunens hemsida.
- Ökade krav ställs på kommunikation med huvudmän och andra berörda.
- Ökade krav ställs på granskning av redovisningshandlingar med mera.
- Fler redovisningshandlingar ska inhämtas och granskas årligen.
- Ökade krav ställs på kvalitet i verksamheten.
- Ökade krav på rutiner för att upptäcka risker införs.
- Ökade arvodeskostnader med anledning av möjligheten att vid särskilda behov förordna anställda ställföreträdare.
- Fler situationer där överförmyndare kan föreläggas att inhämta utredning införs.
- Fler situationer där överförmyndare vid vite kan inhämta upplysningar från ställföreträdare
- Anpassning av ärendehanteringssystem till ny lagstiftning och till ett nationellt ställföreträdarregister krävs.

När kommunfullmäktige fattade beslut om nämndens budget för 2026 och när nämnden fastställde verksamhetsplan för 2026 var ovanstående tillkommande arbetsuppgifter okända. Det fanns därför anledning att revidera nämndens budget för 2026. Nämnden har i ärendet "Underlag för budget 2027 med inriktning 2028 och 2029" beaktat riksdagens beslut och begärt en resursökning. Tertialrapport ett var första tillfället att beskriva och fatta beslut som rör 2026 års budget med anledning av riksdagens beslut om propositionen.

Ändrat resursbehov

Enligt SOU 2021:36 innebär riksdagens beslut med anledning av propositionen "Ett ställföreträdarskap att lita på" en ökning av överförmyndarverksamhetens resursbehov med 20-40%. Enligt Sveriges kommuner och regioner (SKR) ökar resursbehovet med 30-40%. Nämnden har därför i ärendet "Underlag för budget 2027 med inriktning 2028 och 2029" begärt att antalet anställda på plats ökar med minst 20% dvs 13 personer till en kostnad av 11 mnkr 2027. Då nämnden fått nya arbetsuppgifter redan 1 juli 2026 behöver dock resurserna öka redan 2026. Det beror framförallt på att beslutanderätten i ca 1500 otvistliga godmansärenden överförs från tingsrätten till nämnden. Det är för sent att påbörja rekryteringsarbetet i november 2026 när majoritetens förslag till budget för 2027 presenteras. Kommunstyrelsen har därför 17 juni beslutat om en budgetjustering på 3 mnkr för 2026. Nämnden har därför påbörjat rekryteringen av fler handläggare. Fram tills ny personal är på plats och lärt sig sitt nya arbete förväntas dock handläggningstiderna öka.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

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

◆ Uppfylls delvis

Analys

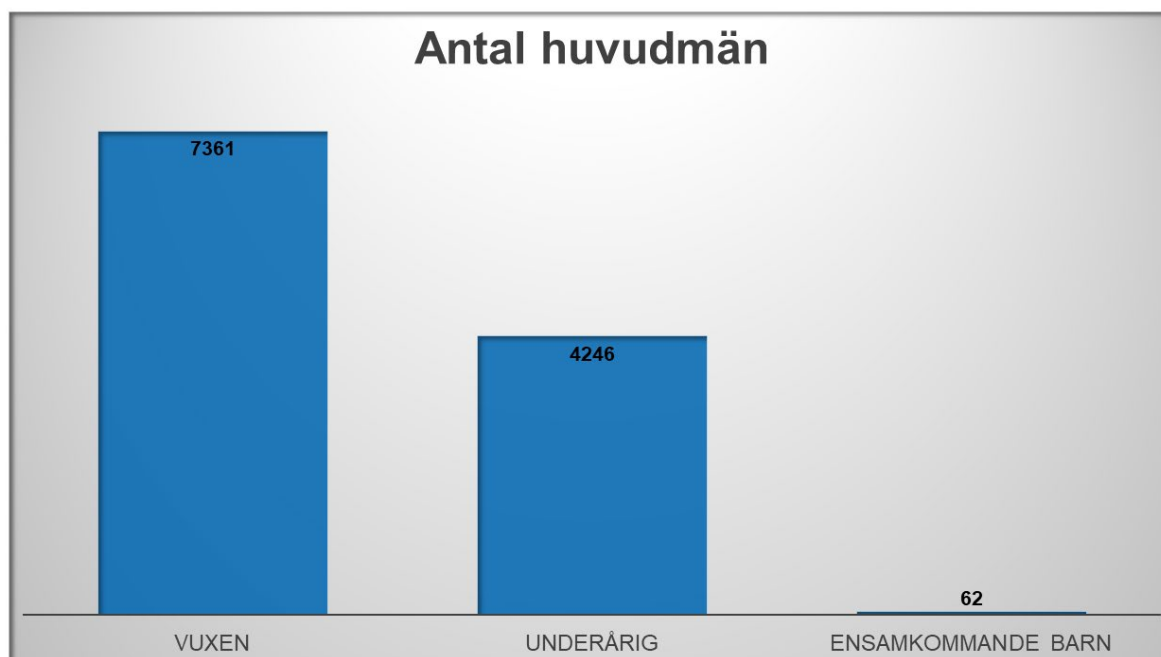
Nämnden bedömer att inriktningsmålet uppfylls delvis. Målet uppfylls delvis därför att handläggningstiderna behöver kortas ytterligare. Tillkommande arbetsuppgifter pga. ny lagstiftning leder till långa handläggningstider särskilt inom processerna utredning och beslut om ställföreträdarskap. Här behövs en resursförstärkning för att tillgodose behovet av utredningsresurser.

Nämnden har under 2026 behövt rikta resurser från handläggning till förberedelser inför den 1 juli 2026 i och med ändrade lagkrav. Flera åtgärder kvarstår att genomföra under hösten vilket påverkar möjligheterna att korta handläggningstider.

Under 2026 fokuserar nämnden på att rekrytera fler ställföreträdare vilket bidrar till att kommunfullmäktiges inriktningsmål om en stark och jämlik välfärd i hela staden. Nämnden ska fortsätta att driva ett långsiktigt och hållbart förändringsarbete mot en effektivare och mer ändamålsenlig organisation. Åtgärder ska vidtas för att säkerställa rättssäkerheten gentemot huvudmannen och löpande följa upp ärendeflöden.

Rekryteringsarbetet ska fortsätta att utvecklas för att säkerställa att de stockholmare som behöver god man eller förvaltare också kan få det oavsett var i staden man bor. En särskild rekryteringssatsning pågår under hela året. Satsningen innebär två affischkampanjer för att locka nya personer till uppdrag som ställföreträdare, en direktreklamkampanj samt ett projekt med en grupp om ca 15 utvalda personer som ska rustas att ta svårrekryterade uppdrag. Projektet pågår 1 maj till 31 december.

Såväl nya ställföreträdare som befintliga ska lämplighetsprövas och fortlöpande erbjudas utbildning. Nya ställföreträdare som rekryterats av nämnden erbjuds stöd i form av en mentor. Äldre personer är en av överförmyndarnämndens främsta målgrupper. Ställföreträdare som möter denna grupp behöver ha särskilda kunskap om äldre personers behov. I likhet med tidigare år avser nämnden att ta emot såväl feriearbetande gymnasieungdomar som utvecklingstjänster 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 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.

Från och med den 12 juli 2026 införs ett nytt ställföreträdarskap för ensamkommande barn som söker internationellt skydd och som omfattas av EU:s nya migrations- och asylpakt. Nämnden ska då skyndsamt, inom 15 arbetsdagar, utse en företrädare för barnet. Kraven på företrädare är högre ställda än för god man då en företrädare även ska tillvarata barnets rättigheter under processen avseende internationellt skydd.

Nämnden ska, i avvaktan på att en särskilt förordnad vårdnadshavare utses av tingsrätten, utse en god man till alla ensamkommande barn.

Nämnden bidrar även genom att barn och ungdomar som har föräldrar som har behov av en ställföreträdare får det stödet.

Nämnden ska nätverka med stadens socialtjänster för att öka kompetensen om ställföreträdarskap för barn.

Nämnden ska arbeta för att barnets rättigheter och inkludering tas i beaktande i

handläggningen och fortsätta att bedriva förbättring genom Barnrättsgruppens arbete.

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

Nämnden 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 ska erbjuda den som har till uppgift att förvalta barns egendom information och utbildning som gör att de bättre kan tillvarata barns intressen. Förvaltningens anställda som har i uppgift att idka tillsyn över de som förvaltar barns tillgångar ska erbjudas utbildning och information som gör att tillsynen skärps.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Berörda anställda ska få utbildning i att granska redovisningshandlingar för barns tillgångar.	100 %			100 %		100 %		2026
Analys Internutbildning genomfördes för personalen under våren.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska erbjuda den som har till uppgift att förvalta barns egendom information på webben som gör att de bättre kan tillvarata barns intressen	2026-01-01	2026-12-31	
Analys Informationen på webbplatsen är uppdaterad och kommer även fortsättningsvis att hållas aktuell genom löpande revideringar.			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Rutin för hantering av tillståndsärenden rörande barn ska tas fram där så saknas.	2026-01-01	2026-12-31	
Analys Rutinarbetet fortgår enligt plan, merparten har genomförts men en mindre del återstår.			

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.

Nämnden 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.

Nämnden har inrättat en särskild granskningsgrupp för tillsyn av assistansersättning där utbildning och samverkan med Försäkringskassan har skett. Vidare har nämnden under 2026 medverkat i ett möte kopplat till regeringens utredning ”Effektivare åtgärder mot välfärdsbrott och ökad förutsägbarhet inom personlig assistans”. Ur nämndens tillsynsansvar anses huvudmän med beviljad assistansersättning vara en särskild sårbar grupp då eventuella fel eller brister kan leda till omfattade konsekvenser för huvudmannen såväl som för samhället i stort.

Ställföreträdare ska lämplighetsprövas och erbjudas 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.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
  Överförmyndarnämnden ska säkerställa att erfarenheterna från tillsynsrapporter som kommit från bland annat länsstyrelsen under de senaste åren tas tillvara. Ett sådant arbete ska resultera i att brister som identifieras ska åtgärdas	2026-01-01	2026-12-31	
Analys Åtgärder har vidtagits för att ärenden ska handläggas på ett korrekt sätt i enlighet med länsstyrelsens rekommendationer. Handläggningstiderna kan inte kortas enligt länsstyrelsens rekommendationer bl.a. pga. tillkommande arbetsuppgifter pga. ny lagstiftning.			

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

Kommentar

Målet uppnås delvis. Det beror på att handläggningstiderna för ansökan och anmälan om god man och förvaltare samt vid byten och klagomål är allt för långa. Orsaken till långa handläggningstider är bl. att mycket tid har gått åt till att förbereda införandet av ny lagstiftning och att beslutanderätt i ett stort antal ärenden flyttats från tingsrätten till nämnden.

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.

Från och med den 1 juli 2026 ska ansökan om god man skickas till överförmyndaren. Överförmyndaren fattar beslut om anordnande, ändring och upphörande av godmanskap i ärenden där samtliga parter är överens. Vid anordnande förordnar nämnden en lämplig god man.

Om parterna inte är överens om att det behövs ett godmanskap ska överförmyndaren lämna över ärendet till tingsrätten som har att fatta beslut. Nämnden kan då, av tingsrätten, föreläggas att inhämta utredning, lämna förslag på lämplig god man och yttra sig i ärendet.

En ansökan om 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 förvaltare.

Förvaltningen har 920 pågående ärenden:

- Handläggningstiden i avslutade ärenden för att utreda god man och förvaltare är 76 dagar

Siffran ovan representerar dock inte den faktiska handläggningstiden då systemet även tar med ärenden som avskrivs av tingsrätt och nämnd och därmed får en väldigt kort handläggningstid, vilket drar ner den totala handläggningstiden.

Under det senaste året tog det ärende som tog längst tid att utreda och rekrytera god man till, 239 dagar. Vissa andra har inte tagit mer än 30-40 dagar.

Spannet i handläggningstid för de ärenden nämnden hanterar är stort beroende på hur lång tid det tar att utreda behov, få in alla handlingar, få in ett åtagande från en föreslagen ställföreträdare med mera. Det går alltså inte att exakt säga hur långt tid det kan ta att få en god man från den dag ansökan/anmälan inkommer till att ett beslut fattas. Dock räknar nämnden med att på sikt korta handläggningstiden då hela processen förenklas genom att både utredning och beslut kommer tas av nämnden och inte tingsrätten.

Beslutanderätt flyttas från tingsrätten till nämnden

Nämndens utgångsläge är att Länsstyrelsen kritiserar nämnden för långa handläggningstider när det gäller ansökan och anmälan om behov av god man och förvaltare.

Från den 1 juli 2026 ökade antalet ärenden där nämnden har utredningsskyldighet och beslutanderätt, enligt första instans, betydligt. Domstolsverket har bedömt att 75 % av alla godmanskap är icke tvistiga.

Till anordnandeprocessen har nya krav införts på att den enskilde får en anpassad information om vad ett godmanskap innebär. På samma sätt ska blivande ställföreträdare informeras om vad som förväntas ingå i uppdraget. Dokumentationskraven på att information har lämnats kommer att skärpas.

Tingsrätten svarar på ett stort antal frågor om godmanskap från allmänheten. I och med överföring av ansvar från tingsrätt till överförmyndare förväntas frågor från allmänheten öka hos överförmyndaren. Det innebär att kostnaderna för Kontaktcenter ökar liksom liksom antalet samtal nämndens myndighets- och jourtelefoner och kontaktförfrågningar per mail.

Under 2025 hade nämnden sammanlagt ca 2000 ärenden som rör nya godmanskap, jämkning och upphörande. Om beslut i 75% av dessa ärenden är otvistliga och flyttas från tingsrätten till nämnden innebär det beslut i ca 1500 från 1 juli 2026. Nämnden följer nu noga utvecklingen till följd av den nya lagstiftningen och rapporterar om konsekvenserna till förtroendevalda och till stadsledningskontoret. Uppföljningen kommer att ligga till grund för nämndens verksamhetsplan för 2027.

Interimistiska ärenden

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

Rekrytering av ställföreträdare för vuxna

Rekryteringsarbetet ska fortsätta att utvecklas för att säkerställa att de stockholmare som behöver god man eller förvaltare också kan få det oavsett var i staden man bor. En särskild rekryteringssatsning pågår under året. Satsningen innebär två affischkampanjer för att locka nya personer till uppdrag som ställföreträdare, en direktreklamkampanj samt ett projekt med en grupp om 15 utvalda personer som rustas att ta svårrekryterade uppdrag. Nämnden har fått särskilda medel i budget för detta arbete under 2026.

Nämnden har effektiviserat processen för rekrytering och lämplighetsprövning. De fysiska introduktionsutbildningarna och webbstestet kommer att ersättas av en sammanhållen webbutbildning, vilket minskar antalet processteg och väntetiden för sökande. Förändringen bedöms förkorta handläggningstiderna och minska administrationen. Därutöver har arbetet med en ny direktnavningsmodell påbörjats. Modellen bygger på ett klassificeringssystem som på rekryteringsfunktionens begäran har implementerats i Recruto.

Den nya webbutbildningen gör processen mer tillgänglig, eftersom den sökande kan genomföra utbildningen digitalt utifrån sina egna förutsättningar. En sammanhållen process ger också tydligare information om vilka krav och moment som ingår i lämplighetsprövningen. Klassificeringen av uppdragen ger ställföreträdaren bättre information om uppdragets omfattning och svårighetsgrad. Det skapar bättre förutsättningar för en direktnavnning.

Inom ramen för rekryteringskampanjen som startade 1 maj har en grupp om 16 ställföreträdare samlats för att kunna åta sig särskilt komplexa eller svårrekryterade uppdrag. Kampanjen inleddes med uppstartsmöten och konferens för att introducera deltagarna innan ärenden började fördelas. Ca 40 uppdrag har hittills fördelats ut till ställföreträdarna i gruppen och ytterligare uppdrag planeras att fördelas successivt under hösten med en målsättning om totalt 100 fördelade uppdrag vid årsskiftet. Under hösten och vintern planeras en serie om 9 utbildningstillfällen för deltagarna i gruppen parallellt med att särskilt stöd och vägledning i uppdragen erbjuds per telefon och epost. Efter att projektet avslutas 31 december kommer redovisning ske i verksamhetsberättelse 2026.

Arbetsmarknadsförvaltningens förvaltarehet har 15 anställda ställföreträdare som ansvarar för 181 särskilt krävande uppdrag. Arbetsmarknadsförvaltningens mål är att anställa fler ställföreträdare och åta sig fler uppdrag. Därutöver anlitar nämnden ett företag som åtar sig särskilt krävande uppdrag. Målet är dock att avveckla användningen av detta företag då det inte är upphandlat.

Förvaltningen har 91 pågående annonser där rekrytering pågår. Det skiljer sig mycket mellan olika ärenden i hur lång tid det tar att hitta en ställföreträdare. Några går mycket fort medan andra tar mycket lång tid. Skillnaden beror främst på hur krävande uppdraget är för ställföreträdaren.

Ca 19% av pågående annonser rör huvudmän som bor inom Järva stadsdelsförvaltnings upptagningsområde vilket kan jämföras med 4% av huvudmännen som bor inom Södermalms upptagningsområde. Det är mycket svårare att hitta ställföreträdare till huvudmän som bor i Järva jämfört med övriga stadsdelar och det tar längre tid.

- Medel publiceringsdagar per annons är just nu 242 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, om det finns en ny ställföreträdare som kan ta över uppdraget, då dessa 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 totalt 503 ärenden om byte pågående. Av dessa är det 49 stycken bytesärenden pågående som nämnden initierat efter att ställföreträdaren fått vite för utebliven redovisning eller efter den årliga lämplighetsprövningen. Det finns i dagsläget 198 pågående ärenden där den gode mannen begärt sig själv entledigad.

- Handläggningstiden för avslutade klagomålsärenden är 69 dagar
- Handläggningstiden för avslutade entledigandeärenden är 53 dagar

Föräldraförvaltning

Inom en månad efter det att ett barns tillgångar överstiger åtta basbelopp (473600 kr år 2026) 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 (59200 kr för 2026) 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
- skadeståndsansättning 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 ca 4649 ärenden enligt FB 9 kap. 1 §

Ensamkommande barn

EU:s asyl- och migrationspakt innebär ett nytt förfarande för personer som söker internationellt skydd (asyl). Från den 12 juli 2026 ska överförmyndaren förordna en företrädare för barn som omfattas av förfarandet och som kommer till Sverige utan föräldrar. Företrädaren ska företräda barnet i kontakt med myndigheter, bistå barnet under registrering och när ansökan om internationellt skydd lämnas in, hjälpa barnet att förstå och ta tillvara sina rättigheter under processen för internationellt skydd och stödja barnet i kontakt med andra aktörer. De nya reglerna innebär en kraftig begränsning av rätten till offentligt biträde vilket ställer höga krav på de personer som av nämnden utses till företrädare för barnet. Att kraven är högt ställda indikerar även att arvodering av dessa ställföreträdare kommer att generera ett högre arvode än för god man för ensamkommande barn.

Nämnden kommer fortsatt att förordna god man för vissa ensamkommande barn om dessa exempelvis omfattas av massflyktsdirektivet. I andra skedet har barnet permanent eller tillfälligt uppehållstillstånd, PUT (permanent uppehållstillstånd) eller TUT (tillfälligt uppehållstillstånd). Om barnet får tillfälligt eller permanent uppehållstillstånd i Sverige ska en 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, god man för ensamkommande barn och företrädare.

Nämnden har tillsyn i 39 ärenden enligt 2 § Lag (2005:429) om god man för ensamkommande barn.

Gamla ärenden

Införandet av ett ärendehanteringssystem ger nämnden bättre förutsättningar att följa upp gamla ärenden. Det handlar om registervård och om att avsluta ärenden. Det handlar också om att bevaka och driva ärenden framåt. Inget ärende ska ligga utan åtgärd för länge. De äldsta ärenden måste följas upp kontinuerligt. För första gången har förvaltningen digitalt stöd för att börja mäta handläggningstider. En brist som föreligger i nämndens ärendehanteringssystem är dock att systemet inte automatiskt uppdateras enligt ändrade uppgifter i folkbokföringsregistret såsom byte av adress eller kommun. Inte heller om en huvudman eller ställföreträdare avlider eller utvandrar från Sverige.

Samarbete med domstolarna

Nämnden 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 nämnden. I och med lagändringarna i föräldrabalken den 1 juli 2026 har flera kontakter och samverkan med tingsrätterna förekommit gällande tolkning och tillämpning av nya bestämmelser och övergångsregler.

Samarbete med Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd

Regeringen har 2026 beslutat om att ge Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (MFoF) ett övergripande ansvar för ställförfrågor. Detta för att stärka kvalitet, likvärdighet och stöd inom verksamheten för gode män, förvaltare och förmyndare. Nämnden välkomnar MFoF och ser fram emot ett nära samarbete.

Samarbete med Sveriges Kommuner och Regioner samt andra överförmyndarförvaltningar för att öka rättssäkerheten

Nämnden 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. Nämndens handläggare har deltagit vid SKR:s webbsända nationella utbildningar gällande den nya lagstiftningen. rättsfall och tolkning.

Nämnden medverkar på länsträffar med Stockholms läns överförmyndarförvaltningar. Förvaltningscheferna i överförmyndarförvaltningarna i landets större städer har ett nätverk som träffats två gånger 2026. I augusti träffades representanter för i stort sett samtliga överförmyndare i landet på föreningen Sveriges överförmyndares studiedagar. Nämndens handläggare höll presentationer gällande rekryteringar av ställföreträdare såväl som ett seminarium tillsammans med SKR.

Samarbete med stadsdelsnämnder, socialnämnden och äldrenämnden 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 är bemannad dagligen för att öka tillgängligheten gentemot andra myndigheter.

Föreläsningar har genomförts på olika enheter inom socialtjänsten och för olika vårdgivare, bland annat på en psykosmottagning och för specialistläkare i psykiatri där nämnden sedan ett år tillbaka har ett stående inslag på en årlig utbildning för läkare som genomgår fortutbildning i psykiatri.

Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning

En stor del av nämndens verksamhet syftar till att stärka funktionsnedsattas rättigheter. Det krävs ett läkarintyg för att få en god man eller en förvaltare. Gode män och förvaltare ska stå på huvudmannens sida och tillvara ta deras intressen i ekonomiska och personliga angelägenheter.

Nämnden 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 huvudmän, 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 sker tillsammans med äldrenämnden och socialnämnden. .

Nämnden har genomfört en serviceundersökning riktad till huvudmän. Det är ett sätt att ta tillvara huvudmännens synpunkter. Undersökningen ligger till grund för utveckling av nämndens verksamhet.

Nämnden har ett bra samarbete med flera organisationer för funktionsnedsatta som bland annat medverkat och utbildat gode män och förvaltare samt nämndens anställda. Nämnden har besökt träffpunkter för anhöriga till unga med funktionsvariationer.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Nämnden ska säkerställa emot leverantören att handläggningssystemets integration emot folkbokföringsregister (EPS) fungerar korrekt						100		2026
Analys Nämnden har följt upp detta med leverantören av verksamhetssystemet. Dock har den uppgradering som skulle ha gjorts under sommaren inte kunnat genomföras då det visat sig att uppgraderingen innehåller ett allvarligt fel. Nämnden har fått information om att en rättad uppgradering kommer finnas tillhands inom en relativt snar framtid.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Medarbetare ska få utbildning i offentlighet och sekretess	2026-01-01	2026-12-31	
Analys En jurist från Sveriges kommuner och regioner har föreläst om offentlighet och sekretess för samtliga anställda.			
 Uppdatera rutinerna i de största processerna utifrån nytt ärendehanteringssystem.	2026-01-01	2026-12-31	
Analys Nämndens rutiner uppdaterad för att det finns behov av anpassningar till ärendehanteringssystemet <u>och</u> till ny lagstiftning.			

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

Från och med 1 juli 2026 har överförmyndaren enligt lag krav att tillhandahålla anpassad och aktuell information om sin verksamhet på kommunens hemsida. Ett stort arbete har därför under våren lagts ner på att ta fram aktuell information, klarspråka texter och publicera dessa på hemsidan. Ett omfattande arbete har också lagts ned på att ta fram nya blanketter för huvudmän, ställföreträdare och andra aktörer. Detta arbete kommer att fortgå under hösten.

Nämnden verkar 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

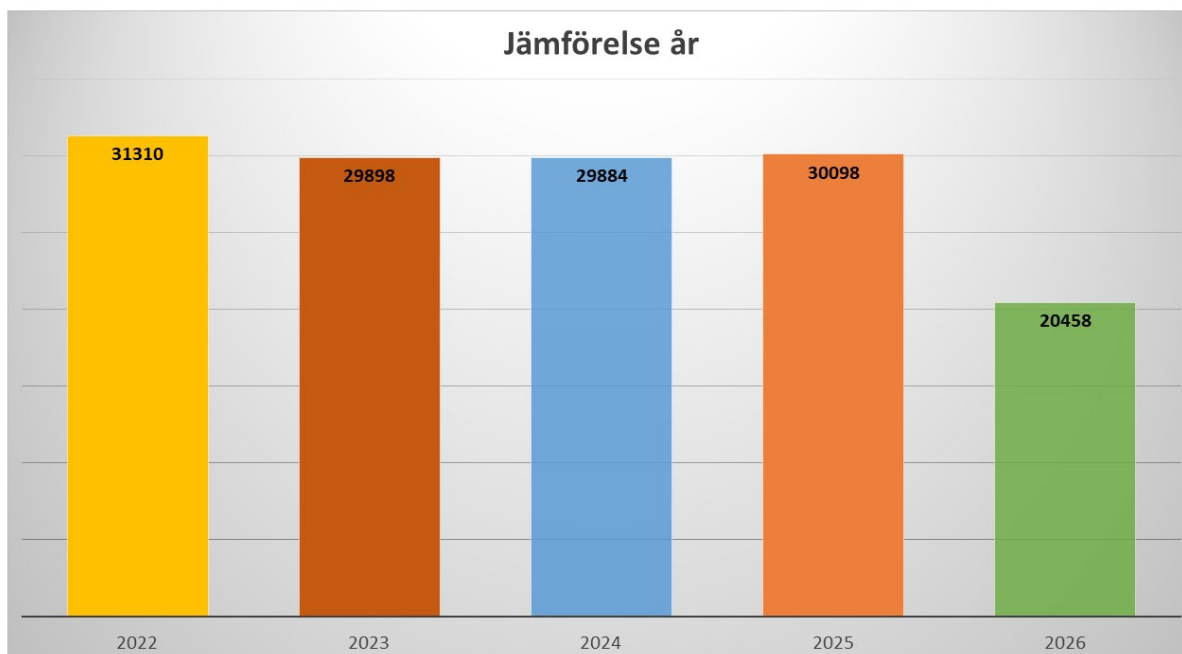
Kontaktcenter är nämndens främsta kontaktyta mot bland annat allmänhet och ställföreträdare samt andra myndigheter. Syftet är att den som ringer ska få svar direkt och få rätt information från början. Frågor som inte kan lösas av Kontaktcenter kan antingen kopplas fram till handläggare eller skickas som ett e-postmeddelande för återkoppling. Kontaktcenter är öppet måndag–torsdag 08.00–16.30 och fredag 08.00–16.00.

Kontaktcenter för statistik som noga följs upp av nämnden. Detta för att kunna förbättra informationen på hemsida, blanketter och i mallar och brev. Nämnden har en regelbunden samverkan med Kontaktcenter för att de ska kunna svara rätt och 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.

I och med överföring av ansvar från tingsrätt till överförmyndare gällande ansökan om godmanskap förväntas frågor från allmänheten öka hos överförmyndaren. Det innebär att kostnaderna för Kontaktcenter ökar liksom liksom antalet samtal till nämndens myndighets- och jourtelefoner.



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

Jourtelefoner

Nämnden har tre jourtelefoner, bemannade av handläggare, som är öppna tisdagar och fredagar mellan 9-12. Samtalen som kontaktcenter inte klarar av att svara på kopplas vidare till, eller hänvisas till, förvaltningens jourtelefoner.

Myndighetstelefon

Nämnden har en telefon som bemannas av handläggare och som används av myndigheter och tjänstepersoner som vill komma i kontakt med nämnden. Syftet med myndighetstelefonen är andra tjänstepersoner ska erbjudas ett snabbspår i kontakten. Telefonen används bland annat av tingsrätterna, polisen, försäkringskassan, övriga överförmyndare och socialtjänsten. Myndighetstelefonen är öppen vardagar mellan 13-15.

Brukarundersökningar

Nämnden genomför två brukarundersökningar 2026. 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.

Utlämnande av allmänna handlingar

En omfattande verksamhet inom nämnden är utlämnande av allmänna handlingar. Detta ska ske skyndsamt, 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 och rutiner har uppdaterats vilket bidrar till högre servicegrad. I och med lagändringar i föräldrabalken den 1 juli 2026 har nya regler införs som innebär att överförmyndaren kan neka en nära anhörig att ta del av handling om det skulle vara till men för huvudmannen. Sammanlagt har drygt 1100 handlingar lämnats ut fram till 26 augusti 2026.

Personlig kontakt

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

Webbutbildning för ställföreträdare

En ny webbutbildningen gör ansökningsprocessen för at bli ställföreträdare mer tillgänglig, eftersom den sökande kan genomföra utbildningen digitalt utifrån sina egna förutsättningar. En sammanhållen process ger också tydligare information om vilka krav och moment som ingår i lämplighetsprovningen. Klassificeringen av uppdragen ger ställföreträdaren bättre information om uppdragets omfattning och svårighetsgrad. Det skapar bättre förutsättningar för en direktmatchning.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	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 %	70 %	70 %		2026
Analys Enkäten skickas ut hösten 2026.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nämnden ska ha regelbunden samverkan och uppföljning med Kontaktcenter	2026-01-01	2026-12-31	
 Nämnden ska klarspråka blanketter som riktas till huvudmän	2026-01-01	2026-12-31	

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.

Analys

I samband med granskning av årsräkning för 2025 riktar nämnden sig särskilt till de ställföreträdare som uppvisar svårighet att redovisa sitt uppdrag och/eller har bristande kunskap i vad uppdraget innebär eller omfattar. Dessa ställföreträdare kommer under senare delen av 2026 få en personlig inbjudan till redovisningsutbildning. Nämnden planerar att tillhandahålla redovisningsutbildning riktad till förmyndare i slutet av 2026.

Nämnden har under våren erbjudit samtliga ställföreträdare en digital utbildning, tillhandahållen av SKR, med anledning av nya krav på uppdraget i enlighet med lagändringarna den 1 juli.

En informationsvideo om redovisning och inlämning av redovisning via e-tjänst finns publicerad på nämndens hemsida sedan början av 2026. Inspelningen går dels gå igenom stegen i e-tjänsterna men förklarar även 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 innan de får uppdrag som god man eller förvaltare. Nämnden har i detta avseende en högre nivå än vad som krävs enligt reglering som stadgar att ställföreträdaren inom tre månader efter sitt förordnande ska genomgå sådan utbildning. Nämnden planerar även utbildningsinsatser för befintliga ställföreträdare som förordnats innan introduktionsutbildningen var en del i lämplighetsprövningen. Detta då samtliga ställföreträdare ska ha genomgått sådan utbildning innan den 31 december 2028.

Nämnden har utbildat 401 ställföreträdare sedan årsskiftet på fysiska utbildningar. Striktare krav införts för att stärka kvaliteten och rättssäkerheten i uppdragen. Sökande ska som huvudregel vara bosatta i Stockholmsområdet eller Mälardalen, får inte ha sjuk- eller aktivitetsersättning och ska ha en stadigvarande årsinkomst motsvarande minst 2,5 prisbasbelopp. Nämnden har ökat antalet riktade förfrågningar i särskilt svårrekryterade ärenden som inte kan överlämnas till exempelvis Stockholms stads förvaltarenhet eller ett företag.

Alla nya utomstående ställföreträdare erbjuds numera en mentor. De får information om mentorskap i samband med introduktionsutbildningen och även när de tar sitt första uppdrag. En mentor är en erfaren ställföreträdare som har förvaltningens förtroende. Mentorn erbjuder råd om den praktiska aspekten av uppdragen. Insatsen ges i sex månader. Efter att insatsen upphört följer rekryteringen upp med nya ställföreträdare om hur mentorskapet har gått.

	Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
	Alla nya ställföreträdare ska genomgå samma utbildning och tester innan de får uppdrag.	100 %			100 %	100 %	100 %		2026

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
	Alla ställföreträdare erbjuds utbildning i redovisning samt om dödsbon m.m	2026-01-01	2026-12-31	

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 nämnden 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 kan handla om kunskap om behov till följd av demenssjukdom eller ålderdomssvaghet.

Ett arbete pågår för att förbereda nämndens verksamhet på att antalet äldre kommer att öka kraftigt under flera år vilket ökar behovet av ställföreträdare.

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

Nämndmål: Nämnden ska bidra till ökad kompetens inom socialtjänsten gällande olika typer av ställföreträdarskap och överförmyndarens verksamhet

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Utbildning och information ges via chefsnätverk inom socialförvaltningen och äldreförvaltningen.

Analys

Målet nås. Nämnden deltar på utbildningar när socialtjänst och äldreomsorg efterfrågar 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 ska 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. Nämnden fortsätter att utveckla det samverkansforum som startade 2024 med strategier och avdelningschefer, utredare med flera från Socialförvaltningen och Äldreförvaltningen. Syftet är att minska felaktiga förväntningar på ställföreträdare, få en smidigare process vid anmälningar om behov av ställföreträdare och genom samverkan öka effektiviteten.

Sveriges kommuner och regioner har genomfört en webbutbildning riktad till socialtjänsten med information om hur ändrad lagstiftning för överförmyndarverksamheten påverkar socialtjänsten.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Nämnden samverkar med socialförvaltningen och äldreförvaltningen 2 ggr per år	100 %			100 %	100 %	2 st		2026

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.

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. Vid flytten till tekniska nämndhuset ökade möjligheterna att samverka med andra nämnder och bolag i staden kring miljöfrågor. Arbetet med avfallssortering och återvinning är samordnat i tekniska nämndhuset. Återvinningsstationerna ska byggas om av fastighetskontoret under året för möjlighet att återvinna fler fraktioner. Nämnden har informerat personalen om hur man ska sortera för att det ska bli 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 nå Stockholms stads miljömål.

Nämndmål: Nämnden källsorterar allt avfall

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare på nämnden sorterar sitt avfall

Analys

Förvaltningen strävar efter att allt avfall ska sorteras. Alla medarbetare får information om hur avfall ska sorteras en gång per år. Återvinningsstationerna skulle ha byggts om av fastighetskontoret under 2025 för att det ska bli möjligt att återvinna fler fraktioner. Det

arbetet har dock blivit försenat.

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 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Allt avfall källsorteras	94,59 %			93,24 %	90 %	90 %		2026

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla medarbetare får årligen utbildning i att sortera avfall	2026-01-01	2026-12-31	
 Minska pappersanvändningen genom att bygga och utveckla e-tjänster för ställföreträdare.	2026-01-01	2026-12-31	
Analys Nämnden har minskat pappersförbrukningen med 37% från 2020 till 2026.			

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

 Uppfylls delvis

Analys

Nämnden bidrar till att stadens biologiska mångfald ökar genom att sträva efter att köpa in ekologiska livsmedel. Nämnden köper in mycket lite livsmedel. Det handlar mest om smörgåsar till nämndsammanträden och fikabröd till personal. Orsaken till att nämnden bara delvis uppnår målet är att stadens upphandlade leverantör av bröd och bageriprodukter inte tillhandahåller ekologiska produkter i tillräcklig utsträckning.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel inköpta ekologiska livsmedel i kronor	20,56 %					70 %	70 %	2026
Analys Nämnden köper smörgåsar till nämndsammanträden och fikabröd till personal av stadens upphandlade brödleverantör. Leverantörens enda ekologiska produkt är en sorts bulle.								

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

 Uppfylls helt

Analys

Nämnden driver inga parkeringshus, har inga parkeringsplatser och 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

Målet nås. Nämnden bidrar genom att ansvara för stadens ställföreträdersystem. 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 som de är i behov av måste nämnden ha tillgång till anställda

ställföreträdare med hög kompetens. Det är därför viktigt att arbetsmarknadsnämndens förvaltaltarenhet 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. Vid lågkonjunktur ökar stadens kostnader för arvoden.

Ställföreträdarnas arvoden är i enlighet med cirkulär från Sveriges kommuner och regioner knutna till prisbasbeloppet som höjts från 58 800 kr 2025 till 59 200 kr 2026. Højning av prisbasbeloppet innebär högre arvoden.

Sammantaget innebär ovanstående omständigheter att stadens kostnader för arvoden ökar.

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

 Uppfylls helt

Analys

Målet nås. Nämnden bidrar genom att genomföra riksdagens beslut i proposition "Ett ställföreträdarskap att lita på". Målet med lagändringarna är att höja nivån på landets överförmyndarverksamheter avsevärt. Bland annat betonas att huvudmannens ställning ska klarläggas i så stor utsträckning som möjligt för att stärka rättssäkerheten och skyddet för huvudmannen.

Flertalet beslut trädde i kraft redan 1 juli 2026. Det handlar bl.a. om att flytta beslutanderätt från tingsrätterna till kommunernas överförmyndarverksamheter och att kraven på utbildning av ställföreträdare och kommunikation med huvudmännen ökar. Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (MFoF) har givits ett nationellt ansvar för överförmyndarområdet. Myndigheten kommer att ge tillsynsvägledning och bland annat kunna tillhandahålla information, meddela föreskrifter och se till att ställföreträdare får utbildning. Det kommer även att införas ett nationellt ställföreträdarregister. Slutligen har det nu blivit möjligt enligt lag att utse en anställd ställföreträdare.

Extern finansiering genom bidrag

Nämnden har undersökt möjligheten att få verksamheten finansierad genom bidrag. Nämnden har inte hittat någon statlig myndighet som ger bidrag till överförmyndarverksamhet. Nämnden har inte heller hittat några företag som är beredda att ge bidrag till nämndens verksamhet. Nämnden har undersökt om det finns några andra överförmyndarverksamheter som får bidrag men inte funnit något sådant exempel.

	Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
	Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar	100 %			99,8 %		100 %	100 %	Tertial 2 2026
	Nämndens budgetföljsamhet före resultatöverföringar	100 %			99,8 %		100 %	100 %	Tertial 2 2026
	Nämndens prognossäkerhet T2	0 %			0 %		+/- 1 %	+/- 1 %	2026

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 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
	Antal tillhandahållna platser för feriejobb	3 st			3 st	3	3 st	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial 2 2026
	Antal tillhandahållna	3 st			3 st	3	3 st	Tas fram av	Tertial 2 2026

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
platser för Stockholmsjobb							nämnd/ styrelse	
  Antal tillhandahållna praktikplatser för högskolestuderand e samt platser för verksamhetsförlag d utbildning	0 st			0 st	0 st	0 st	Tas fram av nämnd	Tertial 2 2026

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. En del i detta arbete har t.ex. varit att medverka på Järvaveckan och i samarbete med Järva stadsdelsförvaltning värva ställföreträdare som bor i Järva.

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

 Uppfylls helt

Analys

Målet uppnås.

Överförmyndarförvaltningen är den verksamhet som, i medarbetarenkäten, haft den största ökningen av medarbetarindex av stadens verksamheter 2026. Index gick från 71 till 78 vilket är positivt. Trots ökningen krävs fortsatta insatser för att höja resultatet i medarbetarenkäten ytterligare.

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.

31 augusti 2026 hade nämnden 68 tillsvidareanställda på heltid. Ingen är föräldraledig eller frånvarande pga. studier eller sjukdom. Det innebär att 68 anställda var på plats för att arbeta med ärenden och ordinarie verksamhet. Av förvaltningens tillsvidareanställda är 43 kvinnor och 25 män. Därutöver hade förvaltningen 2 utvecklingsanställda som arbetstränar och 3

visstidsanställda.

Genomförandet av riksdagsbeslutet om "Ett ställföreträdarskap att lita på" innebär en kraftig ökning av antalet arbetsuppgifter. Det är viktigt att nämnden tilldelas de personalresurser som krävs för att kunna ta hand om de nya arbetsuppgifterna. Om så inte sker är risken stor att arbetsmiljön försämras.

Insatserna som syftar till att förbättra arbetsmiljön 2026 handlar bland annat 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 jämställdhets- och mångfaldsplan för 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 rutiner som beskriver aktiviteter av det systematiska arbetsmiljöarbete.

Nämnden samarbetar med företagshälsovården och vid sjukskrivning erbjuds kontakt för samtal och eventuell behandling. En ergonomisk skyddsronde genomförs för att minimera arbetsskador.

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.

2026 års medarbetarenkät visar att medarbetarindex har gått från 71 till 78. Svaren i medarbetarenkäten ligger nu till grund för fortsatt arbete med insatser för att förbättra arbetsmiljön under 2026. Arbetet ska genomföras 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 kan lånas av Kungsholmens stadsdelsförvaltning för ökad säkerhet vid besök, exempelvis vid insyn i akt. Myndighetsbrevlådan 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.

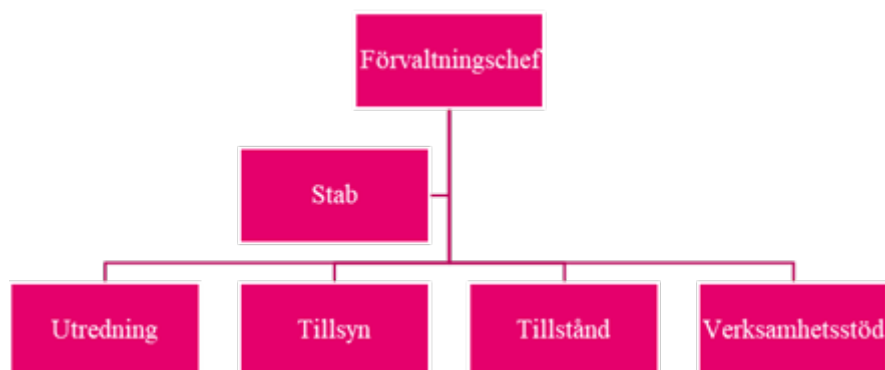
Nämnden har en jämställdhets- och mångfaldsplan samt riktlinjer och rutiner för att motverka kränkande särbehandling som har uppdaterats. Ingen kränkande särbehandling, oavsett orsak, accepteras inom nämndens verksamhet. Vid rekrytering strävar nämnden efter en jämnare könsfördelning utan att frånga krav på kompetens. Idag är 63 procent av personalen kvinnor

och 37 procent män.

Organisering av hållbart arbetsliv utifrån Riktlinjer för chefsstruktur

En kartläggning och analys har genomförts enligt stadens riktlinjer av HR- och 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 cheferna har tillgång till är förvaltningens ledningsgrupp en gång i veckan där alla chefer ingår, måndagsavstämning en gång i månaden där alla enhetschefer ingår och 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 enhet har färre än 10 per anställda per chef.

Antal underställda medarbetare inklusive underställda chefer	Chefsnivå	Antal chefer uppdelat per verksamhetsområde		Totalt
		0. Politisk verksamhet och gemensam administration	Övriga verksamhetsområden	
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.

Överförmyndarförvaltningen har 68 anställda varför det saknas behov av fler än två chefsnivåer.

Uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet

Nämnden har en kompetensförsörjningsplan som ligger till grund för nämndens kompetensförsörjningsarbete.

Riksdagen fattade våren 2026 beslut om propositionen "Ett ställföreträdarskap att lita på". Målet i propositionen är att höja nivån på landets överförmyndarverksamheter avsevärt. Propositionen innebär omfattande förändringar i föräldrabalken och betonar bland annat att huvudmannens ställning ska klargöras i så stor utsträckning som möjligt för att stärka rättssäkerheten och skyddet för huvudmannen. En del ändringar infördes redan den 1:a juli 2026 och andra delar kommer att införas den 1:a januari 2027 eller senare.

Nämndens kompetensförsörjning 2026 fokuserar på att alla anställda ska lära sig arbeta efter den nya lagstiftningen och att rekrytera ny personal som har den kompetens som krävs för att nämnden ska kunna leva upp till de nya lagkraven.

Kompetensutveckling krävs även på grund av nya arbetssätt som beror på införandet av e-tjänster för inlämning av årsredovisning, slutredovisning och redogörelser under våren. Under hösten införs en e-tjänst för ställföreträdarna för att lämna in förteckning. Därutöver införs en e-tjänst för att lämna in årsräkningar för förmyndare och vårdnadshavare samt även

tvåpartsignering. Dessutom görs förändringar i ärendehanteringssystemet Lex. Under hösten införs projektet "säker digital kommunikation" som även det kräver kompetensutveckling.

Kompetensutveckling sker för att åtgärda brister i verksamheten och komma ikapp med handläggningen. Det handlar om att ta fram tydliga rutiner, att alla ska ha den kunskap som krävs för att följa rutinerna. Det handlar mycket om att lära av varandra på förvaltningen. Måla är en rättsäkerhandläggning där alla gör lika och gör rätt. Föreläsningar för alla anställda hålls under året när det gäller offentlighet och sekretess, vikten av att orosanmäla när barn far illa, hur jämställd handläggning kan nås, om hur otillåten påverkan och möjliggörare ska förhindras m.m.

Kompetensutveckling sker även inom området Informationssäkerhet och krisberedskap. Förvaltningens kompetensförsörjningsplan utgår från Sveriges kommuner och regioners identifierade nio övergripande strategier utifrån nulägesanalys och riskbedömning med särskilt fokus på krisberedskap och civilt försvar. Kompetensutveckling sker bl.a. för att stärka styrning och ledning, trygga kompetensförsörjning, samordna bättre, utveckla kontinuitetsplanering, förbättra kriskommunikationen och genomföra fler övningar.

Kompetensutveckling pågår för att nämnden ska vara en attraktiv arbetsplats och arbetsgivare. Förvaltningen arbetar med att utveckla och tydliggöra det interna samarbetet för effektiva processer samt nyttja och utveckla befintlig kompetens. Det handlar framför allt om att skapa förutsättningar för förvaltningens medarbetare att ta ansvar och samarbeta så vi nyttjar förvaltningens samlade kompetens.

Strukturerat arbete med arbetsmiljö - SAM

En tidsplan finns för arbetet för året.

Nämndens mål är att det systematiska arbetsmiljöarbetet, genom det nya arbetssättet, ska bli mer strukturerat och att uppföljningsarbetet samt skyddsronder kommer att bli 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 HR-ansvarig, fackliga företrädare och skyddsombud.

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 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Aktivt Medskapandeindex	78			71		75	82	2026
 Sjukfrånvaro	0,4 %	0,2 %	0,5 %	1,1 %	4 %	4 %	Tas fram av nämnd	Tertial 2 2026

	Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
	 Sjukfrånvaro dag 1-14	1,2 %	0,6 %	1,5 %	1,6 %	2 %	2 %	Tas fram av nämnd	Tertial 2 2026

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
	 Överförmyndarnämnden ska genomföra en rekryteringskampanj för att höja kunskapen om och intresset för uppdraget som god man	2026-01-01	2026-12-31	
	 Överförmyndarnämnden ska samverka med arbetsmarknadsnämnden i deras pågående arbete med hur rekryteringen av professionella ställföreträdare kan stärkas	2026-01-01	2026-12-31	

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

 Uppfylls helt

Beskrivning

Nämnden har tidigare infört digital hantering av nämndhandlingar och allmänna handlingar i e-Dok. 2023 infördes ärendehanteringssystemet LEX för nämndens individärenden. E-tjänster för att ställföreträdare ska kunna lämna in handlingar digitalt lanserades i januari 2026 och fler kommer under hösten. Nämnden började 2025 expediera via digital post till digitala brevlådor. Nämnden vill öka säkerheten genom att införa digital signering av beslut under hösten 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

Nämnden införde i januari 2026 e-tjänster för inlämning av årsredovisning, slutredovisning och redogörelser. Nämnden fick 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 riktar sig till ställföreträdare och kommer att underlätta deras uppdrag ytterligare. Under 2026 har tre förstudier genomförts gällande

1. Möjlighet att utveckla e-tjänst för ställföreträdarna att lämna in förteckning samt en version för underårig huvudman.
2. Möjlighet att utveckla e-tjänst för inlämning av års och sluträkning för underårig.

3. Möjlighet till tvåpartsignering i alla e-tjänster. Till exempel för förmyndare eller i uppdrag där det finns två gode män.

Av dessa förstudier har även utveckling gjorts under året av punkt 1 och 3 samt punkt 2 genomförs under augusti/september. Allt ska vara infört innan året är slut.

Förutom detta har en utredning samt kravställning gjorts för att uppdatera de tre befintliga e-tjänsterna, som nu varit i bruk sedan januari. Dessa har följts upp löpande under året och viktiga revideringar ska utvecklas under hösten för att möta upp mot förvaltningens behov och ställföreträdarnas inkomna synpunkter. Som ett exempel är intentionen att utveckla tjänsterna så att användaren kan påbörja flera inlämningar samtidigt samt dessutom redovisa för olika år.

Det finns brister, en del allvarliga, i förvaltningens ärendehanteringssystem Lex som utgjort ett arbetsmiljöproblem sedan införandet 2023. Rättssäkerheten har inte kunnat uppfyllas till en acceptabel nivå och systemet har bidragit till flera personuppgiftsincidenter i form av utskick till fel adress etc. Felanmälningar görs alltid till leverantören och följs upp systematiskt. Efter omfattande insamling av synpunkter och utredning gjordes två stycken större beställningar av förbättringar av leverantören. Tyvärr har det visat sig under året att leverantören inte mäktat med att utveckla båda dessa beställningar. Den ena kommer utvecklas under hösten och förväntas levereras innan årsskiftet. Denna andra skulle ha innehållit förbättringar i systemet såsom bland annat varningar som ska stötta handläggaren ifrån att göra fel samt utveckling av sekretessmarkeringar i systemet för att förhindra misstag.

Digital signering är en funktion som idag finns i systemet Lex men som nämnden inte tidigare använt sig av. Under våren gjordes tester för att se om funktionen kan komma till användning och ett införandet kommer ske under hösten. Detta kommer möjliggöra att fler utskick kan göras till digital brevlåda.

Nämnden har ett stort behov av att kunna kommunicera digitalt på ett säkert sätt med andra myndigheter och kommuner. Nämnden började 2025 undersöka möjligheten av anslutning mot SDK- 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. Nämnden har under 2026 inväntat klartecken från ansvariga i staden att ingå i pilotprojekt. Detta verkar nu inte bli av utan nämnden har rekommenderats att införa systemet i direkt. Planering för detta görs under augusti och hoppas kunna testas och införas under hösten.

Under de kommande åren ska nämnden fortsätta mot att gå från en helt pappersbaserad ärendehantering till en helt digital. Antalet digitala utskick har ökat stort sedan införandet och effektiviserar i flera processer. Ett nytt ärendehanteringssystem kommer behöva upphandlas. 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 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
	Nämnden ska göra utskick via meddelande växel i stället för fysiska utskick där så är lämpligt	100					100		2026

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 2026 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 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel elektroniska inköp	92 %			74 %		75 %	75 %	2026
Analys Andel elektroniska inköp har utvecklats positivt under 2026. Andel elektroniska inköp tom. juli uppgår till 92 % juli, vilket överstiger målvärdet på 75 % med 17 procentenheter. Andel elektroniska inköp har förbättrats från 74 % under 2025 till 92 % för år 2026, vilket visar att genomförda åtgärder för att öka användningen av stadens inköpssystem har haft god effekt. Den ökade användningen bidrar till högre avtalstrohet och bättre intern kontroll.								
  Andel prioriterade avtal där uppföljning genomförts	100 %			100 %		100 %	95 %	2026
  Andel upphandlingar som innehåller krav på arbetsrättsliga villkor	100 %					100 %	Tas fram av nämnd/styrelse	2026

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 krisledningsplan togs fram under 2022. En krisledningsorganisation togs fram under 2023 samt en kontinuitetsplan. Under 2025 har dessa revideras utifrån att en ny enhet bildades i början av året. All personal har informeras om och fått kännedom om kontinuitetsplanerna.

Genomgång av säkerhetsrutiner görs 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 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
●	Information till medarbetare om krisplan, krigsledningsorganisation årligen under förvaltningsmöte	0					100 %		2026
●	Utrymningsövning medarbetare	0			1		1 st.		2026
Analys En utrymningsövning ska genomföras innan årsskiftet									

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

● Uppfylls helt

Analys

Arbete mot välfärdsbrott

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 en 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 t.ex. arbetsmarknadsnämndens förvaltarenhet en viktig roll. Det stöd som 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 nolltolerans 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. Rutiner finns 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 nämnden, stadsledningskontorets säkerhetsavdelning och polisen viktiga uppgifter att fylla.

För att minska risken för oegentligheter gentemot huvudmännen är en viktig faktor att korta handläggningstiderna för granskning av redovisningshandlingar men också att ha förutsättningar att granska på ett tillfredsställande vis. Att granska ställföreträdarnas årliga redovisningar är en möjlighet 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 är användandet av e-tjänster som inte tillåter inlämnande av en ofullständig redovisning.

Ett arbete pågår för att förhindra att "möjliggörare" anställs hos nämnden eller anlitas som ställföreträdare. Det handlar om att förhindra att någon anställd samarbetar med, eller ger information, till part som kan använda denna i brottsligt syfte. Rutiner vid rekryteringar ses över, liksom rutiner vid anmälan, internkontroll, arbetsmiljörutiner osv.

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 nämnden 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.

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 2026 tagit emot 703 förteckningar samt granskat 732 stycken under 2026.

Den 31 augusti har förvaltningen totalt 334 förteckningar kvar att granska.

- Handläggningstiden för förteckningar är 54 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.

4337 årsräkningar för 2025 har lämnats in där arvode begärts. Av dessa var 97 % granskade eller påbörjade per den 31 augusti. 95 procent av årsräkningar där arvode begärs ska enligt nämndens mål vara avslutade eller påbörjade senast den 1 september. För att kunna uppfylla granskningsmålet bedöms en mer översiktlig granskning fortsatt som nödvändig. Metoden innebär att upptagna poster i redovisningen rimlighetsbedöms utifrån huvudmannens situation och behov.

Justitieombudsmannen har, i sitt beslut 5473-2024, framhållit att granskningen av ställföreträdarens redovisningshandlingar är en central del i överförmyndarens arbete för att se till att huvudmannens tillgångar används korrekt och på ett lämpligt sätt. Av bl.a. det skälet är det också viktigt att årsräkningarna granskas inom rimlig tid.

Lagändring av föräldrabalken den 1 juli 2026 syftar till att höja kvalitén i överförmyndarens verksamhet men även en utökad tillsyn. Nämnden kan konstatera att det redan idag saknas förutsättningar att vidta en sådan granskning som JO pekar på. Att kraven skärptes ytterligare den 1 juli 2026 innebär stora utmaningar där ytterligare resurser krävs för att nämnden ska kunna leva upp till lagstiftarens, Länsstyrelsens och JO's krav och intentioner.

Årsräkningar där arvode inte begärs granskas efter årsräkningar där arvode begärs. 1208 årsräkningar för 2025 där arvode inte begärs har kommit in. Målet är att 95 procent av årsräkningar där arvode inte begärs ska vara avslutade eller påbörjade den 1 december 2026.

Förvaltningen saknade 2024 möjlighet att hantera de ärenden där redovisningen inte kommit in. Dessa hanterades istället under 2025 genom föreläggande vid vite. Detta har resulterat i att ett flertalet redovisningar avseende år 2023 och 2024 inkommit under 2026.

Totalt har förvaltningen granskat 4590 årsräkningar under 2026

Redogörelser

Tillsammans med årsräkningen och sluträkningen 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.

Från och med den 1 juli innebär förändringarna i föräldrabalken att dagens redogörelser kommer att ersättas av en års- eller slutberättelse. Årsberättelsen ska lämnas in i samband med årsräkningen före den 1 mars 2027. Om ett uppdrag upphör efter den 1 juli 2026 ska

ställföreträdaren lämna in en sluträkning och en slutberättelse (tidigare slutredogörelse). Års- och slutredogörelsen ska granskas så som års- och sluträkning granskas och är alltså en höjning och utökning av överförmyndarens tillsyn avseende de icke-ekonomiska delarna av ställföreträdarskapet. Uppskattningar som Sveriges Kommuner och Regioner gjort är att en sådan utökad granskning kommer att innebära 1-2 timmars ytterligare handläggningstid per årsräkning- och sluträkningsärende. Nämnden tar i dagsläget emot cirka 5000 årsräkningar samt närmare 1000 sluträkningar per år varför ytterligare resurser bedöms krävas för att kunna leva upp till lagändringarnas krav.

Gode män för ensamkommande barn har ofta varit befriade från att lämna in årsredovisning då barnet inte har 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 2026 har 232 redogörelser granskats. Nämnden har 199 redogörelser som återstår att granska.

- Handläggningstiden för avslutade ärenden är 23 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.

883 slutredovisningar har kommit in under 2026 och 471 stycken har granskats. Den 31 augusti återstår sammanlagt ca 432 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 61 dagar.

Vitesförelägganden

Vitesföreläggande är en sanktion som finns att ta till mot ställföreträdare som inte lämnar in vissa handlingar. Från och med den 1 juli 2026 har nämnden en utökad möjlighet att vitesförelägga i fler situationer än tidigare. Utöver sanktionsmöjligheten att vitesförelägga ställföreträdaren återstår endast entledigande. Efter nämndens beslut om föreläggande vid vite kan förvaltningen ansöka om utdömmande av vite till tingsrätten för det fall handlingen inte kommer in. Det finns inget självändamål för överförmyndaren att få ett vitesbelopp utdömt. Istället eftersträvas att den begärda handlingen lämnas in för att trygga huvudmännens tillgångar och kunna utöva tillsyn.

Under året har förvaltningen tagit 21 ärenden om vite till nämnd samt ansökt om utdömmande av vite till tingsrätten i 96 ärenden.

Ansökan om samtycke till uttagstillstånd, fastighetsöverlåtelse och arvskifte

För att en åtgärd ska få rättslig verkan krävs i vissa fall överförmyndarens samtycke. Nämnden 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 nämndens medgivande för placering av den enskildes tillgångar i aktier, olika slag av försäkringar, konst, antikviteter med mera. Nämnden ser en tydlig ökning av antalet inkomna ansökningar om uttag för löpande utgifter.

Ställföreträdaren får endast med nämndens 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 2026 har 1750 ansökningar om samtycke till uttagstillstånd kommit in, 148 ansökningar om samtycke till fastighetsöverlåtelser inkommit vilket är en ökning med 4 procent mot samma period 2025.

Nämnden har fattat beslut om 1722 uttagstillstånd och tillstånd till placering.

Handläggningstiden för avslutade uttagstillstånd är 9 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 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 389 ärenden pågående.

- Handläggningstiden för avslutade ärenden om dödsbo är 59 dagar.

Omprövning av förvalterskap

Nämnden ska enligt ställföreträdarförordningen årligen granska samtliga förvalterskap för att pröva om det finns skäl att ansöka om att förvalterskapet ska upphöra. Om överförmyndaren får reda på att ett förvalterskap inte längre behövs är nämnden skyldig att ansöka till tingsrätten om att förvalterskapet ska upphöra.

Samtliga förvalterskap som har anordnats före 2026 ska omprövas. Cirka 921 förvalterskap finns i nuläget.

Barnärenden

Nämnden har 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. Samtliga anställda har t.ex. tagit del av en föreläsning som Socialtjänstförvaltningen höll i om vikten av att göra orosanmälningar när barn riskerar att fara illa. En barnrättsgrupp har inrättats och arbetar med att identifiera och prioritera områden och processer rörande barn har påbörjats. En presentation av nämndens barnärenden och handläggning hölls under Barnrättsveckan digitalt för stadens anställda hösten 2025.

Utredare från socialförvaltningens kompetenscenter för barn och unga har besökt nämnden i

mars 2026 för kompetensutveckling avseende orosanmälan till socialtjänsten rörande barn.

Rutinarbete avseende barnärenden har påbörjats. Det gäller barn som har blivit skuldsatta, barn som får en skadeståndsutbetalning eller försäkringsutbetalning, underårig som vill bedriva rörelse 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 förvaltarskap, 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 för 278 huvudmän som är bosatta i utlandet.

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.

Lagändringen som trädde i kraft 1 juli 2026 och som rör ett stort antal ändringar i landets överförmyndarverksamheter innehåller inga ändringar angående ansvarsfördelning eller kostnadsersättning till Stockholms stad när det gäller stadens internationella ansvar för utvandrade personer.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 100 % av ställföreträdarna har erbjudits årlig vidareutbildning för att få stöd i sitt uppdrag.	100			100		100 %		2026

	Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
	Andel Ja- arvoden som ska vara granskade eller påbörjade 1 september 2026	97			95		95 %		2026
	Andel Nej- arvoden som ska vara granskade eller påbörjade senast 1 december 2026				95		95 %		2026
Analys Redovisas i verksamhetsberättelsen									

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
	En enkät ska skickas ut till ett urval av huvudmän årligen.	2026-01-01	2026-12-31	
Analys En enkät skickades ut till ett urval huvudmän före sommaren. Nu sammanställs resultaten.				
	Nämnden samverkar med stadens Funktionshindersråd	2026-01-01	2026-12-31	

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

 Uppfylls helt

Analys

Nämnden arbetar för att Stockholm ska bli en ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbar stad i enlighet med Agenda 2030. En digitalisering ska leda till att verksamheten blir effektivare och ekonomiskt hållbar. Ett medvetet miljöarbete bidrar till att göra nämnden miljömässigt hållbar.

Principen om att ingen ska lämnas utanför är 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, homosexualitet, bisexuella transpersoner, queerpersoner och intersexuella. Det gäller även oberoende av etnisk tillhörighet, religion, ålder eller funktionsnedsättning.

Nämnden har en jämställdhets- och mångfaldsplan som uppdaterats för 2026-2028. Nämnden har även riktlinjer för att motverka kränkande särbehandling.

Nämnden 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 verksamheten vilket bidrar till den fortsatta utvecklingen.

Åldersvänlig stad

Nämnden arbetar i enlighet med stadens handlingsplan för en åldersvänlig stad. Som exempel kan nämnas att tillgång till bra ställföreträdare kan vara avgörande för möjligheten att kunna bo kvar hemma, vilket många äldre önskar. Det är viktigt att äldre känner tillit till att ställföreträdarna har rätt kompetens och att deras insatser kontrolleras så att oegentligheter upptäcks. Nämnden bedriver ett arbete med att förbereda verksamheten för en stor ökning av antalet äldre i Stockholm. Det handlar om att rekrytera fler ställföreträdare - gärna äldre samt utveckla utbildningen och kontrollen av ställföreträdare.

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



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Kompetent personal som fattar välgrundade, beslut.

Analys

Barns rättigheter

Ett barnperspektiv grundat i barnkonventionen ska prägla 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 barnrättsgrupp arbetar med översyn av förvaltningens rutiner 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.

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.

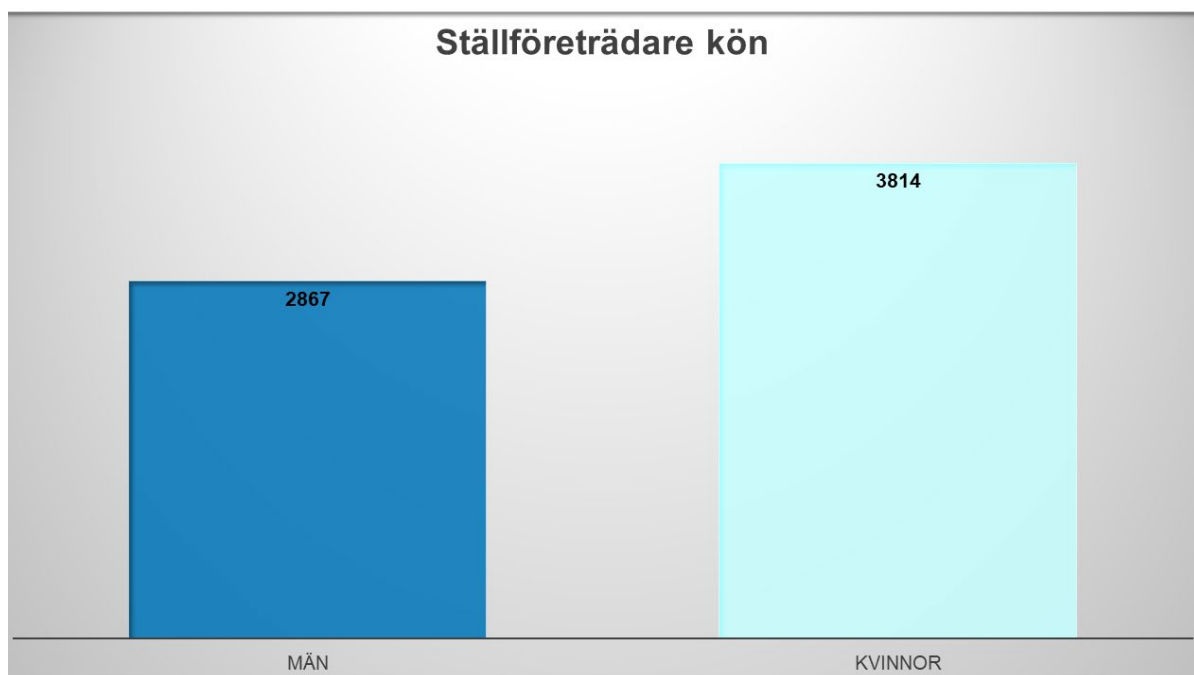
Överförmyndarnämnden har idag inget internationellt samarbete utöver ett visst utbyte med våra nordiska grannländer när det gäller studiebesök. Ett internationellt samarbete skulle dock behöva utvecklas för att nämnden på ett bättre sätt ska kunna uppfylla sitt nationella ansvar för internationella förmynderskapsärenden.

Jämställdhet

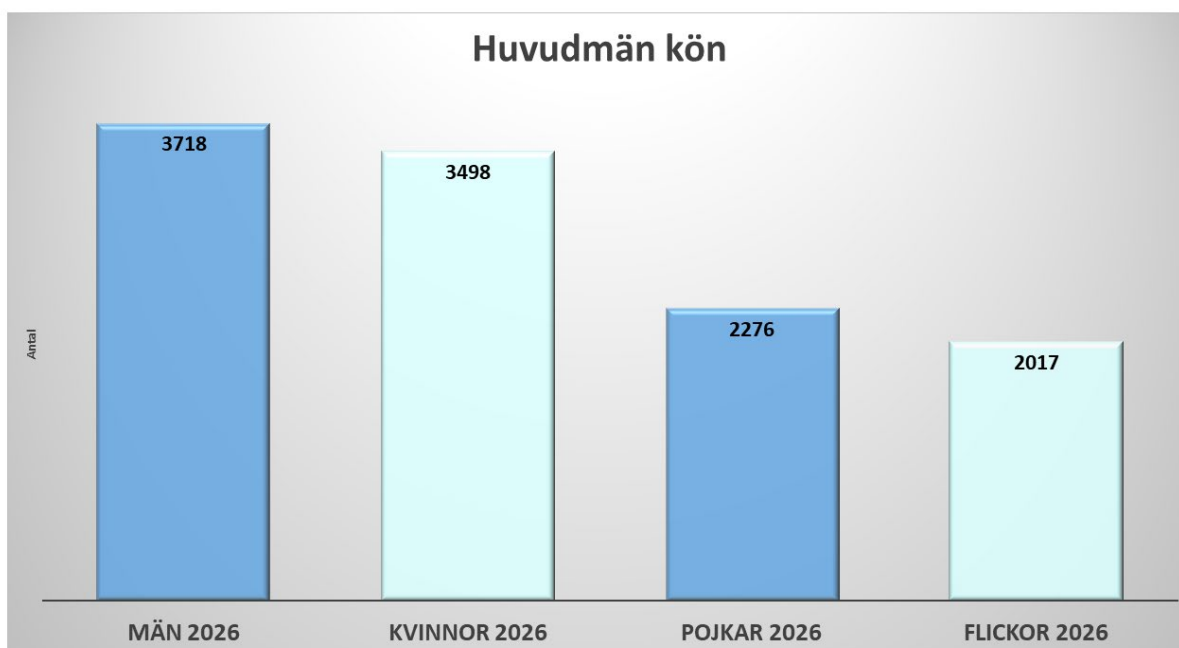
Det är behovet av stöd och inte kön som ska avgöra vilken hjälp en huvudman får. Det är lämplighet och kompetens som avgör om en person får bli ställföreträdare. All personal ska delta i diskussioner på arbetsplatsträffar om vikten av att inte låta faktorer som kön, könsöverskridande identitet, sexuell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

Nämnden 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 skickas till ställföreträdare och huvudmän under 2026 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 2026-2029.

	Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2025	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
	Alla medarbetare har fått kompetensutveckling inom jämställdhet samt internationell lag inom området.	100			100		100 %		2026
Analys									
Jämställdhetsansvarig på stadsledningskontoret håller en föreläsning för alla anställda under hösten.									

Uppföljning av ekonomi

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Årsprognosen för överförmyndarnämnden visar en budget i balans, under förutsättning att den begärde budgetjusteringen för arvodekostnader beviljas. Prognosen bygger på en sammanvägning och analys av bokförda kostnader samt intäkter till och med augusti.

För år 2026 tilldelades nämnden ursprungligen en budget om 92,5 mnkr vilket var en ökning med 9 mnkr jämfört med 2025. Av denna ökning avser 8 mnkr riktade satsningar för digitalisering och effektivisering av verksamhetens processer. Satsningarna omfattar utveckling, implementering och drift av e-tjänster (5,5 mnkr), vidareutveckling av ärendehanteringssystemet LEX (1,5 mnkr) samt rekryteringsinsatser av gode män (1 mnkr) för att säkerställa tillgången på ställföreträdare.

I juni beviljades nämnden en budgetjustering om 3 mnkr för att påbörja införandet av den nya lagstiftningen "Ett ställföreträdarskap att lita på" som trädde i kraft den 1:a juli 2026. Efter budgetjusteringen uppgår nämndens budgetram till 95,5 mnkr. Som en del av införandet pågår rekrytering av fler handläggare för de nya arbetsuppgifter som följer av lagändringen som t.ex. att beslutanderätt har överförts från tingsrätten till nämnden. Budgetjusteringen avser främst ökade personalkostnader till följd av lagändringen samt övriga driftkostnader kopplade till personalförändringar och ökade kostnader för kontaktcenter.

Budgetramen fördelas enligt följande inklusive investeringar:

72,5 mnkr för nämnd och förvaltning, inklusive budgetjusteringen om 3,0 mnkr

15,0 mnkr för arvoden

5,5 mnkr för e-tjänster (utveckling, implementering och drift)

1,5 mnkr för utveckling av ärendehanteringssystemet LEX

1,0 mnkr för kampanj för rekrytering av gode män

0,1 mnkr för investeringar

I budgeten för 2026 ingår en kostnadsminskning om 0,9 mnkr till följd av den nya stadsinterna hyresmodellen. Samtidigt ska ökade kostnader till följd av pris- och löneökningar

hanteras genom effektiviseringar.

(Belopp i tkr)	Budget 2026	Utfall netto (tom augusti)	Prognos kostnad 2026	Prognos intäkt 2026	Prognos netto 2026	Avvikelse budget/ prognos 2026
Gemensamt, förvaltningen (inkl. nämnd)	80 500	49 849	80 700	-199	80 500	0
Arvoden	15 000	27 548	33 337	-168	33 170	0*
Arvoden EKB asyl	0	90	135		135	0*
Arvoden PUT/TUT/SFV	0	1 381	1 695		1 695	0*
Netto	95 500	78 867	115 867	-367	115 500	0
<i>*Nämnden begär en budgetjustering för arvodeskostnader som överstiger tilldelade ramen i samband med tertialrapport 2.</i>						

Nämnd och förvaltning

Årsprognosen för överförmyndarnämnden visar en budget i balans. Det finns dock osäkerheter i prognosen främst kopplade till den riktade satsningen för e-tjänster samt planerade rekryteringar. Flera e-tjänster har implementerats och ytterligare utveckling har beställts, men det är osäkert om samtliga leveranser hinner slutföras under året vilket påverkar när kostnaderna uppstår. Även kostnadsutfallet för de nya anställningar till följd av lagändringen är svårt att bedöma. Rekryteringen har påbörjats i god tid, men tidpunkten för när nya medarbetare kan tillträda påverkas av uppsägningstiden.

Den 1:a juli 2026 tillkom nya arbetsuppgifter som medför behov av resursförstärkning redan under 2026. Bland annat överfördes beslutanderätten i cirka 1 500 otvistiga godmansärenden från tingsrätten till nämnden. För att möjliggöra införandet beviljade kommunstyrelsen en budgetjustering om 3 mnkr i samband med tertialrapport 1. Rekrytering av handläggare har påbörjats och bemanningen förstärknings successivt under året.

Utredningen SOU 2021:36 Gode män och förvaltare, som ligger till grund för propositionen "Ett ställföreträderskap att lita på" innebär skärpta krav på tillsyn, redovisning och uppföljning, vilket bedöms öka arbetsbelastningen för nämnden. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) uppskattar att resursbehovet kan öka med cirka 30 - 40 procent. I ärendet "Underlag för budget 2027 med inriktning 2028 och 2029" har nämnden bedömt att bemanningen behöver öka med minst 20 procent, motsvarande 13 tjänster, till en beräknad helårskostnad på 11 mnkr från och med 2027.

Arvoden

För arvodeskostnader som överstiger 15 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. I fullmäktiges budget finns 20 mnkr avsatta i den centrala medelreserven (CM3) för arvoden.

I samband med tertialrapport 2 har nämnden gjort bedömningen att arvodeskostnader kommer att överstiga den tilldelade budgeten på 15 mnkr. Den beräknade helårsprognosen för arvodeskostnader uppgår till cirka 35 mnkr för 2026. I samband med tertialrapport 2 begär

nämnden 20 mnkr från centrala medelsreserven för att täcka ökade arvodeskostnader. Förra året beviljades nämnden 20 mnkr.

Arvodeskostnaderna är direkt kopplade till prisbasbeloppet, vilket innebär att kostnaderna ökar i takt med dess utveckling även vid oförändrad ärendevolym. En svag konjunktur kan dessutom innebära att fler huvudmän saknar ekonomisk förmåga att själva stå för arvodekostnaden vilket ökar kommunens betalningsansvar.

Arvodeskostnader består av tre olika kategorier;

arvoden till ställföreträdare,

arvoden till asylsökande ensamkommande barn,

arvoden till ensamkommande barn som har fått uppehållstillstånd.

Investeringar

Nämnden har beviljats en investeringsbudget på 100 tkr för år 2026. Medlen kommer att användas till verksamhetsanpassningar av lokalerna, bland annat för att skapa arbetsplatser för de nya medarbetare som rekryteras till följd av lagändringen.

Belopp i tkr			
Budget 2026	Utfall T2	Prognos Netto 2026	Avvikelse Budget/P 2026
100	75	100	0

Omslutningsförändringar

I samband med tertialrapport 1 begärde nämnden en omslutningsförändring om 0,5 mnkr avseende vidarefakturering av arvodeskostnader till huvudmän med betalningsförmåga. De ökade kostnaderna motsvaras av ökade intäkter och påverkar därmed inte nämndens resultat.

I tertialrapport 2 bedöms det inte finnas behov av att begära någon ytterligare omslutningsförändring.

.

Budgetjusteringar

I samband med tertialrapport 2 har nämnden gjort bedömningen att arvodeskostnader kommer att överstiga den tilldelade budgeten på 15 mnkr. Därför kommer nämnden att begära en budgetjustering på 20 mnkr. Prognosen för helåret visar ett behov som överstiger nuvarande anslaget, vilket ligger till grund för nämndens begäran om budgetjustering.

För arvodeskostnader som överstiger 15 mnkr har nämnden möjlighet att begära en budgetjustering. I fullmäktiges budget finns 20 mnkr avsatta i den centrala medelsreserven (CM3) för arvoden.

Intern kontroll

Arbetet med att ha en hög kvalitet i internkontrollerna har fortsatt under 2026 och fortlöpt enligt plan. Internkontroller genomförs sista måndagen i varje månad gemensamt av enhetschefer och verksamhetscontroller. Kontrollerna består av stickprov, intervjuer med medarbetare eller samordnare. Diskussion och analys av resultat görs i direkt anslutning till kontrollerna och beslut om nödvändiga åtgärder tas direkt. En åtgärd kan till exempel resultera i att en utredning påbörjas för att reda ut ansvarsfördelning, en intern utbildning bokas in eller en medarbetare får stöd eller utbildning.

Utförd internkontroll dokumenteras och följs upp. Resultaten kommuniceras löpande med medarbetarna i syfte att synliggöra förbättringsområden och öppna för diskussioner som kan leda till höjd kvalitet och förbättringar. Det är viktigt att internkontroller ses som något positivt av personalen och något som kan hjälpa den enskilde med att utveckla sin kompetens samt synliggöra områden där handläggningen inte är enhetlig. Det är viktigt att det finns en kultur av att internkontroller är en viktig del av verksamheten och att olika funktioner eller medarbetare involveras. Man ska inte känna sig utsatt som enskild handläggare utan kontrollerna ska vara något som hjälper till att säkerställa att vi gör rätt.

Fokus på internkontroller under 2026 har bland annat varit att:

- kontrollera om ärenden hinner bli akuta på grund av lång handläggningstid i vissa processer.
- om handlingar registreras felaktigt mellan Lex och eDok
- om omfördelning av resurser mellan enheter leder till långa handläggningstider för ärenden rörande arv, gåva till huvudman
- att årlig efterlevnadskontroll utförs med informationssäkerhetsansvarig
- att personuppgiftsincidenter rapporteras på rätt sätt

Interkontrollplanen för 2026 bygger på risker som alla enheter varit med att ta fram och riskbedöma. Enheternas förslag bearbetades sedan av ledningsgruppen som antog den slutgiltig internkontrollplanen.

Kontrollerna visar bland annat att:

- nämnden haft svårigheter med att balansera inflödet av förelägganden och utreda behov om god man, vilket gjort att extra bevakning, sortering samt prioritering fått göras.
- inga felaktiga registreringar hittades vid kontrollerna men att det finns en uppfattning av att det fortfarande förekommer ärenden som registreras dubbelt både i eDok och i Lex då ett mejl kan innehålla fler typer av frågor. Detta leder till att det kan bli otydligt vem som ska besvara vad, då det finns en uppdelning av ansvar mellan enheterna.
- handläggningstiderna för ärenden rörande arv, gåva till huvudman låg på en hanterbar nivå.

Enskilda avvikelser som framkommer vid kontroller som kan kopplas till enskilda medarbetare, återkopplas och följs upp individuellt av ansvarig enhetschef.

HR-ansvarig samt ekonomicontroller gör separata kontroller under året i enlighet med

internkontrollplanen. Dessa kontroller är systematiserade och chefer går igenom kontroller kopplat till utbetalning av löner samt behörigheter i enlighet med rekommendationer från revisionsrapporten.