

Verksamhetsberättelse 2025

för Kamarrätten i Stockholm och Migrationsöverdomstolen



KAMMARRÄTTEN I STOCKHOLM
SVERIGES DOMSTOLAR

Kammarrätten i Stockholm är en allmän förvaltningsdomstol. Förvaltningsdomstolarnas främsta uppgift är att lösa tvister mellan enskilda och det allmänna. Kammarrätten i Stockholm, som är den största av Sveriges fyra kammarrätter, är också landets migrationsöverdomstol. 2025 avgjorde Kammarrätten i Stockholm och Migrationsöverdomstolen drygt 22 000 mål varav knappt 15 000 migrationsmål.

Kammarrätten i Stockholm

Postadress: Box 2302, 103 17 Stockholm

Besöksadress: Birger Jarls torg 5, 111 28 Stockholm

E-post: kammarrattenistockholm@dom.se

www.domstol.se/kammarratten-i-stockholm

Foto: Liza Simonsson, Carl Johan Erikson eller Lars Thun om inget annat anges

Text: Maria Erlandsson, om inget annat anges

Layout: Sandra Dahlberg, Taberg Media Group

Tryck: Taberg Media Group, Taberg 2026





KAMMARRÄTTEN
I STOCKHOLM
SVERIGES DOMSTOLAR

INNEHÅLL

PRESIDENTEN HAR ORDET	3
INTRESSANTA AVGÖRANDE	6
 DOMSTOLEN I SAMHÄLLET	9
 UTVECKLAD MÅLHANTERING	27
 STÄRKT FÖRTROENDE OCH ÖKAD TRYGGHET	33
 DEN ATTRAKTIVA ARBETSPLATSEN	41
 EN HÅLLBAR ORGANISATION	49
 ÅRET I KORTHET	61
LEDNINGSGRUPPEN	67
STATISTIK	68
ORGANISATIONEN 2025	70



*Kammarrättspresidenten
Thomas Rolén*

PRESIDENTEN HAR ORDET

Vi har nu lagt vårt trehundra-trettionde verksamhetsår bakom oss. Under mer än tre sekel har kammarrätten varit en av rättsstatens grundpelare, och över tid också utvecklats till en garant för att den enskilde ska kunna få en oberoende och rättssäker prövning av myndighetsbeslut.

Även om mitt personliga perspektiv från domstolen inte sträcker sig hela vägen tillbaka till 1695, har jag haft förmånen att vara med ett antal år, däribland tio år som kammarrättspresident. Sedan i höstas är jag åter tillbaka, och har nu förmånen att återigen se verksamheten från insidan.

Det är svårt att föreställa sig ett demokratiskt samhälle där enskilda inte kan få myndighetsbeslut omprövade. Att prövningen dessutom sker så skyndsamt som möjligt och utan kostnad är en del av det förtroende som vår verksamhet vilar på, eller som man säger: justice delayed is justice denied. Vårt uppdrag utförs med hög kompetens, integritet och omsorg om rättssäkerheten.

I takt med tiden

Vi är också en domstol som, parallellt med sitt historiska arv, är i takt med sin samtid. Att lyssna in och anpassa oss efter vår omvärld är en förutsättning för att vi ska förbli relevanta och utföra vårt uppdrag på ett relevant sätt. Det handlar inte minst om att rusta verksamheten för ett förändrat internationellt säkerhetsläge och, i ett nationellt perspektiv, om att följa och ge vägledning i ny lagstiftning, bland annat på migrationsområdet.

I begreppet ”att vara i takt med tiden” ingår också att anpassa verksamhetens struktur och bemaning. Den organisationsändring som skedde under året, med en övergång från fem till fyra dömande avdelningar, säkerställer att vi fortsatt kan leverera avgöranden med hög kvalitet. Med mer robusta avdelningar tar vi till vara på och fördelar vår kompetens och erfarenhet så effektivt som möjligt.

Kvalificerade sökande

En fråga som ligger mig personligen varmt om hjärtat är den framtida kompetensförsörjningen. Kammarrätten har idag det lyckosamma läget att ha ett högt söktryck och kvalificerade sökande. Så vill vi att det ska förbli, och vi ska också bidra till kompetensförsörjningen i hela rättsväsendet. Det gör vi genom att vara en lärande domstol. Tjänstgöring hos oss är en del av domarutbildningen och vi tar dessutom emot adjungerade råd, praktikanter och studiebesök.

Vi har också utökat kommunikationen med det omgivande samhället genom att ingå i Södertörns tingsrätts digitala yta, Domarbloggen, tillsammans med Förvaltningsrätten i Stockholm. Våra domare träffar skolklasser digitalt genom ►

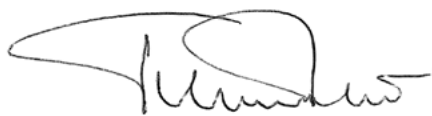
Hovrätten över Skåne och Blekinges satsning ”Fråga domaren”. Förutom att öka kunskapen om domstolarna kan vi på detta sätt förhoppningsvis även nå fram till potentiella framtida medarbetare.

Kompetensförsörjning handlar inte bara om rekrytering, utan också om att värna om befintliga medarbetare. Vi fortsätter därför resan med att utveckla ledarskap och arbetskultur. Under 2025 fortsatte vi den inslagna vägen med fokus på delaktighet, samarbete, lärande och en arbetsmiljö där alla kan bidra och växa.

AI är här

Den snabba teknikutvecklingen skapar nya förutsättningar för domstolarnas arbete. Vi har under senare år helt digitaliserat målhanteringen och det är dags att ta nästa steg. AI är inte en framtidsvision, det är här. Vi tar nu de första stegen mot AI-baserade verksamhetsstöd och utvecklingen kommer att fortsätta. Vi ska dock förstås anamma teknikutvecklingen på ett varsamt och omdömesgillt sätt som effektiviserar verksamheten utan att äventyra säkerheten.

Med allt detta i ryggen går vi in i 2026, väl förberedda, ödmjuka inför uppgiften och med en vilja att fortsätta stärka rättsstaten och allmänhetens förtroende för vår verksamhet. Personligen är jag glad över att vara med på den resan på just Kammarrätten i Stockholm.



Thomas Rolén
Kammarrättspresident



I plenisalen hänger porträtt av kammarrättspresidenter.



INTRESSANTA AVGÖRANDEN

Kammarrätterna prövar mål som tidigare avgjorts i förvaltningsrätterna. Kammarrätten i Stockholm är den största av Sveriges fyra kammarrätter. Målen kan handla om tvister mellan en person och en myndighet, eller ett företag och en myndighet. Vanliga mål är skattemål, socialförsäkringsmål, mål enligt socialtjänstlagen och upphandlingsmål. Kammarrätten prövar också, som första instans, beslut som gäller frågan om någon har rätt att ta del av en allmän handling.



Ersättning för brott mot rikets säkerhet ska beskattas

(mål nr 4199-24)*

En person hade dömts för grovt spioneri för att ha inhämtat och vidarebefordrat uppgifter till främmande makt. Kammarrätten prövade om den ersättning som spionen fått för att förmedla uppgifterna skulle beskattas. Kammarrätten ansåg att det inte fanns något hinder mot att beskatta inkomsten på den grunden att inkomsten förvärvats genom brottslig verksamhet. Inkomsten ansågs därför vara skattepliktig.



Spotify AB ska betala en sanktionsavgift om 58 miljoner kronor

(mål nr 4512-24)*

Integritetsskyddsmyndigheten (IMY) beslutade efter tillsyn av Spotify att bolaget skulle betala en sanktionsavgift. Detta eftersom bolaget ansågs ha behandlat personuppgifter i strid med EU:s dataskyddsförordning (GDPR). Kammarrätten bedömde att Spotify hade överträtt GDPR genom att inte på ett tydligt och lätt tillgängligt sätt lämna den information som är nödvändig för att den registrerade ska kunna ta tillvara sina rättigheter enligt GDPR, inte lämna information om lagringsperioder och kriterier för fastställande av dessa och inte lämna tillräcklig information om lämpliga skyddsåtgärder vid överföring av personuppgifter till ett tredje land eller en internationell organisation. Kammarrätten ansåg att överträdelserna av GDPR motiverade en sanktionsavgift om 58 miljoner kronor.

*Mål som har överklagats till Högsta förvaltningsdomstolen



Två förhöjda PEth-värden är inte tillräckligt för att återkalla körkort

(mål nr 1089-25)

Transportstyrelsen återkallade ett körkort på grund av två förhöjda PEth-värden hos körkortshavaren. Förvaltningsrätten instämde i Transportstyrelsens bedömning. Kammarrätten, som inhämtade ett sakkunnigutlåtande, bedömde att de två förhöjda PEth-värdena inte ensamma innebar att körkortshavaren hade ett skadligt bruk av alkohol som inte var tillfälligt. Dessutom fanns det tre mellanliggande PEth-prover som visade normala värden. Kammarrätten bedömde sammanfattningsvis att den medicinska utredningen var bristfällig och att Transportstyrelsen inte hade visat att det fanns förutsättningar för att återkalla körkortet.



Bahnhof måste lämna ut uppgifter till brottsbekämpande myndigheter

(6893-24)

Polismyndigheten begärde inom ramen för sin brottsutredande verksamhet ut vissa uppgifter från internetleverantören Bahnhof. Med anledning av att Bahnhof inte lämnade ut uppgifterna till Polismyndigheten beslutade Post- och telestyrelsen att förelägga Bahnhof vid vite att lämna dem. Uppgifterna gällde så kallade NAT:ade IP-adresser och vilka abonnemang som vid en given tidpunkt använde dessa adresser. Bahnhof överklagade föreläggandet men kammarrätten bedömde att föreläggandet var förenligt med såväl svensk rätt som EU-rätten. Kammarrätten avlog därför överklagandet och Bahnhof var därför skyldiga att följa Post- och telestyrelsens föreläggande.



Tele2 ska betala en sanktionsavgift om 12 miljoner kronor

(mål nr 7125-24*)

Integritetsskyddsmyndigheten beslutade efter tillsyn av Tele2 att bolaget skulle betala en sanktionsavgift. Detta eftersom bolaget genom att använda verktyget Google Analytics på sin webbplats överfört personuppgifter till ett land utanför EU. Kammarrätten bedömde att Tele2 hade överträtt GDPR, eftersom de behandlade uppgifterna utgjorde personuppgifter samt att företaget inte vidtagit tillräckliga skyddsåtgärder. Tele2 skulle därför betala en sanktionsavgift om 12 miljoner kronor.

*Mål som har överklagats till Högsta förvaltningsdomstolen



Nordnet Bank AB har fått en anmärkning och ska betala en sanktionsavgift om 100 miljoner kronor

(mål nr 4556-25)

Finansinspektionen beslutade att ge Nordnet Bank AB en anmärkning och påföra banken sanktionsavgift om 100 miljoner kronor. Detta eftersom bankens tjänst för intradagsblankning inte uppfyllde regelverkens krav. Förvaltningsrätten avslog bankens överklagande.

Kammarrätten bedömde, i likhet med förvaltningsrätten, att Nordnet hade skyldigheter enligt de aktuella regelverken som banken inte levt upp till. Banken hade inte kontrollerat att det fanns tillräckligt med aktier tillgängliga innan kunderna tillåtits att blanka aktier. Detta hade lett till en risk för blankning utan täckning, så kallad nakenblankning, vilket är förbjudet.

Kammarrättens dom innebär att Finansinspektionens beslut om anmärkning och sanktionsavgift kvarstår. Domen kan överklagas till Högsta förvaltningsdomstolen.



DOMSTOLEN I SAMHÄLLET

ÄR

identskapet på kammarrätten inleds ett nytt kapitel
ttsväsende och statsförvaltning. Ett steg har lett till
n under resans gång.

bär inte
r efter
n att leda
rn- och
e avslu-
te för en
han har
ttning.

framti-
personlig
nit tillba-

värn. Om
g är vi
nig ge-
gen alltid
ersson.

iljen
r gammal.
ch mam-
karriären

om en
iken för
t kunna

”Jöken” gav blodad tand

Första mötet med juridiken blev med den så kallade Jöken (Juridisk översiktscurs) vid Stockholms universitet, en positiv överraskning.

– Jag trodde att det skulle vara torrt och tråkigt, men det var tvärtom väldigt intressant. Jag fick blodad tand direkt, mycket tack vare en engagerad lärare som hette Rolf Höök.

Efter tingsmeritering, först i Örnsköldsvik och sedan i Stockholm, följde en period där en öppning ledde till nästa: domstol, Regeringskansliet, näringslivet och tillbaka till Regeringskansliet och därefter domstol igen. Det som i efterhand framstår som en röd tråd var snarare, som han själv säger, ”steg som råkade leda vidare”. Möten och tillfällen ledde till att nya dörrar öppnades.

Han arbetade på en rad olika orter i Sverige, med början i Örnsköldsvik och sedan ett antal orter längre söderut. Flyttlasset gick dit jobbet fanns.

– Jag har nog haft en mer cirkulär än linjär karriär. Jag har inte klättrat målmedvetet eller siktat på någon särskild befattning, utan hoppat på möjligheter som dykt upp längs vägen. ▶



Nordnet Bank AB har fått en a en sanktionsavgift om 100 mil

(mål nr 4556-25)

Finansinspektionen beslutade att ge
och påföra banken sanktionsavgift o
som bankens tjänst för intradagsbla
krav. Förvaltningsrätten avslag bank

Kammarrätten bedömde, i likhet me
hade skyldigheter enligt de aktuella
upp till. Banken hade inte kontrolle
tillgängliga innan kunderna tillåts a
en risk för blankning utan täckning,
förbjudet.

Kammarrättens dom innebär att Fir
märkning och sanktionsavgift kvarst
förvaltningsdomstolen.

EN CIRKULÄR KARRIÄR

När Stefan Holgersson lämnar presidentskapet på kammarrätten inleds ett nytt kapitel i en hittills fyrtioårig karriär inom rättsväsende och statsförvaltning. Ett steg har lett till nästa och färdplanen har vuxit fram under resans gång.

Att Stefan Holgersson går i pension innebär inte en sorti från yrkeslivet. Bara några dagar efter den här intervjun får han erbjudande om att leda en statlig utredning om att reformera barn- och ungdomsvården. Några månader tidigare avslutade han uppdraget som särskild utredare för en utredning om HVB-hem, ett arbete som han har bedrivit parallellt med sin ordinarie befattning.

Trots att det inte saknas sysselsättning i framtiden markerar avskedet från domstol en personlig milstolpe för någon som alltid har kommit tillbaka till rättsväsendet och dömandet.

– Domstolen är medborgarnas yttersta värn. Om något gått fel i myndigheternas hantering är vi det sista hoppet. Den insikten har följt mig genom hela yrkeslivet och jag har personligen alltid uppskattat dömandet, säger Stefan Holgersson.

Stefan är uppvuxen i Stockholm, dit familjen flyttade från Västervik när han var två år gammal. Pappan var ingenjör och personalchef och mamman arbetade i förlagsbranschen. Juristkarriären var inte given.

– Jag kände ingen jurist som ung, förutom en granne som var åklagare. Jag valde juridiken för att den verkade ge många möjligheter att kunna bestämma mig senare, berättar han.

”Jöken” gav blodad tand

Första mötet med juridiken blev med den så kallade Jöken (Juridisk översiktskurs) vid Stockholms universitet, en positiv överraskning.

– Jag trodde att det skulle vara torrt och tråkigt, men det var tvärtom väldigt intressant. Jag fick blodad tand direkt, mycket tack vare en engagerad lärare som hette Rolf Höök.

Efter tingsmeritering, först i Örnköldsvik och sedan i Stockholm, följde en period där en öppning ledde till nästa: domstol, Regeringskansliet, näringslivet och tillbaka till Regeringskansliet och därefter domstol igen. Det som i efterhand framstår som en röd tråd var snarare, som han själv säger, ”steg som råkade leda vidare”. Möten och tillfälligheter ledde till att nya dörrar öppnades.

Han arbetade på en rad olika orter i Sverige, med början i Örnköldsvik och sedan ett antal orter längre söderut. Flyttlasset gick dit jobbet fanns.

– Jag har nog haft en mer cirkulär än linjär karriär. Jag har inte klättrat målmedvetet eller siktat på någon särskild befattning, utan hoppat på möjligheter som dykt upp längs vägen. ►

Tillbaka till domstol

Efter slutförd domarutbildning i Kammarrätten i Stockholm blev han rättssakkunnig i Finansdepartementet, senare bolagsjurist på Telia Finans, och därefter departementsråd och enhetschef på Finansdepartementets skatteavdelning. Några år senare återvände han till domstolsväsendet och dömandet, då som lagman i Kammarrätten i Göteborg.

– Det var en omstart för mig och det var väldigt roligt att komma tillbaka. Jag har alltid trivts med att döma. Det är kärnan i domstolens uppdrag.

Sedan följde uppdrag som lagman i Kammarrätten i Stockholm, president i Kammarrätten i Jönköping, justitieombudsman och lagman i Förvaltningsrätten i Stockholm, innan han 2021 tillträdde som kammarrättspresident i Stockholm.

Tillitsfull och lugn

Många av de som har arbetat med Stefan Högesson berättar om hans lugn, tillit till medarbetarna och förmåga att skapa en positiv arbetsmiljö där alla känner sig bekväma. Det handlar om allt från en respektfull ton och öppen dörr till gemensamma fikastunder. Själv beskriver han ledarskap som en balansgång mellan struktur och lyhördhet.

– Man måste skapa ramar, men också ge frihet. Jag har försökt arbeta tillitsbaserat. Medarbetarna gör sitt bästa om de får förtroende.

Migrationskrisen var en stor utmaning

Som chef för både små och mycket stora domstolar, däribland Sveriges största – Förvaltningsrätten i Stockholm – har han hanterat allt från personalfrågor till migrationskriser, pandemi och digitalisering.

– Den största utmaningen under mina år som chef var migrationskrisen när jag var lagman på Förvaltningsrätten i Stockholm. Belastningen var enorm, men det var också lärorikt. Man såg verkligen kraften i medarbetarna och organisationen, hur viktigt det är att hålla ihop som arbetsplats.

När du lämnar rättsväsendet bakom dig, vad ser du som den största utmaningen för domstolarna i framtiden?

– Jag tycker att det är oroande att kunskapsnivån om vårt samhällssystem är så låg. Många förstår inte skillnaden mellan politik och rättstillämpning. Demokratin kräver att människor har kunskap och engagemang.

Han menar att domstolarna har ett ansvar att förklara sitt uppdrag och bidra till förståelsen av rättsstaten.

– Vårt huvuduppdrag är naturligtvis att döma i mål, men vi måste också bidra till öppenhet och förståelse för vad vi gör.

Nästa kapitel

Att definitivt lämna kammarrätten och presidentskapet är i sig en stor förändring för någon som alltid har kommit tillbaka till dömandet.

– Jag har haft mycket att avsluta, men ser fram emot att landa lite, även om jag fortsätter med olika uppdrag som kanske passar bättre nu när jag inte längre har en befattning på heltid, säger han.

Planen är dock mer tid med partnern, de vuxna barnen och de tre barnbarnen.

– Det blir skönt att kunna vara mer närvarande. Jag har haft fantastiskt roliga år i domstolsväsendet, det är dags för ett annat tempo. Men jag går ju inte från 100 till 0 direkt.

Före detta kammarrättspresidenten Stefan Holgersson har fått sitt porträtt upphängt i kammarättens plenisal.



AI OCH DOMSTOLARNA

DÄR INNOVATION OCH RÄTTSSÄKERHET MÖTS

Tekniken med artificiell intelligens (AI) utvecklas rekordsnabbt och möjligheterna för domstolarna är många. Men det är inget självändamål att ligga i framkant, och i en samhällsviktig verksamhet ställs särskilda krav på eftertanke, kunskap och rättssäkerhet.

– Vår uppgift är att hitta balansen mellan innovation och ansvar. AI kan vara ett kraftfullt stöd, om vi använder det klokt, säger Lena Nilsson, IT-direktör vid Domstolsverket.

Utgångspunkten är att AI ska vara ett verktyg för att nå domstolarnas strategiska mål, inte ett mål i sig.

– Teknik för teknikens skull är inte målet, nyttan för verksamheten är det. Om en lösning inte klarar våra säkerhetskrav eller inte är rättssäker, ska den inte genomföras bara för att vi vill ligga i framkant, säger hon.

Sveriges domstolar ska följa och tillvarata de möjligheter som tekniken erbjuder, men AI-satsningar ska inte hanteras vid sidan av den ordinarie verksamhetsplaneringen.

Alla initiativ, även de som innehåller AI, ska prioriteras enligt samma grunder och i samma forum som annan utveckling. Det är viktigt för att säkerställa att det vi gör bidrar till våra mål om effektivitet, kvalitet och rättssäkerhet.

Domarråd för etiska dilemman

I takt med att AI kommer närmare domstolarnas kärnverksamhet ökar också behovet av domstols-

gemensamma etiska överväganden. Därför inrättades under 2025 ett särskilt etiskt råd bestående av domare, med Johan Sanner, kammarrättslagman i Göteborg, som ordförande.

– Rådet diskuterar frågor där AI aktualiserar etiska dilemman som rör dömandet och domstolarnas roll i samhället. Det handlar till exempel om när AI är lämpligt respektive olämpligt att använda, säger Lena Nilsson.

Ansvar hos varje användare

En annan avgörande fråga rör informationssäkerhet, särskilt vid användning av molntjänster och publika AI-verktyg.

– Man måste alltid vara medveten om vilken information som läggs in i ett publikt AI-verktyg. Personuppgifter, sekretessbelagda uppgifter eller annan känslig information får aldrig riskera att spridas, säger Lena Nilsson.

Domstolsverket har tagit fram riktlinjer för användning av publika AI-verktyg, och flera domstolar har kompletterat med egna riktlinjer.

– Vi har inget generellt förbud men ansvaret ligger på den enskilda användaren att tänka sig för, precis som vid annan informationshantering.



Möjligheter i administrativa processer

På kort sikt ser hon att AI har stor potential inom administrativa och stödjande processer.

– Registrering, kategorisering, sortering och andra repetitiva moment är områden där AI kan bidra till både effektivitet och kvalitet, säger Lena Nilsson.

Även inom mål- och ärendehantering finns möjligheter, men där krävs större försiktighet.

– Ju närmare vi kommer själva dömandet, desto mer återhållsamma och eftertänksamma måste vi vara. AI ska användas med urskiljning och som stöd där det är lämpligt, aldrig på ett sätt som kan äventyra rättssäkerheten.

Exempelvis skulle AI kunna användas som ett stöd i hanteringen av stora mängder likartade mål och underlätta arbetet utan att påverka de rättsliga bedömningarna.

AI används redan idag

Redan idag används AI-baserade lösningar i det praktiska domstolsarbetet, exempelvis för att maska handlingar där till exempel identiteter är sekretessbelagda. Ett innovationsuppdrag som Domstolsverket nu arbetar med handlar om att hantera omfattande material i till exempel tvistemål.

– Det finns behov av stöd för att strukturera och sammanfatta mycket stora informationsmängder,

ibland av material som i sig är framtaget med hjälp av AI. Där arbetar vi för att hitta hållbara lösningar, både tekniskt och rättsligt.

Detta innebär också strategiska val kring infrastruktur.

– Vi analyserar vad vi kan göra i egen regi och vad som eventuellt kan ske tillsammans med externa leverantörer med informationssäkerhet och lagstiftning som utgångspunkt.

Domstolsverket, rättsväsendet och myndigheter samverkar

Domstolsverket deltar aktivt i samverkan inom övriga rättsväsendet, och även med andra myndigheter, kring frågor om digitalisering.

– Vi lär av varandra, vad som fungerar vad som inte gör det samt om och hur vi kan ta nästa steg, säger Lena Nilsson.

Domstolsverket utbildar i AI

– För att kunna använda AI på ett ansvarsfullt sätt behöver hela organisationen höja sin AI-mognad. Därför erbjuder Domstolsverket grundläggande utbildningar i AI. Målet är att alla medarbetare ska ha tillräcklig kunskap för att kunna avgöra när det är lämpligt att använda AI och när det inte är det och såklart vilka möjligheter AI bidrar med.

AI OCH DOMSTOLARNA

SEMINARIUM I BERGEN

Frågan om Artificiell intelligens (AI) och domstolarna stod i centrum när kammarrättsrådet Maria Braun Hotti deltog i ett nordiskt seminarium om AI och dömandet i Bergen hösten 2025.

Seminariet i Bergen arrangerades inom ramen för SEND-samarbetet, ett nätverk för efterutbildning av domare i Norden. Värdskapet alternerar mellan de nordiska länderna och i år var det Norges tur. Från Sverige deltog tio domare som träffade kollegor från övriga Norden.

– Det var intressant att ta del av hur de resonerar i våra grannländer kring AI och rättsskipning i domstolarna. Vi ställs ofta inför samma frågor hur vi ska förhålla oss till AI i den dömande verksamheten men synen på hur och när AI kan användas skiljer sig delvis åt, säger Maria.

Möjligheter och frågor

AI gör det möjligt för datorer att analysera stora mängder information, identifiera mönster och generera texter eller beslutsliknande underlag. Inom domstolsväsendet väcker tekniken både möjligheter och frågor: Hur kan den användas som stöd utan att påverka domarens självständiga roll? Vilka rättssäkerhetsaspekter måste beaktas?

– Det är viktigt att vi följer utvecklingen, men också att vi håller fast vid de grundläggande principerna för dömande verksamhet. Tekniken kan vara ett hjälpmedel, men får aldrig ersätta det mänskliga omdömet, säger Maria.

Perspektiv från hela Norden

Under seminariet deltog föreläsare från flera länder, bland annat representanter från Consultative Council of European Judges (CCJE), som arbetar med rådgivande yttranden till Europarådet. Ett av dessa yttranden handlar just om AI i dömandet och vilka principer som bör iaktas innan tekniken används i domstol.



Kammarrättsrådet Maria Braun Hotti

Paneldebatter mellan domare från olika länder belyste frågor som bevisvärdering, domstolarnas behov av programvara och de säkerhetsmässiga utmaningarna med molntjänster.

Norge, som står utanför EU, har andra förutsättningar när det gäller lagring och dataskydd. Där bedrivs också testverksamhet med AI-baserade system som stöd.

– Det var värdefullt att höra hur de arbetar praktiskt i andra länder och hur de resonerar kring gränsen mellan administrativt stöd och dömande arbete, berättar Maria.

Domstolsverket driver kompetensutveckling inom AI

Även i Sverige pågår diskussioner och utbildningsinsatser kring AI.

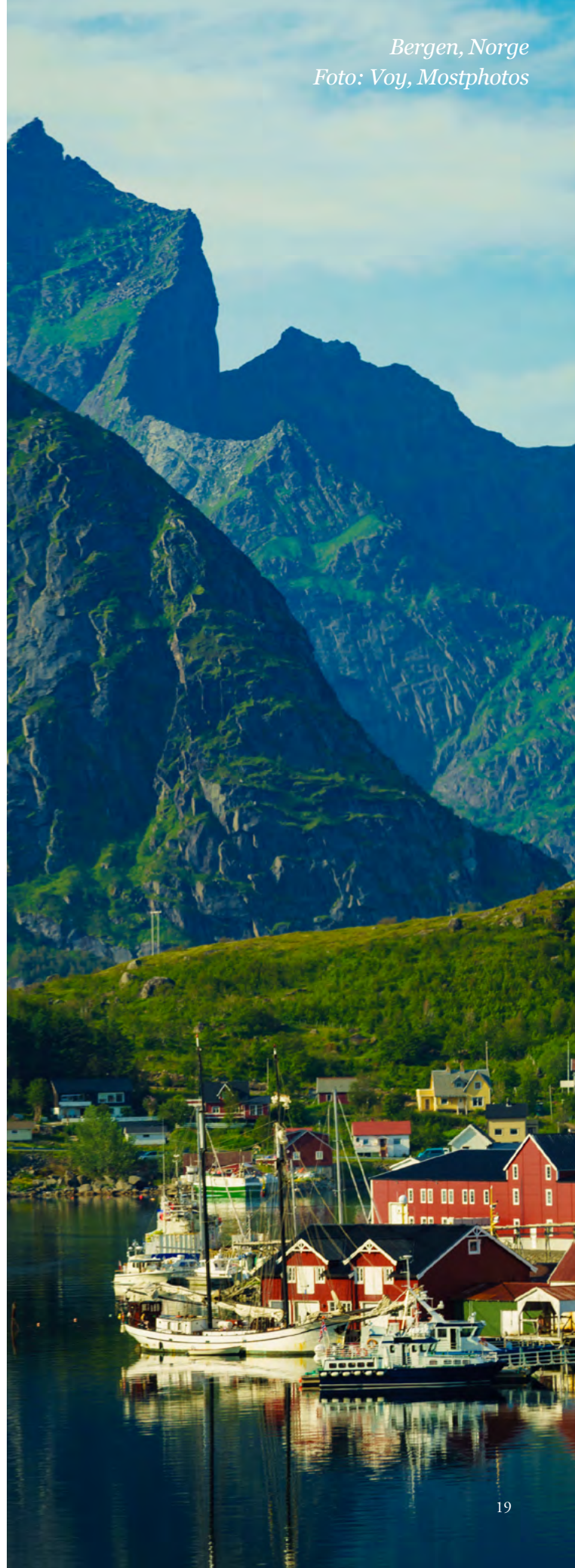
Domstolsverket driver också testprojekt, till exempel översättningsverktyg och virtuella förhandlingar, i syfte att utforska teknikens möjligheter.

– För oss som domare är det viktigt att ha kunskap om de verktyg som finns och hur AI fungerar, inte minst för att kunna förstå och hantera material som kan vara AI-genererat från parter. Det handlar inte om att ta ställning för eller emot tekniken, utan att bygga en kunskapsgrund så att vi vet vad vi har att utgå ifrån, säger Maria.

Gemensamt nordiskt lärande

Konferensen i Bergen blev en plattform för gemensamt lärande och erfarenhetsutbyte mellan de nordiska domstolarna. Diskussionerna gav både praktiska insikter och nya perspektiv på hur AI kan komma att påverka framtidens rättskipning.

– Vi står alla inför samma frågor och det är värdefullt att kunna följa hur våra nordiska kollegor tänker och testar olika lösningar, avslutar Maria.



THOMAS ROLÉN SNEGLAR RUNT HÖRNET

Thomas Rolén är tillbaka som kammarrättspresident efter fem år som generaldirektör för Domstolsverket. I en tid då rättsstaten prövas pekar han på vikten av att värna rättssäkerheten samtidigt som ny teknik, förändrat säkerhetsläge och den framtida domarförsörjningen ställer nya krav.

– Förvaltningsdomstolarna är en garant för den enskildes rättigheter gentemot det allmänna. Vi ser i vår omvärld hur grundläggande rättigheter sätts under press och hur demokratisk utveckling, där rättsstaten är en del, pressas tillbaka. Det får inte ske i Sverige och här har domstolarna, särskilt förvaltningsdomstolarna, ett ansvar att vara en motkraft, säger han.

Samhällsutvecklingen medför också att nya krav ställs på domstolarna. För de allmänna domstolarna handlar det till stor del om att möta brottsutvecklingen och ny lagstiftning på straffrättens område. Förvaltningsdomstolarna, å sin sida, prövar bland annat frågor som rör offentlighet och sekretess, ett område som påverkas i hög grad av teknikutvecklingen. Hur kommersiella databaser samlar och tillhandahåller uppgifter är en sådan fråga, liksom kameraövervakning och biometrisk identifiering. Utvecklingen av migrationsrätten, både nationellt och inom EU, är ett annat centralt område där migrationsdomstolarna har en nyckelroll.

Teknikutvecklingen förändrar domstolarnas arbetssätt

Teknikutvecklingen i allmänhet, och AI i synnerhet, ser Thomas Rolén som ett stöd i domstolarnas arbete. Han ser däremot inte AI som en ersättare när det gäller att döma och definiera rättspraxis.

– AI kan bli ett värdefullt hjälpmedel, till exempel på målkanslierna eller för att hantera inlagor. Men det är inte fråga om att låta AI fatta beslut. Rättssäkerhet bygger på mänsklig bedömning. Här går en tydlig gräns.

Samtidigt kommer det praktiska arbetet i domstolarna att förändras, särskilt för yngre jurister.

– De behöver inte längre göra ”grovjobbet” i rättsutredningarna, utan kommer i allt högre grad att fungera som kvalitetsgranskare. Mycket kan gå snabbare, men en manuell genomgång måste alltid göras, säger Thomas Rolén.

AI kommer också att påverka juristutbildningen och domarbanan. Under sin tid som generaldi- ►



rektör inledde han ett arbete med att se över vilka anpassningar som behöver göras. Det kan exempelvis handla om hur man granskar och verifierar AI-genererade analyser, källkritik i en AI-miljö eller förmågan att formulera precisa juridiska frågor (prompta).

Framtidens domare – generalister med utvecklingsmöjligheter

Domarna bör enligt Thomas Rolén även fortsättningsvis vara generalister, men med möjlighet till fördjupning.

– De ska vara generalister med särskilda kunskaper inom något eller några målområden. De kan utveckla sin specialisering något mer, men bredden är en styrka. Materiell kunskap är viktig, men att avgöra mål är i grunden en metodfråga. Det avgörande är att identifiera kärnfrågan i målet. När man väl gör det kan resonemanget byggas upp tydligt och korrekt.

Utvecklingsmöjligheter och att få växa i sin roll är avgörande enligt Thomas Rolén, oavsett personalkategori. För kammarrättens del är kompetensförsörjningen central, eftersom domstolen står inför ett kommande generationsskifte när många nu verksamma domare närmar sig pensionsåldern.

För att attrahera och behålla framtidens jurister och domare krävs ett mer individualiserat synsätt på medarbetarskap.

– Alla behöver inte göra lika, för vi är olika.

Domstolarna måste jobba med öppenhet för att skapa förtroende

I grunden handlar dock domaryrkets attraktivitet om förtroendet för domstolarna och kunskapen om rättsstaten. Det är en fråga som Thomas Rolén återkommer till flera gånger. Under de senaste åren har uppmärksammade domar lett till att rättsväsendet har ifrågasatts i den allmänna debatten. För förvaltningsdomstolarnas del har det också handlat om den så kallade LVU-kam-

panjen, där tvångsomhändertagande av barn gav upphov till konspirationsteorier även utanför Sveriges gränser.

– Vi måste bli mer synliga och bättre på att förklara våra avgöranden. Domstolarna ska vara först med att klargöra varför vi dömer som vi gör. Domstolar förknippas också ofta bara med brott och straff. Vi i de allmänna förvaltningsdomstolarna behöver visa bredden i vår verksamhet och vara mer närvarande i samhällsdebatten.

Utveckla domstolarnas arbetssätt och värna deras oberoende

När det gäller de ekonomiska resurserna, i tider med ökad belastning på rättsväsendet, är han försiktigt optimistisk.

– Jag tror att domstolarna klarar framtidens uppdrag inom dagens ramar. Det går inte alltid att lösa problem genom att tillföra mer pengar. Organisation och arbetssätt är minst lika viktiga.

Samtidigt är det avgörande att värna domstolarnas oberoende.

– Domare i Sverige visar hög integritet. Det är helt avgörande att vi fortsätter att värna integriteten, även när politiska och samhälleliga påtryckningar ökar.

Bland de reformer som Thomas Rolén gärna ser, nämner han ett minskat antal domstolar och ett utökat system med prövningstillstånd.

– Med det ökade trycket på Högsta domstolen behöver enklare mål kunna sällas bort tidigare.

Vad hoppas du att din efterträdare ska säga om din andra halvlek som kammarrättspresident?

– Att vi tog viktiga steg inom AI-utveckling, att vi säkrade kompetensförsörjningen, särskilt för föredragande jurister, och kanske att vi lyckades förbättra villkoren så att duktiga medarbetare vill stanna kvar ännu längre.





Här kan du läsa
om Julia Pontin på
Domarbloggen och
hennes tid som
sommarnotarie.



BÄRPLÖCKNING ÖVER DOMSTOLSGRÄNSERNA

Under 2025 tog Migrationsöverdomstolen emot ett stort antal mål som rör säsongsanställningar inom bärplockning. Situationen krävde snabba och samordnade insatser och ledde till ett unikt samarbete mellan flera domstolar.

Bakgrunden till samarbetet mellan domstolarna var att Migrationsverket under sommaren 2025 aviserade att upp till cirka 2 500 mål som gällde säsongsanställda bärplockare kunde komma att överklagas. De första överklagandena kom till Migrationsdomstolen i Malmö, där en särskild arbetsgrupp tillsattes för att förbereda domstolen på inflödet. När målen därefter nådde Migrationsöverdomstolen hade närmare 300 mål redan överklagats, och fler väntades följa.

Snabb och strukturerad hantering tack vare samverkan

För att snabbt kunna registrera det stora antalet mål engagerades totalt tio sommarnotarier, fem från kammarrätten i Stockholm och fem från Högsta förvaltningsdomstolen. Tillsammans

arbetade de med att registrera målen, vilket möjliggjorde en snabb och strukturerad hantering under en period då många ordinarie medarbetare var semesterlediga.

– Samarbetet är ett gott exempel på hur domstolarna kan mobilisera resurser över organisatoriska gränser när det behövs. Samtidigt fick sommarnotarierna värdefull praktisk erfarenhet av målhantering, säger Lisa Skoglund, handläggarchef vid kammarrätten.

Arbetet med bärplockarmålen visar tydligt värdet av god framförhållning, samverkan mellan domstolar och flexibilitet i resursanvändningen – faktorer som har varit avgörande för att möta ett exceptionellt inflöde av mål på ett rättssäkert och effektivt sätt.

DIGITALA MÖTEN MED SKOLELEVER ÖKAR KUNSKAPEN OM RÄTTSSSTATEN

Under året utvecklar kammarrätten kommunikationen med skolor genom att ingå i Hovrätten över Skåne och Blekinges tjänst "Fråga domaren". Genom en digital tjänst får eleverna möjlighet att möta domare från både förvaltningsdomstol och allmän domstol.

Målet med "Fråga domaren" är att genom möten mellan domare och skolelever bidra till ökad förståelse för rättsstaten, domstolarnas roll och betydelsen av oberoende rättskipning.

"Fråga domaren" ger elever från årskurs 6 och uppåt möjlighet att ställa frågor direkt till en domare. Under ett digitalt möte kan eleverna diskutera allt från hur en förhandling går till och vad en domare gör i sitt dagliga arbete.

– Det är jätteroligt att träffa elever och svara på deras frågor. Frågorna har handlat om min roll som domare och om hur rättssystemet i allmänhet fungerar. Vanliga frågor jag brukar få är hur en vanlig dag ser ut på jobbet, vilka jag träffar och hur det går till att döma. Många känner inte till skillnaden mellan förvaltningsdomstolar och allmänna domstolar och därför är det särskilt angeläget att synas och berätta, säger kammarrättsrådet Anna Lönnestav, som under hösten mötte skolelever i olika åldrar.

Satsningen initierades av Hovrätten över Skåne och Blekinge och utvecklas under året genom att även kammarrätten deltar. När skolorna får möjlighet att möta både domare från allmän domstol och förvaltningsdomstol har de tillgång till en bredare bild av rättsväsendet.

Att kommunikationen med skolan är strategiskt viktig betonas även ur ett demokratiskt perspektiv.

– Genom att möta elever i dialog och på ett lättillgängligt sätt stärker vi kunskapen om rättsstaten och ökar förståelsen för hur domstolarna fungerar, säger kommunikatören Maria Erlandsson.



Kommunikatörerna Maria Erlandsson från Kammarrätten i Stockholm och Fredrik Lassen från Hovrätten över Skåne och Blekinge



Tillgängligt för hela Sverige – helt gratis

Det digitala formatet gör satsningen tillgänglig för skolor i hela landet, utan kostnader eller resor. Det bidrar till likvärdig tillgång till kunskap om rättssystemet och domstolarnas samhällsuppdrag.







UTVECKLAD MÅLHANTERING



LIGT BETE GAV NYTTA

...n och Simon Seidal, båda tidigare verksamma vid Kammarrätten
...under några veckor vid Kammarrätten i Jönköping. Resultatet
...de båda domstolarna.

...handlingar i LVU-
...ing. Utbytet pågick

...ghet att få utökad
...dlingar under
...t hoppas jag att
...nedarbetare kände
...er perioden, säger

...sper arbetade vid
...ck de efter ankomst
...handlingssalar och
...handlingar per dag.

Effektivt uppstyrt

– Allt fungerade mycket smidigt och förhandlingarna var effektivt uppstyrda. Det här är en rolig och utvecklande möjlighet till erfarenhetsutbyte, där vi fick ta del av hur andra arbetar, säger Simon.

Det finns vissa organisatoriska skillnader mellan domstolarna när det gäller målhanteringen. Bland annat har Kammarrätten i Jönköping, till skillnad från Kammarrätten i Stockholm, en särskild beredningsenhet som ansvarar för beredningen av alla tvångsvårdsmål på domstolen.





TILLFÄLLIGT SAMARBETE GAV DUBBEL NYTTA

Assessorerna Jesper Lublin och Simon Seidal, båda tidigare verksamma vid Kammarrätten i Stockholm, tjänstgjorde under några veckor vid Kammarrätten i Jönköping. Resultatet blev ett utbyte som gynnade båda domstolarna.

Jesper och Simon deltog i förhandlingar i LVU-mål i Kammarrätten i Jönköping. Utbytet pågick under tre veckor våren 2025.

– Det var en mycket bra möjlighet att få utökad erfarenhet av muntliga förhandlingar under domarutbildningen. Samtidigt hoppas jag att Kammarrätten i Jönköpings medarbetare kände att de fick viss avlastning under perioden, säger Jesper.

Under de dagar Simon och Jesper arbetade vid Kammarrätten i Jönköping gick de efter ankomst direkt ned till domstolens förhandlingssalar och deltog därefter i upp till tre förhandlingar per dag.

Effektivt uppstyrt

– Allt fungerade mycket smidigt och förhandlingarna var effektivt uppstyrd. Det här är en rolig och utvecklande möjlighet till erfarenhetsutbyte, där vi fick ta del av hur andra arbetar, säger Simon.

Det finns vissa organisatoriska skillnader mellan domstolarna när det gäller målhanteringen. Bland annat har Kammarrätten i Jönköping, till skillnad från Kammarrätten i Stockholm, en särskild beredningsenhet som ansvarar för beredningen av alla tvångsvårdsmål på domstolen.

SEKRETESSMÅLEN ÖKAR I KAMMARRÄTTEN

Kammarrätten i Stockholm har under senare år sett en tydlig ökning av antalet mål som rör rätten att ta del av allmänna handlingar enligt tryckfrihetsförordningen, så kallade sekretessmål. Utvecklingen var särskilt tydlig under 2025. Men än så länge vet vi inget om orsakerna.

Motsvarande tendenser har även noterats vid andra kammarrätter, även om det ännu inte finns någon samlad nationell kartläggning.

Sekretessmålen rör grundläggande frågor om att å ena sidan värna offentlighetsprincipen, å andra sidan skydda känsliga uppgifter med hänsyn till sekretess. Frågorna har en direkt betydelse för allmänhetens rätt till insyn i den offentliga förvaltningen. Målen är högt prioriterade och har, liksom tvångsvårdsmål, förtur vid handläggningen på kammarrätten.

– Trots en tydlig ökning av dessa mål är det svårt att i nuläget identifiera orsakerna till utvecklingen. Vi kan inte se något mönster när det gäller vilka myndigheters beslut som oftast överklagas eller vilka sekretessbestämmelser som de åberopar, säger kammarrättsrådet Elisabet Reimers, som har arbetat med dessa mål i många år och som numera är ordförande på avdelningen.

Domstolens samlade erfarenhet ger inte heller stöd för att ökningen beror på att myndigheterna i högre utsträckning nekar att lämna ut på handlingar på grund av sekretess, eller att sekretessmålen i sig har blivit mer komplicerade än tidigare.

– En möjlig förklaring till ökningen skulle kunna vara en ökad medvetenhet om rättigheterna att få ta del av offentliga handlingar bland såväl enskilda personer som professionella aktörer. EU:s dataskyddsförordning (GDPR) har till exempel bidragit till att frågor om rätt till information om personuppgiftsbehandling hos myndigheter och om möjligheterna att begära att uppgifter ska rätas fått ökad synlighet. Detta återspeglas tydligt i en kraftig ökning även av mål enligt GDPR och närliggande författningar, säger Elisabet.

Fakta

Om sekretessmål och mål om dataskydd
i Kammarrätten i Stockholm

Inkomna mål	2024	2025
Sekretessmål och dataskydd	932	1 404
Sekretessmål	814	1 169
Dataskydd	118	235

Installation utanför kammarrättens plenissal av Frida Fjellman.





STÄRKT FÖRTROENDE OCH ÖKAD TRYGGHET

KA VERKTYG:

ERKA LIG PÅVERKAN TRATION

roende, säkerhet och rättssäkerhet är det avgörande att
ciella eller befintliga medarbetare kan vara utsatta eller
n.

sätta
n, liksom
intensifierat
påverkan
ka riskerna
na för att
n kommer
komst till

s register-
, strukture-
rbete med
HR-chefen
ef tillika
övergrip-

gssätt.
net, respekt
sker måste
t dagliga

Förebyggande kontroller med tydligt rättsligt stöd

Att införa nya förebyggande åtgärder tar tid
eftersom domstolarna måste ha ett tydligt rätts-
ligt stöd för sina interna rutiner. Vid rekrytering
finns det stöd i lagen för att begära utdrag ur
Polismyndighetens belastningsregister och
misstankeregister.

– Redan från början i annonseringen inför en
rekrytering ska det framgå att registerkontrol-
ler kan förekomma. Avsikten är att undvika att
eventuella frågetecken upptäcks sent i processen.
Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att upp-
gifter i registren gallras efter ett visst antal
år. Kontrollerna är ett komplement till andra
delar som vi bedömer vid en rekrytering, inte
ett huvudverktyg. Förhoppningen är förstås att
de sällan ska behöva användas i praktiken. Vi
ber praktikanter att visa upp registerutdrag
själva, säger Gunilla.

Installation utanför kammarrättens plenissal av Frida Fjellman.



SKARPA OCH MJUKA VERKTYG:

ATT MOTVERKA OTILLBÖRLIG PÅVERKAN OCH INFILTRATION

I en verksamhet som vilar på förtroende, säkerhet och rättssäkerhet är det avgörande att tidigt kunna identifiera om potentiella eller befintliga medarbetare kan vara utsatta eller mottagliga för otillbörlig påverkan.

Samhällsutvecklingen har fortsatt att sätta säkerhetsfrågor i fokus. Kammarrätten, liksom Sveriges domstolar i stort, har därför intensifierat det förebyggande arbetet mot otillåten påverkan och infiltration. Syftet är dels att minska riskerna vid rekrytering, dels att stärka rutinerna för att identifiera och hantera sårbarheter som kommer via redan anställda och övriga med åtkomst till domstolens lokaler.

Bland domstolens skarpa verktyg finns registerkontroller, höjda krav i upphandlingar, strukturerade intervjuer samt ett systematiskt arbete med etik, säkerhet och mänskliga faktorer. HR-chefen Gunilla Norin Blomberg och Servicechef tillika säkerhetsansvarig Ulf Sandell har ett övergripande ansvar för dessa frågor.

Skarpa verktyg för att säkerställa demokratiska värderingar

– Det handlar ytterst om ett förhållningssätt. Demokratiska värderingar, rättssäkerhet, respekt för regelverket och medvetenhet om risker måste genomsyra allt, från rekrytering till det dagliga samarbetet, säger Gunilla.

Förebyggande kontroller med tydligt rättsligt stöd

Att införa nya förebyggande åtgärder tar tid eftersom domstolarna måste ha ett tydligt rättsligt stöd för sina interna rutiner. Vid rekrytering finns det stöd i lagen för att begära utdrag ur Polismyndighetens belastningsregister och misstankeregister.

– Redan från början i annonseringen inför en rekrytering ska det framgå att registerkontroller kan förekomma. Avsikten är att undvika att eventuella frågetecken upptäcks sent i processen. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att uppgifter i registren gallras efter ett visst antal år. Kontrollerna är ett komplement till andra delar som vi bedömer vid en rekrytering, inte ett huvudverktyg. Förhoppningen är förstås att de sällan ska behöva användas i praktiken. Vi ber praktikanter att visa upp registerutdrag själva, säger Gunilla. ►

Rekrytering handlar om processer och ansvarsfördelning

En korrekt rekrytering handlar inte enbart om kontroller, utan också om att ha en tydlig ordning och en tydlig ansvarsfördelning.

– Det viktigaste skyddet är att vi aldrig är ensamma i besluten. Rekrytering är alltid en gemensam process med tydliga steg. Det är inte en enskild persons bedömning eller slutsats som avgör, säger Ulf.

Att anställda rekommenderar någon man känner att söka en utlyst tjänst kan vara positivt, men det förutsätter att bedömningen i urvalsprocessen sedan sker kollektivt och enligt fastställda kriterier. Som statlig myndighet kan kammarrättens anställningsbeslut dessutom bli föremål för överprövning



HR-chefen Gunilla Norin Blomberg

Fakta

Om otillåten påverkan

Med otillåten påverkan avses trakasserier, manipulation, hot, våld, skadegörelse och korruption (otillbörliga erbjudanden och otillbörliga relationer) eller andra olämpliga eller olagliga medel för att påverka tjänstemän så att rättssäkerheten eller en korrekt tjänsteutövning hotas.

Trakasserier är sannolikt den vanligaste påverkansformen, och omfattar även trakasserier som inte är straffbara.

Med infiltration avses att en person tar sig in i domstolens organisation, eller i en annan med direktåtkomst till domstolens lokaler/personal/system, med avsikt att antingen via otillbörlig påverkan mot domstolens medarbetare, eller genom eget olagligt eller otillbörligt agerande hota rättssäkerheten i domstolens verksamhet.

– Vi utgår från vad vi har sagt att vi söker, vilka kriterier som gäller och hur bedömningarna dokumenteras. Det ska handla om förtjänst och skicklighet, inget annat. Tydliga kriterier och en strukturerad process är avgörande för likabehandling och för att i efterhand kunna förstå varför ett beslut fattades, säger Gunilla.

– Självklart rekryterar vi utifrån formella meriter. Samtidigt lever vi i en digital verklighet. Man kan inte bortse från information som finns tillgänglig, men man måste hantera den professionellt. Att "googla" eller använda uppgifter som man har stött på i nätforum kräver stor försiktighet och källkritik, säger Ulf.

Vid en rekrytering ställs även frågor med koppling till säkerhet och personliga förhållanden vid referenstagning.

Mjuka verktyg är en öppen och tillitsfull arbetsmiljö

Även när en rekrytering skett enligt gällande riktlinjer kan en medarbetares situation förändras över tid. Ökad sårbarhet kan till exempel bero på relationer, privatekonomi eller missbruk.

Frågan om otillåten påverkan tas därför upp återkommande, bland annat i medarbetarsamtal. Samtidigt bygger systemet till stor del på att medarbetarna själva berättar.

– De viktigaste verktygen vi har är mjuka, det vill säga en öppen och tillitsfull arbetsmiljö. Som chef behöver man lära känna sina medarbetare och uppmärksamma förändringar. Trygga relationer gör att människor vågar ta upp även sådant som kan kännas svårt. Att tillit ska genomsyra hela organisationen, mellan chef och medarbetare liksom medarbetare emellan, måste vara strävan, säger Ulf.

Vissa funktioner, till exempel om man arbetar med säkerhetsfrågor, omfattas också av formella kontroller, exempelvis vid särskilda förordnanden för projekt eller uppdrag. Sådana beslut kan dessutom överklagas, vilket bidrar till ytterligare rättssäkerhet.

Rutiner vid misstanke

Om det uppstår en misstanke om att någon är utsatt för otillbörlig påverkan är det avgörande att det finns tydliga rutiner för hur situationen ska hanteras.

– Om en kollega ber mig göra något otillbörligt, eller om jag skulle misstänka att en kollega gör det, ska jag direkt kontakta säkerhetsansvarig och min närmaste chef. Det finns också visselblåsarfunktioner där misstankar kan rapporteras anonymt, oavsett varifrån de kommer, säger Gunilla.



BEREDSKAP I VÅR TID: NÄR KRISEN BLIR VARDAG

Det säkerhetspolitiska läget har förändrats och kammarrätten har vässat sitt beredskapsarbete. Riksdagens beslut om totalförsvaret innebär att hela samhället, däribland domstolarna och kammarrätten, ska vara beredda på kris och krig.

Civil beredskap ska säkerställa att samhällets grundläggande funktioner fungerar även vid allvarliga störningar. Där ingår rättsväsendet eftersom ett fungerande rättsväsende är en förutsättning för förtroendet för staten och för att rättskedjan som helhet ska fungera. Under 2025 intensifierade därför kammarrätten sitt beredskapsarbete.

Det innebär att kammarrätten analyserar vilka delar av verksamheten som är samhällskritiska, vilka måltyper som behöver prioriteras vid olika typer av störningar och hur verksamheten kan hållas igång med begränsade resurser.

– Domstolsverket, som är beredskapsmyndighet för alla domstolar, ansvarar för ramar och metodstöd. Men varje domstol har ett eget ansvar att bedöma hur beredskapsarbetet ska omsättas lokalt, säger tf. assessorn May Al-boujassam, som har ingått i domstolens beredskapsgrupp.

Kammarrätten förstärker beredskapen

Kammarrätten i Stockholm bildade i början av året en beredskapsgrupp med representanter från ledning, måladministration och samtliga avdelningar. Gruppen tog fram en inriktning för domstolens beredskaps- och kontinuitetsplanering.

Fokus ligger på att identifiera den mest samhällskritiska rättsvårdande verksamheten, samt att analysera risker och beroenden, däribland it, lokaler och personal.

– Det är också viktigt att säkerställa att nödvändiga rutiner är kända och möjliga att tillämpa i praktiken, säger May.

Prioriteringarna kan förändras vid kris

Domstolens grunduppdrag, att pröva mål och ärenden, kvarstår vid kris eller krig. Men en ansträngd situation kan innebära att prioriteringar förändras. Mål som i vardagen bedöms som brådskande är inte alltid de som är mest kritiska ur ett totalförsvarsperspektiv.

– Det skulle till exempel kunna handla om att ett särskilt viktigt sekretessmål eller upphandlingsmål måste gå före ett enskilt tvångsvårds mål, även om det inte är vår normala prioritering, säger May.

Inom ramen för beredskapsarbetet pågår därför en genomgång av kammarrättens olika måltyper. Syftet är att bedöma vilken verksamhet som är mest kritisk vid olika scenarier och vilka resurser som behövs för att upprätthålla den. Arbetet innebär även att kammarrätten ska samverka



med förvaltningsrätterna och migrationsdomstolarna samt med Högsta förvaltningsdomstolen. Vid behov kan samverkan ske med andra aktörer, till exempel myndigheter.

Förberedelser för långvariga ansträngda situationer

En central del av beredskapsarbetet är kontinuitetsplaneringen, det vill säga hur domstolen upprätthåller sina basfunktioner om en ansträngd situation blir långvarig. Det handlar om att ta emot och registrera handlingar vid it- eller strömavbrott, vilka system som är nödvändiga för kärnverksamheten och hur arbetet kan organiseras med minimiresurser vid ett avbrott.

– Vi arbetar med riskanalyser, framtagande av rutiner och planering för utbildning och övning. En bonus är att genom att förbereda sig för kris-situationer stärks vår förmåga att hantera mer vardagsnära störningar, säger May.

Samverkan och medvetna medarbetare är avgörande

Samverkan är en viktig del av den civila beredskapen. Kammarrätten deltar i samarbeten inom

Sveriges Domstolar och för dialog med andra kammarrätter och förvaltningsrätter för att utbyta erfarenheter och säkerställa en så sammanhållen beredskap som möjligt.

Beredskapsarbetet omfattar även ett tydligt medarbetarperspektiv. Civil beredskap handlar inte enbart om planer och strukturer, utan också om medvetenhet.

– Varje medarbetare behöver känna till sin roll, vilka rutiner som gäller och vad det innebär att vara en del av en samhällsviktig verksamhet, även vid höjd beredskap, säger May.

Beredskapsfrågorna prioriteras under 2026

Beredskapsfrågorna har, mot bakgrund av omvärldsläget, fått en integrerad roll i domstolens planering. Arbetet kommer också att prioriteras under 2026.

– Genom ett målmedvetet och strukturerat beredskapsarbete stärker kammarrätten sin motståndskraft och bidrar till att säkerställa att rättsstaten fungerar, även när samhället provas som mest, avslutar May.



KAMMARRÄTTEN
I STOCKHOLM
SVERIGES DOMSTOLAR



DEN ATTRAKTIVA ARBETSPLATSEN

I FRAMTID QUICK FIX

Op om framtidens ledarskap var utgångspunkten
n står i centrum, utan en gemensam riktning.

ulla
iga i
sida
narare
åde
nan
m

Erik Slottnér och SÄPO-chefen Charlotte von Essen.

Medarbetardagen följdes därefter upp med workshops där ett tvärsnitt av kammarrättens medarbetare deltog. Syftet var att analysera hur kammarrätten behöver arbeta med ledarskap för att bli ännu bättre rustad att möta kommande utmaningar. Arbetet resulterade i en färdplan med fokus på självledarskap, effektiva team och kammarrättens arbetsplatskultur.

orga-
tma-
ing
ch

Fokus 2025

– självledarskap och effektiva team

Arbetet med självledarskap kopplas tydligt till både kvalitet i verksamheten och en hållbar arbetsmiljö. Självledarskap handlar om att ta ansvar – inte bara för sitt eget arbete, utan också för hur man bidrar till helheten.

de vi
kultur
iga,

– Var och en äger sin vardag, men vi alla är också en del av varandras arbetsmiljö. Hur vi bemöter varandra och hur vi samarbetar påverkar både arbetsklimatet och kvaliteten i det vi levererar, säger Gunilla.

ed-

ering,
agen
nistern

Att våga lyfta sådant som är svårt på rätt sätt är en viktig del av detta ansvar.





KAMMARRÄTT
I STOCKHOLM
SVERIGES DOMSTOLAR



GEMENSAM FRAMTID ÄR INGEN QUICK FIX

När kammarrätten tog ett samlat grepp om framtidens ledarskap var utgångspunkten tydlig: Det är inte snabba resultat som står i centrum, utan en gemensam riktning.

– Ska vi vara rustade för framtiden måste alla medarbetare vara med på resan och delaktiga i det arbete som ska göras. Från ledningens sida har det handlat om att sträcka ut handen snarare än att peka med den. Vi måste alla förstå både vart vi ska och varför, säger lagmannen Johan Lundmark, som ingår i den arbetsgrupp som driver frågan om framtidens ledarskap på kammarrätten.

En central del i arbetet har varit att samla organisationen kring en gemensam bild av de utmaningar domstolen står inför – från rekrytering och säkerhetsfrågor till digitalisering, AI och framtidens ledarskap.

Skapa en gemensam grund att bygga vidare på

– Vi behövde börja i rätt ände. Först behövde vi samla organisationen och skapa en öppen kultur där alla känner att deras perspektiv är viktiga, säger HR-chefen Gunilla Norin Blomberg.

Arbetet påbörjades under 2024 med en medarbetardag på kammarrätten med fokus på domstolarnas framtida utmaningar: rekrytering, säkerhetsfrågor, AI och ny teknik. Under dagen

medverkade bland andra digitaliseringsministern Erik Slottner och SÄPO-chefen Charlotte von Essen.

Medarbetardagen följdes därefter upp med workshops där ett tvärsnitt av kammarrättens medarbetare deltog. Syftet var att analysera hur kammarrätten behöver arbeta med ledarskap för att bli ännu bättre rustad att möta kommande utmaningar. Arbetet resulterade i en färdplan med fokus på självledarskap, effektiva team och kammarrättens arbetsplatskultur.

Fokus 2025

– självledarskap och effektiva team

Arbetet med självledarskap kopplas tydligt till både kvalitet i verksamheten och en hållbar arbetsmiljö. Självledarskap handlar om att ta ansvar – inte bara för sitt eget arbete, utan också för hur man bidrar till helheten.

– Var och en äger sin vardag, men vi alla är också en del av varandras arbetsmiljö. Hur vi bemöter varandra och hur vi samarbetar påverkar både arbetsklimatet och kvaliteten i det vi levererar, säger Gunilla.

Att våga lyfta sådant som är svårt på rätt sätt är en viktig del av detta ansvar. ►

– Om något skaver behöver det tas upp öppet och konstruktivt. Annars riskerar missnöje att spridas och påverka hela teamet. Självledarskap handlar också om att ta kontroll över sin situation. Vi har arbetat aktivt med att lägga grunden för effektiva team där alla medarbetarkategorier samverkar, säger hon.

Alla ska med

Ledningen har varit tydlig med att arbetet bygger på tillit och en vilja att bjuda in.

– Det handlar om att visa att vi vill ha med alla medarbetare och att alla perspektiv behövs för att vi ska lyckas. Kammarrätten har fantastiskt kloka och kompetenta medarbetare, och den samlade klokskapen behövs för att vi ska kunna hantera kommande utmaningar på rätt sätt, säger Johan.

Resan fortsätter

– Det här är ingen quick fix. Det handlar om ett arbete som pågår under flera år, där vi successivt

bygger en starkare vi-känsla. Med en tydlig framåtblick blir det lättare att möta framtida utmaningar. Det är helt avgörande i den tid vi lever i, fortsätter Johan.

Många medarbetare har fått anledning att reflektera över sin roll i verksamheten och betydelsen av ett gott samarbetsklimat, inte minst i en organisation där många arbetat länge och där det snart är dags för generationsväxlingar.

Arbetet med ledarskap och arbetsplatskultur fortsätter under 2026, med fortsatt fokus på samarbete och helhetssyn. Tyngdpunkten kommer framför allt att ligga på att stärka vi-känslan i hela kammarrätten.

– Det här är en resa som inte tar slut. Målet är att skapa en domstol där delaktighet, ansvar och tillit är en naturlig del av vardagen, säger Gunilla.

Fakta

Om kammarrätten som arbetsplats

Kammarrättens medarbetarundersökning 2025 visar ett starkt engagemang och ett högt förtroende för kammarrätten som arbetsgivare. Medarbetarna trivs med sina arbetsuppgifter, kollegor och ledarskapet, och drygt hälften är ambassadörer som talar gott om arbetsplatsen. Balansen mellan arbete och fritid är fortsatt hög (78 procent).

Särskilt starka områden är respekt, ansvar och tydliga uppdrag. Ledarskapsindex uppgår till 81 procent, med högt förtroende för närmaste chefer

– särskilt när det gäller föredöme, stöd och uppmuntran. Även trygghet och jämställdhet får fortsatt höga värden.

Undersökningen genomfördes 16 september–3 oktober 2025.

Skanna QR-koden för att läsa mer om kammarrätten som arbetsplats





ALLT FÖLL PÅ PLATS

Snart är May Al-Boujassam färdig domare. Genom åren har hon provat flera olika roller på domstolen. Vägen till domaryrket var inte spikrak, men den ledde rätt.

– Det känns både roligt och lite överkligt. Jag har ungefär ett halvår kvar. När jag ser tillbaka inser jag hur mycket jag har lärt mig, inte bara juridiskt, utan också om mig själv, säger hon.

Hon inriktade sig tidigt på förvaltningsrätt eftersom hon redan under studietiden intresserade sig för förvaltningsprocessen. Bredden av måltyper inom förvaltningsrätten gör juridiken varierad.

Omväxlande och stimulerande

– Man vet aldrig riktigt vad nästa mål kommer att handla om. Det gör arbetet både omväxlande och intellektuellt stimulerande. Här får man verkligen använda den juridiska metoden fullt ut. Någon gång i framtiden vill jag gärna prova den allmänna domstolssidan också, möjligheterna känns större i dag än tidigare.

Men att hon skulle ta sikte på domaryrket var inte givet från början.

– Nej, verkligen inte. Jag började som notarie vid Förvaltningsrätten i Falun och var därefter ett tag på myndighet. Även om det var nyttigt och roligt kände jag snabbt att jag saknade arbetet i domstol. Jag längtade tillbaka till den juridiska kärnan. Därför sökte jag mig vidare som föredragande jurist i kammarrätten, en befattning som jag hade i ungefär två år. Att det skulle leda till

domarutbildningen var inte självklart från början, men tanken fanns nog där i bakhuvudet.

Hon ser inte att en ung jurist nödvändigtvis måste ha en färdig plan från början. Det finns, enligt May, en fördel i att först prova olika roller, prata med kollegor och känna efter vad som ger energi och var man hör hemma.

Trivdes som föredragande jurist

May trivdes bra under åren som föredragande jurist, särskilt när hon kände att hon började behärska uppdraget.

– Men jag saknade något. Som föredragande jurist var jag inte tvungen att ta det slutliga beslutet, det är domarna som dömer. Jag ville ha det ansvaret själv, sätta juridiken på sin spets och verkligen utveckla mitt juridiska hantverk.

Självständigheten med domaryrket var också något som lockade.

– Här får jag ägna mig åt juridik på djupet, varje dag. Det är ganska lyxigt. Samtidigt är domarrollen helt central för rättsstaten. Att vara opartisk och oberoende, och ytterst ansvara för rättssäkerheten, känns både stort och meningsfullt.

Under årens lopp har hon mött förebilder, kollegor som har inspirerat henne.

– Framför allt under notariatiden hade jag handledare som, utöver att vara utmärkta jurister, också var goda ledare och människor. De visade att det går att kombinera hög juridisk kvalitet med arbetsglädje. Även kollegor i kammarrätten har inspirerat mig.

Att som tf. assessor bli en del av domarkollektivet har, vid sidan om utbildningen, tagit henne ännu ett steg längre yrkesmässigt.

– Man lär sig enormt mycket av att diskutera riktiga, ofta svåra, frågor med kollegor. Alla är väldigt generösa med sin kunskap, och man uppmuntras att resonera högt. Det är i de samtalen som jag har lärt mig som mest.



Tf. assessorn May Al-Boujassam

Fakta

Om assessorer

Varje år utbildar Kammarrätten i Stockholm ett 20-tal assessorer. Domarbanan bygger på att jurister genom olika kvalificerade juridiska anställningar skaffar sig meriter och erfarenheter för att senare kunna få en ordinarie domaranställning.

Som assessor kan du till exempel arbeta som justitiesekreterare i Högsta domstolen eller Högsta förvaltningsdomstolen, som rättssakkunnig på olika departement vid Regeringskansliet, inom kommittéväsendet, riksdagens utskott, Justitiekanslern, Justitieombudsmannen och Domstolsverket.

Du kan också söka anställning som ordinarie domare. Assessorskompetens efterfrågas också ofta vid högre juristbefattningar inom både offentlig och privat sektor.



Vilka egenskaper tror du är viktiga för den som vill bli domare?

– För mig är helhetsperspektivet viktigt. Man måste kunna detaljerna, men också våga ta ett steg tillbaka och ställa sig frågan: är det här rimligt? Att väga olika rättsliga tolkningsprinciper mot varandra och behålla perspektivet är centralt.

– Den största utmaningen är nog densamma som alltid, att hålla hög kvalitet över tid. Det gäller att prioritera rätt, använda sin tid klokt och se till att varje avgörande håller. Skillnaden nu, mot tidigare i min karriär, är att jag har fler verktyg och mer erfarenhet att luta mig mot.





EN HÅLLBAR ORGANISATION

I ARBETSLIVET

TET SOM KRÄVER GRÄNSER

ordagen i kammarrätten. Nya system, ökad tillgänglighet snabbare handläggning och förbättrad service till utvecklingen frågor om arbetsmiljö, gränsdragning öppen påverkas på sikt.

ngar gjort det och smidig inmnan av nation har en begäran nu bara är på dygnet. rat och förprocesser,

ls inte upp-blem på

– Den ökade digitala tillgängligheten har inte lett till upplevd stress eller krav på att vara tillgänglig dygnet runt. Digitala verktyg ses snarare som en möjlighet än en belastning. Att vi har tydliga rutiner för när och hur arbetet ska utföras underlättar gränsdragningen mellan arbete och fritid för medarbetarna, säger Gunilla Norin Blomberg.

Samtidigt finns det en medvetenhet om att det digitala arbetssättet förändrar hur människor möts och samarbetar. När färre ärenden kräver fysisk närvaro minskar de spontana kontaktytorna.

– Hur detta påverkar arbetsplatsen på längre sikt är ännu inte helt klarlagt, men det är en fråga vi följer, säger Gunilla. ►



DIGITALISERING I ARBETSLIVET

EFFEKTIVITET SOM KRÄVER TYDLIGA GRÄNSER

Digitaliseringen har förändrat vardagen i kammarrätten. Nya system, ökad tillgänglighet och digitala arbetssätt bidrar till snabbare handläggning och förbättrad service till medborgarna. Samtidigt väcker utvecklingen frågor om arbetsmiljö, gränsdragning och hur den kollegiala gemenskapen påverkas på sikt.

Vid kammarrätten har digitala lösningar gjort det möjligt att möta ökade krav på snabb och smidig handläggning. Förfrågningar om utlämnande av handlingar ökar i takt med att information har blivit mer lättillgänglig, i och med att en begäran om att ta del av en offentlig handling nu bara är en knapptryckning bort, oavsett tid på dygnet. Digitaliseringen har också effektiviserat och förändrat kammarrättens interna arbetsprocesser, framför allt hur målen bereds.

Digitalisering har inte lett till ökad stress på domstolen

Trots detta har digitaliseringen hittills inte upplevts som något större arbetsmiljöproblem på domstolen.

– Den ökade digitala tillgängligheten har inte lett till upplevd stress eller krav på att vara tillgänglig dygnet runt. Digitala verktyg ses snarare som en möjlighet än en belastning. Att vi har tydliga rutiner för när och hur arbetet ska utföras underlättar gränsdragningen mellan arbete och fritid för medarbetarna, säger Gunilla Norin Blomberg.

Samtidigt finns det en medvetenhet om att det digitala arbetssättet förändrar hur människor möts och samarbetar. När färre ärenden kräver fysisk närvaro minskar de spontana kontaktytorna.

– Hur detta påverkar arbetsplatsen på längre sikt är ännu inte helt klarlagt, men det är en fråga vi följer, säger Gunilla. ►



Utvecklingen av AI och avancerade digitala verktyg väcker också frågor om kompetensbehov och roller i framtiden. Det dyker upp frågor som ”Kommer mitt jobb att se likadant ut, eller alls finnas kvar, om några år?”.

– Än så länge är detta på en övergripande och hypotetisk nivå, men det finns en medvetenhet om att den digitala utvecklingen kan förändra både arbetsinnehåll och organisation framöver, säger Gunilla.

Nya digitala arbetssätt och förändrade rutiner

Under året har flera arbetsrutiner förändrats som en direkt följd av digitaliseringen. Införandet av digitala signaturer och den kraftigt minskade användningen av pappershandlingar, särskilt inom diarieföringen, är tydliga exempel.

– Medarbetare och chefer stöttas i omställningen genom kompetensutveckling, arbetsgrupper och löpande dialog, säger Gunilla.

Digitaliseringens potential: effektivitet och flexibilitet

Digitaliseringen bidrar till en mer hållbar organisation, såväl ur ett miljö- och arbetsmiljöperspektiv. Minskad pappershantering och effektivare resursanvändning är tydliga vinster, liksom den flexibilitet som distansarbete ger många medarbetare.

– Samtidigt följer vi de risker som kan uppstå inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet, till exempel informationsöverflöd, gränslöst arbete och stress. Digitaliseringen är en möjlighet, men den kräver ett medvetet och långsiktigt ansvar, säger Gunilla.



Fakta

Om domstolshandläggare

På kammarrätten finns ett 40-tal domstolshandläggare. Som domstolshandläggare har du en central roll i domstolens arbete och fungerar som spindeln i nätet som ser till att verksamheten flyter på. Arbetsuppgifterna omfattar bland annat kontakter med allmänheten, kallelser till förhandlingar samt handläggning av ärenden och beslut.

Du behöver inte ha en juridisk examen, men rollen kräver att du är strukturerad, har god servicekänsla och en vilja att arbeta för allas rättssäkerhet.

Skanna QR-koden för att läsa mer om domstolshandläggare.



NYA MÖJLIGHETER FÖR DOMSTOLSHANDLÄGGARNA

Under året har kammarrätten tagit ytterligare steg i utvecklingen av handläggarrollen. Försöket med särskilda uppdrag i två olika typer av mål har utökats till fler medarbetare och permanentats.

De särskilda uppdragen gäller mål enligt lagen om vård av unga (LVU) och lagen om vård av missbrukare i vissa fall (LVM), två vanliga måltyper vid domstolen. Syftet är att underlätta beredningen av dessa mål och öka effektiviteten i verksamheten, samtidigt som erfarna domstolshandläggare får möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll.

Uppdragen omfattar 50 procent av arbetstiden och medför även ett lönetillägg. Efter ett pilotprojekt har kammarrätten valt att både permanenta och utöka uppdragen, som nu omfattar nio domstolshandläggare.

Kompetensen höjs

– Den här möjligheten innebär att kompetensen höjs bland medarbetarna. Att det nu finns en möjlighet till utveckling för domstolshandläggarna är också värdefullt för domstolen i stort, säger Linda Andersson, handläggarchef på den måladministrativa avdelningen, där domstolshandläggarna ingår.

En av dem som har ett särskilt uppdrag är Rojen Daran, som beskriver uppdraget som både utvecklande och ansvarsfullt.

– Jag utför i dag arbetsuppgifter som tidigare låg på föredragande jurist eller fiskal, vilket är mycket utvecklande, säger han.

Den utökade rollen innebär också mer direkt kontakt med parterna i målen, till exempel vid förändrade förutsättningar som kräver ombokning av muntliga förhandlingar.

– Det har varit väldigt givande att få det här ansvaret och förtroendet samt att arbeta närmare domarna, säger Rojen.

Fortsatt utveckling av verksamheten

De nya förordnandena omfattar minst hälften av handläggarnas arbetstid.

– Satsningen på särskilda uppdrag innebär att vi kombinerar kompetensutveckling för domstolshandläggarna med stärkt kvalitet i handläggningen av mål som rör barn, unga och personer med missbruksproblematik, säger Linda.

NY ORGANISATION

FÖR EN HÅLLBAR OCH EFFEKTIV VERKSAMHET

Den 1 februari 2025 genomförde kammarrätten en organisationsändring och gick från fem till fyra dömande avdelningar. Syftet var att skapa en modern, funktionell och hållbar organisation, rustad för framtidens krav.

– En mindre och tydligare organisation, med större och mer robusta avdelningar, gör oss mindre sårbara och ger ännu bättre förutsättningar för ett effektivt arbete, sade dåvarande kammarrättspresidenten Stefan Holgersson.

En organisation anpassad för nya förhållanden

Bakgrunden till organisationsändringen var flera samverkande faktorer. Domstolen hade oförändrade budgetamar jämfört med föregående år, samtidigt som pensionsavgångar innebar att antalet domare successivt minskade. För att kunna upprätthålla hög kvalitet och effektivitet i handläggningen behövde organisationen anpassas.

Tidpunkten var väl vald. Den sammanföll bland annat med den omsits som enligt arbetsordningen skulle genomföras, samt med att lagmannen

på avdelning 5 avslutade sin anställning. Avdelning 5 upphörde i och med det som enhet, och medarbetarna placerades ut på domstolens fyra kvarvarande dömande avdelningar.

Verksamheten ska vara hållbar på sikt

Samtidigt anpassades domstolens måladministrativa avdelning till den nya strukturen, för att säkerställa att beredningsarbetet matchade den nya organisationen.

– Vi behöver använda de resurser vi har så effektivt som möjligt. Organisationsändringen syftar till att säkerställa att verksamheten även på sikt är hållbar, både vad gäller kvalitet och arbetsmiljö, sade Stefan Holgersson.

Inga anställningar påverkades av förändringen.

Fakta

Om omsits

En omsits är ett ordnat och återkommande sätt att förnya domstolens interna organisation utan att förändra domarnas anställning eller roll. Vid en omsits ses domarnas placeringar över och beslutas på nytt. Det kan innebära att:

- Domare byter dömande avdelning
- Sammansättningen av avdelningar förändras
- Kompetens och erfarenhet fördelas jämnare mellan avdelningarna

Omsitsen sker normalt enligt bestämmelser i arbetsordningen och med vissa intervall. Syftet är bland annat att säkerställa en jämn arbetsbelastning, upprätthålla och utveckla domarnas kompetens och stärka rättssäkerheten genom att besluta att domare ska cirkulera mellan avdelningar.



MIG-REFERAT

Migrationsöverdomstolen är högsta instans för utlännings- och medborgarskapsmål. Dess huvudsakliga uppgift är att skapa vägledande avgöranden inom migrationsområdet. Flera av de frågor som domstolen avgjorde under 2025 blev uppmärksammade och omdiskuterade. Under 2025 kom det 15 referat, och beviljades prövningstillstånd av prejudikatskäl i 16 mål.



MIG 2025:1

Vid bedömningen av om kravet på god försörjning enligt 6 kap. 2 § första stycket utlänningslagen är uppfyllt, kan under vissa omständigheter ersättning som regelbundet lämnas utöver grundlönen beaktas. Den framåtsyftande bedömningen av försörjningskravet kan göras över en längre period än månadsvis och viss variation kan godtas.



MIG 2025:3

Grovt vapenbrott har bedömts vara ett sådant synnerligen grovt brott att en flyktingstatusförklaring får återkallas.



MIG 2025:4

Härledd uppehållsrätt enligt artikel 20 i EUF-fördraget kan under vissa förutsättningar aktualiseras för en tredjelandsmedborgare eller en statslös som inte har beviljats rätt att stanna i Sverige på någon annan grund. Fråga om i vilken ordning prövningen ska göras i ett sådant fall.



MIG 2025:10

Huvudregeln i 5 kap. 18 § utlänningslagen att en ansökan om uppehållstillstånd inte får beviljas efter inresan i landet, har inte ansetts tillämplig vid prövning av en ansökan om uppehållstillstånd från ett barn som är fött i Sverige.



MIG 2025:11

En EES-medborgare som gjort sig skyldig till grovt brott mot knivförbudslagen har kunnat utvisas av hänsyn till allmän ordning, eftersom hans eget beteende utgjort ett verkligt, faktiskt och tillräckligt allvarligt hot mot ett grundläggande samhällsintresse.

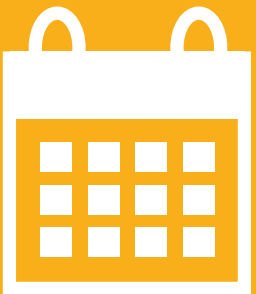


MIG 2025:14

Ett ensamkommande flyktingbarns ovillkorliga rätt till återförening med sina föräldrar medför att, när föräldrarna beviljas uppehållstillstånd, även minderåriga syskon ska beviljas uppehållstillstånd, om inte särskilda omständigheter tyder på att de inte har ett beroendeförhållande till sina föräldrar.

"Mötande hav"
Konstverk av Håkan Bonds
i kammarrättens lokaler.





ÅRET I
KORTHET

"Mötande hav"
Konstverk av Håkan Bonds
i kammarrättens lokaler.





JANUARI

- » Kammarrättens Yngreför-
ening gör ett studiebesök
på Regeringskansliet där
medarbetare från flera depar-
tement presenterar sitt arbete.
Syftet är att öka förståelsen för
statsförvaltningen och visa på
mögliga framtida karriärvägar.
Föreningen fortsätter under
året att arrangera aktiviteter
som stärker den sociala sam-
manhållningen för domstolens
yngre jurister.
- » Inom ramarna för en satsning
på hållbarhet genomför kam-
marrätten en föreläsning om
avfallshantering och hållbarhet,
där avfallsentreprenören Re-
mondis informerar om vad som
händer med det material som
källsorteras i verksamheten.
- » Kammarrätten tar emot en
juriststudent från Uppsala uni-
versitet som under tio veckor
kombinerar uppsatsarbete med
praktik. Praktiken ger studen-
ten inblick i domstolens arbete
genom att delta i förhandlingar,
föredragningar och eget bered-
ningsarbete.



FEBRUARI

- » Kammarrätten genomför en
organisationsförändring och
går från fem till fyra dömande
avdelningar. Medarbetarna får
nya placeringar inom organisa-
tionen, vilket syftar till att skapa
en mer effektiv och ändamål-
senlig verksamhetsstruktur.
- » Den 7 februari arrangeras den
årliga festen för kammarrättens
medarbetare. Årets tema är fö-
delsedagsfest med anledning av
att Kammarrätten i Stockholm
2025 fyller 330 år.



MARS

- » Kammarrättens medarbetare
anlitas ofta i statliga uppdrag.
I mars utser regeringen
kammarrättslagmannen Peder
Liljeqvist till särskild utredare
med uppdrag att analysera hur
kopplingen mellan fastställd
och verifierad identitet kan stär-
kas. Regeringen förordnar även
Hanna Norberg Kristiansson
som ledamot i Inspektionen för
socialförsäkringens insynsråd.
- » Kammarrätten tar emot ett
studiebesök från Sven Eriksons-
gymnasiet i Borås. Elever från
ekonomiprogrammet med juri-
dikinriktning får en presenta-
tion av domstolens verksamhet
och en inblick i förvaltnings-
domstolarnas roll i samhället.
Studiebesök av skolor är en del
i arbetet med att synliggöra
domstolarnas samhällsuppdrag
och inspirera framtida jurister.
- » Migrationsöverdomstolen
övergår tillsammans med övriga
prejudikatdomstolar till ett
nytt system för publicering av
avgöranden. Systemet möjliggör
på sikt ECLI-märkning och
förbättrar sökfunktionaliteten.
Senare under året integreras
även kammarrätten i systemet
i egenskap av högsta instans i
mål enligt lagen om elektronisk
kommunikation.





APRIL

- » Chefsjustitieombudsmannen Erik Nymansson besöker kammarrätten och håller en föreläsning om JO:s roll, organisation och arbete. Föreläsningen belyser JO:s betydelse för rättssäkerheten och tar upp aktuella och historiska ärenden, däribland frågor som aktualiserades under pandemin.
- » Under månaden samlas hela domstolen till en gemensam eftermiddag med fokus på självledarskap. Dagen syftar till att stärka ansvarstagande, motivation och arbetsglädje. Föreläsare är Christina Stielli, som talar om värderingar, drivkrafter och förändringsarbete.



MAJ

- » Kammarrätten tar emot över 200 juriststudenter från Stockholms universitet som deltar i förhandlingsspel inom ramen för kursen i förvaltningsrätt och förvaltningsprocessrätt. Till sammans med Förvaltningsrätten i Stockholm får studenterna genomföra verklighetsnära rollspel i domstolsmiljö, med återkoppling från domstolens jurister. Förhandlingsspel genomförs även under december månad.
- » Kammarrätten i Stockholm och Svea hovrätt arrangerar gemensamt en informationsdag om domarbanan för ett 70-tal notarier. Dagen ger en samlad bild av domarutbildningen inom både allmän domstol och förvaltningsdomstol samt information om antagningsförfaranden och karriärvägar.



JUNI

- » Tre juriststudenter från Lunds universitet praktiserar under en vecka vid kammarrätten inom ramen för sina studier. Praktiken ger studenterna möjlighet att följa domstolens arbete och fördjupa sin förståelse för förvaltningsrättens betydelse i samhället.





JULI

- » Årets sommarnotarier tjänstgör under totalt nio veckor vid kammarrätten. Under perioden kombinerar de kvalificerat juridiskt arbete med administrativa uppgifter, vilket ger dem en bred introduktion till domstolens verksamhet och den praktiska tillämpningen av förvaltningsprocessen.



AUGUSTI

- » Regeringen utser Thomas Rolén till ny kammarrättspresident i Stockholm. Han tillträder den 3 november 2025.
- » Den sittande kammarrättspresidenten Stefan Holgersson går i pension. Han avtackas efter nära fyra decennier i rättsväsendets tjänst, där han haft flera ledande befattningar inom Sveriges Domstolar. Kammar-rättslagmannen Peder Liljeqvist tjänstgör som tillförordnad president under övergångsperioden innan Thomas Rolén tillträder.
- » Kammarrätten inleder ett samarbete med Hovrätten över Skåne och Blekinge inom satsningen "Fråga domaren", som syftar till att ge skolelever möjlighet att möta domare från både allmän domstol och förvaltningsdomstol.



SEPTEMBER

- » Kammarrätten och Svea hovrätt samverkar kring lokalanvändning. Svea hovrätt disponerar ytterligare förhandlingssalar i kammarrättens lokaler två dagar i veckan.



OKTOBER

- » Kammarrätten deltar i karriär- och rekryteringseventet Juristdagarna vid Stockholms universitet. Domstolen möter där juriststudenter och informerar om arbete och karriärmöjligheter inom förvaltningsdomstol.
- » Årets medarbetarundersökning visar höga resultat även i år. Medarbetarna anger god trivsel, samt högt engagemang och förtroende för ledarskapet. Resultaten följs upp under Medarbetardagen 2025, med fokus på hur hållbara och effektiva team skapas genom tillit, kommunikation och psykologisk trygghet.



NOVEMBER

- » Thomas Rolén tillträder som kammarrättspresident.
- » Nästan ett 100-tal domare från Kammarrätten i Stockholm, Förvaltningsrätten i Stockholm och Förvaltningsrätten i Uppsala samlas till ett gemensamt möte. I fokus är förslagen om en ny ledningsform för Domstolsverket och hur nomineringsprocessen ska se ut.
- » Kammarrätten deltar i Kontaktdagen AB i Uppsala tillsammans med ett stort antal domstolar och myndigheter för att informera juriststudenter om arbete inom rättsväsendet.
- » Kammarrättspresidenten delar ut 2025 års stipendier ur Stiftelsen Henry Montgomery 2 till två tf. assessorer. Stipendiet ger yngre jurister möjlighet till internationell kompetensutveckling och stärker domstolens långsiktiga kunskapsförsörjning.



DECEMBER

- » Regeringen förordnar kammarrättsrådet Robert Johansson som ordförande i Trafikskadenämnden från och med 1 januari 2026.
- » Vid årets plenum samlas domstolens domare för val av kollegium, verksamhetsuppföljning och diplomering av nya assessorer. Kammarrättspresidenten sammanfattar ett år präglad av organisationsförändring, utvecklingsarbete och omfattande remissverksamhet. Plenum avslutas med diplomering av årets assessorer.
- » Kammarrätten är fortsatt en flitigt anlitad remissinstans och har under år 2025 tagit emot 103 remisser för besvarande. Detta kan jämföras med 86 remisser år 2024 och 75 remisser år 2023.



LEDNINGSGRUPPEN

Övre raden från vänster:

ADMINISTRATIVA FISKALEN
Johanna Djukanovic

KAMMARRÄTTLAGMANNEN
Peder Liljeqvist

KAMMARRÄTTPRESIDENTEN
Thomas Rolén

KANSLICHEFEN OCH KAMMARRÄTTSRÅDET
Heléne Lövung

ADMINISTRATIVA FISKALEN
Emma Fransson

Nedre raden från vänster:

KAMMARRÄTTLAGMANNEN
Eva Lindeblad

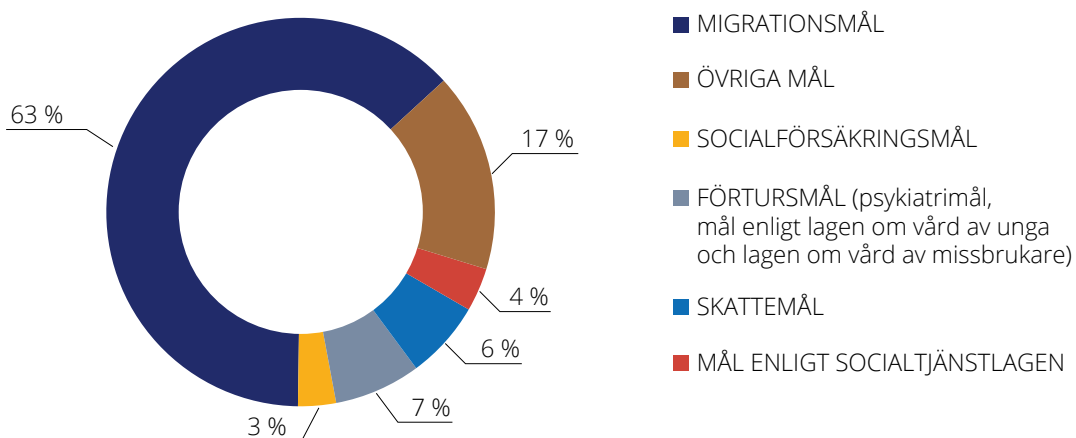
KAMMARRÄTTLAGMANNEN
Annika Lowén

KAMMARRÄTTLAGMANNEN
Johan Lundmark

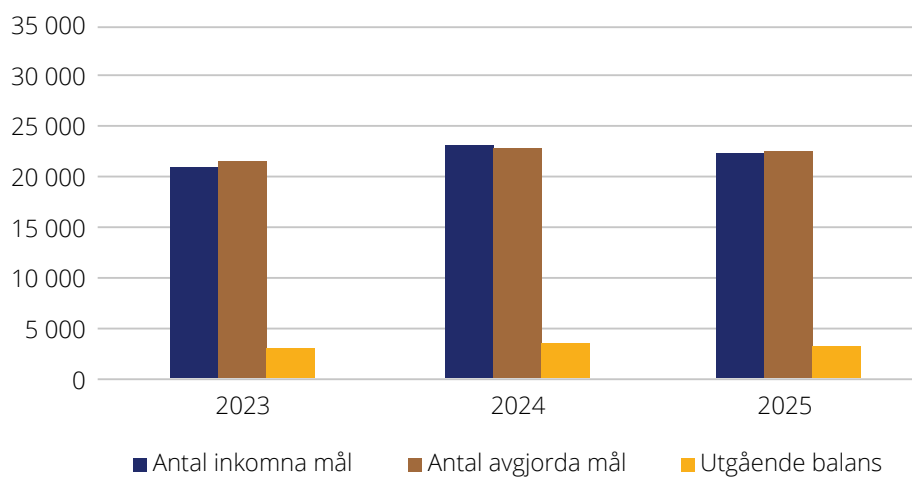
MÅLADMINISTRATIVA CHEFEN OCH KAMMARRÄTTSRÅDET
Pia Cedermark

STATISTIK

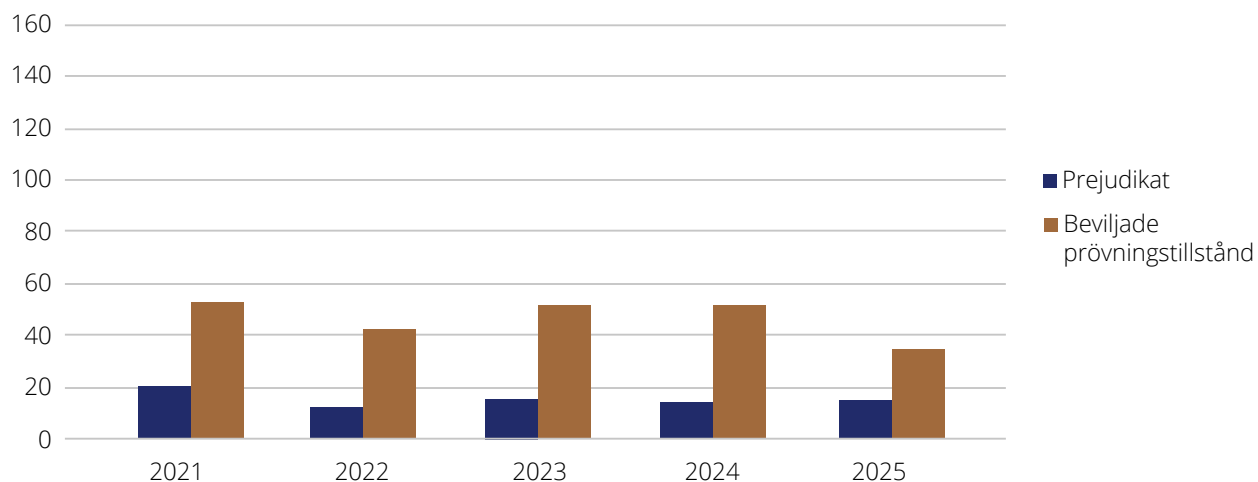
Andel av samtliga avgjorda mål



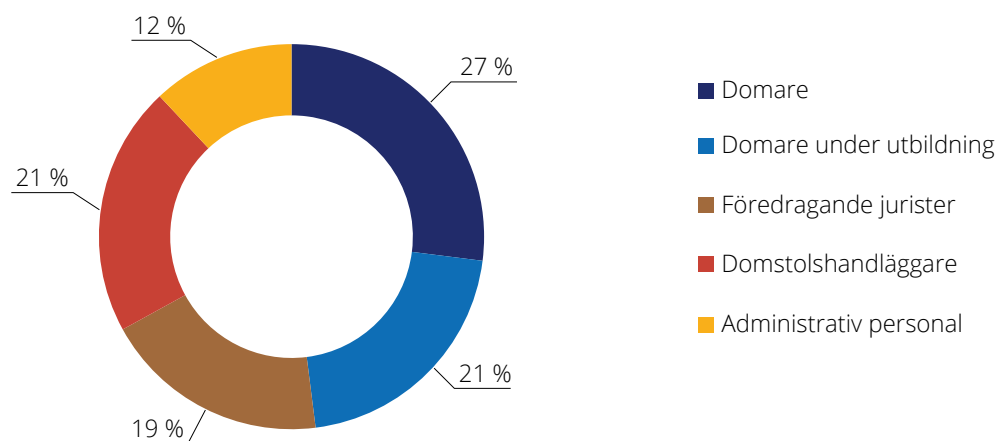
Inkomna, avgjorda och balanserade mål (per tidsperiod)



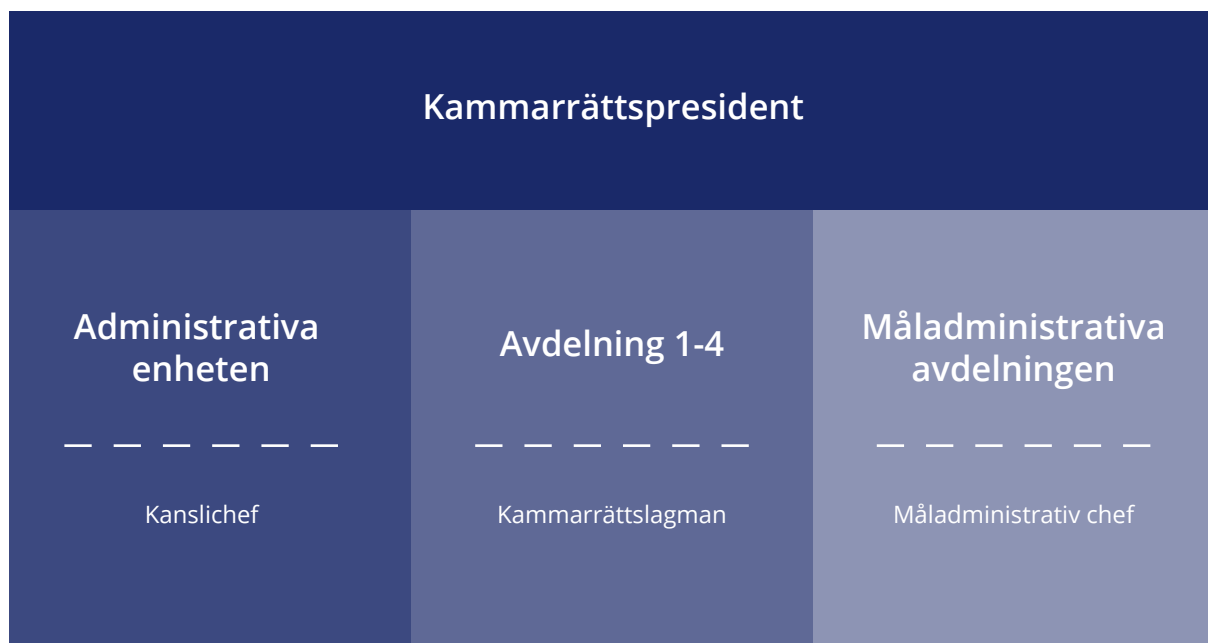
Antal prejudikat och beviljade prövningstillstånd – Migrationsöverdomstolen



Fördelning av personalkategorier 2025



ORGANISATIONEN 2025





KAMMARRÄTTEN I STOCKHOLM
SVERIGES DOMSTOLAR