

Gode män och förvaltare – En översyn (SOU 2021:36)

Riksförbundet frivilliga samhällsarbetare, RFS, är en ideell organisation med cirka 55 lokalföreningar vars cirka 4500 medlemmar har lagreglerade frivilliguppdrag. RFS stödjer lokalföreningar i deras verksamhet och enskilda medlemmar i deras uppdrag. RFS bedriver utvecklingsarbete inom de lagreglerade frivilliguppdragen både genom statsbidragsfinansierad verksamhet och genom projektfinansierad verksamhet.

RFS övergripande synpunkter

- **Omfattningen av utredningens direktiv är inte tillräckligt omfattande**
RFS har under många år påtalat behovet av en översyn inom ställföreträdarområdet. Vi välkomnar utredningen men hade önskat se en större översyn av regelverket än vad direktiven innefattar. RFS anser att utredningen, inom de direktiv, som funnits har lagt fram många bra förslag för att stärka rättssäkerheten för huvudmän och skapa bättre förutsättningar för överförmyndarna att bedriva sin verksamhet.
- **En majoritet av utredningens förslag är avhängiga på inrättandet av en ny nationell myndighet**
RFS tillstyrker flera av utredningens förslag. Vår bedömning är dock att en majoritet av förslagen är helt avhängiga på att förslaget om en ny nationell myndighet blir verklighet.
- **Samverkan mellan offentliga aktörer och civilsamhälle är av yttersta vikt för en gynnsam utveckling inom ställföreträdarområdet**
Det finns idag stor kunskap inom civilsamhället på området avseende stöd och utbildning till såväl huvudmän som ställföreträdare. RFS anser att samverkan mellan myndigheter och civilsamhälle måste formaliseras på ett tydligt sätt. Bland annat uppmanar vi till att föreslagen myndighet har en förordning om samverkan med civilsamhället och att det inrättas ett statsbidrag för civilsamhällets arbete inom området.
- **RFS tillstyrker de förslag som avser ökad insyn och stärkt rättssäkerhet för huvudmän**
Förslagen om att huvudmannen ska ges en starkare ställning genom att ställföreträdaren i större grad ska beakta huvudmannens vilja eller förmodade inställning är viktiga. RFS tillstyrker även förslaget att ett godmanskap ska upphöra om huvudmannen inte längre samtycker.

- **Behovet av stöd till ställföreträdare är mycket större än de frågor som utredningen lyfter**

RFS beklagar att utredningens direktiv inte avsåg en mer omfattande översyn av stödet till ställföreträdare. Vi anser att förslaget om erinran om kommunernas serviceskyldighet inte tillgodoser behovet av information och stöd till ställföreträdare. Några exempel är ställföreträdare som utsätts för hot och våld i sitt uppdrag eller ställföreträdare som på grund av myndigheters svårigheter att rekrytera nya ställföreträdare fortfarande inte blir entledigade från sitt uppdrag inom rimlig tid. Stödet till ställföreträdare skulle också kunna handla om löpande fortbildning eller mentorskap till nya ställföreträdare.

- **Det krävs ytterligare åtgärder för att värna frivilliga ställföreträdare**

Att vara ställföreträdare är ett frivilliguppdrag. Därför borde det vara en självklarhet att införa en maxgräns för hur länge en ställföreträdare kan förväntas kvarstå i ett uppdrag som hen begärt sig entledigad ifrån. Kravet på ställföreträdarens dödsbo att upprätta en sluträkning bör tas bort. Det är rimligt att överförmyndaren/kommunen åläggas att knyta ställföreträdarna till kommunens företagshälsovård, exempelvis vid situationer där det förekommit hot eller våld. RFS efterlyser även tydliga förslag på hur arvode ska kunna garanteras ställföreträdare till huvudmän som väljer att inte betala ut arvode.

- **Det krävs en djupare analys kring frågan om anställda ställföreträdare**

RFS önskar ett tydligare resonemang kring förslaget om anställda ställföreträdare. Vi avvisar kategoriseringen mellan professionella och frivilliga ställföreträdare. En bättre terminologi vore anställda och frivilliga ställföreträdare då det inte finns någon motsättning i att en frivillig ställföreträdare utför sitt uppdrag på ett professionellt sätt. Vi önskar även ett förtydligande kring vilka kriterier som ska gälla för att en anställd ställföreträdare ska förordnas. RFS tillstyrker utredningens förslag att samma villkor ska gälla för anställda ställföreträdare som för frivilliga. Dock vill vi poängtera att frivilliga ställföreträdare borde ha samma rättigheter att erhålla ersättning för sitt uppdrag och att kommunen borde vara en garant för att ställföreträdaren ska få ut det arvode hen är berättigad till. En frivillig ställföreträdare borde även ha möjlighet att erbjudas handledning och stöd via kommunen vid förekomst av hot, våld eller krissituation.

- **En digital utveckling på området är nödvändig**
De förbättringar som föreslås när det gäller att kunna använda digitala verktyg för huvudmannens räkning är positiva. Samhällets utveckling har sprungit ifrån regelverket kring ställföreträdare och det är allt svårare att för ställföreträdare att sköta det som ska göras i huvudmannens namn, när det oftast behövs Bank-ID för aktuella åtgärder. RFS anser det mycket angeläget att fortsätta initiativ tas för att möjliggöra att ställföreträdare ska kunna företräda huvudmannen digitalt. Ett sätt skulle kunna vara ett en särskild digital behörighet för ställföreträdare.
- **Ett nationellt ställföreträdarregister är behövligt**
RFS tillstyrker förslaget om ett nationellt ställföreträdarregister. Ett sådant register kan exempelvis möjliggöra att ställföreträdare använder digitala lösningar för sin huvudmans räkning. Det ger också en överblick över landets ställföreträdare och skapar bättre överblick samt ökad säkerhet för huvudmannen.

Specifika och fördjupade synpunkter

5.5 Huvudmannen i fokus

RFS tillstyrker förslaget att huvudmannen ska få en starkare ställning och att ställföreträdarna i högre grad ska beakta huvudmannens vilja eller förmodade vilja.

6.4 och 6.4.2 Huvudmannens och anhörigas insyn i ställföreträdarens verksamhet

RFS tillstyrker förslaget att gode män samt förordnade förmyndare i de fall barnet fyllt 16 år, ska hålla huvudmannen informerad om uppdraget. RFS tillstyrker förslaget att överförmyndaren efter genomförd granskning ska underrätta huvudmannen om att granskningen har genomförts och om resultatet av den.

11. Ställföreträdarens uppdrag och ramarna för det

RFS är positiva till en ändring av den nuvarande formuleringen i lagtexten: *Förvalta egendom, bevaka rätt och sörja för person*. Vi anser dock att det krävs en djupare analys kring kategoriseringen än vad som framgått i utredningen.

Det är inte enbart kring *sörja för person* som oklarheter uppstår. Många överförmyndarverksamheter tolkar även innehållet i *bevaka rätt* och *förvalta egendom* på olika sätt och det är vanligt att begreppen flyter in i varandra. Exempelvis kan uppdraget att ansöka om olika insatser, beroende på insats, kategoriseras både under *bevaka rätt* och *förvalta egendom*. Att problemet ska kunna åtgärdas genom att tydligt specificera vad som ska ingå i respektive kategori tror vi är en mycket svår uppgift då det som kan rymmas inom *bevaka rätt* respektive *förvalta egendom* är

mycket omfattande och samtidigt beroende på den enskilde huvudmannens specifika behov. Det medför även risken att sådant som inte uppenbart framgår i överförmyndarens uppdrag till ställföreträdaren riskerar att missas, vilket i sin tur drabbar huvudmannen. Det kan vara en orimlig förväntan på överförmyndarverksamheterna att de på förhand kunna ge en distinkt uppdragsspecifikation i enskilda situationer. Dels har överförmyndaren sällan full insyn i huvudmannens problematik och dels agerar de under sekretess.

Ett ytterligare problem som uppstår är förenligheten med att uppdraget i så liten utsträckning som möjligt ska inskränka den enskilde. Uppdelningen mellan ekonomiska och personliga angelägenheter riskerar att upplevas så flytande att ett förordnande av båda områdena riskerar att göras i fler fall än nödvändigt för att minimera risken för att huvudmannens hjälpbehov inte kommer att tillgodoses av enbart den ena.

Vi ser framförallt en risk i förordnandet av ekonomiska angelägenheter. I dagsläget finns möjligheten att kombinera två delar i uppdraget, exempelvis *förvalta egendom* med *sörja för person* om bedömningen görs att huvudmannen har ett kombinerat behov av stöd i ekonomiska angelägenheter och i omsorg men inte något behov av delen bevaka rätt. För att detta ska bli möjligt med det nya förslaget måste alltså förordnandet bestå av både ekonomiska och personliga angelägenheter, vilket kan innebära en större inskränkning än nödvändigt för den enskilde. RFS ser även att förslaget skulle kunna innebära att bedömningsfrågan kring arvode riskerar att försvåras.

RFS tillstyrker förslaget om ett införande av en skyldighet för överförmyndarverksamheterna att informera ställföreträdaren om vad som förväntas ingå i uppdraget. Dock menar vi att det är omöjligt att kunna ge en helhetsbild över vad det enskilda uppdraget kommer att innebära. RFS och andra frivilligorganisationer har under många år arbetat med att ta fram och distribuera informationsmaterial och utbildningsinsatser till både huvudmän och ställföreträdare. Det finns därmed tillgänglig information men vi menar att det krävs förbättrad samverkan mellan myndigheter och civilsamhälle för att distribuera framtaget material.

RFS anser att:

- Det behövs ett mer omfattande resonemang i kategoriseringen av uppdraget som berör ovanstående utmaningar.
- Samverkan mellan civilsamhälle och myndigheter är nödvändig för att distribuera befintlig, ny, kvalitetssäkrad och aktuell information till ställföreträdare och huvudmän.

12.5 Utbildning till ställföreträdare

RFS tillstyrker förslaget om att en nationell utbildning ska tas fram för ställföreträdare. Dock vill vi poängtera vikten av att en sådan utbildning tas fram i samverkan med civilsamhälle och andra berörda aktörer. Ett utförligare resonemang görs under punkt 23.10.

13.5 Stöd till ställföreträdare

RFS anser att överförmyndarverksamheternas stöd till ställföreträdare bör utvidgas. Idag finns inte någon instans som en ställföreträdare kan vända sig till för råd och stöd och ställföreträdarna känner sig ofta ensamma i sina uppdrag. Ställföreträdare kan själva välja att ansluta sig till en intresseorganisation som RFS, RGMF eller RGMV.

RFS och dess lokalföreningar erbjuder till exempel råd och stöd till ställföreträdare. Det kan handla om allmänna frågor om ställföreträdarskap, specifika utmaningar i det enskilda uppdraget eller stöd i att överklaga myndighetsbeslut. Ställföreträdare som hör av sig till RFS har ofta blivit nekade svar från överförmyndarverksamheterna. Ofta rör frågorna som kommer till RFS specifika frågor om uppdraget som kan vara kopplat till överförmyndarverksamheten som ställföreträdaren är verksam i. RFS har inte möjlighet eller insyn nog för att besvara frågor om överförmyndarnas verksamhet.

RFS delar inte uppfattningen att det per definition finns en motsättning i att överförmyndarverksamheterna rekryterar, utövar tillsyn samt erbjuder råd och stöd. Som konstateras i utredningen har till exempel länsstyrelsen denna dubbla roll. Vad gäller andra lagreglerade frivilliguppdrag tex kontaktpersoner, familjehem (Socialtjänsten) Stödpersoner (Patientnämnden), Biträdande övervakare (Kriminalvården) är formen sådan att myndigheterna rekryterar, utövar tillsyn samt erbjuder råd och stöd. I dessa uppdrag erbjuds den frivillige en kontakt vid myndigheten som rekryterar, utvärderar uppdraget löpande, erbjuder råd och stöd samt avslutar uppdraget om den frivillige visar sig vara olämplig för uppdraget. Det är inte ovanligt att alla dessa sysslor utförs av en och samma handläggare.

Vi har förståelse för att detta också är en resursfråga men anser samtidigt att det är nödvändigt att avsätta resurser för att erbjuda ett bra stöd till ställföreträdarna. Vi menar också att ett tryggare system för ställföreträdare, där de har möjlighet att "bolla" frågor med sin överförmyndare i förlängningen skulle innebära underlättande i rekryteringsarbetet samt medföra att fler väljer att fortsätta ta uppdrag. I dagsläget får vi ofta samtal från ställföreträdare som på grund av bristande stöd från överförmyndarverksamheter väljer att avsluta pågående uppdrag och tacka nej till nya.

RFS anser att:

- Förslaget om stöd till ställföreträdare borde utvidgas samt att ett tillägg om en bestämmelse som erinrar om serviceskyldigheten inte är en tillräcklig åtgärd.
- RFS uppmantrar regeringen att undersöka ovanstående myndigheters arbete med stöd till frivilliga då vi anser att den allmänna serviceskyldigheten inte utgör ett tillräckligt stöd för så omfattande lekmanuppdrag som god man och förvaltare.

14.4 När ställföreträdaren vill avsluta ett uppdrag och när ställföreträdaren avlider

RFS önskar se en yttre tidsgräns om tre månader för hur lång tid en ställföreträdare måste vänta på ett entledigande. Med tanke på att ställföreträdaruppdraget är ett frivilliguppdrag kan man resonera att den som begär sig entledigad omedelbart borde få avsluta sitt uppdrag. I detta sammanhang måste dock ställföreträdarens rätt att avsluta sitt uppdrag ställas i relation till huvudmannens rätt till en ställföreträdare. Därför anser vi att det är rimligt att en ställföreträdare under en övergångsfas kan behöva vänta in att överförmyndaren hinner rekrytera en ny ställföreträdare. Vi menar dock att väntetiden för ställföreträdare som vill avsluta sitt uppdrag idag är alltför lång och orimlig för ett frivilliguppdrag.

Utän tidsgräns blir det alltför oförutsägbart för ställföreträdaren. Eftersom överförmyndarverksamheterna inte har någon tidsfrist förekommer det att ställföreträdare måste vänta på entledigande orimligt lång tid, ibland över ett år. Vi menar också att det domslut som utredningen hänvisar till inte tydliggör vad som är rimlig tid att behöva vänta på ett entledigande. Vi delar inte uppfattningen att en reglering i sig kan uppfattas som att det är godtagbart att ställföreträdaren står kvar under den tiden.

Kravet att en ställföreträdares dödsbo ska göra slutredovisning om en ställföreträdare dör bör tas bort. Utredningen menar i och för sig att en förändring bör ske, men föreslår ingen nu. Det borde gå att skapa en annan ordning, till exempel att överförmyndaren ges i uppdrag att skapa en struktur i sin verksamhet som gör det möjligt att ersätta en ställföreträdare med någon eller några erfarna ställföreträdare, som vid ett dödsfall får uppgift att träda in för den döde ställföreträdaren i stället för dödsboet.

RFS vill även uppmärksamma utredningen på de svårigheter som uppstår när huvudmannen avlider. Rent juridiskt upphör godmanskapet omedelbart vid huvudmannens bortgång. I praktiken är det dock vanligt att ställföreträdaren förväntas ombesörja posthantering, anhöriga som ställer frågor, kontakter med bank, begravningsbyrå, skatteverk, på sjukhus om huvudmannen vistats där. RFS har tagit del av förslag om att godmanskapet därmed borde kunna fortgå under en begränsad tid efter huvudmannens bortgång. Alternativt finns behov av ett klagörande i vem som ansvarar för ovan nämnda uppgifter.

RFS anser att:

- En yttre tidsgräns borde införas på tre månader. Om överförmyndaren inte förordnat en ny ställföreträdare inom utsatt tid ska ställföreträdaren informeras. Vi föreslår även en ytterligare tidsfrist för överförmyndaren på en månad och att det vidtas starka åtgärder mot den överförmyndarverksamhet som inte lever upp till tidsramen.
- Kravet att en ställföreträdares dödsbo ska göra en slutredovisning bör tas bort.

- Det bör finnas ett förslag på åtgärder för hur det ansvar som åläggs ställföreträdaren i praktiken, trots att uppdraget anses vara avslutat, regleras. Ett exempel kan vara att uppdraget kan fortgå under en begränsad period efter huvudmannens bortgång.

15.6 Professionella ställföreträdare

RFS är av uppfattningen att utgångspunkter för ställföreträdaruppdraget är och ska vara ett frivilliguppdrag, där en frivillig stödjer en utsatt medmänniska. Utifrån förslaget att vissa uppdrag ska kunna utföras av anställda ställföreträdare har RFS ett antal synpunkter.

RFS anser att:

- Professionella ställföreträdare ska ändras till Anställda ställföreträdare. Den stora majoriteten av frivilliga ställföreträdare utför sina uppdrag på ett professionellt sätt. I lagen anges att en ställföreträdare ska vara lämplig för uppdraget men det krävs ingen formell utbildning. Då utredningen inte föreslår att det ställs särskilda kompetenskrav på en anställd ställföreträdare menar vi att distinktionen bör ligga i anställd respektive frivillig ställföreträdare.
- Utredningens förslag är för vagt formulerat och att det måste finnas en tydligare specifikation kring vad som kan anses utgöra ett ärende som kräver en anställd ställföreträdare. Bedömningen ska även delas av extern part, exempelvis genom läkarintyg. Utan en extern bedömning skapas ett för stort tolkningsutrymme hos överförmyndarverksamheterna och vi ser stora risker med att kommuner som har svårt att rekrytera frivilliga ställföreträdare klassar fler fall än nödvändigt som svåra. Det skapar i förlängningen en risk för huvudmannens rättssäkerhet.
- Det finns en risk i att behålla en vag formulering men samtidigt lista exempel på vad som kan anses vara svårare fall. Vi menar att det skapar ett för stort tolkningsutrymme. De utmaningar som exemplifieras i utredningen är vanligt förekommande uppdrag som utförs av frivilliga ställföreträdare och innebär inte per automatik att ärendet är för svårt för en frivillig ställföreträdare.
- En frivillig ställföreträdare ska aldrig behöva kvarstå i ett uppdrag där hen utsätts för våld eller hot om våld. Här menar vi att överförmyndaren, alternativt tingsrätten måste ges ett större ansvar för att omgående entlediga en ställföreträdare som begär det på grund av hot eller våld. Vi vill här också poängtera att ett ställföreträdarskap endast kan förordnas om hjälpbehovet motsvarar det som ryms inom uppdraget. Vår bedömning är att ställföreträdarskap ofta förordnas för personer som har ett annat sorts hjälpbehov än vad som ingår i ställföreträdaruppdraget, vilket varken leder till att den hjälpbehövande får den hjälp hen behöver eller ställföreträdaren ges förutsättningar att sköta sitt uppdrag..
- Ett tydligare ansvar borde riktas mot övriga myndigheter med ansvar att tillgodose de behov som personer som befinner sig i en mycket utsatt situation har.

16.5.3 Ökade befogenheter för Överförmyndaren

RFS avvisar förslaget om vitesföreläggande. Överförmyndare har flera möjligheter att agera gentemot ställföreträdare. De kan välja att hålla inne arvode eller entlediga en ställföreträdare som missköter sitt uppdrag. Ställföreträdaren agerar även under skadeståndsansvar om de utsätter huvudmannen för ekonomisk skada. Vi tillstyrker förslaget om skyldigheten att polisanmäla ställföreträdare som misstänks för brottslighet. Dock menar vi att ställföreträdare redan idag har ett stort ansvar. Ställföreträdaruppdraget är ett frivilliguppdrag och åtgärderna måste stå i proportion till det.

Naturligtvis ska ställföreträdare ha långtgående skyldigheter men vi anser att förslaget om vitesföreläggande inte fyller någon ytterligare funktion än de åtgärder som överförmyndarna redan kan vidta idag. Dessutom anser vi att det stärker mistänkliggörandet av ställföreträdare, vilket är ett problem både ur perspektivet att värna om den stora grupp ställföreträdare som sköter sina uppdrag mycket väl och utifrån ett rekryteringsperspektiv där allt färre är villiga att åta sig ett uppdrag som är kopplat till så stora personliga risker. Vi menar att ett oproportionerligt stort ansvar läggs på ställföreträdaren. Vi ser även en risk i att kommunerna blir osäkra på hur ett vitesföreläggande ska hanteras och att det kommer att se mycket olika ut i olika kommuner.

Vi vill också här poängtera problematiken i att det inte föreslås en tidsgräns för överförmyndarverksamheterna att entlediga en ställföreträdare som begärt sig entledigad. Det står i direkt motsats till att ställföreträdaruppdraget är ett frivilliguppdrag. Avsaknaden av tidsgräns påverkar rättssäkerheten för såväl huvudman som ställföreträdare. Det finns en risk att en ställföreträdare som begärt sig entledigad men som kvarstår under en mycket lång tid inte utför uppdraget på det sätt som krävs. Det finns också en risk att en ställföreträdare som far illa i sitt uppdrag tvingas kvarstå under en mycket längre tid än vad som kan anses rimligt. Att ställföreträdaren i en sådan situation ska tvingas ta ärendet till domstol för att bli entledigad från sitt frivilliguppdrag är inte rättssäkert. RFS anser därför att det utöver en yttre tidsgräns borde finnas en möjlighet om vitesföreläggande mot överförmyndarverksamheter som inte inom rimlig tid entledigar en ställföreträdare som begärt sig entledigad.

RFS anser att:

- De sanktionsmöjligheter som finns att tillgå mot ställföreträdare är rimliga och att det inte finns något behov att göra ett tillägg om vitesföreläggande.
- Förslaget om vitesföreläggande rimmar illa med arbetet för att uppmuntra till förbättrat samarbete och förståelse mellan överförmyndarverksamheter och Ställföreträdare som i förlängningen tillsammans ska verka för huvudmannens bästa.
- Om förslaget kvarstår efterlyser vi ett resonemang kring vitesföreläggande för överförmyndarverksamheter som inte fullföljer sitt åtagande gentemot ställföreträdare och huvudmän.
- Möjligheten om vitesföreläggande mot överförmyndarverksamheter skulle stärka rättssäkerheten för huvudmän och ställföreträdare.

18.6 Arvode och kostnadsersättning till ställföreträdare

En schablonersättning som föreslås i utredningen menar vi är ett bra förslag för att täcka mindre utlägg såsom porto mm. Ersättning för resor begär dock ställföreträdaren separat. Ersättningen betalas regelmässigt ut i samband med arvodet, utom möjligen i väldigt speciella fall. Resor kortare än fem km skulle kunna ingå i schablonersättningen men kan också orsaka förvirring kring vad som ska ingå där.

Av utredningen framgår: Enligt slutsatser som kan dras av statistik uppgår ett genomsnittligt arvode till 8 600:-. Enligt uppgifter från SKR uppgår ett normalarvode till 12 000:-. Det tydliggör hur stora skillnader det förmodligen finns i landet. Det bör finnas ett uttalat mål för ett normalarvode.

Ett vanligt förekommande problem för ställföreträdare är att huvudmannen själv väljer att ta ut pengar från sitt konto så att det inte finns utrymme att betala arvode. Ställföreträdaren har inte rätt att reservera medel för arvodet. För att göra anspråk på arvode kan det då krävas att ställföreträdaren lämnar in en fordran till kronofogden. Vi menar att denna ordning är olämplig då ställföreträdaren har till uppgift att minimera risken för att huvudmannen skuldsätts. RFS vill åter påtala att ställföreträdaren har rätt till ett skäligt arvode och vi anser att kommunen ska ha ansvar för att garantera ställföreträdaren arvode för utfört uppdrag. Om huvudmannen inte betalar arvodet innebär det att samtycke till godmanskap inte längre föreligger och alternativet blir då att besluta om upphörande av godmanskapet eller förordnande av förvaltarskap. Att huvudmannen inte betalar arvode är inte ensamt en laglig grund för att anordna en sådana ingripande tvångsåtgärd som ett förvaltarskap innebär, varför godmanskapet ska upphöra.

RFS anser att:

- Tydligare direktiv kring arvode behöver tas fram och att en statlig nationell myndighet ska ansvara för det. SKRs riktlinjer bör inte ligga till grund för lagstiftning på området då det idag finns många oklarheter kring riktlinjerna då de tolkas olika i olika kommuner.
- Ställföreträdare har rätt till arvode oavhängigt av huvudmannens underlåtelse att betala det.
- Det behövs en tydligare specifikation kring schablonersättningen samt att den separeras från omkostnadsersättning för resor.
- Det behövs tydliga nationella direktiv om lägstanivå för skäligt arvode. Det i sig motsätter inte kommunernas självbestämmande att bevilja ett högre arvode i de fall där det anses lämpligt.
- ”Under förutsättning att kommunerna inte beviljar högre arvode till anställda ställföreträdare än vad som är skäligt bedömer vi att kostnaderna inte bör öka som en följd av förslaget” (28 Konsekvenser s23). RFS önskar här ett förtydligande kring att kommunerna inte ska ha möjlighet att bevilja ett högre arvode till anställda ställföreträdare.

23.10 Tillsynsvägledning och inrättande av ett centralt organ

RFS tillstyrker förslaget om en fristående nationell myndighet som har samordningsansvar för ställföreträdarsystemet. Vi ser dock ett behov av flera tillägg för att en sådan myndighet ska kunna fungera väl. Ställföreträdarsystemet bygger, precis som flera myndigheter som verkar inom sociala frågor, på civilsamhällets engagemang både vad gäller de enskilda ställföreträdarna som åtar sig uppdrag för att stödja en medmänniska och de civilsamhällesorganisationer som verkar för att stödja brukare och huvudmän.

Att inrätta en helt ny myndighet innebär självklart ett mycket omfattande arbete. Vi anser att detta inte kan göras utan civilsamhällets medverkan som besitter en gedigen kunskap i frågorna samt har lång erfarenhet av att arbeta med de målgrupper som berörs vad gäller utbildning, metoder och stöd. RFS och andra intresseföreningar för ställföreträdare har lokalföreningar med täckning över hela landet. RFS lokalföreningar utgörs av erfarna och kompetenta ställföreträdare med stor kunskap både om uppdragen och om lokala förhållanden. Majoriteten av RFS lokalföreningar samverkar idag med de kommunala överförmyndarverksamheterna bland annat i utbildningsfrågor och stöd till ställföreträdare.

RFS får idag bland annat statsbidrag från Kriminalvården för att bedriva verksamhet för det lagreglerade frivilliguppdraget biträdande övervakare. En stor del av statsbidraget fördelas vidare till RFS lokalföreningar som har lokala överenskommelser med olika verksamheter för att bland annat bedriva besöksgruppsverksamhet på häkten och anstalter. Vi menar att detta är ett mycket gott exempel på såväl nationell som lokal samverkan och RFS är av uppfattningen att en liknande struktur skulle vara av stor betydelse för ställföreträdarsystemet både på det nationella och lokala planet.

RFS distribuerar informationsmaterial till ställföreträdare och huvudmän (Rollkoll) till majoriteten av landets kommuner. RFS driver för närvarande Arvsfondsprojektet Rätt att delta- med stöd av en ställföreträdare 2020-2022. Syftet med projektet är att ta fram material och metoder som riktar sig till både ställföreträdare och huvudmän och ska göra huvudmannen mer delaktig i ställföreträdarskapet. Inom ramen för projektet kommer bland annat två webbutbildningar att tas fram. Projektet är ett samverkansprojekt och vi samverkar med såväl myndigheter som brukarorganisationer. Vår absoluta övertygelse är att insatser på området görs bäst i samverkan mellan civilsamhälle och myndigheter.

Det är viktigt att utredningen tar civilsamhällets kompetens i beaktande och föreslår en långsiktig och hållbar struktur för samverkan mellan myndighet och civilsamhälle. Vi efterfrågar en organisation som bygger på samarbete, ömsesidigt förtroende och gemensamma insatser för ett rättssäkert system för såväl huvudmän som ställföreträdare.

RFS anser att en nationell myndighet, utöver de punkter som redan nämns i utredningen ska ansvara för:

- Långsiktig och hållbar samverkan med civilsamhällesorganisationer och andra aktörer.

- Skallkrav att myndigheten ska samverka med civilsamhället i samtliga listade ansvarsområden, särskilt punkt 2-5.
- Förordning om statsbidrag som möjliggör hållbar samverkan mellan civilsamhälle och myndighet både på nationell och lokal nivå.
- Nationella riktlinjer för arvode och direktiv som säkerställer ställföreträdarens rätt till ersättning
- RFS hänvisar till följande myndigheters skrivelser om samverkan med civilsamhället: Delmos, Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor, Socialstyrelsen , Jämställdhetsmyndigheten.

25.7 Ett nationellt ställföreträdarregister

RFS tillstyrker förslaget om ett nationellt ställföreträdarregister. Ett sådant register kan exempelvis möjliggöra att ställföreträdare använder digitala lösningar för sin huvudmans räkning. Det ger också en överblick över landets ställföreträdare och skapar bättre överblick samt ökad säkerhet för huvudmannen.

27 Ställföreträdare för ensamkommande barn

RFS tillstyrker utredningens förslag att samtliga barn utan vårdnadshavare ska omfattas av lagen. RFS delar utredningens ståndpunkt att alla barn som befinner sig i Sverige ska ha en ställföreträdare.

Riksförbundet frivilliga samhällsarbetare

Jennica Simesgården

Ordförande