

IQual!



Obefogad oro?

Hur resonerar tjänstepersonerna hos landets överförmyndare och vad säger rättsläget om dubbla roller inom personlig assistans?

Riksföreningen JAG är en ideell riksförening för personer med flera stora funktionsnedsättningar, varav en avser den intellektuella förmågan. Riksföreningen JAG är religiöst och partipolitiskt obunden.

Riksföreningen JAGs ändamål är att arbeta för att medlemmarna ska ha möjlighet till ett gott liv genom:

- Jämlikhet, Assistans och Gemenskap (JAG)
- Bästa möjliga personligt anpassade assistans i livets alla situationer med respekt för människovärde och integritet
- Att på sina villkor leva i gemenskap med sin familj och leva som andra i samhället och få stimulerande upplevelser och erfarenheter på ett tryggt sätt
- Att den fysiska och psykiska hälsan främjas på alla sätt och att övriga intressen tillvaratas.

Denna rapport är gjord av IQual.

IQual samlar och sprider kunskap om självbestämmande och delaktighet med utgångspunkt från mänskliga rättigheter. Vi vill vara en källa till kunskap om hinder, möjligheter och lösningar och söker aktivt samarbete med forskare, utredare, medier, funktionsrättsorganisationer och andra. Framförallt vill vi motverka IQ-diskriminering.

Kontakt

Agneta Scherman
verksamhetsansvarig
tel 076-545 30 38
e-post agneta.scherman@iqual.se
<https://iqual.se>

IQual

Obefogad oro? Hur resonerar tjänstepersonerna hos landets överförmyndare och vad säger rättsläget om dubbla roller inom personlig assistans?

Stockholm, maj 2026

Sammanfattning	5
1. Bakgrund	6
1.1 Rättsläget.....	6
1.1.1 Avgöranden i hovrätter som visar att en god man inte generellt är att anse som jävig eller på annat sätt olämplig om den också är personlig assistent	7
1.2 Övrig vägledning gällande dubbla roller	8
1.2.1 Länsstyrelsens statistik och riktlinjer	8
1.2.2 Socialstyrelsens utredning	8
1.3 Problembeskrivning och tidigare genomförda undersökningar	8
2. Undersökningens genomförande	9
3. Resultat	9
3.1 Hinder för att personlig assistent blir ställföreträdare	9
3.2 Tidigare relation till huvudmannen	10
3.3 Kommunikation mellan huvudman och ställföreträdare	10
3.4 Orsaker till entledigande	10
3.5 Trend kring förvaltarskap	11
3.6 Behov av kunskap och utbildning	12
3.7 Övrig synpunkt	12
4. Slutsatser och analys	12
Slutord	13
Källor	14

Denna undersökning genomfördes i årsskiftet 2024/2025. Resultatet är brännande aktuellt, trots att den gjordes före tillsättningen av den statliga utredningen om effektivare åtgärder mot välfärdsbrott inom personlig assistans (Dir. 2025:40).

Undersökningens fokus är en fråga som varit aktuell under lång tid, nämligen det lämpliga i att ställföreträdare även är anhöriga och/eller personliga assistenter. Det är en existentiell fråga för personer med omfattande funktionsnedsättningar varav en är en nedsättning av den intellektuella förmågan eftersom stödet till självbestämmande och hur det utformas är extra komplext.

Ett antal frågor ställdes till tjänstepersoner hos ett urval av överförmyndare och överförmyndarnämnder om hur de resonerar vid tillsättandet av ställföreträdare till assistansberättigade personer. I det följande kommer vi att använda ordet överförmyndare som sammanfattande begrepp för de svarande.

I undersökningen och framställningen brottas vi med frågan om det motstånd som anhöriga ställföreträdare möts av, har sitt ursprung i det faktum att de är anhöriga, eller de risker för intressekonflikter som befaras om en samtidigt är personlig assistent.

I inbjudan till att besvara frågorna skrev vi: "Vår erfarenhet är att man ofta får fördjupad kompetens i rollen som legal företrädare om en är anhörig och/eller arbetar som personlig assistent.

Nu vill vi undersöka hur ni resonerar när ni tillsätter en legal företrädare till en huvudman som har personlig assistans och behov av en legal företrädare enligt 11 kap 4 eller 7 i Föräldrabalken. Vi är även intresserade av omständigheter när en god man eller förvaltare blir entledigad."

För medlemmarna i Riksföreningen JAG är det uppenbart att de bästa förutsättningarna för självbestämmande finns i att ha engagerade anhöriga som företrädare. Personer som känner en väl och kan tolka ens kommunikation i stunden och omsätta det till bästa möjliga tolkning av de egna preferenserna ökar självbestämmandet. Att minska eller förbjuda möjligheten att en anhörig företrädare också är personlig assistent upplevs som ett stort hot för JAGs medlemmar. För många innebär det en styrka och kompetens att den legala företrädaren genom att vara med i vardagen som personlig assistent kan följa mående, stärka hur stödet ges och fortsätta att utveckla kommunikationen med andra än företrädaren.

I det följande beskriver vi resultat av undersökningen samt reflekterar över hur svaren förhåller sig till rättsläge (Föräldrabalken och ett antal domar) och gällande riktlinjer (länsstyrelsens riktlinjer och Socialstyrelsens utredning i frågan). Rapporten avslutas med en analys kring möjligheten för personer med omfattande funktionsnedsättningar och behov av ett tolkande stöd i beslutsfattande att behandlas lika inför lagen och använda sin rättskapacitet.

Sammanfattning

Rapporten undersöker hur överförmyndare och överförmyndarnämnder resonerar när de tillsätter ställföreträdare (god man eller förvaltare) för personer med personlig assistans, med särskilt fokus på dubbla roller – när ställföreträdaren också är anhörig och/eller personlig assistent. Undersökningen genomfördes vid årsskiftet 2024/2025 och bygger på enkätsvar och intervjuer med tjänstepersoner hos överförmyndare/överförmyndarnämnder som representerar över 40 kommuner.

Rättsläget är tydligt: det finns inga generella hinder i lag eller praxis mot att anhöriga eller personliga assistenter utses till ställföreträdare. Föräldrabalken och hovrättspraxis slår fast att en individuell lämplighetsprövning ska göras i varje enskilt fall. Domstolarna har i flera avgöranden konstaterat att anställning som personlig assistent inte i sig innebär jäv, och att fördelar som god personkännedom och kommunikationsförmåga ofta väger tungt.

Trots det här uttrycker många en generell skepsis mot dubbla roller. En majoritet av de svarande anser att det finns hinder eller risker med att en personlig assistent, särskilt en anhörig, är ställföreträdare. Inställningen motiveras ofta med hänvisning till risk för jäv, "slutna system" och SKR:s ståndpunkt, snarare än konkreta erfarenheter eller rättslig praxis. Samtidigt uppger de flesta att tidigare relation till huvudmannen och god kommunikationsförmåga är tydligt positiva faktorer för att uppdraget ska utföras på ett bra sätt.

Rapporten visar vidare att entlediganden sällan sker med hänvisning till dubbla roller, utan oftast på initiativ av ställföreträdaren själv. Det saknas fakta som visar att anhöriga missköter sina uppdrag i högre grad än andra ställföreträdare. Sammantaget pekar rapporten på ett glapp mellan gällande rätt och praktisk tillämpning, där attityder och fördomar mot anhöriga riskerar att begränsa självbestämmande och rättssäkerhet för personer med omfattande funktionsnedsättningar.

1. Bakgrund

Det finns idag inga formella hinder i lagstiftning eller praxis som förbjuder vare sig anhöriga eller personliga assistenter att vara företrädare. Det har dock funnits och finns fortfarande instanser och personer som menar att det uppstår intressekonflikter att vara både personlig assistent och god man eller förvaltare.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har länge haft en starkt uttalad åsikt i frågan och menar att det uppstår större problem om den gode mannen förutom personlig assistent är anhörig. Redan 2009 begärde dåvarande SKL att Föräldrabalken skulle ändras så att en person som är anställd som personlig assistent inte samtidigt skulle kunna förordnas till god man/förvaltare för samma person (Personlig assistent och god man. Är rollerna förenliga? s 30). SKR har på olika sätt följt upp frågan och har framfört liknande synpunkter. I en skrivelse till Justitiedepartementet 2022 skriver de: "En enskild som har samma person anställd som personlig assistent och förordnad som god man/förvaltare kan, enligt vad SKR erfar, ha mycket svårt att få sina olika behov tillgodosedda. Än värre blir situationen för den enskilde i det fall det är en förälder som samtidigt är personlig assistent och god man/förvaltare (SKR ärendenr. 22/00233).

SKR menar att överförmyndare och socialnämnder ofta framfört att det finns stora risker förknippat med att legala företrädare är anhöriga och/eller personlig assistent. Det som befaras är att den enskilde får sina möjligheter att leva ett gott och värdigt liv inskränkta. Vi saknar både juridiskt och empiriskt underlag som bekräftar detta. De domar som SKR lyfter fram i ovan nämnda skrivelse varken belyser eller motiverar att det uppstår en intressekonflikt när en anhörig är både ställföreträdare och personlig assistent (Högsta domstolens dom T2508-20, 2015:39).

Socialstyrelsen gjorde 2014 en grundlig utredning av om rollerna är förenliga och kom fram till att det finns både fördelar och risker med att

en ställföreträdare även är personlig assistent till sin huvudman. De konstaterar att i sådana situationer nästan alltid är en nära anhörig som har dessa båda uppdrag. Till riskerna hör att det kan uppstå intressekonflikter och potentiella jävsförhållanden. De ser även risker kring bristande kontroll och insyn, samt svårigheter till frigörelse. Fördelar som lyfts är att en sådan person känner huvudmannen väl och kan kommunicera och tolka vilja och behov vilket leder till bättre förutsättningar att företräda och bevaka intressen, samt skapa trygghet och kontinuitet. (Personlig assistent och god man. Är rollerna förenliga?)

1.1 Rättsläget

Föräldrabalken 11:12 stadgar att till god man eller förvaltare ska utses en rättsrådig, erfaren och i övrigt lämplig person. Föreslår den enskilde en viss person som god man eller förvaltare, ska den personen förordnas, om han eller hon är lämplig och vill åta sig uppdraget.

I prop. 2013/2014:225 anförs:

"Regeringen konstaterar att en stor andel av dagens gode män och förvaltare utgörs av anhöriga till dem som har behov av ställföreträdare. De anhöriga är således en mycket värdefull tillgång. Samtidigt kan det finnas situationer när det är mindre lämpligt att en anhörig utses till ställföreträdare, t.ex. om det förekommer motsättningar mellan den enskilde och den anhörige. Det kan även i andra fall vara olämpligt att en person utses till ställföreträdare, t.ex. om det finns risk för motstridiga intressen. Det bedöms emellertid inte möjligt att generellt undanta någon särskild kategori av personer. I stället bör det även fortsättningsvis vara överförmyndarens uppgift att utifrån omständigheterna i det enskilda fallet avgöra om en person är lämplig som ställföreträdare. I detta ingår att göra en jävsprövning. Utgångspunkten måste alltid vara att den som utses har förmåga att se till den enskildes bästa."

Även i rättspraxis upprätthålls konsekvent principen om att en individuell bedömning är nödvändig i frågan om lämplighet vid olika roller i förhållande till huvudmannen. Det visas i ett antal avgöranden (dessa avgöranden listas nedan i källförteckningen).

1.1.1 Avgöranden i hovrätter som visar att en god man inte generellt är att anse som jävig eller på annat sätt olämplig om den också är personlig assistent

Redan i Frågor om förmyndare och ställföreträdare för vuxna (SOU 2004:112 s. 793) konstaterades att anhöriga inte ska diskrimineras trots de olika situationer som skulle kunna innebära risk för intressekonflikter.

Vi kan inte göra anspråk på att ha en bild av alla domar som behandlat frågan om tillsättande av företrädare som är både anhöriga och personlig assistent, men vi kan konstatera att det finns ett antal domar i hovrätter där frågan har varit uppe till prövning som ger en bild av att överförmyndarna är tveksamma till att utse anhöriga som samtidigt är personliga assistenter till gode män. De domar som ingår i vår analys är resultatet av en sökning på alla avgöranden från Högsta domstolen och hovrätterna där frågan om lämplighet som god man för den som är anhörig och/eller personlig assistent har behandlats. Sökningen har gjorts i Kvantab Policy som är en AI-tjänst som innehåller alla domar från hovrätter och Högsta domstolen.

De domar (9 avgöranden i olika hovrätter) som vi fick fram tar upp frågor om att kombinera roller som god man, anhörig och personlig assistent. Domarna gäller både entledigande och tillsättande av gode män. Av domarna framgår att överförmyndarna i de flesta fall underlåtit att göra en helhetsbedömning för att undersöka om en person är lämplig.

Vi kan konstatera att domarna (hovrättspraxis) klagör att en anställning som personlig assistent åt en person inte generellt kan anses utgöra jäv i förhållande till att bli utsedd till ställföreträdare för samma person. Domstolarna har först gjort en bedömning av om en intressekonflikt föreligger, därefter har de gjort en bedömning av om

eventuella risker överväger de fördelar som finns att en företrädare har flera roller. Om riskerna inte är beaktansvärda eller om fördelarna för den enskilda personen överväger kan företrädaren förordnas eller kvarstå i uppdraget. Hovrätterna har också tittat på historik hur den föreslagne eller förordnade gode mannen faktiskt skött sig.

I åtta av de nio domarna är bedömningen att risken för jäv inte i realiteten resulterat i en faktisk jävssituation. I flera av domarna lyfts också fram att den faktiska situationen inte innebär att huvudmannen blir isolerad eller att andra personer inte har insyn. Istället lyfter domstolarna fram att anhöriga kan ha ett särskilt intresse, engagemang och ansvarstagande, samt betydelsen av långvarig kännedom för att kunna kommunicera och tolka viljeyttringar, samt betydelsen av att vara insatt i livssituationen i stort för att kunna sörja för person.

Det konstateras i flera fall att helhetsbedömningen måste beakta om eventuella risker finns och om dessa övervägs av att det finns fördelar för den enskilde. Som fördelar lyfts bland annat, förtroghetskunskap, möjlighet att kommunicera och att förstå behov som viktiga.

Domstolarna slår alltså fast att det inte finns något generellt förbud mot dubbla eller tredubbla roller, utan att en individuell lämplighetsbedömning alltid måste göras i varje enskilt fall. Centralt i bedömningarna är att väga de uppenbara fördelarna med god personkännedom mot de potentiella riskerna för intressekonflikter och bristande insyn. Rättsfallen visar att de gode männen som ifrågasatts ofta får fortsätta sina uppdrag så länge de inte har prioriterat egen ekonomisk vinning framför huvudmannens behov. Det betonas även att extern kontroll och delat assistansansvar minskar riskerna, vilket möjliggör för nära anhöriga att verka som gode män trots sina olika funktioner.

Sammanfattningsvis: Rättsläget i frågan är tydligt, det har inte ansetts möjligt att generellt undanta någon särskild kategori av personer som gode män. Inför förordnanden ska det göras en individuell bedömning utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.

Entledigande bör endast vara möjligt om en god man gör sig skyldig till missbruk eller försummelser, eller annars visar sig vara olämplig för uppdraget. Överförmyndare har i sin myndighetsutövning att iaktta saklighet och säkerställa att beslut vilar på laglig grund. Det är inte förvaltningsrättsligt acceptabelt att fatta beslut grundat på åsikter och det utgör anledningen till att vi vill kartlägga både hur det resoneras vid tillsättande av ställföreträdare och vid entlediganden.

1.2 Övrig vägledning gällande dubbla roller

1.2.1 Länsstyrelsens statistik och riktlinjer

Det är länsstyrelsen som enligt Förmyndarskapsförordning (1995:379) ansvarar för statistik över överförmyndarnas verksamhet.

I diskussion med den länsstyrelse som hanterar statistik om ställföreträdare framgår det att det finns en kännedom om behovet av att ha mer fakta kring uppdragens utförande och omständigheterna i övrigt. Bland annat saknas statistik på hur många av personer som har en ställföreträdare som har personlig assistans.

Hos Försäkringskassan finns inte heller uppgifter om hur många av de assistansberättigade som har en ställföreträdare. 2023 var det totalt 127 095 beslutade aktiva ställföreträdarskap. Den siffran innefattar då också äldre personer och ensamkommande flyktingbarn. Om vi tittar bara på de som har god man eller förvaltare enl. kap 4 och 11 i Föräldrabalken, så är det 82 419. 7239 personer i personkrets 1 och 2 (vilket generaliserande skulle vara de som kan tänkas vara i behov av ställföreträdare) var beviljade assistansersättning i februari 2023. (Källa FKs statistikdatabas)

Länsstyrelsens nu gällande riktlinjer Nationella riktlinjer för överförmyndare - kontroll av en persons lämplighet som ställföreträdare" står att: "Det finns situationer där det inte finns några legala hinder för att ställföreträdaren ska kunna företräda sin huvudman, men där det ändå kan anses olämpligt. Exempelvis: Om en huvudman har en ställföreträdare som också är personlig assistent. "Detta ställningstagande verifieras med en not som har flera olika referenser. Två av dem

tar tydligt avstånd från att rollerna är oförenliga om inte omständigheterna i det enskilda fallet visar att det finns en intressekonflikt, varav den ena källan är Socialstyrelsens utredning.

1.2.2 Socialstyrelsens utredning

Förslagen från Socialstyrelsen i deras utredning 2014 kring att komma tillrätta med det som eventuellt skulle kunna vara negativt med dubbla roller var: utbildning till både företrädare och överförmyndare och ökade möjligheter till kontroll och tillsyn över hur ställföreträdare sörjer för person och bevakar rätt. Öka möjligheter att ersätta en företrädare som inte tillvaratar den enskildes intressen. De föreslår även att det ska förtydligas vilken myndighet som följer upp att den enskilde tillförsäkras goda levnadsvillkor. I prop. 2025/26:92 Ett ställföreträdarskap att lita på, som föreslås träda i kraft 1 juli 2026 finns nu förslag om att stärka den enskildes ställning, tydliggöra uppdraget för nytillträdna ställföreträdare, öka kravet på att ställföreträdare ska genomgå utbildning, samt att en statlig myndighet får i uppdrag att ge överförmyndare tillsynsvägledning och se till att överförmyndarna har tillräcklig kunskap. Blir dessa förslag verklighet bör de eventuella riskerna som finns med dubbla roller kunna undvikas.

1.3 Problembeskrivning och tidigare genomförda undersökningar

Vi har velat undersöka vad de negativa attityderna till anhöriga som företrädare bygger på, för att undvika inskränkningar av möjligheten för huvudmän att ha ställföreträdare som känner dem väl och kan kommunicera fullt ut på deras villkor. Är det huvudsakliga problemet attityder till anhöriga eller är det de risker för intressekonflikter som befaras om en samtidigt är assistent?

Tidigare, som vi redovisat i rapporten "Anhöriga som ställföreträdare och personliga assistenter" har vi sökt domar kring företrädare som har begått brott, men har inte hittat något systematiskt sätt att göra detta på, då det kan handla om olika typer av brott. Inte heller finns det någon sökbarhet gällande om det finns en anhörigrelation mellan huvudman som blivit utsatt för brott och företrädare. Det visade sig samma, men också andra svårigheter när

vi sökte information om entlediganden som ett sätt att kartlägga fakta om det går att finna belägg för att anhöriga missköter sina uppdrag som ställföreträdare i större utsträckning än de som inte har någon tidigare relation till sina

huvudmän. Vi hittade inga belägg för det, men inte heller tillfredställande underlag när vi frågade överförmyndarna om detta. Därför gick vi vidare med den nu genomförda undersökningen.

2. Undersökningens genomförande

Vi valde att göra en enkel enkät i Forms. Ett antal riktade frågor har ställts till tjänstepersoner som arbetar med överförmyndarfrågor. Vår ambition har varit att fördjupa frågeställningarna från tidigare undersökningar och om möjligt få personlig kontakt för att ställa följdfrågor.

Överförmyndarverksamheten är organiserad på olika sätt i olika kommuner och många kommuner samverkar i hanteringen av ärenden. Vi valde ut 20 kommuner av olika storlek med avseende på invånarantal samt geografiskt spritt över landet. Dessa 20 utvalda visade sig ha samverkan på ett sådant sätt att frågorna har riktats till tjänstepersoner som berör handläggning av överförmyndarfrågor i 63 av Sveriges 290 kommuner.

Vi har fått in 12 svar från överförmyndare som representerar minst 41 kommuner. För att få in så många svar som möjligt sökte vi berörda

kommuner och erbjöd möjligheten att svara via en intervju i telefon eller i en enkät. I de 5 intervjuerna har vi kunnat ställa följdfrågor för att förtydliga svaren, men totalt ger undersökning en bild av de frågor vi har velat belysa, nämligen det som vi skrev i brevet till dem som vi skickade enkäten till:

”Nu vill vi undersöka hur ni resonerar när ni tillsätter en legal företrädare till en huvudman som har personlig assistans och behov av en legal företrädare enligt 11 kap 4 eller 7 i Föräldrabalken. Vi är även intresserade av omständigheter när en god man eller förvaltare blir entledigad.”

För att vara tydliga med syftet med frågorna beskrivs att vi är intresserade av detta eftersom vi menar att det ger en fördjupad kunskap och extra kompetens i uppdraget som legal företrädare att också vara personlig assistent.

3. Resultat

3.1 Hinder för att personlig assistent blir ställföreträdare

En majoritet av de svarande, 7 av 12, uppger att det finns hinder för att en personlig assistent ska kunna bli legal ställföreträdare. Även bland de övriga som inte ser några formella hinder uttrycks ändå en oro för att det kan vara problematiskt att kombinera rollerna som personlig assistent och ställföreträdare. Några hänvisar till Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), som anser att det är problematiskt om det uppstår ett ”slutet system”. Tre svarande använder SKR:s synpunkter som underlag för att antingen generellt utesluta personliga assistenter från att vara ställföreträdare eller för att göra individuella bedömningar med utgångspunkt i att det är problematiskt.

”Såväl socialnämnder som överförmyndare har frekvent påtalat stora problem med intressekonflikter då vuxna personer har en och samma person som både personlig assistent och god man/förvaltare. Är det dessutom en förälder som har båda dessa uppdrag blir svårigheterna ännu värre.” (Skrivelse 20220214, från SKR till Justitiedepartementet, Socialdepartementet, Ärendenr 22/00233)

Andra svarande hänvisar till riktlinjer som Föräldrabalkens regler och praxis, Länsstyrelsens nationella riktlinjer samt allmänna bedömningar om jäv och lämplighet. En överförmyndare uttrycker att det finns risk för jävssituationer och sammanblandning av ekonomier, och att

man därför strävar efter att utse utomstående ställföreträdare i ärenden där huvudmannen har personlig assistans. En annan överförmyndare menar att det inte finns något hinder om personen endast är personlig assistent, men att det blir problematiskt om personen även är anhörig, särskilt om detta är den huvudsakliga inkomstkällan. Då uppstår risk för jäv och det blir svårt att skilja på egna och huvudmannens intressen.

Så här säger en överförmyndare:
"Finns risk för en jävssituation samt sammanblandning av ekonomier. Vi arbetar för att vi ska ha utomstående ställföreträdare i ärenden där huvudmannen har personlig assistans. Vi ser att anhöriga som också är personlig assistent inte alltid har huvudmannens bästa i fokus."

En annan säger:
"Nej, det finns inget hinder om det bara avser att de är personlig assistent. Om de är anhöriga också blir det ett för slutet system och risk för Jäv. Lutar sig på riktlinjer från SKR. Svårt område. Men om en är anhörig och har detta som huvudsaklig inkomstkälla så är det jäv. Det blir inte möjligt att hålla isär sina egna intressen och huvudmannens. Det kan finnas undantag och speciellt om ställföreträdaren bara hoppar in som personlig assistent."

3.2 Tidigare relation till huvudmannen

På frågan om det påverkar uppdraget positivt eller negativt om en huvudman vill ha en god man eller förvaltare som hen känner sedan tidigare, svarade åtta personer att det påverkar positivt. Två personer ansåg att det inte påverkar alls, medan två valde att inte svara.

3.3 Kommunikation mellan huvudman och ställföreträdare

Nästan samtliga, elva av tolv, anser att möjligheten att kommunicera med huvudmannen påverkar ställföreträdarens möjlighet att utföra sitt uppdrag. Tio personer utvecklade sina svar, varav nio uttryckte att det är mycket positivt att kunna kommunicera direkt med huvudmannen. Det möjliggör en bättre förståelse för dennes behov och önskemål utan att behöva gå via tredje part. Flera hänvisade till juridiska aspekter,

där samtycke krävs och läkarintyg visar att huvudmannen "förstår", vilket gör kommunikation särskilt viktig.

En respondent påpekade att anhöriga inte kan uttala sig för den enskilde om det finns läkarintyg som visar att hen inte förstår. Samma person menade att Överförmyndaren endast har skyldighet att pröva lämpligheten hos den föreslagna ställföreträdaren om huvudmannen förstår innebörden av godmanskapet. Trots detta ansåg respondenten att en anhörig bör utses om hen inte framstår som olämplig, särskilt om hen kan kommunicera med huvudmannen.

Detta synsätt visar på att det kan finnas en diskrepans mellan tolkningen av svensk lagstiftning och Funktionsrättskonventionens principer, där likhet inför lagen är en medfödd rättighet och samhället har ett ansvar att ge stöd så att individen kan utöva sina rättigheter utifrån sina egna förutsättningar. En annan respondent noterade att det inte alltid är möjligt att erbjuda en ställföreträdare med kommunikationskompetens, men att det är positivt när det går. Ytterligare en person uppgav att om det inte finns någon som kan kommunicera med huvudmannen, försöker man hitta någon med bästa möjliga förutsättningar att lära känna denne.

3.4 Orsaker till entledigande

Samtliga svarande anger att den vanligaste orsaken till att en god man eller förvaltare entledigas är att ställföreträdaren själv begär det. Ingen uppger att entledigande sker på grund av att ställföreträdaren innehar flera roller. Diskussioner med vissa svarande visar att tvångsentlediganden är ovanliga. I de fall där klagomål uppstår, tenderar ställföreträdaren att själv avsäga sig uppdraget efter samtal med överförmyndare.

Trots att de tre undersökningar vi tidigare har genomfört för att hitta underlag som bekräftar eller motsäger att det finns risker med att anhöriga är ställföreträdare, har inget sådant underlag hittats. Det finns dock kommuner som utan individuell bedömning har beslutat att anta hållningen att det föreligger jäv om en person är både personlig assistent och

ställföreträdare, vilket har lett till entlediganden eller att personer som vill ha en personlig assistent som ställföreträdare nekas detta. Vi vet att det är så genom enskilda personers utsagor och nu senast genom ett informellt mejl till en anhörig som önskar vara företrädare, men som med hänvisning till potentiella risker för jäv och intressekonflikter inte kommer bli föreslagen som god man. Det är en överförmyndarhandläggare i Malmö stad som anger detta med hänvisning till rättspraxis och Länsstyrelsens riktlinjer.

Vi hittar i vår intervjuundersökning belägg för att enskilda överförmyndare resonerar med anhöriga i dessa frågor, men inga av dem vi intervjuar uppger att någon entledigats av dessa skäl.

I några av de domar vi gått igenom, finner vi dock att besluten som överklagats utgår ifrån ett generellt ställningstagande att intressekonflikter och jäv uppstår, eller kan uppstå, när god man har dubbla roller och att det är en grund för entledigande oavsett om jäv eller intressekonflikt faktiskt uppstått. (Hovrätten för Övre Norrland 2002-11-22 målnr. ÖÅ 130-02, Hovrätten för Västra Sverige 2013-05-07 målnr. ÖÅ 2130-13 (RH 2013:25), Hovrätten över Skåne och Blekinge 2008-02-20 mål nr. ÖÅ 127-08)

I dessa fall har dock fastställts att jäv inte i praktiken förelegat och personen har inte entledigats. En annan dom där kommunen menat att det föreligger en generell intressekonflikt får en annan utgång vid prövningen. Hovrätten fastställer att det inte finns någon generell intressekonflikt, men att i detta fall anses att en helhetsbedömning visar att det föreligger en intressekonflikt och personen blev entledigad. (Göta Hovrätt 2023-04-18 i målnr. Å 4569-22)

Åtta av tolv svarande i undersökningen är fullt medvetna om att det måste göras en individuell bedömning om det innebär en risk för intressekonflikt att en personlig assistent utses till ställföreträdare. Tre av de åtta ser hinder att en personlig assistent utses till ställföreträdare. Det framstår som att det för vissa finns en kunskapslucka kring att det inte är tillåtet att generellt diskriminera anhöriga och personliga assistenter vid tillsättandet av ställföreträdare, men att andra bortser från de fördelar som det

innebär för den enskilde att få ha en person som känner en väl och är delaktig i ens vardag som ställföreträdare. De väljer att göra en generell bedömning som utesluter anhöriga som samtidigt är assistenter från att bli utsedda.

Genom att tjänstemännen som de beskriver lämnar informella besked till anhöriga i enlighet med den negativa inställningen till att vara både ställföreträdare och personlig assistent så visar sig denna hantering inte i beslut eller statistik.

Det finns inte heller någon möjlighet att följa upp vare sig i statistik av entledigande eller domar om anhöriga missköter sig mer än andra ställföreträdare om det är som uppges i våra intervjuer att personer som missköter sig uppmanas att avsäga sig uppdragen.

Vi saknar i denna undersökning underlag från de svarande kring vilka ärenden som de faktiskt har haft där anhöriga har gjort sig skyldiga till att de misskött sitt uppdrag och därför blir entledigade. Av de svarande var det en som meddelade att de kunde delge material kring entledigande av ställföreträdare under 2024. En annan uppger att det inte finns någon statistik över entlediganden. Efter de samtal som har genomförts så är slutsatsen att oftast sker inte tvångsentlediganden även om en ställföreträdare anses ha misskött sitt uppdrag. Det sköts istället genom att ställföreträdaren vidtalas och att denne begär sig entledigad oavsett på vilken grund den har misskött sig. Endast två svarande anger att det är en av de vanligaste orsakerna till entledigande att hen gjort något olagligt eller hanterat ekonomin felaktigt. Ingen anger att entledigande har skett med anledning av att ställföreträdaren har olika roller.

3.5 Trend kring fler förvaltarskap

Det råder delade meningar om huruvida det finns en trend mot fler förvaltarskap. Drygt 40 procent av de svarande anser att det finns en sådan trend, medan knappt 60 procent inte gör det. Bland dem som ser en ökning nämns flera orsaker, såsom att fler personer har komplexa behov, samsjuklighet, ohälsa och att vissa individer kan vara farliga. Andra orsaker som lyfts fram är den tekniska utvecklingen och ökad risk för bedrägerier, vilket ökar behovet av förvaltarskap. En respondent

nämner att banker och 1177 ibland kräver att förvaltarskap inrättas.

3.6 Behov av kunskap och utbildning

På frågan om vilken information, kunskap eller utbildning som behövs vid ett nytt ställföreträdaruppdrag för en huvudman med omfattande funktionsnedsättningar och nedsatt intellektuell förmåga, svarar 67 procent att de har tillgång till det som behövs. 33 procent uppger att de inte har det. Sju personer anser att ingen särskild kompetens krävs, medan sex personer lyfter behovet av erfarenhet eller annan kompetens som gör att de matchar uppdraget. En person betonar ett stort behov av mer utbildning för att kunna möta behoven hos dessa huvudmän.

3.7 Övrig synpunkt

En anonym överförmyndarrepresentant ger sina övergripande reflektioner:

”Jag upplever att frågorna i enkäten är vinklade på ett sätt som gör det svårt att svara ja eller nej.

Överförmyndaren är en myndighet som arbetar med komplex och gammaldags lagstiftning. Vi gör alltid bedömningar i varje unikt ärende utifrån förutsättningarna i just det ärendet. Anhöriga kan vara fantastiskt bra ställföreträdare, men det finns också många fall där enskilda istället blir hämmade av att ha nära anhöriga som fullt ut kan kontrollera deras liv. Vi måste vara uppmärksamma i vår tillsyn när ställföreträdare brister och kan inte behandla en god man annorlunda på grund av denna också är anhörig. Godmansuppdraget handlar om att vara juridisk och ekonomisk ställföreträdare och att alltid agera på det sätt som bäst gynnar huvudmannen, då krävs opartiskhet, goda kunskaper om svenska samhället, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, ekonomiska kunskaper och förmåga att skilja på sina olika roller.”

Fyra av överförmyndarna uttryckte spontant att det är väldigt bra att vi gör den här undersökningen just med tanken att undersöka behoven hos personer med omfattande funktionsnedsättningar.

4. Slutsatser och analys

Det är svårt att göra några entydiga slutsatser av denna och tidigare utförda undersökningar. Varför uppfattas det som att ”många” ställföreträdare som är anhöriga och kanske också arbetar som personliga assistenter inte sköter sitt uppdrag på ett bra sätt?

Hur kan man hitta underlag som bevisar eller motbevisar detta? Vad tycker huvudmännen i de fall där anhöriga inte anses lämpliga? Hur tar överförmyndarna reda på det?

Vi kan konstatera att statistik, domar och data inte är uppbyggt eller sökbara på ett sådant sätt att det går att finna belägg för att anhöriga som är personliga assistenter skulle innebära en större risk för fusk eller utnyttjande av huvudmän.

När vi istället frågar överförmyndare hur de resonerar vid förordnande av ställföreträdare,

svavar den övervägande delen av de svarande att de ser problem med dubbla roller, samtidigt som de anger att det är positivt för möjligheten att genomföra uppdraget att känna huvudmannen sedan tidigare och att kunna kommunicera. Vi ser alltså att en del direkt motiverar sin negativa inställning till att anhöriga är både assistenter och ställföreträdare till SKRs inställning som motiveras av en inställning att huvudmannens möjligheter att leva ett gott och värdigt liv hotas.

Vi inte kan hitta några faktabaserade underlag till att risken att få ett inskränkt liv skulle vara större för personer med ställföreträdare som är assistenter och anhöriga, än andra som har externa gode män. Inte heller finns det idag underlag som visar att ställföreträdare oftare sätter sina egna intressen före sina huvudmäns när de är personliga assistenter än om de inte är det.

Slutord

Denna och tidigare utredningar visar att det saknas underlag som styrker varför det skulle vara dåligt att en person väljer samma person som ställföreträdare och personlig assistent. Många upplever det som ett hot mot kvalitet och trygghet att inte kunna göra det.

Vad tidigare utredningar visat är att möjligheten att kombinera flera roller stärker möjligheten för personer med omfattande funktionsnedsättningar att få kvalitet i stödet när det gäller stödjande beslutsfattande och kvalitet och kontinuitet i den personliga assistansen. Båda är mänskliga rättigheter och rättigheter enligt Föräldrabalken och LSS. (Anhöriga som ställföreträdare och personliga assistenter. 2026)

När vi nu i denna undersökning frågar överförmyndarna vad de bygger sin inställning att det är problematiskt att vara både personlig assistent och ställföreträdare på, så anger flera SKR som källa, vilket blir ett ohållbart

cirkelresonemang, eftersom SKR menar att det är exempel från socialnämnder och överförmyndare som gör att SKR tar så tydligt ställning mot att förena rollerna som personlig assistent och ställföreträdare.

Fyra av överförmyndarna uttryckte spontant att det är väldigt bra att vi gör den här undersökningen just med tanken att undersöka behoven hos personer med omfattande funktionsnedsättningar.

För att få fram ytterligare kunskap i dessa frågor skulle vi behöva ytterligare underlag som t.ex.:

- Huvudmännens egna erfarenheter
- Statistik över klagomål och överprövningar
- Jämförelser mellan kommuner med olika tillvägagångssätt
- Analys av lagstiftningens intentioner vs. praktisk tillämpning

Källor

Åtgärder mot fusk och felaktigheter mot assistansersättning (SOU 2012:6)
Nationella riktlinjer för Överförmyndare - kontroll av en persons lämplighet som ställföreträdare (2019-04-25)
SOU 2004: 112 s.794 -796
Personlig assistent och god man. Är rollerna förenliga? 2014-01-17 Socialstyrelsen
Skrivelse 20220214, från SKR till Justitiedepartementet, Socialdepartementet, Ärendenr 22/00233
Effektiva åtgärder mot välfärdsbrott och ökad förutsebarhet inom personlig assistans (Dir. 2025:40)
Anhöriga som ställföreträdare och personliga assistenter. En kunskapsrapport om attityder, rättsläge och levd erfarenhet. IQual 2026.

FKs statistik databas
Länsstyrelsen statistik om ställföreträdare

Domar:

Hovrätten för Övre Norrland 2002-11-22 målnr. ÖÅ 130-02
Hovrätten för Västra Sverige, mål nr ÖÅ 2130 – 3 den 7 maj 2013
Svea Hovrätt 2006-02-27 i mål nr. ÖÅ 733-06,
Hovrätten över Skåne och Blekinge 2008-02-20 i mål nr. ÖÅ 127-08,
Hovrätten för Nedre Norrland 2013-10-09 i mål nr ÖÅ 528-13,
Hovrätten för Västra Sverige 2013-05-07 målnr. ÖÅ 2130-13 (RH 2013:25)
Svea Hovrätt 2014-04-16 i mål nr. 1024-14
Svea Hovrätt 2014-10-09 i mål nr. ÖÅ 5021-2014.
Göta Hovrätt 2023-04-18 i målnr. Å 4569-22
Hovrätten för Nedre Norrland 2025-10-16 målnr. Å 421-25
Svea hovrätt 2015-04-24 i målnr. ÖH 10426-14
Högsta domstolens dom T2508-20
Svea Hovrätt 2015-06-04 ÖÅ 2584-15 (RH2015:39)

Artikel 5 Jämlikhet och icke-diskriminering

1. Konventionsstaterna erkänner att alla människor är lika inför och enligt lagen och utan någon diskriminering berättigade till lika skydd och lika förmåner enligt lagen.
2. Konventionsstaterna ska förbjuda all diskriminering på grund av funktionsnedsättning och garantera personer med funktionsnedsättning lika och effektivt rättsligt skydd mot diskriminering på alla grunder.
3. För att främja jämlikhet och avskaffa diskriminering ska konventionsstaterna vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att skälig anpassning tillhandahålls.
4. Särskilda åtgärder som är nödvändiga för att påskynda eller uppnå faktisk jämlikhet för personer med funktionsnedsättning ska inte betraktas som diskriminering enligt denna konvention.

Artikel 12 Likhet inför lagen

1. Konventionsstaterna bekräftar åter att personer med funktionsnedsättning har rätt att i alla sammanhang bli erkända som personer i lagens mening.
2. Konventionsstaterna ska erkänna att personer med funktionsnedsättning åtnjuter rättskapacitet på lika villkor som andra i alla hänseenden.
3. Konventionsstaterna ska vidta ändamålsenliga åtgärder för att erbjuda personer med funktionsnedsättning tillgång till det stöd de kan behöva för att utöva sin rättskapacitet.
4. Konventionsstaterna ska säkerställa att alla åtgärder som hänför sig till utövandet av rättskapacitet tillgodoser en ändamålsenlig och verksam garanti för att förhindra missbruk i enlighet med de mänskliga rättigheterna. Sådana garantier ska säkerställa att åtgärder som hänför sig till utövandet av rättskapacitet respekterar personens rättigheter, önskemål och preferenser, är fria från motstridiga intressen och otillbörlig inverkan, är proportionella och anpassade till personens förhållanden, sätts in under kortast möjliga tid samt är föremål för regelbunden översyn av en behörig, oberoende och opartisk myndighet eller ett rättsligt organ. Garantierna ska stå i proportion till den grad sådana åtgärder inverkar på personens rättigheter och intressen.
5. Med förbehåll för bestämmelserna i denna artikel, ska konventionsstaterna vidta alla ändamålsenliga och effektiva åtgärder för att säkerställa lika rätt för personer med funktionsnedsättning att äga eller ärva egendom, kontrollera sina egna ekonomiska angelägenheter och ha lika tillgång till banklån, hypotekslån och andra former av finansiella krediter och ska säkerställa att personer med funktionsnedsättning inte godtyckligt berövas sin egendom.

Artikel 19 Rätt att leva självständigt och att delta i samhället

- Konventionsstaterna erkänner lika rätt för alla personer med funktionsnedsättning att leva i samhället med lika valmöjligheter som andra personer och ska vidta effektiva och ändamålsenliga åtgärder för att underlätta att personer med funktionsnedsättning fullt åtnjuter denna rätt och deras fulla inkludering och deltagande i samhället, bland annat genom att säkerställa att
- a) personer med funktionsnedsättning har möjlighet att välja sin boställningsort och var och med vem de vill leva på lika villkor som andra och inte är tvungna att bo i särskilda boendeformer,
 - b) personer med funktionsnedsättning har tillgång till olika former av samhälls- service både i hemmet och inom särskilt boende och till annan service, bland annat sådant personligt stöd som är nödvändigt för att stödja boende och deltagande i samhället och för att förhindra isolering och avskildhet från samhället, samt
 - c) samhällsservice och anläggningar avsedda för allmänheten är tillgängliga på lika villkor för personer med funktionsnedsättning och svarar mot deras behov.

