

Handläggare
Cecilia Larsson
Telefon: 08-50808046**Till**
Kungsholmens stadsdelsnämnd
2025-11-20

Skrivelse om hantering av personal som begår övergrepp

Svar på skrivelse

Förvaltningens förslag till beslut

Kungsholmens stadsdelsnämnd överlämnar tjänsteutlåtandet som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

Nämndledamöter från Moderaterna, Liberalerna, Centerpartiet och Kristdemokraterna har lämnat in en skrivelse om gränsöverskridande beteende hos medarbetare.

Ett gränsöverskridande beteende hos en medarbetare kan vara ett exempel på ett agerande som går under begreppet misskötsamhet. Arbetsgivarens ansvar vid kännedom om misskötsamhet eller när signaler på misskötsamhet uppmärksammas, är att på ett tidigt stadium agera, kartlägga fakta och i de fall en sådan bedömning görs, starta en utredning. Misskötsamhet kan leda till åtgärder av både arbetsrättslig och icke-arbetsrättslig karaktär, i yttersta fall kan det leda till uppsägning eller avsked.

En viktig del i att förebygga misskötsamhet är medarbetarna får en gedigen introduktion samt att arbetsgivare och medarbetare aktivt deltar i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att främja en god hälsa och arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Det är viktigt att se till brukarens/klientens/barnets samt anhörigas/vårdnadshavares behov av information och stöd i de fall där misskötsamhet har utretts. I dessa fall tas även hänsyn till vilken information som arbetsgivaren får/inte får lämna ut kring en händelse eller en enskild medarbetare/brukare på grund av sekretess.

Bakgrund

Nämndledamöter från Moderaterna, Liberalerna, Centerpartiet och Kristdemokraterna har den 28 augusti lämnat in en skrivelse om hantering av personal som begår övergrepp. Nämndledamöterna

hänvisar till begreppet ”gränsöverskridande beteende” som tagits upp vid ett tillfälle av förvaltningen.

Nämndledamöterna ställer frågor som här sammanfattas:

- Vad innebär begreppet gränsöverskridande beteende och vilka insatser görs för att förebygga gränsöverskridande beteende?
- Hur hanteras gränsöverskridande beteende? Polisanmäls medarbetaren?
- Hur utbildas och stöttas chefer i att undvika och förhindra gränsöverskridande beteende?
- Hur fångar man upp signaler om en brukare berättar om att den blivit utsatt för gränsöverskridande beteende eller övergrepp och på vilket sätt utreds det?
- Görs referenstagning inför rekrytering av personal på Kungsholmens stadsdelsförvaltning och vilka frågor ställs till föregående arbetsgivare? Begärs registerutdrag vid anställning?
- Hur informeras övrig personal/brukare/anhöriga om medarbetare som betett sig gränsöverskridande?

Ärendets beredning

Ärendet är berett av hr-avdelningen. Ärendet är behandlat i Pensionärsrådet, Funktionshindersrådet samt förvaltningsgruppen. Synpunkter framgår av protokoll eller separat skrivelse.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Vad innebär begreppet gränsöverskridande beteende?

Ett gränsöverskridande beteende hos en medarbetare kan vara ett exempel på ett agerande som går under begreppet misskötsamhet. Misskötsamhet kan sammanfattas som att en medarbetare handlar eller beter sig på ett sätt som bryter mot de åtaganden som följer av anställningsavtalet. Misskötsamhet är ett begrepp som används inom arbetsrätten och är ett slags samlingsbegrepp som innefattar beteenden och agerande av olika karaktär. Exempel på misskötsamhet kan vara olämpligt uppträdande, oförmåga att klara arbetsuppgifter, samarbetssvårigheter, arbetsvägran, olovlig frånvaro, brottslighet och annan oredlighet.

När något avvikande inträffar i verksamheten är arbetsgivaren ofta, utifrån olika lagar och regler, ålagd att dokumentera och göra olika slags utredningar. Beroende av vad avvikelserna handlar om kan exempelvis socialtjänsten och äldreomsorgen i vissa fall behöva utreda och göra en så kallad Lex Sarah-anmälan för att uppmärksamma och åtgärda missförhållanden eller påtagliga risker för missförhållanden i verksamheten. Målet med detta är att förbättra verksamhetens kvalitet och trygghet och utredningen

syftar primärt inte till att peka ut enskilda individer. Ibland behöver arbetsgivaren också parallellt göra en arbetsrättslig utredning av enskilda medarbetares ageranden.

Likaså vid incidenter inom förskolan har verksamheten ett ansvar att utreda händelsen. Det kan till exempel handla om att det kommit till verksamhetens kännedom att ett barn i förskolan har upplevt sig utsatt för kränkande behandling.

Med detta sagt kommer detta svar nedan att fokusera på de arbetsrättsliga utredningar som sker vid misskötsamhet (som samlingsbegrepp).

Hur hanteras och utreds misskötsamhet?

Misskötsamhet hanteras olika beroende på misskötsamhetens karaktär. Ju allvarligare misskötsamheten är och beroende på omständigheterna runt omkring, desto allvarligare konsekvenser kan den innebära ur ett arbetsrättsligt perspektiv.

Arbetsgivarens ansvar vid misskötsamhet är att på ett tidigt stadium agera och starta en utredning. Arbetsgivaren (utförs ofta med stöd av hr men ibland också av extern konsult) genomför samtal med den/de inblandade för att kartlägga fakta och få en bild av vad som hänt. Det kan också finnas behov av att samtala med andra som varit närvarande för att få en samlad bild. Om misskötsamheten handlar om ett dåligt agerande från medarbetarens sida så behöver denne få klarhet i vad misskötsamheten består i, vilka konsekvenser det fått och hur man som medarbetare förväntas agera/inte agera framöver. Arbetsgivaren överväger också om det finns stödåtgärder som är lämpliga för att beteendet ska ändras, som att till exempel erbjuda enskilda samtal via coach eller företagshälsovård.

Vid upprepad misskötsamhet kan arbetsgivaren skriftligen förtydliga medarbetarens åligganden i anställningen och utforma en handlingsplan som följs upp. Med stöd av kollektivavtalet Allmänna bestämmelser kan medarbetaren också tillfälligt tas ur tjänst, och det finns olika bestämmelser gällande avstängning utifrån skäl och omständigheter. Misskötsamhet kan leda till åtgärder av både arbetsrättslig och icke-arbetsrättslig karaktär. Ett exempel på en arbetsrättslig åtgärd är skriftlig erinran. Misskötsamhet kan i yttersta fall också leda till att arbetsgivaren säger upp personen av personliga skäl eller fattar beslut om avsked. Det ställs höga krav på att arbetsgivaren ska ha vidtagit omfattande åtgärder för att försöka få arbetstagaren att ändra sitt beteende/agerande för att misskötsamhet ska kunna utgöra sakliga skäl för uppsägning. Bevisbördan att styrka de omständigheter som åberopas som skäl för uppsägning av personliga skäl samt

avskedande ligger helt på arbetsgivaren. Arbetsgivarens bevisning ska vara dokumenterad, detaljerad och direkt. Inför en uppsägning eller avsked har stadsdelsförvaltningen arbetsrättslig rådgivning med stadens centrala funktion Utveckling och hr.

Ett ärende kan ibland också avslutas genom att arbetsgivaren och medarbetaren gör en överenskommelse som innebär att medarbetaren säger upp sig själv. Detta kombineras ofta med ”outplacement” för att få stöd i att erhålla ett annat arbete eller annan aktivitet.

Om medarbetaren har kvar sin anställning kan arbetsgivaren vid behov erbjuda stödinsatser och en följd av misskötsamhet kan vara att erbjuda en medarbetare handledning, stöttning i prioritering av arbetsuppgifter, coachning i beteendeförändring, anpassningar/hjälpmedel, stödsamtal, konflikthantering eller medling.

Våld eller hot om våld på en arbetsplats utgör mycket allvarliga förseelser och kan utgöra laga grund för avskedande. Särskilt allvarligt är det om våld eller hot riktas mot brukare, klienter, förskolebarn, kollegor eller chef.

Om det finns misstanke om eller kännedom om brott ska polisanmälan övervägas och det är den som utsatts för brottet som i första hand ska göra en anmälan men arbetsgivaren kan också göra en polisanmälan. Oavsett om en anmälan görs eller inte är arbetsgivaren ålagd att göra en egen utredning av det som inträffat. Även företagshälsovården kan hjälpa till med utredningar i dessa sammanhang.

Vilka insatser görs för att förebygga misskötsamhet?

En viktig del i förebyggandet av misskötsamhet är att en ny medarbetare får en gedigen introduktion. Introduktionen ska ge information om vilka skyldigheter och rättigheter anställningen innebär, såsom exempelvis att ta del av Stockholms stads personalpolicy. Introduktionen ska också innehålla lokala rutiner och riktlinjer för arbetsplatsen, såsom bemötande gentemot brukarmålgruppen.

Arbetsgivaren ansvarar för en god arbetsmiljö och ska se till att de krav och föreskrifter som finns inom arbetsmiljölagstiftningen följs. Arbetsgivaren ska tillsammans med medarbetare och skyddsombud samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma risker för att undvika att medarbetare kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i

arbetet, ett förebyggande arbete för att främja trygghet på arbetsplatsen.

Hur utbildas och stöttas cheferna?

Förvaltningens chefer utbildas årligen i arbetsrätt och misskötsamhet. Hr har ett nära samarbete med cheferna i misskötsamhetsärenden och medarbetare som är involverade i dessa ärenden kan välja att ta stöd av sin fackliga organisation.

Görs referenstagning och begärs registerutdrag ut för nya medarbetare?

Staden tillämpar kompetensbaserad rekrytering som metod och stadens rekryteringsprocess är ett stöd till den som rekryterar för att få rätt kompetens för att kunna säkerställa en bra verksamhet av god kvalitet. Ett av många steg i den kompetensbaserade rekryteringsprocessen är referenstagning. Referenstagningen möjliggör att få bekräftelse på den bedömning som hittills gjorts av rekryteraren och ger möjlighet att få svar på något som man inte fått svar på hittills i processen. Det finns stödmaterial i hur referenstagning ska genomföras och vilka frågor som kan ställas. Kungsholmens stadsdelsförvaltning tillämpar digital referenstagning, som innebär att man på ett effektivt sätt kan säkerställa att referenserna tas strukturerat där den som lämnar referens behöver verifiera sig. Referenten ges frågor om den sökandes kompetenser samt frågor om varför den tidigare anställningen upphörde och om man som referent skulle vilja arbeta med den sökande igen. Referenstagning kan också vara ett moment där man eventuellt kan fånga upp oegentligheter. Dock ska tilläggas att referenstagning inte, som ensam del i processen, är tillräckligt tillförlitligt och validerat utan ska alltid användas tillsammans med andra moment under rekryteringsprocessen. Referenstagning bygger på en eller några få personers subjektiva åsikter.

För flera av förvaltningens verksamheter finns det ett lagstöd för att arbetsgivaren ska kunna begära att den som söker en tjänst ska uppvisa utdrag ur belastningsregistret. Exempelvis arbete inom förskola eller LSS-verksamhet. En ny lag föreslogs också träda i kraft den 1 juli 2025 vilket handlade om att införa registerutdrag för personer som genomför insatser i hemmet för äldre och personer med funktionsnedsättning. Lagförslaget sköts upp men staden har ändå gjort ett ställningstagande om att införa beslutet som en del i att skydda brukare och klienter. Utdraget omfattar en kontroll av den som ska anställas domar, beslut eller strafföreläggande där någon annan påföljd än böter har dömts ut.

Hur informeras brukare, personal och anhöriga?

På vilket sätt och i vilken omfattning misskötsamhet informeras till personal/brukare/barn/vårdnadshavare och anhöriga är någonting som behöver bedömas från fall till fall. Det finns arbetsrättsliga åtgärder som är att betrakta som allmänna handlingar men en del är också belagt med sekretess. Det görs alltid provningar innan information lämnas ut.

I de fall en verksamhet har gjort en Lex Sarah-utredning så får berörda brukare, anhöriga, personal och fackliga representanter information om det. I de fall en förskola utreder kränkning mot barn så informeras de berörda vårdnadshavarna. I de fall där en händelse leder till polisanmälan och i sin tur en förundersökning så behöver arbetsgivaren ha en tät kontakt med polis och/eller åklagare i vad som kan/inte kan kommuniceras ut till andra och när, på grund av förundersökningssekretess. När sådana allvarliga händelser utreds är det viktigt att hänsyn också tas till medarbetare/brukare/klienter/anhöriga/vårdnadshavares behov.

Sammanfattningsvis görs bedömningar om information och stöd i varje enskilt fall, det gemensamma målet är ett fortsatt förebyggande och trygghetsskapande arbete med personal/brukare/klienter/anhöriga och vårdnadshavare.

Ann-Christine Hansson
Stadsdelsdirektör
Kungsholmens
stadsdelsförvaltning

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Ann-Christine Hansson, Stadsdelsdirektör	2025-11-04