

Handläggare
Maria Haskas
Telefon: 08-50806205**Till**
Bromma stadsdelsnämnd
18 december 2025

Skrivelse från Sverigedemokraterna gällande utköp av personal för olämpligt beteende

Svar på skrivelse

Förvaltningens förslag till beslut

Bromma stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

I en skrivelse till stadsdelsnämnden lyfter Sverigedemokraterna att det regelbundet rapporteras om hur personal inom skola och omsorg, som betett sig olämpligt eller till och med brottsligt, köps ut av kommuner i stället för att lagföras. I skrivelsen väcks frågor om hur stadsdelsförvaltningen arbetar för att säkerställa att utköp inte används som en lösning vid brottsligt beteende hos personal samt vilka rutiner som finns vid misstanken om brott. Vidare ställs frågor om hur förvaltningen säkerställer att personer som köpts ut på grund av olämpligt beteende inte återanställs och vilket stöd chefer erbjuds när de ställs inför svåra personalärenden.

Stockholms stad arbetar med kompetensbaserad rekrytering som en metod för att säkerställa att det är kompetensen som är avgörande vid rekrytering. Varje rekrytering är viktig och ett långsiktigt åtagande. För att säkerställa en bra verksamhet med god kvalitet vill vi rekrytera rätt kompetens. Kompetensbaserad rekrytering ska bidra till att vi behandlar alla sökande likvärdigt och att ingen diskriminering förekommer. I detta tjänsteutlåtande svarar förvaltningen på de frågeställningar som ställs i skrivelsen.

Bakgrund

Findel Madison och Lena Preutz (SD) har lämnat in en skrivelse till stadsdelsnämnden. Nämnden godkände att skrivelsen fick ställas och överlämnade den till förvaltningen för beredning.

Ärendet

I skrivelsen lyfter Sverigedemokraterna att det regelbundet rapporteras om hur personal inom skola och omsorg, som betett sig olämpligt eller till och med brottsligt, köps ut av kommuner i stället för att lagföras. Kommuner betalar årligen ut stora summor i

avgångsvederlag för att avsluta anställningar på detta sätt, trots att det saknas lagstiftning som reglerar utköpsavtal. För att undvika att personer som köpts ut efter liknande händelser senare får nya anställningar samt för att skydda barn, elever och vårdtagare måste allt göras för att sådana personer lagförs.

I skrivelsen väcks frågor om hur stadsdelsförvaltningen arbetar för att säkerställa att utköp inte används som en lösning vid brottsligt beteende hos personal samt vilka rutiner som finns vid misstanken om brott. Vidare ställs frågor om hur förvaltningen säkerställer att personer som köpts ut på grund av olämpligt beteende inte återanställs och vilket stöd chefer erbjuds när de ställs inför svåra personalärenden.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelning Hr, säkerhet, nämnd och service i samverkan med avdelning Ekonomi, lokal och stadsmiljö.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Stockholms stad arbetar med kompetensbaserad rekrytering som en metod för att säkerställa att det är kompetensen som är avgörande vid rekrytering. Varje rekrytering är viktig och ett långsiktigt åtagande. För att säkerställa en bra verksamhet med god kvalitet vill vi rekrytera rätt kompetens. Kompetensbaserad rekrytering ska bidra till att vi behandlar alla sökande likvärdigt och att ingen diskriminering förekommer.

Nedan följer svar på de frågeställningar som ställs i skrivelsen.

1. Hur arbetar stadsdelsförvaltningen för att säkerställa att utköp inte används som en lösning vid olämpligt eller brottsligt beteende hos personal inom skola, förskola och omsorg?

Förvaltningen följer stadens misskötsamhetsprocess och chefer erhåller utbildning i detta. Arbetsgivaren gör en samlad bedömning i varje ärende ibland drivs det vidare utifrån befintliga processer, men i vissa fall är bedömningen att det är aktuellt med en överenskommelse. Grunden till en överenskommelse kan bero på flera orsaker, bemötande mot klient/brukare/barn/vårdnadshavare, samarbetssvårigheter med mera. Ibland nås vägs ände och då är en överenskommelse den bästa lösningen. Stadsdelsdirektör beslutar om överenskommelse.

2. Vilka rutiner finns för att anmälan och eventuell polisutredning ska genomföras när misstanke om brott eller allvarlig misskötsel uppstår?

Kontakt ska alltid tas med hr-funktionen. När det gäller polisanmälan är vår huvudprincip att det är den som hotet eller brottet riktats mot som i första hand själv ska göra polisanmälan. Förvaltningens hr-funktion stöttar enskilda medarbetare och uppmuntrar brukare/anhöriga/vårdnadshavare att göra polisanmälan snarare än att göra en anmälan som arbetsgivare.

3. Hur säkerställer förvaltningen att personer som ändå köpts ut på grund av olämpligt beteende inte återanställs inom samma eller angränsande verksamheter, vare sig inom stadsdelen eller i andra delar av staden?

Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering där bland annat en grundlig genomgång av CV liksom referenstagning ska ske.

4. Vilket stöd och vilken vägledning erbjuds chefer när de ställs inför svåra personalärenden av denna typ, särskilt vid misstanke om brott, bristande bevis eller konflikträdsla i organisationen?

Samråd sker alltid med hr-funktionen. Om det är mycket komplexa ärenden tas erforderligt stöd från avdelningen för utveckling och hr på stadsledningskontoret då det behövs.

5. Finns det särskilda riktlinjer, utbildningar eller samverkansrutiner med stadens HR-avdelning eller juridiska enhet för att stärka chefernas kompetens i att hantera ärenden där utköp övervägs?

Hr-funktionen i Bromma utbildas/uppdateras av avdelningen för utveckling och hr på stadsledningskontoret kontinuerligt. I särskilt svåra fall sker samråd med denna avdelning och ibland även med stadens juridiska avdelning. Chefer ska alltid samråda med hr-funktionen i dessa ärenden. Chefer utbildas i misskötsamhetsprocessen. Det är endast stadsdelsdirektör som har delegation att bevilja en överenskommelse. Chefer utbildas i kompetensbaserad rekrytering. I nämndens väsentlighets- och riskanalys och verksamhetsplan för 2026 betonas vikten av den kompetensbaserade rekryteringen.

6. Hur följer stadsdelsförvaltningen upp och utvärderar de fall där utköp har genomförts, för att säkerställa att rutinerna är rättssäkra och att barn, elever och vårdtagare inte riskerar att utsättas för olämplig personal på nytt?

Genom att tillämpa kompetensbaserad rekrytering.

Slutligen vill förvaltningen framföra att det i vissa fall finns en skyldighet för personer som erbjuds anställning, praktik eller uppdrag inom kommunens verksamheter att visa utdrag ur polisens belastningsregister. Detta gäller bland annat medarbetare som ska arbeta inom skola, barnomsorg, LSS- och HVB-verksamhet samt familjehem eller jourhem. Det finns även en kompletterande lag som ger arbetsgivare rätt, men inte skyldighet, att kräva utdrag ur belastningsregistret av personer som erbjuds jobb som innefattar direkt och regelbunden kontakt med barn. I Stockholms stad ska registerutdrag begäras vid arbete med direkt kontakt med barn samt vid arbete med äldre och vuxna personer med funktionsnedsättning om arbetet utförs i personens hem.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden godkänner tjänsteutlåtandet som svar på skrivelsen.

Susanna Halldin Olsson
Stadsdelsdirektör
Bromma stadsdelsförvaltning

Eva Runestig
Avdelningschef
Bromma stadsdelsförvaltning

Bilagor

Skrivelse från Sverigedemokraterna gällande utköp av personal för olämpligt beteende

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Susanna Halldin Olsson, Stadsdelsdirektör	2025-12-01
Eva Runestig, Avdelningschef	2025-12-01