

**Handläggare**  
Mette Sundqvist  
Telefon: 08-50823029**Till**  
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd  
2025-12-18

## Utköp av personal för olämpligt beteende

Svar på skrivelse från (SD)

### Förvaltningens förslag till beslut

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen från Sverigedemokraterna.

### Sammanfattning

I en skrivelse från Sverigedemokraterna ställs frågor gällande utköp av personal vid olämpligt beteende. Skrivelsen rör frågan om kommuner köper ut medarbetare med olämpligt beteende istället för att driva arbetsrättsliga processer. Sverigedemokraterna ställer även frågan hur arbetsgivaren säkerställer att före detta medarbetare, som lämnat anställningen genom en överenskommelse om avgångsvederlag kopplat till olämpligt beteende, inte återanställs. Förvaltningen redovisar svaren och tydliggör det ansvar och de omständigheter en arbetsgivare har att förhålla sig till när medarbetare uppvisar olämpligt beteende.

### Ärendet

Sverigedemokraterna har formulerat en skrivelse om att kommuner använder utköp för att avsluta en anställning när det inte finns tillräcklig grund för uppsägning eller för att undvika en långdragen och konfliktfylld process. Sverigedemokraterna uppger att kommuner betalar ut stora summor i avgångsvederlag och att det saknas lagstiftning som reglerar utköpsavtal.

Vidare skriver Sverigedemokraterna att i många fall sker utköp även när den anställda har agerat olämpligt och ger exempel som anklagelser om brott eller andra förseelser. Sverigedemokraterna anser att arbetsgivare använder utköp i stället för att vidta de rättsliga åtgärder som borde följa. Som exempel på olämpligt beteende anges sexuella ofredande, våldtäkt eller stöld.

Sverigedemokraterna ställer följande frågor till förvaltningen.

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

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom avdelningen för HR och kommunikation. Ärendet tas upp i förvaltningsgruppen den 9 december 2025.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Stockholms stad ska som offentlig arbetsgivare vara ett föredöme. Medarbetare ska ha trygga anställningar, god arbetsmiljö med stora möjligheter att utvecklas och ta ansvar i yrket. Personalpolicyn beskriver stadens förhållningssätt inom olika områden och vilka förväntningar och krav staden som arbetsgivare har på medarbetare och chefer. Anställningsförhållanden, anställningsvillkor, arbetsmiljö samt frågor om jämställdhet, jämlikhet och diskriminering regleras också i lagar och avtal.

Om en medarbetare missköter sig i sitt uppdrag åligger det arbetsgivaren att i första hand tydliggöra förväntningar och korrigera beteendet, erbjuda stöd och insatser för att därefter följa upp genom en tydlig handlingsplan. Om brottsliga handlingar begås i tjänsten kan arbetsgivaren avsluta anställningen genom avsked. Medarbetaren ska ha misskött sin anställning grovt för att det ska finnas laga grund för avsked.

Ett avgångsvederlag kan betalas ut vid en ömsesidig överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare om att avsluta anställningen. Förvaltningen använder stadens mallar och styrdokument vid de tillfällen en överenskommelse träffas. Överenskommelsen innebär att samtliga förpliktelser mellan Stockholms stad och medarbetaren upphör när anställningen upphör.

### **Svar på frågorna 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?

Olämpligt beteende kan vara enstaka händelser eller pågå över längre tid och ta sig i uttryck på flera sätt. Arbetsgivaren har långtgående skyldigheter att tydliggöra förväntningar i uppdraget för medarbetare, sätta in stödjande åtgärder och följa upp medarbetares prestation och utveckling kopplat till en tydlig handlingsplan. Insatser och uppföljning anpassas utifrån händelse. I det fall insatser inte leder till ett varaktigt önskat förändrat beteende, kan ett alternativ vara att komma överens med medarbetare att anställningen avslutas och ett avgångsvederlag utbetalas. Brottsligt agerande polisanmäls alltid och kan leda till avslut av anställningen genom avsked.

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

Förvaltningens utgångspunkt är att brott som sker mot förvaltningens medarbetare, brukare och verksamheter alltid ska polisanmälas. Brott som skett inom ramen för förvaltningens verksamheter polisanmäls i första hand av den som utsatts för brottet (klient, brukare, barn) eller någon företrädare för denne (god man, vårdnadshavare, annan anhörig). I förekommande fall kan förvaltningen som arbetsgivare göra polisanmälan. Stark sekretess omger rättsliga processer och arbetsgivaren förhåller sig till det. Förvaltningen bistår polisen i deras utredning när det är påkallat.

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?

Vid rekrytering följer förvaltningen stadens process för kompetensbaserad rekrytering där bland annat kontroll av ID-handling, bedömning av kvalifikationer och kontroll av tidigare

arbetsgivare ingår. Registerkontroll, dvs utdrag ur polisens belastningsregister, görs för arbete som innebär direktkontakt med barn, samt vid arbete med äldre och vuxna personer med funktionsnedsättning om arbetet utförs i personens hem. Referenstagning ska alltid genomföras och primärt via digital referenstagning där identifiering av referenserna sker via BankID.

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?

Chefer inom förvaltningen erbjuds kontinuerligt utbildning i arbetsgivaransvaret, arbetsmiljöfrågor, arbetsrätt och misskötsamhet. Stadens riktlinjer och rutiner ger stöd för att hantera situationer som kan uppstå och chefer har stöd från överordnad chef samt kontinuerligt stöd från HR. Externt chefsstöd i form av krisstöd, samtalsstöd för chefer och chefscoachning finns också att tillgå vid behov. Om chefen upplever obehag kan överträdelser som omfattas av visselblåsarlagstiftningen anmälas anonymt till stadens gemensamma visselblåsarfunktion. En extern part tar då emot ärendet och gör en första bedömning.

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?

Förvaltningen följer stadens övergripande riktlinjer och hanteringsanvisningar i dessa frågor. Chefer får stöd genom kontinuerlig utbildning, samt operativt stöd av HR i ärenden som är av mer komplex karaktär. Förvaltningen kan också få stöd från stadsledningskontorets hr-avdelning respektive juridiska avdelning vid behov.

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?

I ärenden av karaktär misskötsamhet följs arbetsplatsens rutiner och följsamhet med dessa upp, arbetsmiljön analyseras och en dialog sker med överordnad chef och berörda stödfunktioner för att förebygga att händelsen inte upprepas. Inom ramen för arbetsmiljöarbetet samverkar chef med berörda skyddsombud.

Lee Orbersson  
stadsdelsdirektör  
Hägersten-Älvsjö  
stadsdelsförvaltning

Mette Sundqvist  
avdelningschef  
Hägersten-Älvsjö  
stadsdelsförvaltning

**Bilaga**

Skrivelse från (SD) – Utköp av personal för olämpligt beteende.

## Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Lee Orberson, stadsdelsdirektör	2025-12-01
Mette Sundqvist, avdelningschef	2025-12-01