

Handläggare
Pål Tennek
Telefon: 08-50808813**Till**
Kungsholmens stadsdelsnämnd
2026-02-19

Antal medarbetare som erhållit avgångsersättning

Svar på skrivelse

Förvaltningens förslag till beslut

Kungsholmens stadsdelsnämnd överlämnar tjänsteutlåtandet som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

Allmänt om överenskommelser om avgångsersättning dvs en överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare (chef likställs med begreppet medarbetare i detta dokument) kan sägas att de förekommer hos och används av såväl privata och offentliga arbetsgivare kopplat till avslut av anställningar. En överenskommelse om avgångsersättning är i Stockholms stad en frivillig överenskommelse där medarbetaren säger upp sig själv mot att hen får en avgångsersättning. En diskussion om en överenskommelse kan initieras av såväl medarbetaren (ibland tillsammans med dennes fackförbund) som av arbetsgivaren. Antalet avgångsersättningar är olika från år till år då det är olika faktorer som påverkar om en överenskommelse om avgångsersättning ingås. Förvaltningen kan i dagsläget inte se någon särskild trend kring antalet överenskommelser av det här slaget framöver. Någon jämförande statistik med andra förvaltningar i staden finns inte så det går därför inte att jämföra förvaltningens antal med andra förvaltningar.

Bakgrund

Nämndledamöter från Moderaterna, Liberalerna och Kristdemokraterna har lämnat in en skrivelse om ”antalet utköpta medarbetare på Kungsholmen”.

Nämndledamöterna skriver att de, under mandatperioden under sekretessdelen vid stadsdelsnämndens möten, har kunnat ta del av delegationsbeslut som handlar om utköp av medarbetare.

Ledamöterna hänvisar också till att de på nämnden i juni 2025 ställde frågor om varför medarbetare hade blivit utköpta och att

fråga kom upp angående att det kunde bero på ett gränsöverskridande beteende hos en medarbetare.

Vidare skriver ledamöterna ”Vi kan i media ta del av att personal fått nytt, liknande arbete i kommuner, trots upprepad misskötsamhet, och att de blivit utköpta ett flertal gånger”.

Nämndledamöterna vill därför ha svar på följande frågor:

1. Hur många medarbetare har köpts ut under 2025 och till vilken sammanlagd kostnad på Kungsholmen?
2. Hur många har köpts ut under perioden 2023 - 2025 och till vilken kostnad? Är trenden ökande, konstant eller minskande?
3. Vilka är de huvudsakliga skälen till att medarbetare blir utköpta?
4. Hur ser det ut på Kungsholmen jmf med andra stadsdelar? Och jämfört med Stockholm som helhet? Är det fler eller färre i förhållande till antalet anställda?
5. Om medarbetare köps ut pga. misskötsamhet, hur hanteras då referensgivning och betyg?
6. Finns det risk att vi på Kungsholmen anställer personal som köpts ut av andra stadsdelar pga allvarlig misskötsamhet? Hur kan man säkerställa att det inte sker?

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

Nedan fokuserar vi på de frågor som inkommit angående överenskommelser om avgångsersättning. Allmänt om dessa kan sägas att Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare av det här slaget förekommer hos och används av såväl privata och offentliga arbetsgivare kopplat till avslut av anställningar. En överenskommelse om avgångsersättning är i Stockholms stad en frivillig överenskommelse där medarbetaren säger upp sig själv mot att hen får en avgångsersättning. Ambitionen är alltid att båda parter ser vinster med ett avslut av anställningen genom en sådan här överenskommelse. En diskussion om en överenskommelse kan initieras av såväl medarbetaren (ibland tillsammans med dennes fackförbund) som av arbetsgivaren. En förhandling om avgångsersättningens storlek kan bli aktuell och ibland kombineras avslutet också med att medarbetaren får hjälp med att komma vidare till studier eller ett nytt arbete, detta sker då via upphandlade

tjänster som erbjuder så kallad outplacement. Andra sätt att komma överens om ett avslut av anställningen kan vara pensionslösningar för medarbetare som har haft ett långt arbetsliv.

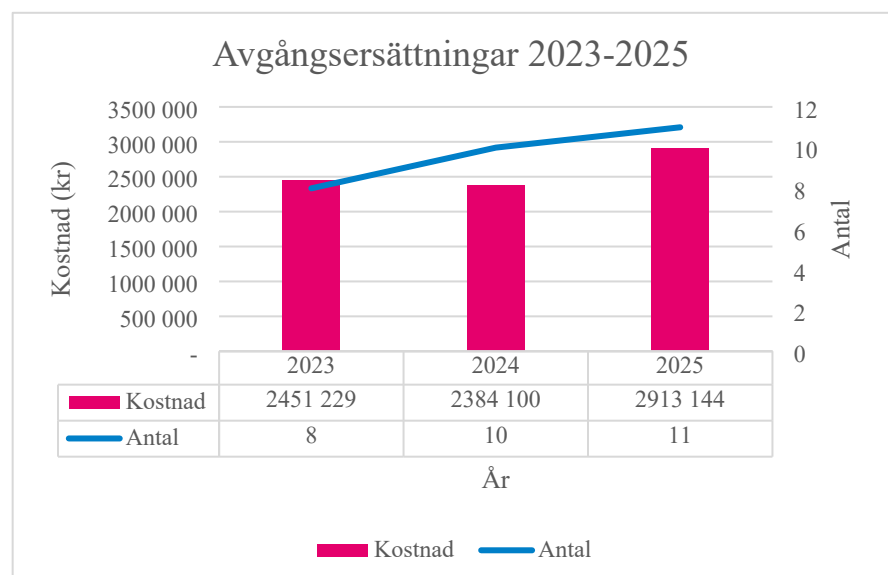
Vad som ovan nämnts ska dock inte blandas ihop med ett skiljande från anställningen från arbetsgivarens sida dvs en ensidig uppsägning eller avsked. I dessa fall måste regler enligt gällande lagar och kollektivavtal som reglerar uppsägning och avsked beaktas.

Förvaltningens svar på ledamöternas frågor

Fråga 1-2, Hur många har köpts ut under perioden 2023-2025 och till vilken kostnad? Är trenden ökande, konstant eller minskande?

I diagrammet nedan anges antal avgångsersättningar och kostnaden för dessa. Antalet överenskommelser om avgångsersättning skiftar från år till år då det är olika faktorer som påverkar detta.

Förvaltningen kan därför inte se någon särskild trend i dagsläget.



Fråga 3, Vilka är de huvudsakliga skälen till att medarbetare blir utköpta?

Skälen till att en diskussion om en överenskommelse om avgångsersättning initieras kan se olika ut. Det kan t ex handla om att parterna inte är överens om arbetsrelaterade frågor men kan också handla om att arbetsgivaren behöver avveckla personal i samband med neddragning av en verksamhet. Det har också hänt att frågan aktualiserats under en rehabiliteringsprocess.

Fråga 4, Hur ser det ut på Kungsholmen jämfört med andra sdf och med Stockholm som helhet?

Det finns ingen statistik som gör det möjligt att jämföra antalet överenskommelser om avgångsersättningar mellan stadens olika förvaltningar.

Fråga 5, Om medarbetare köpts ut pga misskötsamhet hur hanteras då referensgivning och betyg?

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, för att den men även referensgivningen ska bidra till bra rekryteringar, både vad gäller egna och andras rekryteringar, är det viktigt att den genomförs på ett sakligt och strukturerat sätt. Våra chefer ska som referensgivare svara uppriktigt på hur en medarbetare har presterat i förhållande till sitt uppdrag. När det gäller intyg och betyg utfärdas dessa av arbetsgivaren på förfrågan från berörd medarbetare. Intyget innehåller bara information om vad personen varit anställd som och under vilken period. Ett betyg innehåller också ett omdöme om hur personen har presterat och fungerat på arbetsplatsen. Betyg efterfrågas mer sällan än intygen.

Fråga 6, Finns det risk att vi på Kungsholmen anställer personal som köpts ut av andra stadsdelar på grund av allvarlig misskötsamhet? Hur kan man säkerställa att det inte sker?

Förvaltningen följer Stockholms stads rekryteringsprocess, enligt en strukturerad och kompetensbaserad metod. Det innebär att rekryteringen utgår ifrån en framtagna kravprofil där de som kallas till intervju är de som bäst matchar kravprofilen samt att alla kandidater svarar på samma typ av frågor där de får ge exempel på hur de har arbetat utifrån de kompetenser som krävs. Vid intervju ska fotolegitimation visas och betyg och intyg samlas in och granskas. Vid alla rekryteringar ska minst 2-3 referenser tas. Dessa ska vara relevanta och aktuella och det får inte ha gått mer än två år sedan personerna arbetade tillsammans och minst en ska ha varit personens chef. Alla chefer uppmanas också att använda digital referenstagning, där referenten behöver legitimera sig med digitalt bankID. I de verksamheter som berörs och där lagstöd finns, lämnas utdrag ur belastningsregistret av den sökande innan anställning erbjuds. Det förs inget register i staden över överenskommelser om avgångsersättning eller över vilka personer som arbetsgivaren ingått överenskommelser med.

Ann-Christine Hansson
Stadsdelsdirektör
Kungsholmens
stadsdelsförvaltning

Personalchef
Kungsholmens
stadsdelsförvaltning

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Ann-Christine Hansson, Stadsdelsdirektör	2026-02-02