

Handläggare
Anna Svahn
Telefon: 08-508 12 480**Till**
Södermalms stadsdelsnämnd
2025-02-19

Skrivelse från Sverigedemokraterna gällande utköp av personal för olämpligt beteende

Svar på skrivelse gällande utköp av personal för olämpligt beteende

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

Stadsdelsnämnden har fått en skrivelse från Martin Westmont och Ulf Wester, Sverigedemokraterna (SD), gällande utköp av personal för olämpligt beteende.

Av skrivelsen framgår att kommuner ofta köper ut personal inom skola och omsorg som betett sig olämpligt eller brottsligt i stället för att driva rättsliga processer. Sverigedemokraterna undrar i sin skrivelse också hur arbetsgivaren säkerställer att personer med olämpligt beteende inte återanställs i kommunen. Sverigedemokraterna har formulerat sex frågor som förvaltningen svarar på genom att beskriva arbetssätt och processer.

Förvaltningen tydliggör i sitt svar det ansvar och de omständigheter en arbetsgivare har att förhålla sig till när medarbetare uppvisar olämpligt beteende.

Bakgrund

Stadsdelsnämnden har fått en skrivelse av Martin Westmont (SD) och Ulf Wester (SD) gällande utköp av personal för olämpligt beteende.

Svar på skrivelsen besvaras i detta tjänsteutlåtande.

Ärendet

Av skrivelsen framgår att kommuner ofta köper ut personal inom skola och omsorg som betett sig olämpligt eller brottsligt i stället för att driva rättsliga processer.

Skribenterna framför att utköp ofta används som en praktisk kortsiktig lösning, särskilt vid oklara bevislägen eller bristande organisatoriska resurser, men används även för att undvika tidskrävande och konfliktfyllda uppsägningsprocesser. Trots att det saknas tydlig lagstiftning kring utköpsavtal betalar kommuner årligen betydande belopp i avgångsvederlag.

Vidare framförs att utköp även sker vid allvarliga förseelser, som exempelvis vid sexuella övergrepp, våldtäkter eller stölder, i stället för att arbetsgivaren fullföljer sitt ansvar att anmäla och hantera ärendena rättsligt. Konsekvensen blir att personer som visat sig olämpliga för arbete med barn eller äldre senare kan få nya anställningar inom samma verksamhetsområden vilket kan innebära allvarliga risker för målgrupperna. Skribenterna menar att kommuner i stället måste säkerställa att sådana personer lagförs och förhindras från fortsatt arbete där de kan utsätta andra för skada.

I skrivelsen ställs följande frågor:

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 av stadsdelsdirektörens stab och kansli samt i pensionärsrådet och förvaltningsgruppen den 9 februari 2026.

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.

Förvaltningen besvarar 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?

Så kallade utköp är en sista åtgärd, där arbetsgivaren redan har prövat alla andra insatser. Förvaltningen arbetar på ett systematiskt sätt med misskötsamhet där följande delar kan ingå; korrigerande samtal, skriftligt förtydligande, varning och ytterst uppsägning av personliga skäl eller avsked. I detta arbete förväntas arbetsgivaren arbeta med handlingsplaner för att komma till rätta med ett olämpligt/dåligt beteende. Det är stadsdelsdirektören som fattar beslut om samtliga utköp, vilket gör att den berörda chefen inte kan fatta beslut om utköp. I samtliga ”utköpsprocesser” är HR-avdelningen inblandad för att säkerställa att arbetsrätten följs.

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. 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?

I Stockholms stad har den centrala strategiska HR-funktionen, utifrån GDPR mm, fattat beslut om att det inte får förekomma register över medarbetare som av olika skäl inte ska återanställas. Förvaltningen arbetar med en kompetensbaserad rekryteringsprocess, där kontroll av legitimation ska göras vid första intervjun. Kontroll av äktheten av betyg och av yrkeslegitimation i de yrken som kräver det ska också ske. Olika typer av referenstagning förekommer också. I vissa delar av verksamheten sker dessutom kontroll av registerutdrag. Dessa insatser minskar risken för att personer återanställs efter misskötsamhet.

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?

Förvaltningen har återkommande chefsutbildningar i säkerhetsfrågor och frågor om personalärenden/arbetsrätt. Det finns också omfattande kompetens kring dessa frågor i organisationen, till exempel i form av HR-konsulter, vilket säkerställer att cheferna kan få relevant stöd.

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?

Återkommande chefsutbildningar genomförs kring misskötsamhet/arbetsrätt, där dessa frågor tas upp. Förvaltningen arbetar också nära stadens strategiska HR-funktion vid svårare personalärenden/misskötsamhetsärenden. Det finns inga riktlinjer kring utköp, då detta är en åtgärd som bara ska användas när inga andra möjligheter erbjuds, och där förutsättningarna ofta ser olika ut i varje enskilt fall.

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?

Frågor om utköp utvärderas i förvaltningsledningen, och vid avstämningar mellan HR-chef och stadsdelsdirektör. Arbetssättet utvärderas löpande, för att skapa bästa möjliga process. Ett exempel på detta är att det har blivit alltmer vanligt att erbjuda ett omställningsstöd till medarbetare, i samband med utköp. En insats som kan hjälpa människor att komma vidare i sina yrkesliv.

Kerstin Andersson
Stadsdelsdirektör
Södermalms
stadsdelsförvaltning

Olof Ingemarsson
HR-chef
Södermalms
stadsdelsförvaltning

Bilagor

Skrivelse från Sverigedemokraterna gällande utköp av personal för
olämpligt beteende

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Kerstin Andersson, Stadsdelsdirektör	2026-02-03
Olof Ingemarsson, HR-chef	2026-02-03