

Utköp av personal på grund av olämpligt beteende

Det rapporteras återkommande 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. På kort sikt kan detta uppfattas som en praktisk lösning, särskilt i situationer där bevisläget är oklart eller där en redan hårt belastad rektor/chef saknar tid och resurser att driva en uppsägningsprocess.

Utköp används ofta när en arbetsgivare vill avsluta en anställning utan att det finns tillräckliga grunder för uppsägning, eller när man vill undvika en långdragen och konfliktfylld process. Kommuner betalar årligen ut stora summor i avgångsvederlag för att avsluta anställningar på detta sätt, trots att det saknas lagstiftning som reglerar utköpsavtal.

I många fall sker utköp även när den anställda har agerat olämpligt – till exempel efter varningar, anklagelser om brott eller andra förseelser i stället för att arbetsgivaren vidtar de rättsliga åtgärder som borde följa. Exempel på sådant beteende kan vara sexuella ofredanden, våldtäkter eller stölder.

Trots allvaret i dessa handlingar har flera personer som köpts ut efter liknande händelser senare fått nya anställningar, ofta inom samma yrkesområden. Den här kortsiktiga hanteringen leder till att personer som visat sig olämpliga för arbete med barn eller äldre kan fortsätta begå övertramp och i värsta fall nya brott.

För att skydda både barn, elever och vårdtagare måste därför allt göras för att sådana personer lagföras och hindras från att fortsätta arbeta i verksamheter där de kan skada andra. Det är oacceptabelt att kommuner gång på gång löser problemet genom ekonomiska uppgörelser, när resultatet blir att nya arbetsplatser och nya människor utsätts för risk och brottslighet.

Mot bakgrund av detta vill vi därför fråga följande:

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?

Emelie Wassermann (SD)