ENKÖPINGS KOMMUN

Skrivelse
Datum: 2026-10-15
Ärendenummer: KS2026/244
Beslutande organ: Kommunstyrelsen

Handläggare
Marika Kröller
HR-specialist
Kommunledningsförvaltningen

Svar på motion - Se över behovet av riktlinjer vid anställning av dömda personer (NE)

Enköpings kommun genomför registerkontroller i de verksamheter och för de befattningar där det finns lagkrav på sådan kontroll.

Den 1 mars 2026 trädde ny lagstiftning om utökade registerkontroller vid anställning i kommun i kraft. Den nya regleringen innebär bland annat att registerkontroll kan genomföras för personer som erbjuds arbete i hemmet hos äldre personer eller vuxna personer med funktionsnedsättning. Det aktuella utdraget innehåller uppgifter från både belastningsregistret och misstankeregistret. Lagstiftningen ger också kommuner möjlighet att begära att den som erbjuds anställning till en ledande befattning, eller annan befattning som är av väsentlig betydelse för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag, visar upp ett utdrag ur belastningsregistret.

Kommunen ser med anledning av den nya lagstiftningen över vilka befattningar som bör omfattas av kontroll. I dagsläget omfattas chefer med personalansvar. Det pågående arbetet avser bland annat att bedöma om ytterligare roller bör betraktas som ledande eller annars vara av sådan betydelse att registerkontroll ska genomföras.

En registerkontroll är en del av underlaget vid bedömningen av en persons lämplighet för en anställning. Att det förekommer uppgifter i ett register

innebär inte i sig ett generellt förbud mot att anställa personen. Bedömningen behöver göras i det enskilda fallet och i förhållande till den aktuella anställningen.

Kommunledningsförvaltningen bedömer samtidigt att det finns behov av att utveckla stödet till rekryterande chefer när en registerkontroll innehåller uppgifter om brott. Bedömningar i sådana situationer kan vara komplexa och det finns ett värde i att skapa förutsättningar för ett sakligt och mer enhetligt arbetssätt inom kommunen.

HR-enheten och trygghets- och säkerhetsavdelningen arbetar därför med formerna för ett gemensamt stöd vid sådana bedömningar. Ett förslag som utreds är att inrätta en bedömningsgrupp bestående av representanter från HR-avdelningen och trygghets- och säkerhetsavdelningen. Tanken är att gruppen ska hantera samtliga ärenden där en registerkontroll ger en träff och lämna en rekommendation till ansvarig rekryterande chef.

Bedömningsgruppen är inte tänkt att fatta beslut om anställning. Det formella anställningsbeslutet ligger även fortsättningsvis hos ansvarig rekryterande chef. Kommunledningsförvaltningen ser i dagsläget inte skäl att förändra denna ansvarsfördelning.

Arbetet med bedömningsgruppen är ännu under utveckling och formerna är inte beslutade. Utgångspunkten är dock att ett sådant arbetssätt ska ge rekryterande chefer bättre stöd i svåra bedömningssituationer och bidra till en mer enhetlig hantering inom kommunen. Om arbetssättet införs är avsikten att det ska omhändertas inom kommunens befintliga styrning för rekrytering, exempelvis genom utveckling av befintlig rekryteringsriktlinje och tillhörande rutiner.

Frågan om intern kontroll ses också över av HR-avdelningen och trygghet- och säkerhetsavdelningen inom ramen för detta arbete.

Kommunledningsförvaltningen ser däremot inte behov av att kommunstyrelsens personalutskott deltar i bedömningen av enskilda registerträffar eller i enskilda anställningsärenden. Ansvaret för anställningsbeslut bör även fortsättningsvis ligga hos ansvarig chef, med

tillgång till ett tydligt och professionellt stöd från relevanta kompetenser inom organisationen.

Motionen lyfter även frågan om kommunen kan ha gjort mer generösa bedömningar vid anställning av personer med tidigare domar till följd av svårigheter att rekrytera personal. HR-avdelningen har inte fått uppgifter som visar att sådana bedömningar har gjorts på grund av rekryteringssvårigheter. Däremot konstaterar HR-avdelningen att bedömningar av registeruppgifter kan vara svåra för en enskild chef att hantera. Det pågående arbetet med ett gemensamt stöd från HR-avdelningen och trygghet-och säkerhetsavdelningen syftar bland annat till att ge chefer bättre förutsättningar i sådana situationer.

Sammantaget bedömer kommunledningsförvaltningen att kommunen redan genomför registerkontroller inom flera verksamheter, samtidigt som den nya lagstiftningen har utökat möjligheterna till kontroll. Kommunen har också identifierat ett behov av att utveckla ett mer enhetligt stöd för bedömningar när registerkontroller innehåller uppgifter om brott. Ett sådant utvecklingsarbete pågår mellan HR-avdelningen och trygghet-och säkerhetsavdelningen och omfattar även frågor om styrning, rutiner och intern kontroll.

Mot denna bakgrund föreslår kommunledningsförvaltningen att motionen anses besvarad.