

# Att hantera misskötsel i anställningen

Georg Frick, 2026-03-09





# Georg Frick

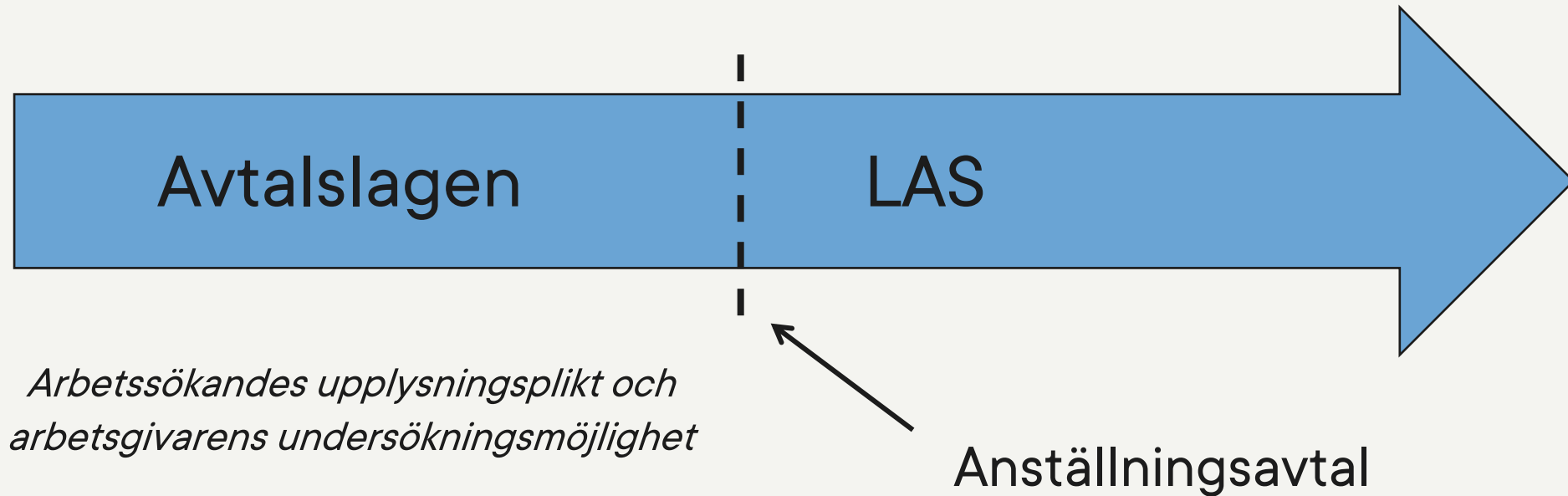
- Frick Hrconsulting



- Arbetsrättskonsult, personalvetare och författare
- Bakgrund som ombudsman, rådgivare, utbildare, HR-chef och konsult
- Arbetsrättslig rådgivning och utbildning

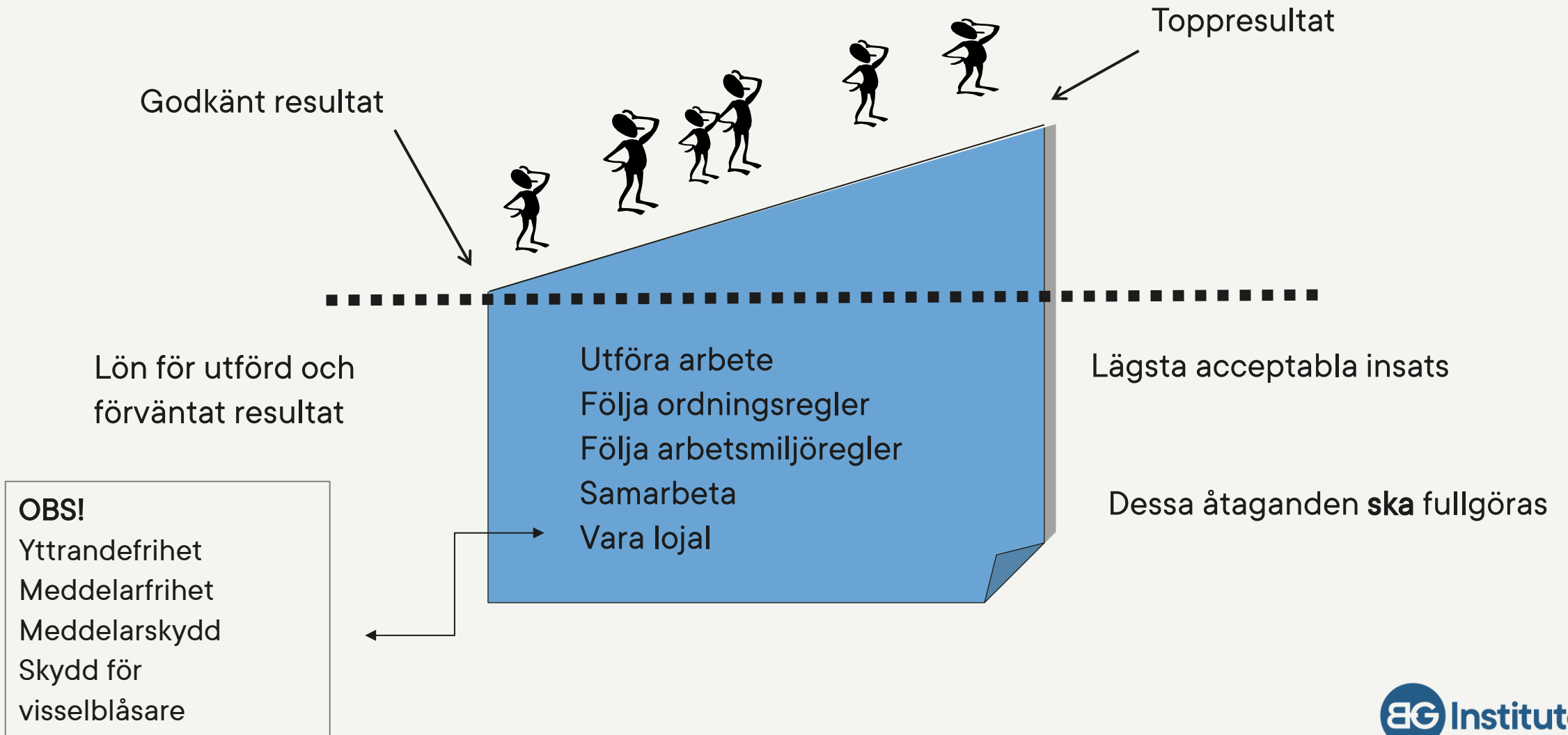
# På väg att anställa

# På väg att anställa



**Att vara anställd**  
**Att vara arbetsgivare**

# Arbetskyldighet



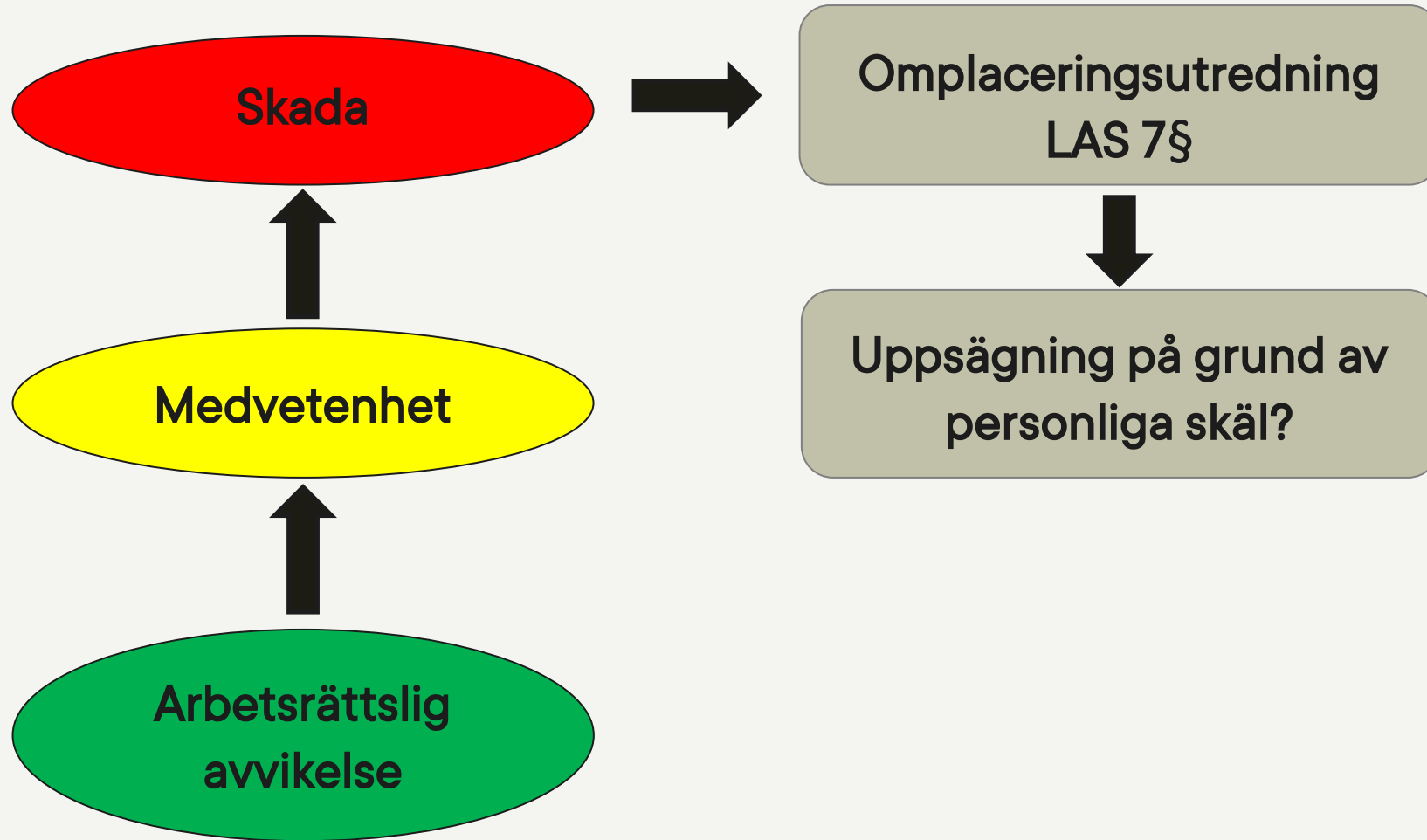
# Arbetsrättslig avvikelse

# Sortera

Exempel

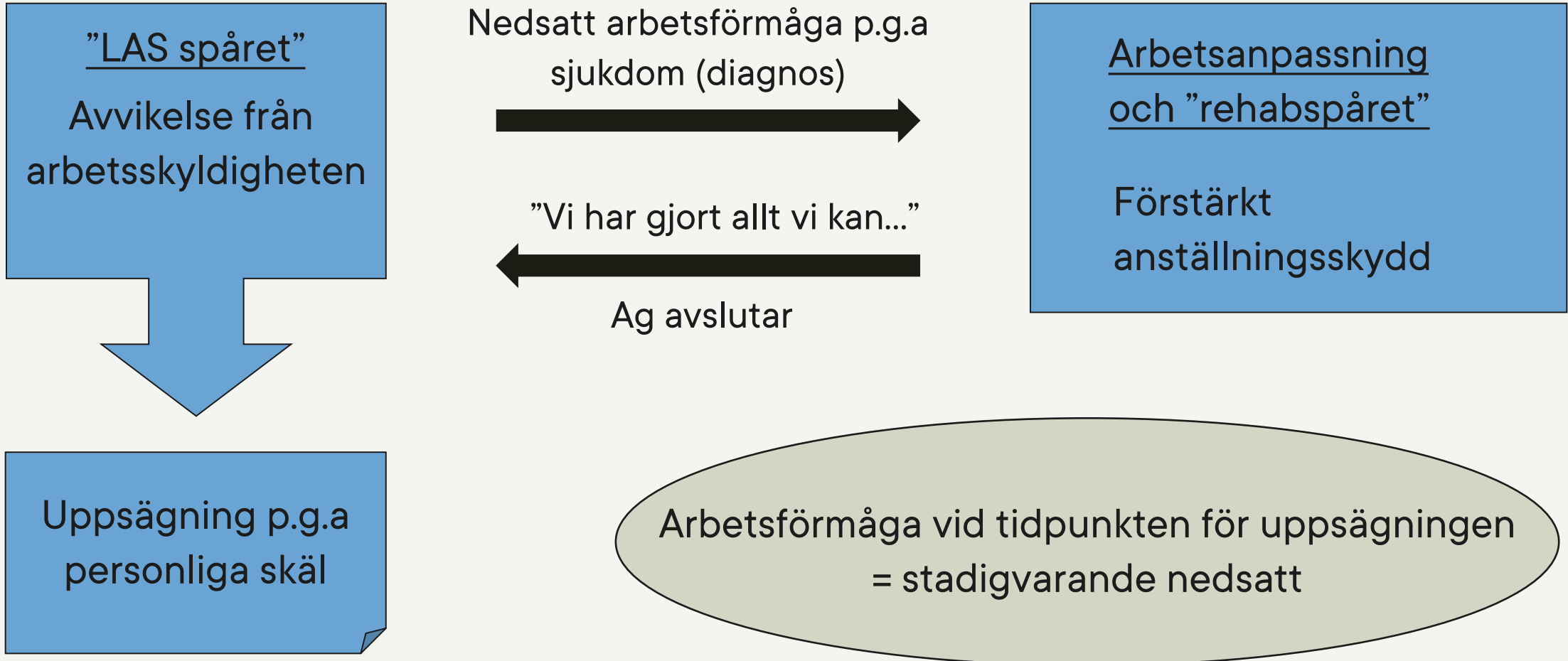
Kategori	Avvikelse	Rekommenderad åtgärd
Kategori 1	Allmänt undermålig arbetsinsats. Bitvis slarv, långsamt arbetstempo, bristande engagemang.	Löpande samtal, prova delvis förändrade arbetsuppgifter, om möjligt ingen löneförändring i den årliga löneöversynen.
Kategori 2	Passa inte fastställda arbetstider, följer inte interna ordningsregler, regelbundet slarv, motarbetar arbetsgivaren.	Korrigerande samtal och om detta inte hjälper vidta arbetsrättsliga åtgärder i form av skriftlig varning. Om dessa åtgärder inte har avsedd effekt (den arbetsrättsliga avvikelsen kvarstår) underrätta (och varsla) om uppsägning på grund av personliga skäl (obs omplaceringsutredning).
Kategori 3	Klarar inte arbetet, gör många fel, slarvar p.g.a kompetensbrist.	Utred behov av kompetensutveckling och beordra arbetstagaren till lämplig kompetensutveckling. Om arbetstagaren trots detta inte klarar av arbetet, vidta arbetsrättsliga åtgärder i form av skriftlig varning. Om dessa åtgärder inte har avsedd effekt (den arbetsrättsliga avvikelsen kvarstår) underrätta (och varsla) om uppsägning på grund av personliga skäl (obs omplaceringsutredning).
Kategori 4	Klarar inte arbetet p.g.a sjukdom.	Kräv att arbetstagaren bevisar (läkarintyg) att det finns en faktisk sjukdom. Utred huruvida det är sannolikt att den arbetsrättsliga avvikelsen beror av sjukdom. Om så är fallet så påbörja arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning. Om arbetstagaren trots detta inte klarar av arbetet och det kan konstateras att arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt, underrätta (och varsla) om uppsägning på grund av personliga skäl (obs omplaceringsutredning).
Kategori 5	Stöld, våld eller hot om våld, arbetsvägran, grovt förtroendemissbruk.	Underrätta (och varsla) om avsked.

# Steg för steg



Om sjuk...

# Orsakssamband

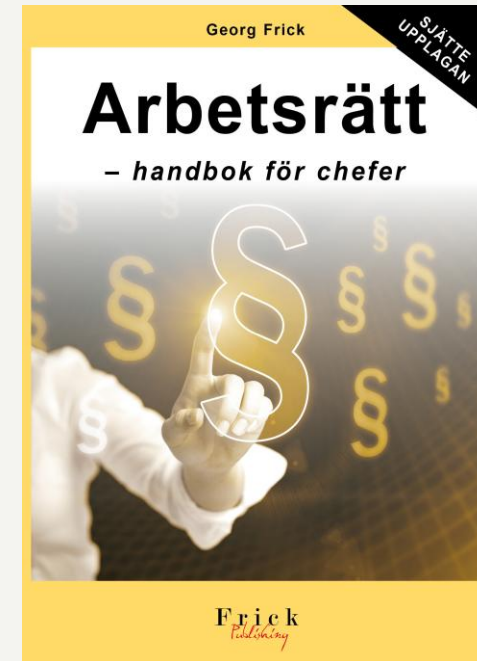
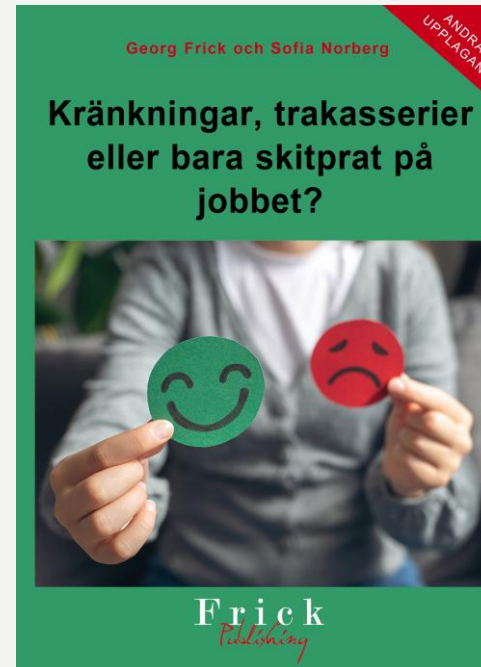


# Avsluta anställning

# Avsluta anställning

- Arbetstagare säger upp sig
- Överenskommelse
- Arbetsgivare säger upp eller avskedar

# Lästips



Beställ på: [www.frickpublishing.com](http://www.frickpublishing.com)

# Att hantera misskötsel i anställningen – svåra uppsägningar med rättsfall

25 maj 2026

**Som kursdeltagare får du kunskap om:**

- Expertfunktionens v/s chefernas roll i arbetet med att hantera misskötsel.
- Vilka krav/förväntningar finns på chefen med personalansvar?
- När och hur ska expertfunktionen kopplas in?
- Genomgång och analys av utvalda och relevanta rättsfall från Arbetsdomstolen.

# Vad tyckte du om dagens webinarium?

Ta gärna 30 sekunder och svara på utvärderingen!

# Tack!

*Följ mig gärna på LinkedIn- Georg Frick*

För frågor om BG Institute och våra kurser, mejla oss på  
[kursinformation@bginstitute.se](mailto:kursinformation@bginstitute.se)

