



Datum  
2025-10-03  
Adress  
Rönnbladsgatan 1 B  
Diarienummer  
GRF-2025-11401

## Svar på nämndinitiativ

### Nämndinitiativ (M) En ny ordning mot olämpliga kontakter mellan skolpersonal och elever

Grundskolenämnden föreslås besluta att lämna följande svar till initiativtagaren:

1. Grundskolenämnden avslår nämndinitiativet

### Svar på nämndinitiativ

John Eklöf (M) har inkommit med ett nämndinitiativ till grundskolenämnden med förslag om att införa en ny ordning för att motverka olämpliga kontakter mellan skolpersonal och elever. Förslagen innefattar bland annat bindande riktlinjer för kontakt utanför skoltid, automatiska avstängningar vid misstanke om brott, nolltoleransprinciper och särskilda förtroendeprövningar.

Förvaltningen delar initiativtagarens uppfattning om att barns trygghet är av yttersta vikt. Samtidigt måste åtgärder som vidtas inom ramen för arbetsgivarens ansvar vara förenliga med gällande lagstiftning, inklusive arbetsrätt, offentlighets- och sekretesslagstiftning samt grundläggande rättssäkerhetsprinciper.

Förvaltningen föreslår att Grundskolenämnden avslår nämndinitiativet i sin helhet. Flera av de föreslagna åtgärderna strider mot gällande arbetsrättsliga regler, rättssäkerhetsprinciper och grundlagsskyddade friheter. Förvaltningen föreslår att befintliga rutiner för hantering av olämpligt beteende ses över och vid behov förstärks inom ramen för lagens möjligheter. En konkret åtgärd är att aktualisera folder "välkommen som ny medarbetare i skolans värld" och särskilt avsnitt relationer och olika roller.

Svar enligt nedan:

- **att** anta bindande riktlinjer som förbjuder skolpersonal att ha privat och enskild kontakt med elever utanför skolans verksamhet

- Förvaltningen vill understryka att det i vissa fall kan vara motiverat att skolpersonal använder kommunikationssätt som är relevanta för elevernas vardag, exempelvis digitala plattformar, för att skapa tillgänglighet och bygga förtroende. Sådana arbetssätt kan godkännas av skolledningen inom ramen för skolans pedagogiska uppdrag.
  - Arbetsgivaren har begränsade möjligheter att reglera personalens privata tid, så länge dessa inte påverkar arbetet eller strider mot anställningsavtalet. Att införa riktlinjer kring förbud mot privat kontakt riskerar att bli oproportionerligt och rättsosäkert, samt strida mot grundlagsskyddade friheter.
- **att** som huvudregel omedelbart stänga av skolpersonal vid allvarliga misstankar om olämpligt beteende gentemot elever, i avvaktan på utredning.
    - Hanteras redan inom ramen för gällande HR-processer och fastställda rutiner.
  - **att** som huvudregel omedelbart stänga av skolpersonal som blir föremål för brottsutredning gällande sexualbrott eller liknande brott mot barn och där trovärdiga uppgifter ska kunna leda till att anställningen avslutas.
    - Personal stängs av om de är föremål för brottsutredning gällande brott som förekommer i belastningsregistret mot skola, enligt ordinarie HR-process.
    - Även i andra fall kan avstängning förekomma efter individuell prövning
    - Vid varje överträdelse görs dels en separat bedömning samt en sammanlagd bedömning av tidigare överträdelser. Utredning bedrivs enligt gängse HR-processer där avstämning sker mellan HR lokalt och HR centralt om föreslagen åtgärd efter utredning är tillämplig enligt lagar, avtal och riktlinjer.
  - **att** införa en nolltoleransprincip mot olämplig kontakt mellan skolpersonal och elever, där varje överträdelse dokumenteras i personalakten och där upprepade överträdelser ska föranleda till att anställningen avslutas.
    - Olämplig kontakt mellan skolpersonal och elev är alltid föremål för åtgärd och sparas i personalakt enligt ordinarie HR-process.
    - LAS kräver sakliga skäl för uppsägning. Upprepade överträdelser medför inte per automatik uppsägning eftersom det inte är förenligt med rättspraxis utan kräver individuell prövning. Vid varje överträdelse görs dels en separat bedömning samt en sammanlagd bedömning av tidigare överträdelser. Utredning bedrivs enligt gängse HR-processer där avstämning sker mellan HR lokalt och HR centralt om föreslagen åtgärd efter utredning är tillämplig enligt lagar, avtal och riktlinjer.
  - **att** införa ett system med särskild förtroendeprovning för skolpersonal som utretts för olämpligt beteende, där alla ärenden alltid lyfts till förvaltningsledningen och där konstaterad och upprepade förtroendeskada ska leda till att anställningen avslutas.

- Risk för parallellt system. Befintliga rutiner bedöms fullgoda för att hantera personalärenden.
- Vid varje överträdelse görs dels en separat bedömning samt en sammanlagd bedömning av tidigare överträdelser. Utredning bedrivs enligt gängse HR-processer där avstämning sker mellan HR lokalt och HR centralt om föreslagen åtgärd efter utredning är tillämplig enligt lagar, avtal och riktlinjer.
- **att** ge grundskoleförvaltningen i uppdrag att utveckla rutiner för att beakta bristande lämplighet som grund för att avsluta anställningar med barnets bästa som utgångspunkt i arbetsrättsliga prövningar.
  - Hanteras inom ramen för gällande arbetsrättslig lagstiftning, samt befintliga HR-processer. Bedömningar av lämplighet och förtroende görs i varje enskilt fall.
  - Vid varje överträdelse görs dels en separat bedömning samt en sammanlagd bedömning av tidigare överträdelser. Utredning bedrivs enligt gängse HR-processer där avstämning sker mellan HR lokalt och HR centralt om föreslagen åtgärd efter utredning är tillämplig enligt lagar, avtal och riktlinjer.
- **att** varje ärende där en anställd misstänks för olämpligt beteende ska innehålla en dokumenterad prövning av barnets bästa i enlighet med Barnkonventionen
  - Varje kränkning av elev utreds enligt gällande lagstiftning i skollagen och ärendeförs i ärendehanteringssystemet Pronenata.
- **att** vårdnadshavare som huvudregel alltid informeras när misstankar om olämpligt beteende uppstår, samt att skolledningen tydligt kommunicerar vilka åtgärder som vidtas
  - Kontakt sker enligt rutin mellan skolledning och berörd elevs vårdnadshavare gällande stöd och åtgärder till elev.
  - Ärende mellan skolledning och berörd medarbetare är sekretessbelagt under utredning. Bryta detta riskerar att strida mot OSL 39 kap. Kräver noggrann intresseavvägning i varje enskilt fall