

**Handläggare**  
Nils Klintberg  
Telefon: 08-50833702

**Till**  
Utbildningsnämnden  
2024-12-12

## Larm om övergrepp

Svar på skrivelse från Linnéa Vinge (SD)

### Förvaltningens förslag till beslut

Utbildningsnämnden godkänner utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

### Sammanfattning

Linnéa Vinge (SD) har inkommit med en skrivelse till utbildningsnämnden med anledning av att en person kontaktat ledamöter i utbildningsnämnden och gjort gällande att en anställd på en av stadens skolor, vid upprepade tillfällen, begått sexuella övergrepp mot barn.

I skrivelsen ställer Linnéa Vinge (SD) ett antal frågor om hur förvaltningen har hanterat den anställda som anklagas, hur förvaltningen generellt hanterar situationer av liknande karaktär och hur förvaltningen arbetar förebyggande för att motverka att vissa anställs i stadens skolor. Förvaltningen redovisar de efterfrågade uppgifterna som varit möjliga att besvara i tjänsteutlåtandet.

Utbildningsförvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

### Bakgrund/Ärendet

Linnéa Vinge (SD) har till utbildningsnämnden lämnat en skrivelse rubricerad *Larm om övergrepp*. Ledamot Linnéa Vinge (SD) är en av flera ledamöter i utbildningsnämnden som kontaktats av en person som gör gällande att en lärare anställd på en av stadens skolor har begått upprepade sexuella övergrepp. Mot bakgrund av detta ställer Linnéa Vinge (SD) frågor enligt följande:

1. Har förvaltningen mottagit dessa uppgifter och i så fall, hur har de hanterats?
2. Hur hanterar förvaltningen ett ärende av denna karaktär, specifikt gällande misstankar om allvarliga brott inom skolan?

3. Hur arbetar staden med att säkerställa informationsdelning mellan skolor när en tidigare medarbetare bedöms olämplig för sitt arbete, även om personen inte har dömts för något brott?
4. Uppmanas stadens rektorer att genomföra noggranna bakgrundskontroller av tidigare anställningar och arbetsgivares omdömen vid rekrytering av ny personal?
5. Vilka åtgärder och verktyg har förvaltningen till sitt förfogande om en skola inte agerar tillräckligt kraftfullt i hanteringen av misstänkta händelser av denna allvarliga karaktär?

### **Ärendets beredning**

Ärendet har beretts inom avdelningen för personal och kompetensförsörjning i samverkan med grundskoleavdelningen.

Ärendet kommer att behandlas i samverkan med de fackliga organisationerna den 3 december 2024. Funktionshinderrådet kommer att få möjlighet att behandla ärendet vid sammanträdet den 4 december 2024.

### **Förvaltningens synpunkter och förslag**

Utbildningsförvaltningen har beaktat inkommen skrivelse från Linnéa Vinge (SD) och redogör nedan för förvaltningens svar på frågorna.

### **Har förvaltningen mottagit dessa uppgifter och i så fall, hur har de hanterats?**

Förvaltningen kan inte kommentera det enskilda/individuella fallet ytterligare i skrivelsen med hänsyn till sekretess och berördas integritet, men beskriver generellt hur den här typen av frågeställningar hanteras utifrån de frågor som lyfts i skrivelsen.

### **Hur hanterar förvaltningen ett ärende av denna karaktär, specifikt gällande misstankar om allvarliga brott inom skolan?**

Om arbetsgivaren får signaler om att allvarliga brott har begåtts inom skolan ansvarar rektor i första hand för att initiera en utredning. Vid behov tar rektor hjälp av förvaltningens specialistfunktioner. Skoljurist, HR och överordnad chef är när det bedöms finnas behov involverade för att säkerställa en korrekt hantering. Beroende på vad som görs gällande fattar arbetsgivaren beslut om utredningens omfattning, upplägg och vilka som behöver involveras. Initialt inför utredning tas även ställning till vilka åtgärder som behöver vidtas för att säkerställa elevernas säkerhet under utredning även om det inte har ett ställningstagande i skuldfrågan initialt. Arbetsgivaren fattar även beslut om vilka åtgärder som eventuellt behöver vidtas för att säkerställa att

utredningen genomförs korrekt. Exempel på åtgärder kan vara avstängning eller omplacering av medarbetaren under utredningen. Arbetsgivaren kan också öka bemanningen, följa upp undervisningen närmare och genomföra oanmälda lektionsbesök.

Utifrån resultatet av utredningen tar arbetsgivaren ställning till beslut om eventuella disciplinära åtgärder, om en polisanmälan ska göras eller andra anmälningar. Arbetsgivaren tar även ställning till vilka andra åtgärder som behöver vidtas för att säkerställa undervisningen och tryggheten för elever framgent. Om arbetsrättsliga förutsättningar för att avsluta anställningen inte föreligger, men förtroende för en medarbetare har skadats kan arbetsgivaren i vissa fall försöka resonera om en frivillig lösning med medarbetaren. Det innebär att arbetsgivaren och den anställda kommer överens om förutsättningar för att den anställda självmant säger upp sin anställning.

Om arbetsgivaren bedömer att det föreligger en risk för att arbetsgivarens utredning kommer påverka och riskera att skada en eventuell polisiär utredning gör arbetsgivaren först en polisanmälan och avvaktar med att initiera en egen utredning.

### **Hur arbetar staden med att säkerställa informationsdelning mellan skolor när en tidigare medarbetare bedöms olämplig för sitt arbete, även om personen inte har dömts för något brott?**

För att arbetsgivaren ska få spara och behandla information om anställda behöver arbetsgivaren ha en rättslig grund. Under en pågående anställning utgör anställningsavtalet och tillhörande lagstiftningar rättslig grund för behandling av anställdas personuppgifter. Om en medarbetare inte längre har en anställning hos arbetsgivaren, saknas den rättsliga grunden för att spara information om tidigare lämplighet. Sveriges Kommuner och Regioner skriver (...) ”att det normalt är otillåtet med så kallade ”spärllistor” för att förhindra återställning av personer som arbetsgivaren av någon anledning inte vill ha anställda hos sig, eftersom det saknas rättslig grund för den personuppgiftsbehandlingen. I stället bör arbetsgivaren vara noga med att ta referenser”. Förvaltningen informerar och utbildar kontinuerligt rekryterande chefer i vikten av samt hur referenstagning ska genomföras inför anställning.

### **Uppmanas stadens rektorer att genomföra noggranna bakgrundskontroller av tidigare anställningar och arbetsgivares omdömen vid rekrytering av ny personal?**

Förvaltningens chefer uppmanas att följa stadens framtagna rekryteringsprocess. Enligt denna process ska chefen ta minst två olika referenser innan någon erbjuds en tjänst. Checklistor och

mallar för referenstagning har arbetats fram som stödverktyg för rekryterande chefer. HR-enheten på utbildningsförvaltningen genomför även årligen utbildningar för chefer i kompetensbaserad rekrytering och i att ”anställa rätt”. Under 2025 kommer förvaltningen fortsätta att utveckla rekryteringsstödet för chefer för att ytterligare kvalitetssäkra rekryteringsförfarandet.

Den som erbjuds anställning, praktik eller uppdrag på stadens skolor eller annan pedagogisk verksamhet, oavsett yrkeskategori, ska även visa ett utdrag ur belastningsregistret avsedd för förskoleverksamhet/skola/barnomsorg. Utdraget ska visas innan erbjudande om anställning ges. Detta förfarande syftar till att stärka barn och ungas skydd mot sexualbrott och andra grova brott och i linje med skollagens krav på obligatorisk registerkontroll.

### **Vilka åtgärder och verktyg har förvaltningen till sitt förfogande om en skola inte agerar tillräckligt kraftfullt i hanteringen av misstänkta händelser av denna allvarliga karaktär?**

Vid misstanke om allvarligare brott ansvarar rektor för att initiera en utredning. Vid behov bistår förvaltningens stödfunktioner. Skoljuristerna har kompetens om kränkningar enligt skollagen och HR-funktionen hanterar arbetsrättsliga frågor. Händelser av den art som beskrivs ovan följs alltid upp med överordnad chef. Vid händelser av allvarlig karaktär kan även överordnad chef t.ex. Grundskolechef eller Gymnasiechef vara involverade initialt för att säkerställa en korrekt hantering av ärendet.

Att en rektor skulle underlåta att agera eller hantera en allvarligare incident bristfälligt skulle kunna betraktas som ett åsidosättande av skyldigheterna i anställningsavtalet och i slutändan leda till disciplinära åtgärder. Detta blir i så fall en fråga för överordnad chef att hantera med eventuellt stöd av stödfunktioner.

### **Konsekvenser för barn och barnets rättigheter samt jämställdhetsanalys**

Då ärendet är svar på frågor i en skrivelse gör utbildningsförvaltningen ingen analys av ärendets konsekvenser för barn och barns rättigheter eller jämställdhet.

### **Förslag till beslut**

Utbildningsförvaltningen föreslår att utbildningsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Lena Holmdahl  
Utbildningsdirektör  
Utbildningsförvaltningen

Petra Nergårdh  
Avdelningschef  
Utbildningsförvaltningen

### **Bilaga**

Skrivelse från Sverigedemokraterna om larm om övergrepp

## **Attesterat av**

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

| <b>Namn</b>                        | <b>Datum</b> |
|------------------------------------|--------------|
| Lena Holmdahl, Utbildningsdirektör | 2024-12-03   |