

Tjänsteutlåtande

Kommunstyrelsens förvaltning

Datum: 2026-06-24

Diarienummer: KS 2025/0132

Till: Kommunstyrelsen

Svar på motion nr 7/2025 av Leif Haag (SD) - Hjälp av ledarskap och personalvård

Sammanfattning

I motion nr 7/2025 föreslås att man i de skolor där det är mer än 30 personal har en personalman/kvinna på heltid, att man där man har personal under 20 personer har en personalman/kvinna på minst halvtid samt att personen har ett säkerhetsansvar på skolan

**Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår Kommunstyrelsen föreslå
Kommunfullmäktige besluta**

att avslå motion nr 7/2025 – Hjälp av ledarskap och personalvård med hänvisning till att den föreslagna lösningen (en särskild ”personalman/-kvinna” knuten till skolchefen) är en fråga om intern organisation och resursfördelning som enligt gällande rätt ankommer på huvudmannen att själv avgöra.

Ärendet

Motion 7/2025 väcktes 2025 09 15 i Kommunfullmäktige. Motionären föreslår att skolor ska tillföras särskilda personalansvariga funktioner för att avlasta skolchefer och stärka personalvård och säkerhet i verksamheterna. Motionären framhåller att skolledningen idag har ett omfattande ansvar och att det behövs dedikerade resurser för att arbeta närmare personalen och deras arbetsmiljö.

Motionären lyfter att personalens trivsel, välmående och utveckling är avgörande för kvaliteten i undervisningen och skolans arbetsklimat. Genom att införa en personalman eller personalkvinna som fungerar som stöd till medarbetarna och länk mellan personal och skolledning bedöms arbetsmiljön kunna förbättras samtidigt som skolchefens tid frigörs för strategiskt ledarskap och pedagogisk utveckling.

Förvaltningens slutsatser

Kommunstyrelsens förvaltning har ingen avvikande åsikt i ärendet än
Utbildningsförvaltningen innebärande följande:

Enligt 2 kap. 8 § skollagen (2010:800) ansvarar huvudmannen för att utbildningen genomförs i enlighet med skollagen, föreskrifter meddelade med stöd av lagen och andra relevanta bestämmelser. I förarbetena betonas att staten anger mål och ramar, medan huvudmannen har frihet att välja de organisatoriska vägar som leder till måluppfyllelse, under förutsättning att kvalitet och likvärdighet säkerställs.

För att biträda huvudmannen med att se till att föreskrifterna följs ska huvudmannen utse en skolchef (2 kap. 8 a §). Skolchefen har därmed ett övergripande uppdrag att stödja huvudmannen i regelefterlevnad och kvalitetsarbete i hela verksamheten, men skollagen reglerar inte i detalj hur skolchefens arbetsuppgifter ska fördelas eller vilka stödresurser som ska finnas för skolchefen.

På enhetsnivå är det rektorn som leder och samordnar det pedagogiska arbetet och ansvarar för skolenhetens inre organisation och resursfördelning. Rektorn får delegera enskilda ledningsuppgifter till annan anställd eller uppdragstagare med tillräcklig kompetens, om inte annat anges i lag (2 kap. 9–10 §§ skollagen). Detta ger redan i dag utrymme att inrätta olika stödjande funktioner, exempelvis HR stöd eller arbetsmiljösamordnare, om huvudmannen och rektorn bedömer det som ändamålsenligt.

Arbetsmiljölagen gäller för all verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, vilket omfattar skolor oavsett huvudman enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) 1 kap. 2 §. Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande, och arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall (2 kap. 1 § och 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen). Arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 1 §. Lagen anger dock inte någon viss organisationsmodell, utan lämnar åt arbetsgivaren att utforma en lämplig struktur.

Ur ett juridiskt perspektiv kan därmed följande konstateras:

Varken skollagen eller arbetsmiljölagen innehåller krav på att det ska finnas särskilda personalansvariga funktioner för att avlasta skolchefer och stärka personalvård och säkerhet i verksamheterna. Lagstiftningen är funktionsinriktad: huvudmannen ska säkerställa att utbildningen håller god kvalitet, att det bedrivs ett målinriktat arbete mot kränkande behandling och att arbetsmiljön är tillfredsställande. Hur detta uppnås organisatoriskt är en fråga för huvudmannen.

Skolchefen ska biträda huvudmannen med att se till att föreskrifterna följs i hela verksamheten. Att i ett politiskt beslut binda skolchefen till att ”minst halva arbetstiden” ska ägnas åt personalstöd saknar stöd i skollagen och riskerar att inskränka den flexibilitet som behövs för att skolchefen ska kunna fullgöra sitt övergripande uppdrag. Hur skolchefen disponerar sin tid bör avgöras inom ramen för huvudmannens lednings- och arbetsgivaransvar, inte genom detaljreglering i ett enskilt motionsbeslut.

Rektorn har ett uttryckligt ansvar för skolenhetens inre organisation och resursfördelning och kan delegera ledningsuppgifter till annan personal. Om huvudmannen vill förstärka personalvård och arbetsmiljöarbete är det naturligt att göra det genom att ge rektorerna adekvata resurser och stöd, snarare än att på förhand låsa en viss befattning på skolchefsnivå.

Även om en särskild personalansvarig funktion kan vara ett värdefullt stöd i arbetsmiljöarbetet, kan det formella ansvaret enligt arbetsmiljölagen inte flyttas från arbetsgivaren (kommunen/huvudmannen) och de chefer som har arbetsmiljöuppgifter i linjen. En sådan funktion blir ett internt verktyg, inte en ny rättslig ansvarsbärare.

Det är en fråga för huvudmannens löpande ledning och styrning – inklusive budget- och personalplanering – snarare än för ett normerande beslut på den detaljnivå som motionen föreslår. Att i ett politiskt beslut föreskriva en viss befattning och en viss tidsfördelning för skolchefen skulle innebära en onödig inskränkning av den organisatoriska frihet som lagstiftaren uttryckligen har lämnat åt huvudmannen.

Förvaltningen delar motionens uppfattning om vikten av god personalvård, en väl fungerande arbetsmiljö och hög säkerhet i skolan. Dessa frågor hanteras dock bäst genom det systematiska kvalitetsarbetet enligt skollagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen, där huvudmannen fortlöpande kan pröva vilka organisatoriska lösningar – inklusive eventuella förstärkningar av HR och stödresurser – som är mest ändamålsenliga.

Mot denna bakgrund föreslås att motionen avslås.

Tidigare beredning

KF 2025-09-15 KF § 5:25 remittering av motion nr 7/2025
Utbildningsnämnden 2026-06-02

Bilagor

1. Motion nr 7/2025 av Leif Haag (SD)- ”Hjälp av ledarskap och personalvård.”
2. Protokollsutdrag Utbildningsnämnden 2026-06-02 § 4:8

Staffan Erlandsson
Kommundirektör