

Yrkande

Moderaterna, Demokraterna

2024-06-07

Tilläggsyrkande angående – Redovisning av uppdrag att komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma lämplighet för tjänsten

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda, med syfte att införa, kontinuerliga bakgrundskontroller och registerkontroller som går att genomföra under anställningstiden av personal anställda i Göteborg stad utifrån befintlig och kommande lagstiftning.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda, med syfte att införa, möjligheten att, utifrån befintlig lagstiftning, vid saklig grund häva pågående anställning för personer med koppling till extremism och gängkriminalitet eller som upprätthåller hedersnormer i tjänsten.
3. I övrigt bifalla tjänsteutlåtandet.

Yrkandet

För oss är det en självklarhet att anställda inom staden ska vara företrädare för en demokratisk värdegrund och stå upp för jämställdhet samt barns fri- och rättigheter. Stadsrevisionens granskning förra året visar att det i såväl socialtjänst som förskola och skola, finns exempel på personal som upprätthåller hedersnormer och motverkar barns rättigheter. Stadsrevisionen bedömer att verksamheterna behöver göra mer för att komma till rätta med problematiken och rekommenderar att förskolenämnden, grundskolenämnden, socialnämnden Hisingen och socialnämnden Nordost säkerställer att det vidtas adekvata åtgärder om det framkommer att personal upprätthåller hedersnormer och inte främjar mänskliga rättigheter och grundläggande demokratiska värderingar.

Det är beklagligt att flera initiativ från våra partier om att åtgärda de uppenbara brister som finns med stadens rekrytering av personal har avslagits av det rödgröna styret. Samtidigt finns det ett flertalet medialt uppmärksammande fall gällande högst olämpliga personer med kopplingar till terrorism, våldsbejakande extremism eller gängkriminalitet

som fått anställning inom Göteborgs Stad. Att dessa personer anställs och förblir anställda är ett stort hot mot enskilda individer och demokratin.

I många av tjänsterna finns dessutom stor risk för ett negativt inflytande på barn och unga. De återupprepade fallen visar på vikten av fungerande rutiner som förhindrar att staden har anställda med kopplingar till extremism, gängkriminalitet eller andra odemokratiska handlingar.

Polisen och ett antal myndigheter har under senare tid beskrivit hur kriminella har lyckats skaffa sig infiltratörer i kommuner runt om i landet. Tyvärr finns det anledning att misstänka att det är ett ökande problem även i Göteborg. Det finns idag personer anställda inom staden som har en uppenbar koppling till extremism och gängkriminalitet, men i många fall har de blivit lagförda efter anställningstillfället. För att upprätthålla aktuell information om anställdas bakgrund, öka säkerheten för medborgarna och förebygga potentiella risker vill vi därför att stadsledningskontoret utreder med syfte att införa kontinuerliga bakgrundskontroller och registerkontroller.

Regeringen har tillsatt en utredning som ser över utökade möjligheter att inhämta information om personer, både innan och under anställning. Det är angeläget att staden ytterligare utvecklar kontrollerna när förslagen är färdigbehandlade på nationell nivå.

Trots att aktivt kriminella är högst olämpliga för att arbeta inom stadens verksamheter, kan deras anställning i många fall inte hävas. Göteborgarna måste kunna känna tillit och vara trygga i sin kontakt med staden.

Vi vill därför att stadsledningskontoret också utreder möjligheten att vid saklig grund kunna häva pågående anställning för personer med koppling till extremism och gängkriminalitet, eller som upprätthåller hedersnormer i tjänsten. Göteborgs Stad kan aldrig acceptera att individer kopplade till extremism, gängkriminalitet eller andra odemokratiska handlingar blir eller är anställda av staden. I de fall då det inte går att på saklig grund avsluta anställningen, behöver omplacering ske för att minimera skada och risk för skada för staden och våra medborgare.



Tilläggsyrkande

2024-04-30

Ärende nr: SLK-2023-10075

Yrkande angående – Redovisning av uppdrag att komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma lämplighet för tjänsten

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att utreda möjligheten till att utifrån befintlig lagstiftning, införa kontinuerliga bakgrundskontroller gällande rekrytering av personer inom förskola, pedagogisk omsorg, grundskola, anpassad grundskola, fritidshem, gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, vuxenutbildning, funktionsstöd, äldreomsorg och socialtjänst där risk föreligger att kommunala medel finansierar kriminell verksamhet.
2. Även de aktörer som får tillgång till kommunens lokaler ska i högre utsträckning granskas. Högre krav på återrapportering ska ställas och oannonserade besök ska ske.
3. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2021-10-28 § 11 till kommunstyrelsen att komplettera intervjuguiden i stadens HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma lämplighet för tjänsten, antecknas och förklaras fullgjort.

Yrkandet

De kriminella aktörernas nätverk av personer och bolag behöver kartläggas på ett samordnat sätt över hela staden. För att säkerställa en individs bakgrund och rätt till arbete måste individens identitet och nationalitet först fastställas.

Då identitets- och dokumentförfalskningar idag är så pass vanliga, välgjorda och enkla att få tag på, krävs ett fysiskt möte mellan en utbildad dokumentstekniker och individen som ska kontrolleras. Vid mötet kontrolleras alla handlingar elektroniskt, säkerhetsdetaljer granskas, tecken på manipulation undersöks och individen blir intervjuad.

Falska id-handlingar och dokument som styrker individer rätt till arbete är klistret som får verksamheter som trafficking, människosmuggling, arbetslivskriminalitet och annan grov organiserad brottslighet att gå ihop. Dessa falska id-handlingar används för att etablera och flytta människor till platser eller rum de annars inte fått tillåtelse att vistas. Det möjliggörs i stor skala i det svenska samhället på grund av rådande brist på kunskap och förståelse om vikten av riktiga identitetskontroller. Inte minst i arbetslivet. Kriminella aktörer, både inom och utanför Sverige, har framgångsrikt

jobbat med dessa verktyg i årtal och känner till vår brist på kunskap i ämnet. Det är idag mer regel än undantag att gränsöverskridanden multikriminella lever under en eller flera falska identiteter.

Kommunen vill minska risken för att individer från extremistmiljöer och från den organiserade brottsligheten får anställning hos kommunen.

Identitetsvalidering är avgörande för att förhindra intrång av organiserad brottslighet.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-04-15

Ärendenummer SLK-2023-01075

Handläggare

Helena Montan

Telefon: 031-368 03 33

E-post: helena.montan@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma lämplighet för tjänsten

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Stadsledningskontoret får i uppdrag att ta fram en rutin för hur och när bakgrundskontroller och registerkontroller ska genomföras vid rekrytering.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget ska ha genomförts sex månader efter kommunfullmäktiges beslut.
2. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2021-10-28 § 11 till kommunstyrelsen att komplettera intervjuguiden i stadens HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma lämplighet för tjänsten, antecknas och förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige gav 2021-10-28 § 11 kommunstyrelsen i uppdrag att komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund. Syftet var att kunna bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella tjänsten och i förlängningen minska risken att personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet anställs.

Uppdraget inleddes med ett pilotprojekt i de fyra regionala socialförvaltningarna vid rekryteringar till utvalda befattningar. Intervjuguiden kompletterades med frågor inom områdena Händelser i tidigare anställningar, Intressekonflikt samt Registerutdrag. I projektet har 72 kandidater intervjuats under perioden mars-oktober 2023.

Utifrån erfarenheter från pilotprojektet kommer intervjuguiden att utvecklas med syfte att integrera information och frågor som förmedlar stadens värdegrund och ställningstagande i förhållande till välfärdsuppdraget, trygghet och säkerhet.

Stadsledningskontoret bedömer att en kompletterad intervjuguide dock inte är tillräcklig för att minska risken att anställa personer med konstaterad koppling till organiserad

brottslighet eller våldsbejakande extremism. Däremot bedömer stadsledningskontoret att bakgrundskontroller och registerkontroller kan vara effektiva sätt att minska denna risk genom att i högre utsträckning kan ge den information som kommunfullmäktiges uppdrag syftat till. Därför föreslår stadsledningskontoret att det införs en systematik för bakgrunds- och registerkontroller i Göteborgs Stad.

Sammanfattningsvis betonar stadsledningskontoret vikten av följsamhet i rekryteringsprocessen, där intervjuguiden ingår. Systematiska bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med konstaterat hög risk för infiltration ska ses som en integrerad del av rekryteringsprocessen. Infiltration innebär att någon tar anställning i en verksamhet i syfte att komma åt information, utöva otillåten påverkan från insidan eller att begå brott, till exempel bedrägerier. Därför ska systematiska bakgrundskontroller säkerställa att arbetsgivaren anställer personer som är pålitliga, kompetenta och lämpliga för verksamhetens behov.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Stadens förvaltningar och bolag använder bakgrundskontroller i varierande omfattning idag. Förslaget att systematiskt genomföra bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration kan innebära att fler kontroller görs. Det kan generera kostnader för stadens verksamheter. Göteborgs Stad har idag ett ramavtal med en extern leverantör för rekrytering där tilläggsbeställning för bakgrundskontroller kan göras. Kostnaden uppgår till mellan 4 400 och 12 700 kronor per kandidat beroende på vilken nivå av information kontrollen omfattar. Ramavtalet med extern leverantör har tecknats främst för beställning och genomförande av rekrytering. Bakgrundskontroller är endast en tilläggstjänst i avtalet vilket påverkar prisnivån. Om antal bakgrundskontroller ökar efter bedömning av befattningar med hög risk för infiltration kan staden upphandla en extern leverantör som endast utför bakgrundskontroller.

Med en separat upphandling av leverantör som endast utför bakgrundskontroller ges möjlighet att ställa krav på pris samt innehåll i kontrollerna. Alla uppgifterna i bakgrundskontroller är hämtade från öppna källor vilket i praktiken innebär att samma uppgifter skulle kunna inhämtas med hjälp av stadens egna resurser. För att uppnå hög kvalitet, likvärdigt hanterande av beställningar samt säker hantering av personuppgifter skulle tydliga rutiner och enhetlig hantering krävas. Att internt hantera stadens bakgrundskontroller skulle troligtvis påverka framtida kostnader i positiv bemärkelse.

Att rekrytera rätt person från början och att förebygga infiltration samt risken för insiderbedrägerier kan innebära en ökad kostnad initialt men bedöms leda till minskade kostnader för staden på lång sikt.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Den organiserade brottsligheten och den våldsbejakande extremismen hotar samhällets kollektiva trygghet och utmanar det demokratiska systemet genom otillåten påverkan och parallella samhällsstrukturer.

De direkta konsekvenserna av den organiserade brottsligheten drabbar de som bor i utsatta områdena i form av territoriella konflikter, våld och hot, skjutningar och öppen narkotikaförsäljning. Barn riskerar att rekryteras från tidig ålder, flickors och kvinnors rättigheter kringskärs på olika sätt och många utnyttjas i såväl brottsupplägg som i sexuell exploatering. Samtidigt är flickor och kvinnor en aktiv del av gängmiljön i en omfattning som samhället nu börjat belysa. Även inom den våldsbejakande islamistiska miljön är kvinnor en grupp som i större utsträckning än förr tagit en mer aktiv roll.

Infiltration kan medföra att personer med koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande grupperingar får kontroll över beslutsprocesser, känslig information och resurser inom stadens verksamheter. Det kan leda till att offentliga medel används för brottsliga ändamål eller att beslut fattas i linje med kriminella eller extremistiska intressen. Infiltration kan utgöra ett allvarligt hot mot både verksamhetens och samhällets säkerhet. Personal kan utsättas för hot, våld och otillåten påverkan som i sin tur bidrar till tystnadskultur. Det finns också en risk för radikalisering av både personal och brukare, framför allt i verksamheter som möter barn och unga.

Bakgrundskontroller kan motverka risken för infiltration i stadens verksamheter men måste alltid vägas mot det intrång i den personliga integriteten som det innebär. Om bakgrundskontroller inte genomförs på ett förutbestämt och likvärdigt sätt finns risk för diskriminering. Därför är det av största vikt att staden skapar rutiner för hanteringen av identifierade riskbefattningar som omfattas av nödvändiga bakgrundskontroller så att ingen onödig information samlas in. Sökande till dessa befattningar behöver bli informerade tidigt i rekryteringsprocessen om den bakgrundskontroll som kommer att utföras. På förhand identifierade befattningar som kontrolleras systematiskt minskar risken för godtycklighet och potentiell diskriminering i rekryteringsprocessen. Därtill behöver det finnas tydlig vägledning för vilka kriterier som ska anses vara uppfyllda för att en person ska bedömas som olämplig för tjänsten.

Samverkan

Information CSG 2024-01-18

Information hanteringsordning CSG 2024-02-08

Dialog CSG 2024-02-22

Samverkan CSG 2024-03-21

Bilaga

Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2021-10-28 § 11

Ärendet

Kommunfullmäktige gav 2021-10-28 § 11 kommunstyrelsen i uppdrag att komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund. Syftet var att kunna bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella tjänsten och i förlängningen minska risken att personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet anställs.

Beskrivning av ärendet

Stadsledningskontoret har genomfört ett pilotprojekt i de fyra regionala socialförvaltningarna under perioden mars till oktober 2023. Syftet med pilotprojektet var att komplettera intervjuguiden med frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma hans lämplighet för tjänsten. I förlängningen skulle det förhindra anställning av personer med koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. Pilotprojektet omfattade rekrytering av befattningarna ungdomskonsulent, fritidsassistenter och fältassistenter inom område Valfärd och fritid. Totalt har tio chefer genomfört intervjuer med 72 kandidater utifrån den kompletterade intervjuguiden.

Att ställa fördjupade frågor om kandidatens bakgrund upplevdes i två av fyra förvaltningar som kontroversiellt och förenat med en arbetsmiljörisk. Cheferna menade att frågorna riskerade att uppfattas som provocerande av de sökande och att det kunde leda till obehagliga situationer för chefer och medarbetare som deltar i rekrytering. Frågorna omformulerades med anledning av detta innan de testades vid rekrytering. Vidare rapporterades det om att cheferna kände en osäkerhet i hur de skulle bedöma den information de eventuellt fick utifrån de fördjupade frågorna. Förvaltningarnas samlade bedömning efter slutfört pilotprojekt var att de kompletterande frågorna inte gav den fördjupade information om kandidatens bakgrund som projektet syftade till. Sannolikheten att de kandidater som har för avsikt att infiltrera stadens verksamheter är öppna och transparenta med sin bakgrund är låg. För att i större utsträckning få information om kandidatens bakgrund föreslår förvaltningarna som ingått i pilotprojektet att i stället genomföra bakgrunds- och registerkontroller.

Kontroller i rekryteringsprocessen i Göteborgs Stad i nuläget

I Göteborgs Stads avtal med extern leverantör för rekrytering finns möjlighet att göra en tillägsbeställning av bakgrundskontroller. Förvaltningar och bolag har beställt bakgrundskontroller i varierande omfattning.

Registerkontroll genomförs idag för de befattningar som omfattas av lagkrav och lagstöd. Inom äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen och förvaltningen för funktionsstöd har det även införts så kallade informella registerkontroller. Informella registerkontroller kan genomföras där man ser att det finns ett tydligt behov men saknas lagkrav och lagstöd. Beslutet att genomföra registerkontroller grundas i att anställda inom vissa verksamheter vistas i brukares hem.

I rekryteringsprocessen för säkerhetsklassade tjänster genomförs en säkerhetsprövning. Säkerhetsprövningen innehåller en grundutredning (innefattar bakgrundskontroll, säkerhetsprövningsintervju och drogtest) och i vissa fall en registerkontroll. En registerkontroll inom ramen för säkerhetsprövning innebär att Säkerhetspolisen kontrollerar de register de förfogar över med stöd av lagen om belastningsregister och lagen om misstankeregister.

Förvaltningar och bolag ansvarar i nuläget själva för att genomföra säkerhetsprovningar för sina säkerhetsklassade tjänster och har upphandlat företag specifikt för bakgrundskontroll inom ramen för säkerhetsprovning.

Omvärldsbevakning

För att få en bild av hur andra större kommuner hanterar frågan om att minska risken att anställa personer med kopplingar till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism har en kontakt tagits med Stockholms stad, Malmö stad, Uppsala kommun och Umeå kommun.

Samtliga städer gör bakgrundskontroller på säkerhetsklassade tjänster och registerkontroller där det finns lagkrav och lagstöd. Malmö har identifierat behov av att göra mer men har ännu inte påbörjat något utvecklingsarbete. Umeå kommun har påbörjat ett arbete för att identifiera särskilt utsatta befattningar. Parallellt med detta kommer kommunen genomföra utbildningsinsatser i säkerhetsfrågor för alla som arbetar med rekrytering. Gemensamt för samtliga tillfrågade kommuner är att ingen kompletterat intervjuguiden med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund.

Angränsande uppdrag och insatser

I Göteborgs Stads styrande dokument finns flera insatser som stärker och utvecklar arbetet med att förhindra infiltration från aktörer inom organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. Stadsledningskontoret ansvarar för många av insatserna i Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025 och Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen 2022-2025. Det pågår under våren 2024 ett utvecklingsarbete där utbildningsinsatser och metodstöd tas fram för att stötta förvaltningar och bolag i arbetet. Inom ramen för dessa insatser kommer riskbedömningsinstrument för att identifiera befattningar med hög risk för infiltration i rekryteringsprocessen att ingå. En annan insats handlar om att utveckla rekryteringsprocessen och öka följsamheten av denna med syftet att förhindra att personer med koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism tar anställning i stadens verksamheter.

Utveckling av rekryteringsprocessen

I Göteborgs Stad tillämpas en kompetensbaserad rekryteringsmetod. Kompetensbaserad rekrytering syftar till att söka och hitta den kandidat som bedöms bäst lämpad för jobbet. Processen är indelad i sju steg där alla sju stegen tillsammans syftar till att vara ett stöd till chefer genom hela rekryteringsprocessen. Varje år intervjuas flera tusen kandidater. Målet för staden som arbetsgivare är att seriösa kandidater lämnar intervjun med viljan att arbeta för stadens verksamheter. Kandidatupplevelsen har på så sätt en direkt påverkan på stadens framtida kompetensförsörjning. Eftersom de fördjupade frågor som utvärderats i socialförvaltningarna inte gav det resultat som var avsett har stadsledningskontoret sett över andra alternativ utöver att utveckla intervjuguiden.

För att undvika att anställa personer med koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism bedöms bakgrundskontroller och/eller registerkontroller ge mer fördjupad information om kandidatens bakgrund. Genom att komplettera rekryteringsprocessen med bakgrundskontroller och/eller registerkontroller kan rekryterande chef få en bättre bild av kandidatens historik, pålitlighet och sårbarheter i de befattningar som bedöms vara riskutsatta i förhållande till infiltration.

Bakgrundskontroller innehåller information från öppna källor

Vid en bakgrundskontroll görs en granskning av uppgifterna i den sökandes CV och hämtar information från öppna källor hos myndigheter och från sociala medier. Kontrollerna kan genomföras på flera nivåer, där högre nivåer innehåller mer och fördjupad information. Vilken nivå av kontroll som är aktuell avgörs av vilket ansvar befattningen innebär och hur stor risk eller utsatthet befattningsinnehavaren bedöms försättas i.

Exempel på information en bakgrundskontroll kan ge:

- Kontroll av identitet
- Namn
- Civilstånd
- Folkbokföringsadresser de senaste åren
- Taxeringsuppgifter de senaste åren
- Kontroll hos kronofogdemyndigheten
- Aktuella bolagsengagemang

Registerkontroll innehåller uppgifter om brott

Registerkontroll hämtas från polisens belastningsregister och innehåller uppgifter om brott personen blivit dömd för, såsom sexualbrott och barnpornografibrott samt mord, dråp, grov misshandel, människorov och grovt rån. Med andra ord brott som innebär mycket allvarliga kränkningar av andra människor.

Registerkontroller finns i tre olika utförande:

- Obligatorisk registerkontroll (lagkrav för vissa befattningar)
- Fakultativ registerkontroll (lagstöd för vissa befattningar)
- Informell registerkontroll

En obligatorisk registerkontroll innebär att arbetsgivare är *skyldig* att kontrollera en arbetssökandes belastningsregister innan anställning till vissa befattningar. En fakultativ registerkontroll innebär att det finns bestämmelser som ger en arbetsgivare *rätt till*, men inte en skyldighet, att kontrollera arbetssökandes belastningsregister till vissa befattningar. Informell registerkontroll innebär att arbetsgivaren *kan* begära att den arbetssökande uppvisar utdrag ur belastningsregister för andra befattningar än de som omfattas av lagkrav och lagstöd.

Lagar som påverkar

Det finns lagar och konventioner som påverkar möjligheten att inhämta uppgifter om personers bakgrund och livssituation:

- Regeringsformen 2 kap 6 § 2 skyddar mot betydande intrång i den personliga integriteten.
- GDPR artikel 5-6 skapar ramverk för hur personuppgifter får samlas in, behandlas och användas inom Europeiska unionen.
- Europakonventionens artikel 8:1 handlar om respekt för privatlivet och är central i skyddet av medborgarnas personliga integritet.

Denna reglering syftar till att värna medborgarnas personliga integritet och innebär att staten och offentliga verksamheter inte får inhämta mer information än vad som är nödvändigt i en viss situation. Vilken information en arbetsgivare väljer att inhämta om en kandidat i rekryteringsprocessen ska därför alltid föregås av en bedömning av syftet och nyttan och väga detta mot det intrång i den personliga integriteten inhämtandet innebär.

Då infiltration kopplat till organiserad brottslighet är ett stort problem i samhället har regeringen valt att starta en utredning som har till syfte att bedöma vilka utökade möjligheter arbetsgivare har att inhämta information om personer, både innan och under anställning. Utredningen kommer att ske i ett snabbspår och förväntas bli klar i oktober 2024.

Riskbedömning av befattningar

För att kunna införa systematiska kontroller krävs det att förvaltningar och bolag identifierar risk för infiltration i sina verksamheter och därefter eventuella konsekvenser. Risker uppstår i verksamheter som till exempel handskas med utbetalningar av ersättningar, myndighetsutövning, upphandlingar, tillståndsgivning samt verksamheter där gängkriminella och extremister kan göra försök att rekrytera eller radikalisera andra, särskilt sårbara är unga personer. När riskområden identifierats behöver en analys genomföras av vilka befattningar som bedöms särskilt utsatta för risk samt vilka kontroller som kan ge tillräcklig information om kandidatens bakgrund för att kunna göra en bedömning av lämplighet.

Rutin för bakgrundskontroll och registerkontroll

Att göra bakgrundskontroller och registerkontroller av slutkandidat i rekryteringsprocessen kräver en särskild hantering enligt lagstiftning. Därför föreslås att stadsledningskontoret tar fram en stadenövergripande rutin för hanteringen. Rutinen ska förtydliga vilka kontroller rekryterande chefer kan göra, vilka krav som ställs på tillvägagångssätt innan kontroller genomförs samt hur informationen som inhämtas från kontrollerna ska hanteras. Hanteringen av kontroller ska vara transparent och därför ska information om kontroller framgå tidigt i processen. Rutinen syftar till att få en likvärdig och korrekt hantering av kontroller av slutkandidat i rekryteringsprocessen.

Stadsledningskontorets bedömning

Efter utvärdering av pilotprojektet med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund i intervjuguiden bedömer stadsledningskontoret att personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism riskerar att förbli oupptäckta. Intervjuguiden kommer utifrån erfarenheter från pilotprojektet att utvecklas. Fokus kommer ligga på att skapa tydlighet kring Göteborgs Stads ståndpunkt och uppdrag gällande välfärd, säkerhet och trygghet, för såväl medborgare, brukare som personal. Utvecklingsarbete med intervjuguiden utifrån detta perspektiv pågår centralt.

Stadsledningskontoret bedömer att det är av stor vikt att öka följsamheten i rekryteringsprocessen i stadens verksamheter via information, utbildning och uppföljning. Det omhändertas inom ramen för insatser i Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025 insats 1.5 och därför lämnar stadsledningskontoret inga ytterligare förslag på åtgärder kring utbildning.

Stadsledningskontoret bedömer vidare att olika typer av bakgrunds- och registerkontroller kan ge förutsättningar för att inhämta fördjupad information om kandidatens bakgrund och leda till mer effektiva sätt att minska risken för att anställa en person som har koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. För detta krävs att förvaltningar och bolag identifierar risk för infiltration i sina verksamheter och därefter eventuella konsekvenser. Stadsledningskontoret föreslår därför att Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter med hög risk för infiltration och därefter införa systematiska kontroller av sökande till dessa befattningar. När riskbefattningar identifierats ska lämplig nivå på kontroll utföras vid rekrytering. Stadsledningskontoret bedömer att de förvaltningar som har samma typer av befattningar och uppdrag i sina verksamheter behöver samarbeta för att skapa likvärdighet i vilken typ av kontroll som ska göras vid rekrytering. Det får inte uppstå situationer där en förvaltning gör kontroller för en befattning som en annan förvaltning med samma uppdrag och befattning inte gör kontroller för. Detta gäller framför allt de fyra regionala socialförvaltningarna. Hantering och genomförande av kontroll ska finnas beskrivet i en stadenövergripande rutin som stadsledningskontoret föreslås ta fram.

Stadsledningskontoret bedömer att föreslagna åtgärder kan öka förutsättningarna för Göteborgs Stad att agera proaktivt i arbetet med att minska risken för infiltration, bevara tilliten till välfärdssystemet och stärka en kultur av ansvar och omsorg om det gemensamma. Stadsledningskontoret kommer att följa hur arbetet på området utvecklas i staden.

Lotta Sjöberg

Eva Hessman

Direktör HR och kommunikation

Stadsdirektör



Redovisning av uppdrag om stadens rutiner vid nyanställning för att förhindra rekrytering av personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism

§ 11, 1365/20

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

1. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att inför nyanställning till tjänster där personal utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning, be den sökande att uppvisa ett utdrag från belastningsregistret.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillsammans med nämnden för intraservice komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma den sökandes lämplighet för den aktuella tjänsten.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att implementera drogtester som en del av den säkerhetsprövning som görs vid nyanställningar till säkerhetsklassade tjänster i förvaltningar och bolag.

Tidigare behandling

Bordlagt den 16 september 2021, § 55 och den 14 oktober 2021, § 34.

Handling

2021 nr 144.

Yrkanden

Mattias Tykesson (M), Eva Flyborg (L), Kalle Bäck (KD) och Marina Johansson (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Mikael Wallgren (V) och Daniel Good (MP) yrkar bifall till förslaget från MP och V i kommunstyrelsen.

Martin Wannholt (D) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag och tilläggsyrkande från D i kommunstyrelsen.

Jörgen Fogelklou (SD) yrkar bifall till tilläggsyrkandena från SD och D i kommunstyrelsen.



Propositionsordning

Ordföranden ställer först propositioner på kommunstyrelsens förslag och yrkandet från Mikael Wallgren och Daniel Good och finner att kommunstyrelsens förslag har bifallits.

Ordföranden ställer herefter propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkandet från D i kommunstyrelsen och finner att det har avslagits.

Ordföranden ställer propositioner på bifall respektive avslag på tilläggsyrkandet från SD i kommunstyrelsen och finner att det har avslagits.

Reservationer

Ledamöterna från D reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna tilläggsyrkandet.

Ledamöterna från V reserverar sig mot beslutet.

Ledamöterna från MP reserverar sig mot beslutet.

Ledamöterna från SD reserverar sig mot beslutet till förmån för det egna tilläggsyrkandet.

Protokollsutdrag skickas till

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden
Nämnden för funktionsstöd
Kommunstyrelsen

Dag för justering

2021-11-10

Vid protokollet

Sekreterare

Mathias Sköld

Ordförande

Anneli Rhedin

Justerande

Pär Gustafsson

Justerande

Håkan Eriksson