



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-05-12

Ärendenummer FFS-2026-00275

Handläggare

Jonas Gustafsson

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: jonas.2.gustafsson@funktionsstod.goteborg.se

Återrapportering om förändring av registerkontroll samt efterlevandet av stadens rekryteringsprocess

Förslag till beslut

1. Nämnden för funktionsstöd antecknar informationen.
2. Nämnden förklarar uppdraget att rapportera hur ny lagstiftning gällande registerkontroller implementeras i förvaltningen och att säkerställa följsamhet till stadens rekryteringsprocess och stöd till chefer i rekrytering som fullgjort.

Sammanfattning

Ärendet avser återrapportering till nämnden av hur förvaltningen omhändertar den nya lagstiftningen om registerkontroll vid arbete i hemmet åt äldre personer eller vuxna personer med funktionsnedsättning samt hur förvaltningen säkerställer efterlevnad av Göteborgs Stads rekryteringsprocess.

Förvaltningen har sedan tidigare arbetat med registerkontroller vid tjänster som omfattar arbete i den enskildes hem utifrån tidigare beslut i kommunfullmäktige. Den nya lagstiftningen innebär ett tydligare lagstöd för registerkontroller samtidigt som registerutdragen blir mer begränsade och ändamålsanpassade än tidigare arbetssätt. Lagstiftningen innebär även att vissa uppgifter ur misstankeregistret kan omfattas samt att registerutdrag får vara högst sex månader gamla.

Förvaltningen har påbörjat arbetet med att anpassa arbetssätt och rutiner till den nya lagstiftningen, bland annat avseende systemstöd och hantering av personuppgifter kopplade till dokumentation av uppvisade registerutdrag.

Förvaltningen bedömer vidare att efterlevnaden av Göteborgs Stads rekryteringsprocess säkerställs genom etablerade arbetssätt med nära stöd från HR-specialister till rekryterande chefer. Den nya stadsgemensamma rutinen för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration bedöms kunna stärka säkerheten i rekryteringsprocessen ytterligare, samtidigt som utökade verifieringskontroller kan innebära ökad administration och längre ledtider i rekryteringsprocessen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förvaltningen bedömer att förändringarna kan medföra ökad administration, bland annat genom utökade kontrollmoment och kortare giltighetstid för registerutdrag. Detta kan innebära längre rekryteringsprocesser och påverka kompetensförsörjningen, exempelvis

genom att slutkandidater väljer andra arbetsgivare. Någon särskild ekonomisk kalkyl har inte genomförts.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Syftet med registerkontroll inför nyanställning är att stärka skyddet och öka tryggheten för brukare som möter och får stöd av medarbetare inom förvaltningen. Samtidigt innebär registerkontroller ett intrång i den personliga integriteten för personer som söker anställning i Göteborgs Stad. Förvaltningen bedömer att den nya lagstiftningen innebär en mer ändamålsanpassad kontroll, där risken minskar för att uppgifter om brott utan relevans för arbetsuppgifterna kommer till arbetsgivarens kännedom, samtidigt som brukarnas trygghet upprätthålls.

Förvaltningen bedömer vidare att det nära stödet till rekryterande chefer bidrar till att rekryteringsprocessen genomförs strukturerat och med utgångspunkt i principen om likabehandling, vilket stärker förutsättningarna för att undvika diskriminering. I samband med införandet av stadens rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration finns samtidigt en risk att utökade verifieringskontroller kan få större konsekvenser för kandidater vars utbildning eller arbetslivserfarenhet är svårare att verifiera, exempelvis personer med meriter från andra länder.

Samverkan

Information lämnas i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 20 maj 2026

Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

1. Yrkande S, V och MP Regelbunden kontroll mot belastningsregistret inom Göteborgs Stad äldreomsorg och funktionsstöd

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Nämnden för funktionsstöd beslutade den 22 april 2026 § 80 att ge förvaltningen i uppdrag att återrapportera hur den nya lagstiftningen om utökade registerkontroller vid anställning i kommun omhändertas och implementeras i verksamheten. Nämnden gav även förvaltningen i uppdrag att återrapportera hur förvaltningen säkerställer efterlevnad av stadens rekryteringsprocess, särskilt avseende referenstagning och stöd till rekryterande chefer.

Förvaltningen har sedan tidigare arbetat med registerkontroller vid tjänster som omfattar arbete i den enskildes hem, utifrån tidigare beslut i kommunfullmäktige den 28 oktober 2021 (dnr 1365/20) kopplat till risk för infiltration och otillåten påverkan. Arbetet har bedrivits i avsaknad av särskilt lagstöd för dessa verksamheter och befattningar. Den nya lagstiftningen innebär att området nu regleras särskilt i lag och att arbetssätt och rutiner behöver anpassas till detta.

Den 1 mars 2026 trädde nya bestämmelser om utökade registerkontroller vid anställning i kommun i kraft genom prop. 2025/26:61. Kommunstyrelsen beslutade även den 18 februari 2026 att anta Göteborgs Stads rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Förvaltningens arbete med implementering sker inom ramen för dessa förändringar och i samverkan med stadens centrala arbete inom området.

Justering i arbetssätt utifrån ny lagstiftning

Den nya lagen om registerkontroll vid arbete i hemmet åt äldre personer eller vuxna personer med funktionsnedsättning (2026:43) ger förvaltningen möjlighet att ändra nuvarande arbetssätt för registerkontroll för berörda tjänster. En justering i arbetssätt innebär följande förändringar:

- Nuvarande arbetssätt saknar uttryckligt lagstöd och bygger på att arbetssökande frivilligt uppvisar utdrag ur belastningsregistret. Om en arbetssökande väljer att inte uppvisa utdrag kan detta dock påverka bedömningsunderlaget inför anställning. Den nya lagstiftningen ger förvaltningen uttryckligt lagstöd att begära registerutdrag vid vissa tjänster.
- Enligt nuvarande arbetssätt uppvisar den enskilde ett så kallat *utdrag för kontroll av egna uppgifter* ur belastningsregistret, vilket omfattar samtliga uppgifter som finns registrerade vid tidpunkten för utdraget. Den nya lagstiftningen föreskriver istället ett begränsat och ändamålsanpassat utdrag där endast vissa särskilt angivna brottstyper redovisas, exempelvis våldsbrott, sexualbrott, tillgreppsbrott, narkotika- och vapenbrott.
- Nuvarande arbetssätt omfattar endast belastningsregistret. Den nya lagstiftningen innebär att även uppgifter ur misstankeregistret, där åtal väckts, kan omfattas av kontrollen.
- Nuvarande arbetssätt innebär att förvaltningen inte dokumenterar att registerutdrag uppvisats, eftersom arbetssättet saknar uttryckligt lagstöd för sådan personuppgiftshantering. Den nya lagstiftningen ger uttryckligt stöd för att dokumentera att utdrag har uppvisats. Detta innebär samtidigt att förvaltningen

behöver säkerställa en rättssäker hantering av personuppgifter enligt dataskyddslagstiftningen.

- Enligt nuvarande arbetssätt får utdrag vara högst 12 månader gamla. Den nya lagstiftningen innebär att registerutdrag istället får vara högst sex månader gamla.

Den nya lagstiftningen är fakultativ, vilket innebär att kommunen har möjlighet, men inte skyldighet, att begära registerutdrag inom de verksamheter och befattningar som omfattas av lagen. Vidare omfattar den nya lagstiftningen endast arbete i den enskildes hem eller vissa särskilt angivna boendeformer. Detta innebär att lagstiftningen inte omfattar allt brukarnära arbete inom förvaltningen. Exempelvis omfattas daglig verksamhet som huvudregel inte av lagens tillämpningsområde. Lagen ger även möjlighet att begära registerutdrag vid tilldelning av nya arbetsuppgifter inom ramen för en pågående anställning, om arbetsuppgifterna omfattas av lagens tillämpningsområde. Lagstiftningen ger däremot inte stöd för generella eller återkommande registerkontroller utan koppling till förändrade arbetsuppgifter.

Rekryteringsprocess och bakgrundskontroller

Inom förvaltningen finns etablerade strukturer för att säkerställa efterlevnad av stadens riktlinjer för rekryteringsprocessen. Samtliga rekryterande chefer har stöd i rekrytering, vilket innebär att HR-specialist stöttar genom hela rekryteringsprocessen.

Inför sin första rekrytering genomgår chefer en individuell utbildning i stadens rekryteringsprocess, inklusive juridiska ramar såsom diskrimineringslagstiftning, offentlighetsprincipen, regler kopplade till belastningsregister samt stadens rekryteringsordning. Utbildningen betonar särskilt vikten av en kompetensbaserad och likabehandlande rekryteringsprocess där samma struktur och bedömningsgrunder används genom hela rekryteringen, inklusive vid referenstagning.

När det gäller referenstagning finns ytterligare kvalitetssäkring genom möjlighet att genomföra digital referenstagning med stöd av HR-specialist. Referenten identifierar sig då med BankID, vilket minskar risken för felaktig eller obekräftad information och stärker tillförlitligheten i processen. Referenstagningen är integrerad i den kompetensbaserade metodiken och kopplas till de kompetenser som definierats i kravprofilen.

En stor del av förvaltningens tillsvidareanställningar av stödassistenter sker genom att timanställda övergår till tillsvidareanställning i enlighet med lagen om anställningsskydd. Förvaltningens arbetssätt möjliggör samtidigt löpande uppföljning av timanställdas arbetsutförande tillsammans med ansvarig chef. Detta skapar bättre förutsättningar att prioritera medarbetare med god prestation för fler arbetspass och bidrar därigenom till en tryggare och mer långsiktig kompetensförsörjning.

Som en del av det fortsatta arbetet med att stärka säkerheten i rekryteringsprocessen beslutade kommunstyrelsen den 18 februari 2026 att anta en stadsgemensam rutin för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Rutinen innebär bland annat utökade verifieringskontroller av uppgifter som lämnas av slutkandidater i rekryteringsprocessen. Det kan exempelvis innebära att studieintyg eller arbetslivserfarenhet verifieras genom att man tar kontakt med utbildningsanordnare eller tidigare arbetsgivare.

Förvaltningens bedömning

Bedömning av ny lagstiftning

Förvaltningen bedömer att den nya lagstiftningen innebär ett tydligare och mer rättssäkert ramverk för registerkontroller inom de verksamheter som omfattas av lagen. Samtidigt innebär lagstiftningen att registerutdragen blir mer begränsade och ändamålsanpassade än tidigare arbetssätt, vilket minskar risken för att uppgifter om brott utan relevans för arbetsuppgifterna kommer till arbetsgivarens kännedom.

Förvaltningen har påbörjat arbetet med att anpassa arbetssätt och rutiner till den nya lagstiftningen. Arbetet omfattar bland annat utredning av systemstöd och hantering av den personuppgift som uppstår genom dokumentation av att registerutdrag har uppvisats.

Förvaltningen bedömer att den nya lagstiftningen innebär en förändrad avvägning mellan integritetsskydd, kontrollmöjligheter och verksamhetens behov av riskbedömning. Mot denna bakgrund bedömer förvaltningen att det är angeläget att nämnden får ta del av hur lagstiftningen avses omhändertas inom förvaltningen innan förändrade arbetssätt implementeras.

Bedömning av rekryteringsprocess och bakgrundskontroller

Förvaltningen bedömer att det nära samarbetet mellan HR-specialister och verksamhetens chefer bidrar till en strukturerad och rättssäker rekryteringsprocess. Förvaltningen bedömer även att nuvarande arbetssätt för referenstagning och stöd till rekryterande chefer är tillräckligt för att säkerställa efterlevnaden av Göteborgs Stads rekryteringsprocess. Den nya stadsgemensamma rutinen för kontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration bedöms kunna stärka säkerheten i rekryteringsprocessen och minska risken för infiltration och otillåten påverkan i verksamheten.

Samtidigt innebär utökade verifieringskontroller en ökad administration och kan medföra längre ledtider i rekryteringsprocessen. I en konkurrensutsatt arbetsmarknad kan mer omfattande rekryteringsprocesser även påverka kandidatupplevelsen och förvaltningens möjligheter till kompetensförsörjning.

Förvaltningen bedömer därför att det är viktigt att löpande följa hur de utökade kontrollmomenten påverkar verksamheten, rekryteringsprocessens ledtider och förutsättningarna för kompetensförsörjning samt vid behov föra fortsatt dialog med stadsledningskontoret kring tillämpning och konsekvenser av arbetssättet.

Charlotte Anderberg Wikander

Michael Ivarsson

Avdelningschef HR

Tillförordnad förvaltningsdirektör