



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-08-10

Ärendenummer AVO-2026-00912

Handläggare

Jennifer Falter

Telefon: 070-357 61 94

E-post: jennifer.falter@aldrevardomsorg.goteborg.se

Svar på remiss om motion av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg

Förslag till beslut

1. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden avstyrker motion av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg.
2. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till stadsledningskontoret.
3. Beslutet förklaras omedelbart justerat.

Sammanfattning

Motion av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg har remitterats till nämnden för yttrande. Motionen syftar till att minska kostnader för felrekryteringar och avgångsöverenskommelser samt säkerställa personalens lämplighet. Nämndens yttrande ska ha inkommit till stadsledningskontoret senast den 1 september 2026.

Att tillämpa provanställning på alla nya medarbetare utan individuell prövning strider mot kollektivavtalet (Allmänna bestämmelser). Detta då prövobehovet måste motiveras utifrån den sökandes erfarenhet och referenser vid varje enskild rekrytering. Det riskerar vidare att ses som ett kringgående av lagen om anställningsskydds (LAS) huvudregel om tillsvidareanställning. Provanställning är ett viktigt verktyg vid förvaltningens rekrytering och kompetensförsörjning. Där det finns ett prövobehov ska förvaltningen använda anställningsformen i enlighet med kollektivavtalet. Det är därför av vikt att chefer ges utökad stöd i att bedöma när provanställning är lämpligt att använda samt att chefer får stöd i hur det kan användas på ett korrekt och ändamålsenligt sätt.

För att uppnå motionens syfte, att minska felrekryteringar och kostsamma utköp, föreslår förvaltningen i stället en kombination av en mer aktiv användning av provanställning där ett prövobehov föreligger och en skärpt, kvalitetssäkrad rekryteringsprocess med fördjupad referenstagning. Genom att stärka dessa delar skapas bättre förutsättningar för en träffsäker matchning mellan den sökandes kompetens och verksamhetens behov, vilket kan bidra till att minska risken för felrekryteringar inom gällande regelverk.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förvaltningen bedömer att stärkta rutiner för rekrytering och referenstagning kan medföra en viss administrativ ökning på kort sikt, men att investeringen på lång sikt leder till betydande effektiviseringar. Genom att minimera felrekryteringar minskar behovet av kostsamma avgångsvederlag, samtidigt som en strategisk användning av provanställningar vid faktiska provobehov fungerar som en ekonomisk skyddsmekanism.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Individuell prövning enligt kollektivavtal motverkar godtycke och osäkra villkor för anställda. Strukturerad rekrytering och referenstagning ökar tryggheten och säkerställer lämpliga medarbetare vilket stärker de äldres integritet och motverkar diskriminering. Detta bidrar till en stabil personalgrupp och stärker mänskliga rättigheter för både medarbetare och omsorgstagare.

Bilaga som ingår i beslutsunderlaget

Motion av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg

Beslutet skickas till

Stadsledningskontoret

Beskrivning av ärendet

Motion av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg har remitterats till nämnden för yttrande. Syftet med förslaget är att minska kostnaderna för utköp och säkerställa personalens lämplighet. Nämndens yttrande ska ha inkommit till stadsledningskontoret senast den 1 september 2026.

Motionärerna föreslår att kommunfullmäktige beslutar att:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att, tillsammans med nämnderna för funktionsstöd, äldre- samt vård och omsorg, förskola, grundskola och utbildning, införa provanställning som standard för externa nyanställningar.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att, tillsammans med nämnderna för funktionsstöd, äldre- samt vård och omsorg, förskola, grundskola och utbildning utarbeta enhetliga rutiner för provanställning, inklusive tydliga bedömningskriterier, facklig samverkan och uppföljning samt att årligen redovisa statistik över genomförda provanställningar och deras effekt på stadens utköpskostnader.

Kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB 25, § 4) reglerar möjligheten att tillämpa provanställningar. Enligt kollektivavtalet krävs ett särskilt provobehov i det enskilda fallet för en provanställning ska vara tillåten. Provobehovet måste motiveras individuellt utifrån den sökandes erfarenhet och referenser vid varje enskild rekrytering. Ett generellt införande av provanställningar bedöms inte vara möjligt utifrån kollektivavtalet och det riskerar även att ses som ett kringgående av LAS huvudregel om tillsvidareanställning.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att generell användning av provanställning inte är möjlig enligt kollektivavtal och bedömer därför att motionen bör avstyrkas. Provanställning är dock ett viktigt verktyg i de fall där det finns ett faktiskt provobehov. Förvaltningen kan och bör använda anställningsformen oftare i de situationer där förutsättningarna enligt kollektivavtalet är uppfyllda. Det finns därför ett behov av att fortsätta utveckla stödet till chefer i bedömningen av när provanställning är ett lämpligt och ändamålsenligt verktyg.

Motionens kostnadsbesparande syfte att minska felrekryteringar och kostsamma utköp bedöms kunna mötas genom en kombination av en mer aktiv användning av provanställning där ett faktiskt provobehov föreligger samt en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess med fördjupad referenstagning. Detta ger bättre förutsättningar för en träffsäker matchning mellan kompetens och verksamhetens behov, vilket kan bidra till minskad risk för felrekryteringar inom gällande regelverk.

Linda Andersson

Babbs Edberg

Avdelningschef HR

Förvaltningsdirektör