



26 mars 2026

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

Göteborgs stad har under lång tid haft en ohållbar praxis där miljontals kronor av skattebetalarnas pengar rinner iväg i form av avgångsvederlag och utköp. Efter en minskning 2022 och 2023 har antalet utköpta medarbetare de senaste två åren ökat igen. Under 2024 betalades hela **30,2 miljoner kronor** ut till 179 medarbetare för att de skulle lämna sina tjänster. Under de 9 första månaderna under 2025 har 155 medarbetare köpts ut till en kostnad på drygt 25 miljoner. I siffrorna är inte förvaltningsdirektörer medräknade, då de inte omfattas av lagen om anställningsskydd (LAS) och det i deras avtal är reglerat vad som gäller om deras anställning avslutas.

Det är pengar som hade kunnat gå direkt till fler händer i vård och omsorg, mindre barngrupper i förskolan och fler lärare. Att betala för att bli av med personal som uppvisar misskötsamhet eller bristande arbetsförmåga är ett systemfel. Inom funktionsstöd är omfattningen särskilt uppseendeväckande då 53 utköp har genomförts under de senaste tre åren, i genomsnitt ett utköp var tredje vecka. Det visar på en allvarlig brist i rekryteringsprocessen och en ovilja att använda de verktyg som finns för att säkra kvalitet inom välfärden.

Ett uppmärksammat exempel är skandalen på Hundraårgatan, där personal grovt misskött sitt arbete och de boende drabbats hårt under lång tid. Externa granskningar på andra boenden inom funktionsstöd visar att liknande brister också förekommer på andra boenden. Ytterligare exempel är anställda inom äldreomsorgen som fått avsked på grund av misskötsamhet men sedan återanställts på en annan arbetsplats inom samma förvaltning.

Eftersom ledarskapet är avgörande för att verksamheten ska hålla en hög kvalitet för de som är beroende av den, bör även chefer alltid inledas med provanställning. På samma sätt bör provanställning vara standard för all personal som inte tidigare varit anställd i Göteborgs stad och saknar goda referenser. På detta sätt skapas en nödvändig kontrollstation, där arbetsgivaren kan utvärdera arbetstagarens och chefens lämplighet innan en tillsvidareanställning träder i kraft, vilket minskar risken för framtida kostsamma personalärenden och felrekryteringar.

Göteborgs stad har en mer restriktiv tillämpning jämfört med andra offentliga aktörer. Exempelvis inleder Polismyndigheten 95 % av sina civila rekryteringar med provanställning och myndigheter som Pensionsmyndigheten och Kronofogden använder det rutinmässigt för att säkerställa kompetens och lämplighet. Det finns ingen anledning att Göteborgs stad ska vara ett undantag, då det riskerar både kvalitet och ekonomiska förluster vid felrekryteringar, särskilt inom skola, vård och omsorg.

Enligt gällande kollektivavtal (AB 25, kap. 2 § 4) kan provanställning användas när ett särskilt prövobehov föreligger. Vi anser att det föreligger ett särskilt prövobehov när en person inte tidigare varit anställd i Göteborgs Stad med goda referenser. Genom att införa provanställning som standard för sådan personal skapas en nödvändig kontrollstation, där arbetsgivaren kan utvärdera arbetstagarens lämplighet innan en tillsvidareanställning träder i kraft, vilket minskar risken för framtida kostsamma personalärenden.

Förslag till beslut i kommunfullmäktige:

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.

Mariette Höij (D)

Jessica Blixt (D)

Martin Wannholt (D)