



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-08-04

Ärendenummer FFS-2026-01013

Handläggare

Jonas Gustafsson

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

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

Yttrande över motion om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg

Förslag till beslut

1. Nämnden för funktionsstöd avstyrker motionen i sin helhet om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg.
2. Nämnden för funktionsstöd översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.
3. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har översänt en motion om att införa provanställning som standard vid externa nyanställningar inom funktionsstöd, äldre samt vård och omsorg, förskola, grundskola och utbildning. Motionen föreslår även att enhetliga rutiner för provanställning ska tas fram och att statistik över genomförda provanställningar och deras effekt på stadens utköpskostnader ska redovisas årligen.

Förvaltningen bedömer att personalärenden och överenskommelser endast i begränsad utsträckning kan kopplas till rekryteringsprocessen. Misskötsamhet som kan leda till en överenskommelse upptäcks sällan tidigt i anställningen. Arbetsmiljö, organisatoriska förutsättningar och ledarskapets möjlighet att följa upp och stödja medarbetare över tid bedöms ha större betydelse.

Enligt Allmänna bestämmelser (AB) får provanställning användas under högst sex kalendermånader när det finns ett prövobehov. Beslutet ska föregås av en prövning i det enskilda fallet, vilket innebär att provanställning inte kan tillämpas generellt som standard. Förvaltningen bedömer därför att ett generellt införande inte är möjligt enligt gällande kollektivavtal. Mot denna bakgrund är det inte heller aktuellt att ta fram rutiner och årlig statistik med utgångspunkt i en generell tillämpning. Inom det statliga området finns inte någon motsvarande begränsning i kollektivavtal, vilket innebär att statliga arbetsgivare kan tillämpa provanställning generellt när det är motiverat.

Sammantaget bedömer förvaltningen att förslaget inte har någon tydlig effekt på förekomsten av överenskommelser och att en generell tillämpning av provanställning inte är möjlig. Fokus bör i stället ligga på att stärka rekryteringsprocessen och ledarskapet samt arbetet med att behålla och utveckla medarbetare.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Motionen syftar till att minska kostnader för överenskommelser genom en ökad användning av provanställning. Förvaltningens bedömning är att de flesta personalärenden som leder till överenskommelser uppstår senare under anställningen och endast i begränsad utsträckning kan kopplas till rekryteringsprocessen. Förslaget bedöms därför ha begränsad påverkan på dessa kostnader. Motionens förslag om en mer strukturerad tillämpning med bedömning, uppföljning och redovisning bedöms innebära ett ökat resursbehov.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Motionen syftar till att stärka kvaliteten i verksamheterna genom att minska risken för felrekryteringar och ge arbetsgivaren bättre möjligheter att pröva en medarbetares lämplighet innan en tillsvidareanställning. Förvaltningen delar uppfattningen att rekrytering av rätt kompetens och lämplighet är en viktig förutsättning för verksamheter med god kvalitet för dem vi är till för.

Förvaltningens bedömning är att de personalärenden som lett till överenskommelser endast i begränsad utsträckning kan kopplas till rekryteringsprocessen. En generell användning av provanställning bedöms därför ha begränsad effekt när det gäller att förebygga den typ av kvalitetsbrister som motionen syftar till att motverka.

Samtidigt bedöms en ökad användning av provanställning kunna påverka förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare och därmed försvåra rekrytering och kompetensförsörjning. Om förutsättningarna att rekrytera och behålla medarbetare försämras finns en risk att kontinuiteten i verksamheterna påverkas. Kontinuitet är en viktig förutsättning för att brukare ska få insatser av god kvalitet och är en del av förvaltningens värdighetsgaranti om trygghet och kontinuitet.

Samverkan

Information lämnas i Förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 19 augusti 2026

Bilaga som ingår i beslutsunderlaget

Motion av D om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg som standard.

Beskrivning av ärendet

Motionen föreslår att kommunstyrelsen, tillsammans med berörda nämnder, får i uppdrag att införa provanställning som standard för externa nyanställningar inom funktionsstöd, äldre samt vård och omsorg, förskola, grundskola och utbildning. Motionen föreslår även att enhetliga rutiner för provanställning ska tas fram, inklusive tydliga bedömningskriterier, facklig samverkan och uppföljning samt att statistik över genomförda provanställningar och deras effekt på stadens utköpskostnader ska redovisas årligen.

Motionen tar också upp frågan om särskilt prövobehov kopplat till personer som inte tidigare varit anställda i Göteborgs Stad med goda referenser.

Nuläge personalärenden och överenskommelser i förvaltningen

En översiktlig genomgång av träffade överenskommelser inom förvaltningen för funktionsstöd visar att överenskommelser förekommer löpande och varierar mellan åren.

År	Antal överenskommelser
2023	23
2024	46
2025	39

Av dessa handlar ungefär:

- 60 % om misskötsamhet,
- 30 % om nedsatt arbetsförmåga,
- 10 % om omställning eller arbetsbrist.

Orsaker till överenskommelser

En översiktlig bedömning visar att personalärenden och överenskommelser i begränsad utsträckning kan kopplas till rekryteringsprocessen. Däremot bedöms arbetsmiljö, organisatoriska förutsättningar och ledarskapets möjlighet att följa upp och stödja medarbetare över tid ha en större betydelse för uppkomsten av personalärenden.

I de fall en överenskommelse har träffats mot bakgrund av misskötsamhet har oftast ett omfattande och aktivt arbete genomförts i syfte att stödja medarbetaren i att korrigera sitt beteende och på så sätt kunna kvarstå i anställningen. En överenskommelse mot bakgrund av misskötsamhet är därmed inget som förvaltningen genomför lättvindigt. Bedömningen är också att den typen av misskötsamhet som kan föranleda en överenskommelse sällan uppdragas tidigt i anställningen.

Överenskommelser är också ofta en följd av att en tvist har uppstått utifrån att vi som arbetsgivare har verkställt en uppsägning eller ett avsked av en medarbetares anställning. För att undvika en tidskrävande arbetsrättslig process i domstol träffas i stället ofta en överenskommelse med medarbetaren.

Lagkrav och rättsliga förutsättningar

Provanställning regleras först och främst i lagen om anställningsskydd (LAS) som möjliggör provanställning under högst sex månader. I det kollektivavtal som gäller för kommuner och regioner, Allmänna bestämmelser (AB), begränsas arbetsgivarens möjlighet till provanställning genom att det måste föreligga ett individuellt prövobehov för att provanställning ska kunna tillämpas. Kollektivavtalet möjliggör därmed inte en generell användning av provanställning. För att möjliggöra ett generellt användande av provanställning skulle förändringar krävas i det centrala kollektivavtalet mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och de fackliga organisationerna.

Eftersom anställningstrygghet är en central fråga för de fackliga organisationerna bedöms möjligheterna att nå en överenskommelse om ett lokalt kollektivavtal som möjliggör generellt användande av provanställning som mycket begränsade. Utan en sådan avtalsgrund skulle ett generellt införande riskera att strida mot kollektivavtalet och leda till tvister med de fackliga organisationerna. Förvaltningen bedömer därför att ett generellt införande av provanställning inte är möjligt.

Inom det statliga området finns inte någon motsvarande begränsning i kollektivavtal, vilket innebär att statliga arbetsgivare kan tillämpa provanställning generellt när det är motiverat.

Genomförbarhet

Den samlade bedömningen är att gällande kollektivavtal inte möjliggör en generell tillämpning av provanställning. Att ta fram enhetliga rutiner för provanställning och uppföljning samt att årligen redovisa statistik över genomförda provanställningar och deras effekt på stadens utköpskostnader är därmed inte aktuellt.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningens bedömning är att provanställning enligt AB är en möjlig anställningsform när det finns ett prövobehov. Regleringen förutsätter att prövobehovet bedöms i det enskilda fallet och att beslutet grundas på den aktuella kandidaten och övriga relevanta omständigheter i rekryteringsärendet.

Motionens förslag om provanställning som standard behöver förstås i förhållande till denna avtalsreglering. Beslutet om provanställning enligt AB ska vila på en individuell prövning. Förvaltningen bedömer därför att det inte möjligt att tillämpa provanställning generellt för samtliga personer som inte har en god referens inom Göteborgs Stad då en sådan användning strider mot gällande regelverk.

Förslaget bedöms inte ha någon tydlig effekt på förekomsten av överenskommelser, eftersom dessa sällan kan kopplas till rekryteringsprocessen.

Förvaltningen bedömer sammantaget att nyttan av en generell användning av provanställning är begränsad i förhållande till de juridiska, verksamhetsmässiga och sociala risker som har identifierats. Fokus bör i stället ligga på att stärka rekryteringsprocessen och ledarskapet samt arbetet med att behålla och utveckla medarbetare.

Maria Berntsson

T. F. Avdelningschef HR

Neri Samuelsson

Förvaltningsdirektör