

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-06-17

Ärendenummer GSF-2026-01624

Handläggare

Ida Wahlqvist

E-post: ida.wahlqvist@grundskola.goteborg.se

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

Förslag till beslut

I grundskolenämnden,

Grundskolenämnden avstyrker motionen om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2026-06-17, som sitt yttrande.

Sammanfattning

Grundskolenämnden ska yttra sig över en motion från Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning av externa nyanställningar som standard inom förskola, skola och vård och omsorg.

Förvaltningen bedömer att ett generellt införande av provanställningar inte är möjligt utifrån Allmänna bestämmelser (AB), eftersom behovet av provanställning ska prövas individuellt i varje enskilt fall och inte kan tillämpas som en generell princip vid nyanställningar. Förvaltningen ser inte heller att provanställningar i någon större utsträckning skulle påverka behovet av överenskommelser om avslut av anställning, eftersom sådana ärenden vanligtvis grundar sig i situationer som uppstår långt senare under anställningstiden.

Vidare bedömer förvaltningen att ett generellt användande av provanställningar kan innebära negativa konsekvenser för verksamheten genom minskad attraktionskraft som arbetsgivare, ökade utmaningar i kompetensförsörjningen samt minskad kontinuitet i undervisning och relationsskapande arbete med elever.

Mot denna bakgrund bedömer grundskoleförvaltningen att motionen bör avstyrkas.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förslaget om att införa provanställning som standard för externa nyanställningar kan medföra vissa ekonomiska fördelar genom att felrekryteringar kan avslutas under prövotiden utan kostnader för uppsägning eller överenskommelser om anställningsavslut. Samtidigt finns risk för ökade kostnader kopplade till högre personalomsättning, fler rekryteringar och utökade introduktionsinsatser. Förvaltningen bedömer även att provanställning som standard kan minska attraktionen för kvalificerade sökande med befintlig tillsvidareanställning, vilket kan försvåra kompetensförsörjningen och på sikt

leda till ökade kostnader för vikarieanskaffning och tillfälliga lösningar för att bemanna verksamheten.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Bedömning av barnets bästa

En förutsättning för elevers goda skolgång är undervisning av hög kvalitet, långsiktig planering och en trygg studiemiljö som präglas av stabila och tillitsfulla relationer mellan elever och personal. Kontinuitet i personalgruppen är en viktig faktor för att skapa trygghet, arbetsro och goda förutsättningar för elevernas kunskapsutveckling och sociala utveckling.

Redan idag kan provanställning tillämpas i enskilda fall enligt Allmänna bestämmelser (AB) vid nyrekrytering om rekryterande chef bedömer att det finns ett behov. Ett generellt införande av provanställningar som standard skulle dock kunna bidra till ökad personalomsättning och minskad kontinuitet i verksamheten vilket kan påverka möjligheterna till långsiktig planering och uppföljning av undervisningen samt försvåra arbetet med att bygga hållbara relationer mellan elever och personal. Särskilt för yngre elever och elever i behov av stöd kan återkommande personalförändringar innebära minskad trygghet och sämre förutsättningar att skapa tillit och kontinuitet i skolvardagen. För yrkesroller där utbildad eller behörig personal är en bristvara blir det särskilt viktigt att de tjänster som erbjuds uppfattas som attraktiva att söka.

Förvaltningen bedömer därför att ett generellt införande av provanställningar som standard kan innebära negativa konsekvenser för elevernas trygghet, studiero och kontinuitet i undervisningen, vilket i förlängningen kan påverka elevernas förutsättningar för lärande och måluppfyllelse.

Samverkan

Information på förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 2026-08-24.

Bilagor

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

Ärendet

Kommunstyrelsen har begärt att grundskolenämnden ska yttra sig över en motion från Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg.

Grundskolenämnden ska yttra sig över förslaget till kommunstyrelsen senast den 1 september 2026.

Beskrivning av ärendet

Motionärerna beskriver att Göteborgs Stad under lång tid haft en ohållbar praxis där miljontals kronor av skattebetalarnas pengar utbetalas i form av avgångsvederlag och utköp. Under 2024 betalades 30,2 miljoner kronor ut till 179 medarbetare, och under de första nio månaderna 2025 uppgick kostnaden till drygt 25 miljoner kronor. Motionärerna betonar att dessa resurser istället hade kunnat gå direkt till fler händer i vård och omsorg, mindre barngrupper i förskolan och fler lärare.

Motionärerna beskriver det som ett systemfel att staden betalar för att bli av med personal som uppvisar misskötsamhet eller bristande arbetsförmåga. De pekar på att omfattningen av utköp, särskilt inom funktionsstöd och efter händelser som skandalen på Hundraårgatan, visar på en allvarlig brist i rekryteringsprocessen och en ovilja att använda tillgängliga verktyg för att säkra kvalitet inom välfärden. Ett ytterligare exempel som motionärerna lyfter fram är anställda inom äldreomsorgen som avskedats på grund av misskötsamhet men senare återanställts på en annan arbetsplats inom samma förvaltning.

Motionärerna menar att det föreligger ett särskilt provobehov när en person inte tidigare varit anställd i staden med goda referenser. Genom att införa provanställning som standard och en nödvändig kontrollstation kan arbetsgivaren utvärdera arbetstagarens och chefens lämplighet innan en tillsvidareanställning träder i kraft. Detta syftar till att minska risken för framtida kostsamma personalärenden och felrekryteringar. Vidare anføres att myndigheter som Polismyndigheten rutinmässigt använder provanställning vid civila rekryteringar för att säkerställa kompetens och lämplighet, och att Göteborgs Stad inte bör vara ett undantag då det riskerar både kvalitet och ekonomiska förluster vid felrekryteringar, särskilt inom skola, vård och omsorg.

Motionärerna framhåller att provanställning, i enlighet med gällande kollektivavtal (AB 25 kap. 2 § 4), bör användas som en nödvändig kontrollstation för att utvärdera arbetstagarens lämplighet och minska risken för framtida kostsamma personalärenden.

Motionärerna föreslår därmed 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.

Regelverk kring provanställning enligt Allmänna bestämmelser (AB)

Allmänna bestämmelser (AB) är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) mellan fack och arbetsgivare. Det reglerar de allmänna anställningsvillkoren inom kommuner och regioner. Detta omfattar bland annat arbetstid, ledighet samt rättigheter och skyldigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Enligt AB § 4 mom. 2 finns möjlighet att tillämpa provanställning under högst sex kalendermånader vid rekrytering till en tillsvidareanställning. Av kollektivavtalet framgår följande förutsättningar för att provanställning ska kunna användas:

- **Krav på individuellt prövobehov**
Provanställning får endast tillämpas om det finns ett reellt prövobehov i det enskilda fallet. Arbetsgivaren behöver därför göra en individuell bedömning vid varje rekrytering.
- **Inget utrymme för generella beslut**
Eftersom bedömningen ska vara individuell finns det inte stöd för att generellt tillämpa provanställning för en hel yrkeskategori eller verksamhet. Behovet av provanställning kan i praktiken normalt inte bedömas förrän det finns en aktuell kandidat för tjänsten, även om det i platsannonsen kan anges att provanställning kan komma att tillämpas.
- **Exempel på prövobehov**
Omständigheter som kan motivera provanställning är exempelvis att den sökande saknar tidigare yrkeserfarenhet, att referenser från tidigare arbetsgivare saknas eller att det annars finns sakliga skäl att pröva kandidatens lämplighet för tjänsten.
- **Avbrytande av provanställning**
Enligt AB kan en provanställning avbrytas före provotidens utgång utan att särskilda skäl behöver anges. Om anställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning ska besked lämnas snarast möjligt och senast två veckor före provotidens utgång.

Rekryteringsprocess och referenstagning i Göteborgs stad

Göteborgs Stad tillämpar kompetensbaserad rekrytering, vilket innebär att rekryteringsprocessen utgår från de specifika kompetenser som uppdraget kräver. Processen inleds med en behovsanalys för att skapa en så tydlig bild av rollen och uppdraget som möjligt. I denna analys tydliggörs verksamhetens mål, arbetsuppgifter, ansvarsområden och framtida utmaningar, vilket ligger till grund för vilka kompetenser som eftersöks.

Vid varje rekrytering – oavsett om den sker internt eller externt – tas minst två referenser. Minst en av dessa ska vara en nuvarande eller tidigare chef, och samtliga referenter ska kunna ge en tydlig bild av kandidatens arbetsprestation.

Förvaltningens bedömning

Grundskoleförvaltningen delar motionärernas uppfattning att tilldelade resurser ska användas direkt i kärnverksamheten. Förvaltningen säkerställer detta genom:

- en kompetensbaserad rekryteringsprocess med tydliga rutiner för bedömning och referenstagning,
- en strukturerad introduktion för nyanställda medarbetare, samt
- ett nära ledarskap med kontinuerlig uppföljning av chefers och medarbetares utveckling i relation till verksamhetens uppdrag och krav.

Förvaltningen bedömer att det inte är möjligt att införa provanställning som generell standard vid externa nyanställningar. Enligt Allmänna bestämmelser (AB) krävs alltid en individuell prövning i varje enskilt fall. Behovet av provanställning kan därför inte avgöras förrän det finns en aktuell kandidat, även om det i en annons kan anges att provanställning kan bli aktuellt.

Motionärerna hänvisar även till situationer där medarbetare fått lämna anställning på grund av misskötsamhet och sedan återanställts inom samma förvaltning. Eftersom förslaget om generell provanställning endast omfattar externa nyanställningar skulle det inte påverka anställningar där befintliga medarbetare söker ny tjänst inom samma förvaltning.

Grundskoleförvaltningen ser i dagsläget inte heller något samband mellan externa nyanställningar och de ärenden som leder till överenskommelser om avslut av anställning. De flesta sådana överenskommelser grundar sig i rehabiliteringsärenden, där anställningstidens längd saknar betydelse. I de fall där misskötsamhet ligger till grund handlar det vanligtvis om komplexa situationer som utvecklats över längre tid och där problemen uppstår långt efter att en eventuell provanställning skulle ha avslutats. Förvaltningen bedömer därför att generella provanställningar inte skulle minska behovet av sådana överenskommelser.

Sammanfattningsvis bedömer grundskoleförvaltningen att det, utifrån Allmänna bestämmelser (AB), inte är möjligt att införa provanställning som generell standard vid nyanställningar. Förvaltningen konstaterar även att kostnader för överenskommelser om avslut av anställning inte kan kopplas till externa nyanställningar, eftersom dessa situationer normalt uppstår långt senare under anställningen. Mot denna bakgrund bedömer förvaltningen att motionen bör avstyrkas.

Protokollsutdrag skickas till

stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se (diarienummer SLK-2026-00427)

Maria Andersson

Kristin Perem

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR och kompetensförsörjning