

Yttrande

D, L, M, KD

2026-08-24

Ärende 11

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

Yttrande

Det är av stor vikt att rätt personer arbetar i skolan. Skolans uppdrag ställer höga krav på såväl kompetens som personlig lämplighet och professionellt omdöme. För eleverna kan konsekvenserna av en felrekrytering bli betydande. Arbetsgivaren behöver därför ha ändamålsenliga verktyg för att säkerställa att nyanställda medarbetare är lämpade för uppdraget.

Grundskoleförvaltningen bedömer att motionens förslag om provanställning som standard för externa nyanställningar inte är möjligt utifrån Allmänna bestämmelser, AB, eftersom behovet av provanställning ska prövas individuellt i varje enskilt fall. Vid externa nyanställningar där Göteborgs Stad saknar tidigare erfarenhet av personen som anställd och därmed egna referenser från en tidigare anställning i staden bör utgångspunkten vara att det föreligger ett särskilt prövobehov. Motionens förslag innebär att provanställning ska vara standard vid sådana externa nyanställningar, men med den individuella prövning som följer av kollektivavtalet.

Förvaltningen beskriver själv att omständigheter som kan motivera provanställning exempelvis är att den sökande saknar tidigare yrkeserfarenhet, att referenser från tidigare arbetsgivare saknas eller att det annars finns sakliga skäl att pröva kandidatens lämplighet. Vi anser att det är relevant att i den fortsatta beredningen pröva hur avsaknaden av tidigare erfarenhet av en person som anställd i Göteborgs Stad kan vägas in vid bedömningen av prövobehov och hur möjligheten till provanställning kan användas mer systematiskt inom ramen för gällande kollektivavtal. Grundskoleförvaltningen beskriver vidare att Göteborgs Stad tillämpar kompetensbaserad rekrytering och att minst två referenser tas vid varje rekrytering. Det är viktiga delar i en kvalitetssäkrad rekryteringsprocess. Samtidigt kan intervjuer och referenstagning inte fullt ut visa hur en person fungerar när denne faktiskt utför sitt arbete.

Skolans uppdrag innebär dagliga möten med elever och ställer höga krav på bland annat omdöme, samarbetsförmåga, professionellt förhållningssätt och förmåga att omsätta sin kompetens i praktiken. Möjligheten att under en begränsad tid bedöma hur en nyanställd fungerar i uppdraget kan därför vara ett viktigt verktyg för arbetsgivaren. Frågan behöver också ses mot bakgrund av omfattningen av överenskommelser om avslut av anställningar. Enligt uppgifter som Göteborgs-Posten har begärt ut från Göteborgs Stad hade grundskoleförvaltningen fram till den 15 juli 2026 betalat ut 69 avgångsvederlag till ett sammanlagt värde av nästan 20 miljoner kronor. Det är den klart högsta omfattningen bland stadens förvaltningar under perioden. Grundskoleförvaltningen har uppgett att en del av dessa överenskommelser hänger samman med en särskild åtgärd som genomfördes under senhösten 2025.

Av dessa uppgifter går det inte att dra slutsatsen att provanställning hade kunnat förhindra dessa avgångsvederlag. Personalärenden kan ha många olika orsaker och uppstå långt efter att en eventuell provanställning har avslutats. Siffrorna visar däremot att det handlar om betydande belopp och understryker vikten av att grundskoleförvaltningen arbetar systematiskt med hela kedjan från rekrytering och introduktion till ledarskap, uppföljning, arbetsmiljö och rehabilitering.

Nästan 20 miljoner kronor är resurser som hade kunnat göra skillnad i skolans kärnverksamhet. Samtidigt som grundskoleförvaltningen ska vara en ansvarsfull arbetsgivare behöver vi säkerställa att överenskommelser om avslut av anställningar används restriktivt och att de verktyg som står till arbetsgivarens förfogande används på ett ändamålsenligt sätt. Målet måste vara att så stor del som möjligt av skolans resurser kan användas där de gör störst skillnad för eleverna, till undervisning av hög kvalitet, tidiga insatser och bättre förutsättningar för varje elev att lyckas.

Förvaltningen lyfter betydelsen av kontinuitet och stabila relationer mellan elever och personal. Vi delar den bedömningen. Kontinuitet är viktig för elevernas trygghet och lärande, men behöver förenas med kvalitet och lämplighet hos de medarbetare som eleverna möter. Att så tidigt som möjligt kunna upptäcka och agera när en rekrytering inte fungerar är också ett viktigt arbetsgivaransvar.

Sammantaget anser vi att provanställning kan vara ett viktigt verktyg för att stärka kvaliteten i rekryteringen och minska risken för felrekryteringar. En sådan tillämpning behöver ske inom ramen för gällande kollektivavtal och med den individuella prövning som följer av AB. Motionens förslag om enhetliga rutiner, tydliga bedömningskriterier, facklig samverkan och uppföljning är viktiga delar för att skapa en transparent och likvärdig tillämpning och för att följa vilka effekter användningen av provanställning får.