

Yrkande

D, L, KD, SD

Datum: 26-10-20

Ärende: 29

Yrkande angående – motion om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg för personal som saknar etablerade referenser

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att, i samverkan med nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden, grundskolenämnden samt utbildningsnämnden, införa en ordning där provanställning tillämpas för personal som saknar goda etablerade referenser, i enlighet med AB 25 kap. 4 § 2. Provanställningen får pågå i högst sex månader, med möjlighet till förlängning vid längre frånvaro i enlighet med gällande regler.
2. Att bifalla beslutssats 2 i motionen.

Yrkandet

Det är viktigt att rätt personer arbetar inom äldreomsorg, funktionsstöd, förskola och skola. Verksamheterna möter människor som ofta befinner sig i en beroendeställning och ställer höga krav på kompetens, personlig lämplighet, professionellt omdöme och bemötande. Felrekryteringar kan påverka den enskildes trygghet, verksamhetens kvalitet och kommunens ekonomi. Arbetsgivaren behöver därför ändamålsenliga verktyg för att bedöma nyanställdas lämplighet.

Förhållningssätt, ansvarstagande, samarbetsförmåga, omdöme och bemötande behöver i vissa fall kunna bedömas i praktiken. När en person saknar goda etablerade referenser saknas ett viktigt underlag för att bedöma personens tidigare yrkesmässiga lämplighet. Avsaknad av etablerade referenser bör därför kunna utgöra ett särskilt prövobehov och vara grund för provanställning.

Provanställning är en anställningsform som uttryckligen regleras i 6 § lagen om anställningsskydd (LAS). LAS medger provanställning i högst sex månader och reglerar även vad som gäller när provanställningen avslutas eller övergår i en tillsvidareanställning. Provanställning är således en anställningsform som ryms inom LAS. Frågan i detta ärende handlar i stället om när provanställning ska användas inom Göteborgs Stad och hur detta förhåller sig till kollektivavtalet AB 25.

I remissvaren avstyrks motionen med hänvisning till att förslaget skulle innebära ett generellt införande av provanställning och därmed strida mot Allmänna bestämmelser (AB) i kollektivavtalet.

Det är dock inte avsikten med motionen. Enligt AB 25 kap. 4 § 2 kan provanställning komma i fråga när det föreligger ett provobehov, vilket ska bedömas i det enskilda fallet. Eftersom begreppet provobehov inte är närmare definierat i bestämmelsen måste bedömningen göras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. Avsaknad av etablerade goda referenser bör därför kunna utgöra ett sådant särskilt provobehov.

En provanställning ger då arbetsgivaren möjlighet att bedöma den nyanställdes lämplighet i det faktiska arbetet, exempelvis när det gäller bemötande, ansvarstagande, samarbetsförmåga och omdöme. Någon generell tillämpning av provanställning är däremot inte avsedd och skulle inte heller vara förenlig med AB.

Det kan bidra till att minska risken för felrekryteringar och ge arbetsgivaren möjlighet att tidigt agera om en person visar sig inte vara lämpad för uppdraget. Provanställningen blir därmed ett alternativ när goda etablerade referenser saknas.

Mot denna bakgrund bör motionens beslutssats 1 ändras och förtydligas så att avsaknad av goda etablerade referenser utgör ett särskilt provobehov och därmed grund för provanställning. Beslut om provanställning ska fattas i det enskilda fallet och i enlighet med gällande lagstiftning och AB 25 samt att bifalla beslutssats 2.

AB 25 kap. 4 § 2:

”Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet, vilket innebär att generell tillämpning av provanställning inte är möjlig. Provanställningen kan, utan särskilda skäl, avbrytas före provotidens utgång med en månads ömsesidig uppsägningstid. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas snarast, dock senast 2 veckor före provotidens utgång.”

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-09-17

Ärendenummer SLK-2026-00427

Handläggare

Karin Wallquist

Telefon: 031-368 02 92

E-post: karin.wallquist@stadshuset.goteborg.se

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

Motionen

Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) föreslår att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att, tillsammans med förskolenämnden, grundskolenämnden, nämnden för funktionsstöd, utbildningsnämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden, införa provanställning som standard för externa nyanställningar. Förslaget omfattar även att 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.

Motionärerna menar att Göteborgs Stad under lång tid haft en ohållbar praxis där skattebetalarnas pengar går till avgångsvederlag och utköp. De menar att det är pengar som hade kunnat gå direkt till mer personal inom vård och omsorg, mindre barngrupper i förskolan samt fler lärare. Motionärerna menar vidare att eftersom ledarskapet är avgörande för att verksamheten ska hålla en hög kvalitet för de som är beroende av den, bör chefstjänster 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. Motionärerna menar att det då skapas en nödvändig kontrollstation, där arbetsgivaren kan utvärdera arbetstagarens och chefens lämplighet innan en tillsvidareanställning träder i kraft. Det minskar risken för framtida kostsamma personalärenden och felrekryteringar. Enligt gällande kollektivavtal Allmänna bestämmelser § 4 mom. 2 kan provanställning användas när ett särskilt prövobehov föreligger. Motionärerna anser att det föreligger ett särskilt prövobehov när en person inte tidigare varit anställd i Göteborgs Stad med goda referenser.

Remissinstanser

Motionen har remitterats för yttrande till förskolenämnden, grundskolenämnden, nämnden för funktionsstöd, utbildningsnämnden och äldre samt vård- och omsorgsnämnden för yttrande. Remissinstansernas beslut redovisas i nedanstående tabell. Remissyttrandena i sin helhet finns som bilagor till tjänsteutlåtandet.

Remissinstans	Beslut
Förskolenämnden	Avstyrker Yrkande D, M, L särskilt yttrande KD Omröstning Protokollsanteckning
Grundskolenämnden	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande. Yttrande D, L, M, KD
Nämnden för funktionsstöd	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande. Omröstning
Utbildningsnämnden	Avstyrker Yrkande D, M, L, särskilt yttrande KD Omröstning
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	Avstyrker Översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande. Yttrande KD, M, D, L

Remissinstansernas yttranden

Samtliga remissinstanser avstyrker med motiveringen att en generell användning av provanställning inte är förenlig med det gällande kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB). Nedan redovisas sammanfattningar av övriga synpunkter i nämndernas yttranden.

Förskolenämnden menar att personalärenden och överenskommelser endast i begränsad utsträckning kan kopplas till rekryteringsprocessen. Faktorer som arbetsmiljö, organisatoriska förutsättningar och ledarskap bedöms ha större betydelse. Vidare anser de att en generell användning av provanställning kan medföra ökade juridiska och administrativa risker. En ökad användning av provanställningar bedöms kunna påverka kontinuitet, arbetsmiljö, kompetensförsörjning och förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare negativt, bland annat genom ökad personalomsättning, längre introduktions- och upplärningsbehov samt minskad stabilitet i arbetsgrupperna. Det kan även påverka möjligheten att behålla och utveckla kompetens över tid. Samtidigt bedöms påverkan på befintliga överenskommelser och arbetssätt vara mycket begränsad. Sammantaget bedömer förvaltningen att nyttan av en generell användning av provanställning är begränsad i förhållande till de juridiska, verksamhetsmässiga och sociala konsekvenser

som identifierats. Fokus bör i stället ligga på att stärka rekryteringsprocessen samt arbetet med att behålla och utveckla medarbetare.

Grundskolenämnden ser inte 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 nämnden 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.

Nämnden för funktionsstöd 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. Nämnden bedömer 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 nämnden 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.

Utbildningsnämnden är positiv till provanställningar men gör bedömningen att provanställning som standard bryter mot kollektivavtalet. Nämnden har en etablerad rutin som innebär att ansvarig chef, i samråd med HR, bedömer prövobehovet innan anställningsavtal ingås. Rutinen innefattar även en strukturerad uppföljning med tre samtal under prövotiden för att säkerställa en god introduktion och utvärdering. Nämnden anser att rutiner för provanställning lämpligen tas fram på respektive förvaltning och utifrån de förutsättningar som finns där, istället för att ta fram en enhetlig rutin för staden. Utbildningsnämnden bedömer vidare att det är svårt att redogöra för provanställningarnas effekt på stadens utköpskostnader då det är flera andra faktorer som påverkar detta.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden anser att tillämpa provanställning på alla nya medarbetare utan individuell prövning riskerar 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 nämnden 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

Förslaget om generell användning av provanställning kan medföra ökade kostnader kopplade till introduktion, uppföljning och administration. Kraven på strukturerad uppföljning innebär ett ökat resursbehov, särskilt för chefer, administratörer och HR. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden 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.

Förskolenämnden och nämnden för funktionsstöd menar att förslagets effekt på kostnader kopplat till överenskommelser bedöms vara begränsad, då de flesta personalärenden uppstår efter längre tid i anställning och inte har kunnat påverkas av en provanställning.

Grundskolenämnden anser att förslaget om att införa provanställning som standard kan medföra vissa ekonomiska fördelar genom att felrekryteringar kan avslutas under provotiden utan kostnader för uppsägning eller överenskommelser om anställningsavslut.

Utbildningsnämnden anser liksom grundskolenämnden och förskolenämnden att provanställning som standard kan minska attraktionen för kvalificerade sökande med befintlig tillsvidareanställning. Detta kan försvåra kompetensförsörjningen och på sikt leda till ökade kostnader för vikarieanskaffning och tillfälliga lösningar för att bemanna verksamheten. Rekryteringsprocesser riskerar att bli längre och fler kandidater eventuellt tackar nej till erbjudande vilket också påverkar den ekonomiska aspekten då chefer och HR behöver lägga mer tid på processen. Nämnden anser att användande av provanställning vid ett konstaterat provobehov kan bidra till att minska risken för framtida utköpskostnader och därmed påverka nämndens ekonomi positivt på lång sikt.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Flera nämnder anser att förslaget i motionen kan försvåra möjligheten att rekrytera och behålla personal, vilket kan medföra olika konsekvenser för barn i förskolan, grundskolan och enskilda med insats från nämnden för funktionsstöd.

Förskolenämnden anser att förslaget i motionen kan få konsekvenser för förskolans möjligheter att erbjuda en trygg, stabil och likvärdig verksamhet. Både förskolenämnden, grundskolenämnden och nämnden för funktionsstöd anser att en ökad användning av provanställning kan leda till ökad personalrörlighet och minskad kontinuitet, vilket kan påverka yngre barn och barn i behov av särskilt stöd negativt. Grundskolenämnden anser att ett generellt införande av provanställningar som standard skulle 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. För yrkesroller där utbildad eller behörig personal är en bristvara blir det särskilt viktigt att de tjänster som erbjuds uppfattas som attraktiva att söka. Förskolenämnden menar att konsekvenserna kan bli särskilt stora i socioekonomiskt utsatta områden, där stabilitet i personalgruppen är viktig för förskolans kompensatoriska uppdrag och för att skapa likvärdiga förutsättningar för barn.

Utbildningsnämnden anser att provanställning kan bidra till en tryggare arbetsmiljö och högre kvalitet för elever och brukare genom att säkerställa att personalen är lämplig för sina uppdrag. Ur ett medarbetarperspektiv innebär dock en tillsvidareanställning direkt en högre grad av anställningstrygghet, vilket är en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare i en konkurrensutsatt arbetsmarknad. Nämnden anser att om provanställning används är det viktigt att säkerställa att den individuella prövningen är icke-diskriminerande och att rutiner finns framtagna som säkrar enhetlig hantering samt ger individen goda förutsättningar att introduceras i sitt uppdrag.

Stadsledningskontorets kommentar

Göteborgs Stads nämnder omfattas av kollektivavtalet AB 25 som är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) och innehåller allmänna anställningsvillkor. Vad gäller provanställning finns en bestämmelse i AB § 4 mom. 2 som ersätter 6 och 31 §§ LAS.

Stadsledningskontoret anser liksom remissinstanserna att generella provanställningar inte är möjliga att genomföra i enlighet med AB 25 § 4 mom. 2. Av bestämmelsen framgår att provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett prövobehov. I AB med lydelse 2025-04-01 har i avtalstexten förtydligats att beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet, vilket innebär att generell tillämpning av provanställning inte är möjlig. Detta har gällt sedan tidigare men förtydligats i avtalstexten.

Jonas Kinnander

Eva Hessman

Direktör Ärende och Utredning

Stadsdirektör

Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

1. Motionen
2. Förskolenämndens handlingar 2026-06-17 § 99
3. Grundskolenämndens handlingar 2026-08-25 § 113
4. Nämnden för funktionsstöds handlingar 2026-08-26 § 166
5. Utbildningsnämndens handlingar 2026-06-16 § 110
6. Äldre- samt vård och omsorgsnämndens handlingar 2026-08-25 § 159



Handling 2026 nr 93

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)

**Protokollsutdrag**

Sammanträdesdatum: 2026-06-17

§ 99 FSF-2026-00916

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

Beslut

Förskolenämnden avstyrker motionens förslag och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande till stadsledningskontoret.

Handlingar

Förvaltningens tjänsteutlåtande daterat 2026-05-21

Yrkande D, M, L särskilt yttrande KD daterat 2026-06-14, protokollsbilaga 2

Yrkanden

Jessica Blixt (D), Anneli Rhedin (M) och Lotta Nachemson (L) yrkar bifall till yrkandet från D, M och L, och avslag på tjänsteutlåtandets förslag till beslut.

Blerta Hoti Singh (S) yrkar bifall till tjänsteutlåtandets förslag till beslut.

Propositionsordning

Ordförande ställer yrkandena mot varandra och finner att nämnden beslutar att bifalla tjänsteutlåtandets förslag till beslut.

Votering begärs.

Godkänd propositionsordning:

Ja-röst: Bifall till tjänsteutlåtandets förslag till beslut

Nej-röst: Bifall till yrkandet från D, M, och L

Omröstning

5 ja-röster: Anna-Klara Behlin (V), Richard Malm (S), Antonio Tomar (S), Eva Dalerstedt (V), Blerta Hoti Singh (S)

4 nej-röster: Anneli Rhedin (M), Jessica Blixt (D), Lotta Nachemson (L), My Ståhl (M)

Med 5 ja-röster mot 4 nej-röster beslutar nämnden att bifalla tjänsteutlåtandets förslag till beslut.

Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2026-06-17

Protokollsanteckningar

Kristina Norén Lallo (KD) antecknar som yttrande en skrivelse från den 14/6 2026

Kristina Norén Lallo (KD) lämnar följande protokollsanteckning:

”Om jag hade fått rösta hade jag röstat nej”

Protokollsutdrag skickas till

stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se

Yrkande
Särskilt yttrande

Demokraterna, Moderaterna, Liberalerna
Kristdemokraterna

2026-06-14

Ärende 10

Yrkande angående – Yttrande över 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. Förskolenämnden tillstyrker motionen och översänder yrkandet som sitt yttrande till stadsledningskontoret
2. Förskolenämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande för kännedom till stadsledningskontoret.

Yrkandet

Förskolenämnden delar motionärernas uppfattning att det är av stor vikt att rätt person arbetar i förskolan. Förskolans uppdrag bygger på trygga relationer, hög kvalitet och ett professionellt bemötande av barn och vårdnadshavare. För de barn som varje dag vistas i verksamheten kan konsekvenserna av en felrekrytering bli betydande. Därför behöver arbetsgivaren ha ändamålsenliga verktyg för att säkerställa att nyanställda medarbetare är lämpliga för uppdraget.

I förskoleförvaltningens tjänsteutlåtande görs bedömningen att personalärenden och överenskommelser endast i begränsad utsträckning kan kopplas till rekryteringsprocessen samt att arbetsmiljö, organisatoriska förutsättningar och ledarskap har större betydelse. Nämnden delar uppfattningen att dessa faktorer är viktiga men anser att detta inte innebär att rekryteringen saknar betydelse. Tvärtom behöver både rekryteringsprocessen och förutsättningarna under anställningen fungera väl för att säkerställa hög kvalitet i verksamheten. Nämnden delar inte heller förvaltningens bedömning att motionen innebär ett generellt införande av provanställning. Motionen utgår från att det föreligger ett särskilt prövobehov när en person inte tidigare varit anställd i Göteborgs Stad.

Förskolans uppdrag ställer höga krav på både kompetens och personlig lämplighet hos medarbetarna. Förhållningssätt, barnsyn och förankring i förskolans värdegrund är avgörande för verksamhetens kvalitet men samtidigt svåra att fullt ut bedöma genom intervjuer och referenstagning. Det kan finnas en skillnad mellan hur en person beskriver sitt arbete i en rekryteringssituation och hur personen faktiskt agerar i mötet med barn, vårdnadshavare och kollegor. En provanställning ger arbetsgivaren möjlighet att under en begränsad tid bedöma hur den nyanställda omsätter förskolans uppdrag, värdegrund och pedagogiska förhållningssätt i praktiken.

I tjänsteutlåtandet lyfter förskoleförvaltningen fram att kontinuitet och stabila relationer mellan barn och personal är viktiga för barns trygghet och utveckling. Nämnden delar denna bedömning men anser att barnets bästa inte enbart handlar om kontinuitet utan också om kvaliteten i de relationer och den omsorg som barnen möter. Barn har rätt att

möta vuxna som präglas av ett professionellt förhållningssätt, en god barnsyn och ett bemötande som är förenligt med förskolans värdegrund. Att säkerställa detta är ett viktigt arbetsgivaransvar.

Nämnden anser vidare att möjligheten att under en begränsad tid pröva en nyanställds lämplighet kan bidra till att stärka kvaliteten i verksamheten och minska risken för att personer som inte är lämpade för uppdraget blir kvar i verksamheten under lång tid. Detta är särskilt angeläget i verksamheter som arbetar med barn och där kvaliteten i mötet mellan barn och vuxen har stor betydelse för barnens trygghet, utveckling och lärande.

Mot denna bakgrund tillstyrker förskolenämnden motionen.

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-05-21

Ärendenummer FSF-2026-00916

Handläggare

Karin Hansson Ivanetti

E-post: karin.hansson.ivanetti@forskola.goteborg.se

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

Förslag till beslut

Förskolenämnden avstyrker motionens förslag och översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande till stadsledningskontoret.

Sammanfattning

Kommunstyrelsen har översänt en motion om att införa provanställning som standard vid externa nyanställningar inom förskola, skola, vård och omsorg. Motionärerna föreslår även gemensamma rutiner för tillämpning, uppföljning och statistikredovisning. Förskolenämnden ska yttra sig över motionen.

Förvaltningens analys visar att personalärenden och överenskommelser endast i begränsad utsträckning kan kopplas till rekryteringsprocessen. Faktorer som arbetsmiljö, organisatoriska förutsättningar och ledarskap bedöms ha större betydelse. Analysen visar även att en generell användning av provanställning inte är förenlig med gällande kollektivavtal och kan medföra ökade juridiska och administrativa risker.

En ökad användning av provanställningar bedöms kunna påverka kontinuitet, arbetsmiljö, kompetensförsörjning och förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare negativt, bland annat genom ökad personalomsättning, längre introduktions- och upplärningsbehov samt minskad stabilitet i arbetsgrupperna. Det kan även påverka möjligheten att behålla och utveckla kompetens över tid. Samtidigt bedöms påverkan på befintliga överenskommelser och arbetssätt vara mycket begränsad.

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

Bedömning ur ekonomisk dimension

En ökad användning av provanställning bedöms medföra ökade kostnader kopplade till introduktion, uppföljning och administration. Kraven på strukturerad uppföljning innebär ett ökat resursbehov, särskilt för chefer, administratörer och HR.

Effekten på kostnader kopplat till överenskommelser bedöms vara begränsad, då de flesta personalärenden uppstår efter längre tid i anställning och inte har kunnat påverkas av en provanställning. Däremot finns en risk för ökade rekryteringskostnader om förvaltningens

attraktivitet som arbetsgivare minskar och rekryteringar behöver göras om. Förslaget bedöms inte bidra till ekonomisk effektivisering, utan snarare innebära ökade kostnader och administrativ belastning.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Förslaget bedöms få sociala konsekvenser för förskolans möjligheter att erbjuda en trygg, stabil och likvärdig verksamhet. Förskolan är beroende av stabila relationer mellan barn och personal för att främja trygghet, utveckling och lärande. En ökad användning av provanställning kan leda till ökad personalrörlighet och minskad kontinuitet, vilket särskilt kan påverka yngre barn och barn i behov av särskilt stöd negativt.

Förslaget bedöms även kunna påverka förvaltningens attraktivitet som arbetsgivare och därmed försvåra möjligheten att rekrytera och behålla personal. Konsekvenserna kan bli särskilt stora i socioekonomiskt utsatta områden, där stabilitet i personalgruppen är viktig för förskolans kompensatoriska uppdrag och för att skapa likvärdiga förutsättningar för barn.

Samverkan

Information har skett med de fackliga organisationerna vid förvaltningssamverkan den 10 juni 2026.

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.

Beskrivning av ärendet

Kommunstyrelsen har översänt en motion om att införa provanställning som standard vid externa nyanställningar inom förskola, skola, vård och omsorg. Yttrandet ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast 1 september 2026.

Motionärerna menar att de förslagna åtgärder kan minska kostnader för överenskommelser av medarbetare och stärka kvaliteten i rekryteringar genom att säkerställa lämplighet innan tillsvidareanställning erbjuds. Motionen innehåller även förslag om gemensamma rutiner för tillämpning, uppföljning och statistikredovisning.

Förskolans verksamhet ställer samtidigt höga krav på kvalitet, trygghet och kontinuitet. Förvaltningens analys visar att personalärenden och överenskommelser endast i mycket begränsad utsträckning kan kopplas till rekryteringsprocessen. Faktorer som arbetsmiljö, organisatoriska förutsättningar och ledarskap bedöms ha större betydelse.

Analysen visar att en generell användning av provanställning inte är förenlig med nuvarande kollektivavtal och kan medföra ökade juridiska och administrativa risker samt påverka kontinuitet, kompetensförsörjning och attraktiviteten som arbetsgivare negativt. Förvaltningen bedömer därför att det inte är ändamålsenligt att införa provanställning som standard inom förskoleverksamheten. Fokus bör i stället ligga på att stärka rekryteringsprocessen samt arbetet med att behålla och utveckla medarbetare.

Nuläge personalärenden och överenskommelser i förvaltningen

En översiktlig genomgång av personalärenden och överenskommelser inom förskoleförvaltningen visar att överenskommelser förekommer löpande och varierar något mellan åren.

År	Antal överensstämmelser
2020	11
2021	17
2022	17
2023	11
2024	13
2025	21

Tabellen visar överenskommelser över åren inom förskoleförvaltningen.

Sammantaget utgör överenskommelser kopplade till avslutade rehabiliteringsprocesser cirka 67 procent, medan cirka 33 procent är kopplade till ärenden om misskötsamhet. Fördelningen varierar något mellan åren. Under 2025 är fördelningen jämnare, med elva ärenden kopplade till rehabilitering och tio till misskötsamhet. Denna förändring kan delvis förklaras av en ökad hanteringskapacitet, bland annat genom utökning av kompetens för att arbeta med misskötsamhetsärenden.

Orsaker till överenskommelser och personalärenden

En översiktlig bedömning visar att personalärenden och överenskommelser i begränsad utsträckning kan kopplas till rekryteringsprocessen. Det finns ingen tydlig eller nämnvärd koppling mellan felrekryteringar och de överenskommelser som träffas. Däremot kan vissa samband ses i relation till ledarskapets närvaro och förutsättningar inom förskoleverksamheten. Faktorer som arbetsmiljö, organisatoriska förutsättningar och ledarskapets möjlighet att följa upp och stödja medarbetare över tid bedöms ha större betydelse för uppkomsten av personalärenden än själva rekryteringstillfället.

Lagkrav och rättsliga förutsättningar

Provanställning regleras i lagen om anställningsskydd (LAS) och i gällande kollektivavtal. Enligt regelverket får provanställning användas när det finns ett särskilt och individuellt behov av att pröva anställningen. Kollektivavtalet begränsar därmed möjligheten att använda provanställning som en generell åtgärd inom den kommunala sektorn. Förskoleförvaltningen bedömer därför att ett generellt införande av provanställning inte är förenligt med gällande kollektivavtal. Grundskoleförvaltningen, förvaltningen för funktionsstöd samt äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen gör samma tolkning. 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 obefintliga. 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.

Provanställning ställer också krav på strukturerad och löpande uppföljning av medarbetarens prestation och utveckling under anställningstiden. Det innebär ett ökat behov av tid och resurser från chefer. Om uppföljningen inte genomförs tillräckligt systematiskt finns risk för brister i beslutsunderlaget vid avslut eller övergång till tillsvidareanställning, vilket kan påverka rättssäkerheten i arbetsgivarens beslut. En generell användning av provanställning bedöms även medföra betydande juridiska risker, både genom ökad risk för tvister och utmaningar kopplade till rättssäker handläggning.

Barnperspektiv på provanställning

Ur ett barnperspektiv behöver en ökad användning av provanställning bedömas utifrån dess påverkan på trygghet, kontinuitet samt barns utveckling och lärande. Förskolans kvalitet bygger i hög grad på stabila relationer mellan barn och personal. En ökad användning av provanställning kan leda till ökad personalrörlighet och fler avbrott i relationer mellan barn och vuxna, vilket kan påverka barns trygghet negativt, särskilt för yngre barn och barn i behov av särskilt stöd. Ökad personalomsättning kan även påverka arbetsklimatet och kvaliteten i det pedagogiska arbetet negativt. Utifrån barnkonventionen och skollagens krav på barnets bästa behöver risken för negativa konsekvenser för barns utveckling och välbefinnande särskilt beaktas.

Förskoleperspektiv på provanställning

Ur ett verksamhetsperspektiv behöver provanställning bedömas utifrån dess påverkan på kvalitet och kontinuitet i förskolan. Verksamheten är beroende av stabila personalgrupper för långsiktiga relationer och ett sammanhållet pedagogiskt arbete. Personalärenden och överenskommelser kan endast i begränsad utsträckning kopplas till rekryteringsprocessen, medan arbetsmiljö, organisatoriska förutsättningar och ledarskap bedöms ha större betydelse. Provanställning efterfrågas inte heller av rekryterande chefer. En generell användning av provanställning bedöms samtidigt innebära ökad arbetsbörda för chefer och arbetsgrupper genom fler rekryteringsomtag, introduktionsinsatser, uppföljningar och administrativa processer. Det bedöms även kunna leda till ökad personalomsättning och minskad kontinuitet, vilket riskerar att påverka kvalitet och likvärdighet negativt.

Konsekvenser för kompetensförsörjning och arbetsgivarroll

En generell användning av provanställning bedöms kunna påverka kompetensförsörjningen och attraktiviteten som arbetsgivare negativt. I en redan ansträngd rekryteringssituation finns risk att färre kandidater söker sig till förvaltningen.

Ökade krav på uppföljning kan även påverka arbetsmiljön och relationen mellan chef och medarbetare negativt samt leda till fler tvister och ökade spänningar i verksamheten.

Detta kan medföra ökad personalomsättning, minskad tillit och försämrade förutsättningar för ett långsiktigt arbete med kompetensförsörjning.

Genomförbarhet och behov av åtgärder

Den samlade bedömningen är att genomförbarheten av en generell användning av provanställning är begränsad. Regelverket kräver att det finns ett individuellt behov av att pröva anställningen, vilket innebär att ett generellt införande inte är förenligt med nuvarande ordning. Ett införande skulle kräva omfattande förändringar i arbetssätt, rutiner och uppföljning samt ett ökat stöd till chefer. Därtill bedöms behovet av facklig samverkan öka, vilket kan medföra ökad administrativ belastning och fler tvister.

Sammantaget bedöms ett införande kräva betydande resurser, samtidigt som nyttan i förhållande till de identifierade problemen bedöms som mycket begränsad.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen bedömer att det inte är ändamålsenligt att införa provanställning som en generell ordning. En sådan användning strider mot gällande regelverk, där provanställning förutsätter ett individuellt provobehov, och skulle kräva förändringar i centrala kollektivavtal eller lokala avtal med begränsad juridisk hållbarhet.

Vidare visar den samlade analysen att förslaget medför risk för ökad administrativ belastning, fler tvister samt negativ påverkan på arbetsmiljö, kontinuitet och relationer i verksamheten. Förslaget bedöms inte heller ha någon tydlig effekt på att minska förekomsten av överenskommelser, då dessa endast i begränsad utsträckning 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 identifierats. Fokus bör därför i stället ligga på att stärka rekryteringsprocessen samt arbetet med att behålla och utveckla medarbetare.

Maria Axberg

Avdelningschef HR

Johan Olofson

Förvaltningsdirektör

Expedieras till: stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se

Ange diarienummer SLK-2026-00427 och remissinstansens namn i ämnesraden.

**Protokollsutdrag**

Sammanträdesdatum: 2026-08-25

§ 113 Ärendenummer GSF-2026-01624

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

Beslut

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

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.

Handlingar

1. Grundskoleförvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2026-06-17
2. Motion från Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg.

Yrkanden

Jessica Blixt (D) yrkar att grundskolenämnden ska tillstyrka motionen.

Jennifer Merelaid Hankins (V) yrkar bifall till förvaltningens förslag.

Beslutsgång

Ordförande ställer förvaltningens förslag till beslut mot yrkandet från Jessica Blixt (D) om att tillstyrka motionen och finner att grundskolenämnden har beslutat enligt förvaltningens förslag.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

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.



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 Hundraårsgatan, 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 provbehov 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



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2026-08-26

§ 166 Ärendenummer FFS-2026-01013

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

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.

Handlingar

Tjänsteutlåtande daterat den 4 augusti 2026

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

Skriftliga frågor från (L)

Skriftligt svar från förvaltningen

Yrkanden

Mariette Höij (D) yrkar bifall till motionen

Anna Hildesson Munthe (V) yrkar bifall till tjänsteutlåtandet.

Propositionsordning

Ordförande Dario Espiga Corbo (S) ställer förslagen mot varandra och finner att nämnden beslutar enligt tjänsteutlåtandet.

Votering är begärd och verkställs.

De som yrkar bifall till tjänsteutlåtandet röstar Ja och de som yrkar bifall till motionen röstar Nej.

Omröstning

Anna Hildesson Munthe (V) Ja

Toni Orsulic (M) Nej

Stéphanie Jurzysta (M) Nej

Carina Abréu (S) Ja

Amanda Andersson (MP) Ja

Mariette Höij (D) Nej

Agneta Kjaerbeck (SD) Nej



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2026-08-26

Martha Zoura (V) Ja
Andreas Fock (KD) Nej
Maria Abrahamsson (C) Ja
Dario Espiga Corbo (S) Ja

Forts. § 166

Med sex (6) stycken ja-röster och fem (5) stycken nej-röstar vinner ja och nämnden beslutar att bifalla tjänsteutlåtandet.

Reservation/er

Toni Orsulic (M), Stéphanie Jurzysta (M), Mariette Höij (D), Agneta Kjaerbeck (SD), Andreas Fock (KD) reserverar sig mot beslutet.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen



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



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2026-06-16

§ 110 Ärendenummer UBF-2026-01001

Yttrande - Motion om att införa provanställning av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) (SLK-2026-00427)

Beslut

Utbildningsnämnden beslutar

1. att avstyrka motionens förslag om att införa provanställning som standard för externa nyanställningar.
2. att avstyrka motionens förslag om att 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.
3. att tjänsteutlåtandet översänds till kommunstyrelsen som yttrande över motionen

Handling/ar

Tjänsteutlåtande med bilaga:

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

Yrkande (D) (M) (L), Särskilt yttrande (KD): Yrkande angående – Yttrande över motion av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg

Yrkanden

Camilla Harrysson (D) yrkar för (D) (M) bifall till eget yrkande att

1. utbildningsnämnden tillstyrker motionen och översänder yrkandet som sitt yttrande till stadsledningskontoret
2. utbildningsnämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande för kännedom till stadsledningskontoret.

Jan Hermfelt (SD) instämmer med yrkande från (D) (M) och (L) och yrkar bifall till yrkandet.



Protokollsutdrag

Sammanträdesdatum: 2026-06-16

Ordförande Parisa Rezaeivar (S) yrkar bifall till tjänsteutlåtandet.

Propositionsordning

Ordförande konstaterar att två yrkanden finns och ställer dem mot varandra.

Ordförande finner att utbildningsnämnden fattar beslut enligt tjänsteutlåtande.

Votering begärs och ska genomföras.

Omröstning

Godkänd voteringsproposition:

JA för bifall till tjänsteutlåtandet

NEJ för bifall till motion från Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D).

Joacim Byvik (V), Oscar Linde Svedestad (S), Pija Ekström (S), Linda von Corswant (MP) och Parisa Rezaeivar (S) röstar ja (5)

Hakan Önal (M), Camilla Harrysson (D), Birgit Broddéus (M) och Jan Hermfelt (SD) röstar nej (4)

Ordförande konstaterar att utbildningsnämnden fattar beslut att bifalla tjänsteutlåtandet.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Yrkande
Särskilt yttrande

Demokraterna, Moderaterna, Liberalerna
Kristdemokraterna

2026-06-16

Ärende 13

Yrkande angående – Yttrande över 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. Utbildningsnämnden tillstyrker motionen och översänder yrkandet som sitt yttrande till stadsledningskontoret
2. Utbildningsnämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande för kännedom till stadsledningskontoret.

Yrkandet

Utbildningsnämnden delar motionärernas uppfattning att det är av stor vikt att rätt person arbetar i förvaltningen. Utbildningsförvaltningen uppdrag bygger på trygga relationer, hög kvalitet och ett professionellt bemötande av ungdomar, deras eventuella vårdnadshavare samt övriga studerande. För de elever som varje dag vistas i verksamheten kan konsekvenserna av en felrekrytering bli betydande. Därför behöver arbetsgivaren ha ändamålsenliga verktyg för att säkerställa att nyanställda medarbetare är lämpliga för uppdraget.

I utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande framhålls att man i sig är positiv till provanställningar, att man använder det och att det finns rutiner för uppföljning under provotiden. Vidare framhåller förvaltningen vikten av att det finns rutiner kring provanställning inom varje förvaltning utifrån deras förutsättningar.

Förvaltningen påtalar det merarbete i form av extra administration det innebär för att under provotiden ha uppföljning. Nämnden anser att arbetet med uppföljning kring nyanställda ändå måste göras, provanställning eller inte. Fördelen med provanställning är att anställningen kan avbrytas utan motivering men att det ändå är lovvärt att arbetstagaren fått uppföljning och ett gott bemötande. Inga särskilda administrativa åtgärder krävs för när provanställningen övergår till fortsatt anställning.

Nämnden delar inte förvaltningens bedömning att motionen innebär ett generellt införande av provanställning. Motionen utgår från att det föreligger ett särskilt provobehov när en person inte tidigare varit anställd i Göteborgs Stad.

Utbildningsförvaltningens uppdrag ställer höga krav på både kompetens och personlig lämplighet hos medarbetarna. Förhållningssätt, människosyn och förankring i skolans värdegrund är avgörande för verksamhetens kvalitet men

samtidigt svåra att fullt ut bedöma genom intervjuer och referenstagning. Det kan finnas en skillnad mellan hur en person beskriver sitt arbete i en rekryteringssituation och hur personen faktiskt agerar i mötet med elever, vårdnadshavare och kollegor. En provanställning ger arbetsgivaren möjlighet att under en begränsad tid bedöma hur den nyanställda omsätter skolans uppdrag, värdegrund och pedagogiska förhållningssätt i praktiken.

Mot denna bakgrund tillstyrker utbildningsnämnden motionen.

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-05-07

Ärendenummer UBF-2026-01001

Handläggare

Veronica Winblom

Telefon: 031-367 01 35

E-post: veronica.winblom@educ.goteborg.se

UBF - Motion om att införa provanställning av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) (SLK-2026-00427)

Förslag till beslut

I utbildningsnämnden

1. Att avstyrka motionens förslag om att införa provanställning som standard för externa nyanställningar.
2. Att avstyrka motionens förslag om att 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.
3. Tjänsteutlåtandet översänds till kommunstyrelsen som yttrande över motionen

Sammanfattning

Utbildningsnämnden har fått i uppdrag att yttra sig över en motion av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) som föreslår att provanställning ska införas som standard inom förskola, skola, vård och omsorg. Syftet är att minska kostnaderna för utköp och säkerställa kvalitet i verksamheterna. I motionen föreslås även att enhetliga rutiner för provanställning ska utarbetas och uppföljning ska genomföras årligen för att bland annat följa effekten på antalet utköp.

I motionen lyfts att Göteborgs Stad har haft höga kostnader för utköp av personal; under 2024 betalades 30,2 miljoner kronor ut till 179 medarbetare. I motionen framgår att en mer omfattande användning av provanställningar, likt den praxis som finns hos statliga myndigheter som Polismyndigheten, skulle skapa en nödvändig kontrollstation och minska risken för felrekryteringar.

Provanställning inom Göteborgs Stad regleras i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) Kap 2 §4 där följande framgår:

- Individuell prövning: Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet.
- Förbud mot generellt bruk: Provanställning får inte förekomma generellt.
- Prövobehov: Arbetsgivaren ska kunna visa att det finns ett prövobehov relaterat till yrkesskicklighet, personlig lämplighet eller arbetsgemenskap.
- Tid: Prövotiden får vara högst 6 kalendermånader.

Förvaltningen är positiv till provanställningar men gör bedömningen om att införa provanställning som standard bryter mot kollektivavtalets skrivningar om att provanställning inte får förekomma generellt och att individuell prövning ska göras.

Utbildningsförvaltningen har en etablerad rutin som innebär att ansvarig chef, i samråd med HR, bedömer prövobehovet innan anställningsavtal ingås. Rutinen innefattar även en strukturerad uppföljning med tre samtal under provotiden för att säkerställa en god introduktion och utvärdering.

Förvaltningen bedömer att rutiner för provanställning lämpligen tas fram på respektive förvaltning och utifrån de förutsättningar som finns istället för att en enhetlig rutin tas fram inom Göteborgs Stad.

Förvaltningen föreslår nämnden att avstyrka motionen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Att använda provanställning vid ett konstaterat prövobehov kan bidra till att minska risken för framtida utköpskostnader och därmed påverka förvaltningens ekonomi positivt på lång sikt. Samtidigt innebär en utökad administration kring provanställningar, med krav på uppföljning och dokumentation, en viss resursåtgång för ansvariga chefer och HR. Att provanställning anses mindre attraktivt än tillsvidareanställning kan innebära att rekryteringsprocesser blir längre och att fler kandidater tackar nej till erbjudande vilket också påverkar den ekonomiska aspekten då chefer och HR behöver lägga mer tid på processen.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Provanställning kan bidra till en tryggare arbetsmiljö och högre kvalitet för elever och brukare genom att säkerställa att personalen är lämplig för sina uppdrag. Ur ett medarbetarperspektiv innebär dock en tillsvidareanställning direkt en högre grad av anställningstrygghet, vilket är en viktig faktor för att vara en attraktiv arbetsgivare i en konkurrensutsatt arbetsmarknad. Om provanställning används är det viktigt att säkerställa att den individuella prövningen är icke-diskriminerande och att rutiner finns framtagna som säkrar enhetlig hantering samt ger individen goda förutsättningar att introduceras i sitt uppdrag.

Samverkan

I förvaltningens samverkansgrupp 2026-06-08.

Bilagor 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

Beskrivning av ärendet

Utbildningsnämnden har att ta ställning till motion av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg (SLK-2026-00427).

Utbildningsnämndens yttrande ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast 2026-09-01

Motionärerna lyfter fram att Göteborgs Stad har haft höga kostnader för utköp av personal; under 2024 betalades 30,2 miljoner kronor ut till 179 medarbetare. De framför att en mer omfattande användning av provanställningar, likt den praxis som finns hos statliga myndigheter som Polismyndigheten, skulle skapa en nödvändig kontrollstation och minska risken för felrekryteringar. Utifrån detta presenteras två förslag till beslut:

1. Förslag om att införa provanställning som standard för externa nyanställningar.
2. Förslag om att utarbeta enhetliga rutiner för provanställning, inklusive tydliga bedömningskriterier, facklig samverkan och uppföljning samt årligen redovisa statistik över genomförda provanställningar och deras effekt på stadens utköpskostnader.

Gällande reglering och rutiner

Provanställning inom Göteborgs Stad regleras i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) Kap 2 § 4. Avtalet stipulerar följande:

- Individuell prövning: Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet.
- Förbud mot generellt bruk: Provanställning får inte förekomma generellt.
- Prövobehov: Arbetsgivaren ska kunna visa att det finns ett prövobehov relaterat till yrkesskicklighet, personlig lämplighet eller arbetsgemenskap.
- Tid: Prövtiden får vara högst 6 kalendermånader.

Av kommentarerna till Allmänna bestämmelser (AB) framgår att exempel på situationer då det kan vara aktuellt att provanställa är vid anställning av en arbetstagare som saknar tidigare erfarenhet, vid avsaknad av referenser från tidigare arbetsgivare eller i övrigt om det är motiverat. Beslut om provanställning ska föregås av en prövning i det enskilda fallet. Av detta följer att provanställning inte får förekomma generellt.

Det framgår även att arbetsgivaren ska underrätta berörd facklig organisation inom en månad efter att avtal om provanställning ingåtts.

Utbildningsförvaltningen har tagit fram en förvaltningsintern rutin som innebär att ansvarig chef, i samråd med HR, bedömer prövobehovet innan anställningsavtal ingås. Rutinen innefattar även en strukturerad uppföljning med tre samtal under prövtiden för att säkerställa en god introduktion och utvärdering.

Förvaltningen ser att användandet av provanställningar skiljer sig åt inom Göteborgs Stad och bedömer att möjligheten med provanställningar bör kunna nyttjas i högre utsträckning.

Enligt kollektivavtalet får provanställningsperioden vara högst 6 månader. Det är en relativt kort period och det kan vara svårt för arbetsgivaren att hinna göra bedömningen inom denna tidsram. Att arbeta strukturerat med rekryteringsprocessens samtliga steg är därmed av yttersta vikt.

Göteborgs Stad har nyligen beslutat om en rutin för kontroller i rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Denna rutin möjliggör ytterligare kontroller samt belyser vikten av att följa rekryteringsprocessen.

Nationellt pågår utveckling inom området och flera lagändringar är på gång. Bland annat föreslås skollagen ändras och innehållet i utdrag från belastningsregistret blir mer omfattande.

Förvaltningens/bolagets bedömning

Förvaltningen delar motionärernas uppfattning att det är av stor vikt att säkerställa kvalitet vid rekrytering och att minska kostsamma personalärenden. Möjligheten att använda provanställning är ett viktigt verktyg i detta arbete.

Dock utgör kollektivavtalet AB ett rättsligt hinder mot att införa provanställning som en generell standard. AB är tydligt med att en individuell bedömning av prövobehovet måste göras för varje unik rekrytering. Att provanställa alla externa kandidater skulle strida mot avtalets intentioner och de principer som förvaltningen är skyldig att följa.

Förvaltningen anser att provanställningar kan användas i betydligt högre omfattning än idag. Göteborgs Stads förvaltningar bör arbeta kontinuerligt med att stödja chefer i att göra korrekta bedömningar av prövobehov och att genomföra noggranna rekryteringsprocesser samt utarbeta rutiner för provanställningar. Detta är dock ett arbete som varje enskild förvaltning behöver göra då förutsättningarna och organisation skiljer sig åt.

Förvaltningen bedömer vidare att det är svårt att redogöra för provanställningarnas effekt på stadens utköpskostnader då det är flera andra faktorer som påverkar detta. Till exempel har Göteborgs Stad nyligen fattat beslut om en ny rutin för kontroller i rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Nationellt finns det även flera lagändringar på gång som påverkar rekryteringsprocessen och de kontroller som arbetsgivaren genomför.

Tomas Berndtsson
Förvaltningsdirektör

Håkan Larsson
Avdelningschef HR- och kommunikation

**Protokollsutdrag**

Sammanträdesdatum: 2026-08-25

§ 159 Ärendenummer AVO-2026-00912

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

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.

Handlingar

1. Förvaltningens tjänsteutlåtande med bilagor, 2026-08-10
2. Motion av Mariette Höij (D), Jessica Blixt (D) och Martin Wannholt (D) om att införa provanställning inom förskola, skola, vård och omsorg
3. Yttrande från KD, M, L, D provanställningar (protokollsbilaga 1)

Yrkanden

Klas Forsberg (MP) yrkar bifall till tjänsteutlåtandet.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition på Klas Forsbergs (MP) yrkande om bifall till tjänsteutlåtandet och finner att nämnden beslutat bifalla tjänsteutlåtandet.

Protokollsanteckningar

Ordföranden ställer inte proposition på omedelbar justering av tekniska skäl.

Protokollsutdrag skickas till

Stadsledningskontoret

Yttrande
2026-08-24

(KD, M, D, L)
Ärendenummer AVO-2026-00912

Yttrande angående – 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

Yttrande

Hittills i år har 139 utköp tillämpats i Göteborgs Stad till en kostnad på 32 miljoner kronor. Antalet utköp har ökat under hela mandatperioden och ifjol köpte staden ut anställda till en kostnad på närmare 60 miljoner kronor. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden är en av de nämnder där relativt flest utköp sker. Vi har också exempel på hur personer som återanställts i kommunen trots att de tidigare blivit avskedade. Vi ser ett stort behov av ett stärkt arbetsgivaransvar med bättre dokumentation, tydligare processer och utökade bakgrundskontroller. Tillämpningen av provanställningar i större utsträckning är ett av flera verktyg som kan använda på ett bättre sätt. Vi ser ett behov att djupa mer i denna fråga när motionen processar vidare via Kommunstyrelsen för vidare hantering i Kommunfullmäktige. Våra partier kommer därför att återkomma i denna fråga. I väntan på hanteringen av motionen ser vi att vår nämnd redan nu kan börja tillämpa provanställningar i väsentligt högre utsträckning än idag.



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 provobehovet 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 provobehov 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 provobehov 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