



Tjänsteskrivelse

Datum

2025-11-11

Vår referens

Mikael Lindberg

HR-konsult

mikael.lindberg@malmo.se

Nämndinitiativ (SD) Ta krafttag mot uppenbara felrekryteringar

GRF-2025-12692

Sammanfattning

Magnus Olsson (SD) har inkommit med ett nämndinitiativ till grundskolenämnden med förslag om att skärpa rekryteringsrutinerna inom Grundskoleförvaltningen. Förslagen innefattar bland annat att ta fram en särskild plan för att motverka våldsbejakande extremism bland personal, uppdaterade rutiner för att säkerställa kunskap om lagstiftning och förväntningar i yrkesrollen, samt att vid anställning pröva om en person uppvisat beteenden som strider mot Malmö stads värdegrund.

Förvaltningen delar initiativtagarens uppfattning om att barns trygghet och personalens lämplighet är av största vikt. Samtidigt måste de åtgärder som vidtas inom ramen för rekrytering och personalhantering vara rättssäkra, bygga på sakliga grunder och vara förenliga med gällande lagstiftning, inklusive arbetsrätt, diskrimineringslagstiftning och grundläggande principer om integritet och yttrandefrihet.

Förslag till beslut

Grundskolenämnden föreslås besluta:

1. Grundskolenämnden föreslås anse yrkande 1 besvarat
2. Grundskolenämnden föreslås bifalla yrkande 2
3. Grundskolenämnden föreslås avslå yrkande 3
4. Grundskolenämnden föreslås ge grundskoleförvaltningen i uppdrag att:
 - a. I dialog med stadskontoret se över processbeskrivningar i rekryteringsprocessen i syfte att, inom befintliga ramar, skapa förutsättningar för tydlighet, rättssäkerhet och följsamhet i rekryteringsprocessen. Förvaltningen återkommer till nämnden i mars 26.
 - b. Introduktionsprocessen ses över med fokus på digitalisering och individanpassning inom ramen för pågående utvecklingsarbete.

Beslutsunderlag

- Nämndinitiativ (SD) Rekryteringar



- Svar på nämndinitiativ Ta krafttag mot uppenbara felrekryteringar
- G-Tjänsteskrivelse GRNAU251114 Nämndinitiativ (SD) Ta krafttag mot uppenbara felrekryteringar

Beslutsplanering

Grundskolenämnden 2025-10-23

Grundskolenämndens arbetsutskott 2025-11-14

Grundskolenämnden 2025-11-25

Ärendet

1. **Att: Uppdra åt förvaltningen att ta fram en plan/granska för att säkerställa att personal inte bidrar till att elever utsätts för våldsbejakande extremism.**
 - Grundskolenämnden föreslås anse yrkandet besvarat

Grundskoleförvaltningen har ett etablerat arbete för att förebygga våldsbejakande extremism. Nätverk SSPF finns för att förebygga antidemokratiska beteenden där skola, socialtjänst, polismyndighet och fritids ingår. Insatser genomförs för att utbilda om våldsbejakande extremism och workshops erbjuds vid behov. Det är dock inte förenligt med svensk lagstiftning att generellt kartlägga anställdas åsikter eller privatliv. Förvaltningen konstaterar att det förebyggande arbetet kring våldsbejakande extremism samt närliggande områden såsom antisemitism, fattigdom, rasism, kränkningar redan är en integrerad del av det pågående arbetet inom grundskolan. Arbetet anpassas kontinuerligt utifrån rådande behov och utmaningar.

Förvaltningen bedömer att de samlade insatserna mot våldsbejakande extremism är ändamålsenliga och väl integrerade i det förebyggande arbetet inom grundskolan.

2. **Att: Uppdra åt förvaltningen att rutinerna vid anställning av personal uppdateras för att säkerställa att personalen har erforderliga kunskaper kring gällande lagstiftning och har klart för sig vad som förväntas och inte förväntas när man arbetar i Malmö stads kommunala grundskolor.**

Grundskoleförvaltningens rekryteringsprocesser följer Malmö stads centrala rekryteringsprocess, som är beslutad av arbetsgivarutskottet. Eventuella förslag till förändringar hänvisas därför dit enligt gängse ärendegång.

Förvaltningen har inlett en dialog med stadskontoret kring utveckling av processbeskrivningar för att säkerställa att dessa är tydliga och praktiskt användbara. Dialogen syftar till att säkerställa att processbeskrivningarna är aktuella och utformade



på ett sätt som gör det enklare för chefer att följa. Inom befintliga ramar finns möjlighet att utveckla rekryteringsprocessen och dess processbeskrivningar för att skapa bättre förutsättningar för ett likvärdigt och stödjande arbetssätt för rekryterande chefer. Förvaltningen ser det som viktigt att processerna är väl förankrade, både internt och i relation till stadskontoret. Genom att följa processen skapas förutsättningar för tydlighet, rättssäkerhet och följsamhet i alla rekryteringar.

Introduktion av nya medarbetare planeras idag av närmaste chef och det finns stödmaterial i form av checklistor och informationsmaterial. Det finns stöd i planeringen för detta i 'checklista för anställande chef'. I den ingår bland annat att dela ut broschyr 'välkommen som ny medarbetare i skolans värld' samt 'viktigt att veta för dig som är nyanställd'. Förvaltningen bedömer dock att en översyn av introduktionsprocessen är aktuell, med särskilt fokus på individanpassning och digitalisering. Detta kan utredas inom ramen för det pågående arbetet med att utveckla introduktionen, i syfte att tillgängliggöra en bättre introduktion chefer.

Mot bakgrund av ovan föreslås grundskolenämnden bifalla initiativet och ge förvaltningen i uppdrag att:

1. Grundskoleförvaltningen ges i uppdrag att i dialog med stadskontoret se över processbeskrivningar i rekryteringsprocessen i syfte att, inom befintliga ramar, skapa förutsättningar för tydlighet, rättssäkerhet och följsamhet i rekryteringsprocessen. Förvaltningen återkommer till nämnden i mars 26.
2. Introduktionsprocessen ses över med fokus på digitalisering och individanpassning inom ramen för pågående utvecklingsarbete.
3. **Att: Uppdra åt förvaltningen att vid anställning säkerställa att personen inte uppvisat ett beteende som strider mot de värdegrunder som Malmö stad står bakom.**
 - Grundskolenämnden föreslås avslå initiativet

Vid misstanke om att en medarbetares beteende strider mot värdegrunden finns rutiner för att hantera detta. Åtgärder som screening, personlighetstest och digital referenstagning används. Bedömningar ska baseras på konkreta handlingar och inte individers privata åsikter. Generella kontroller av beteenden eller åsikter inför anställning skulle innebära rättsosäkerhet och strida mot diskrimineringslagen och yttrandefriheten.

Ansvariga

Annika Andersson HR-chef

Peter Lindberg Förvaltningschef