



Datum
2025-11-11
Adress
Rönnebladsgatan 1 B
Diarienummer
GRF-2025-12692

Svar på nämndinitiativ

Nämndinitiativ (SD) Ta krafttag mot uppenbara felrekryteringar

Grundskolenämnden föreslås besluta att lämna följande svar till initiativtagaren:

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.

Svar på nämndinitiativ

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.

Svar enligt nedan:

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 med mål om informationsutbyte i syfte att förebygga all form av antidemokratiska beteenden, exempelvis våldbejakande extremism och kriminalitet. Insatser genomförs för att utbilda om våldsbejakande extremism och workshops genomförs på beställning av skolor samt på inrådan av pedagogisk inspiration vid oro eller indikationer på aktivitet. 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.

Det är dock inte förenligt med svensk lagstiftning att generellt kartlägga anställdas åsikter eller privatliv. Sådana åtgärder skulle kunna strida mot grundlagsskyddade rättigheter såsom yttrandefrihet. En särskild plan som syftar till att identifiera eller utesluta individer baserat på misstankar om ideologisk tillhörighet eller uttryckta åsikter riskerar att bli rättsosäker och diskriminerande.

Förvaltningen bedömer att de samlade insatserna mot våldsbejakande extremism är ändamålsenliga och väl integrerade i det förebyggande arbetet inom grundskolan. Mot bakgrund av detta föreslår förvaltningen att grundskolenämnden beslutar att initiativet är besvarat.

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.

- Grundskolenämnden föreslås bifalla yrkandet.

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 yrkandet

Respekt, engagemang och kreativitet är en bärande del av stadens värdegrund. Vid misstanke om att en medarbetares beteende strider mot värdegrunden finns rutiner för att hantera detta, exempelvis genom samtal, arbetsrättsliga utredningar eller disciplinära åtgärder.

Konkreta åtgärder, utöver ordinarie rekryteringsprocess, som genomförs kopplat till rekrytering av personal och förebygga att anställa personal som strider mot värdegrund är:

- Utökat stöd erbjuds i form av screening av kandidater rekrytering till elevassistent.
- Personlighetstest kan göras i alla trakteringar på beställning av rekryterande chef.
- Digital referenstagning med möjlighet att kräva identifiering med BankID samt standardfrågor kring misskötsamhet och oegentligheter.
- Utbildning från HR kring att motverka felrekryteringar.

Det är dock av vikt att bedömningar av negativa beteenden görs utifrån konkreta handlingar och inte baseras på en individs privata åsikter eller uttryck utanför arbetet, så länge dessa inte påverkar arbetets utförande eller strider mot lag. Att införa generella kontroller av individers

beteenden eller åsikter inför anställning skulle innebära en betydande risk för rättsosäkerhet och kan stå i strid med diskrimineringslagen och yttrandefriheten.

Förvaltningen bedömer därför att det inte är motiverat att ta fram ytterligare åtgärder utöver det redan pågående arbetet kring rekrytering och föreslår att nämnden avslår initiativet.