



**Datum**

2026-03-18

**Vår referens**

Anna Ek

HR-konsult

anna.ek@malmo.se

## Återrapportering av nämndsuppdrag gällande rekryteringsprocessen GRF-2026-3201

### Sammanfattning

Detta är en återrapportering av de uppdrag som grundskolenämnden gav förvaltningen i november 2025 inom ärendena GRF-2025-12692 och GRF-2025-12829.

Förvaltningen har arbetat med utveckling av rekryteringsprocesserna, tydliggörande av provanställningens användning samt översyn av introduktionsprocessen.

Arbetet har lett till förtydliganden i de stadsgemensamma rekryteringsprocesserna, förtydliganden av information till chefer om tillämpningen av provanställning samt fortsatt utveckling av en mer digital och individanpassad introduktion.

Förvaltningen återrapporterar härmed uppdragen i enlighet med nämndens beslut.  
[Klicka här för att ange text.](#)

### Ärendet

#### Uppdrag 1, tilläggsuppdrag i ärende GRF-2025-12692 och GRF-2025-12829

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

#### Svar:

Förvaltningen har fört dialog med Stadskontoret kring utvecklingen av de stadsgemensamma processbeskrivningarna för rekrytering med syfte att säkerställa att dessa är tydliga och praktiskt användbara. Dialogen har även tagits vidare i arbetsgivarutskottet, där beslut tagits kring förtydliganden i den stadsgemensamma rekryteringsprocessen avseende referenstagning.

Som resultat av denna dialog har Stadskontoret genomfört förtydliganden i den stadsgemensamma rekryteringsprocessen avseende referenstagning. Dessa justeringar har införts i processkartan i båda de övergripande rekryteringsprocesserna.



Förändringarna innebär att referenstagningen fastslås som ett obligatoriskt moment i samtliga rekryteringar, att nuvarande och tidigare chefer ska utgöra primära referenter och att annan typ av referens endast får användas som komplement. Vid tidigare anställning inom Malmö stad är intern referenstagnning hos senaste chef obligatorisk innan beslut om anställning fattas. Processen tydliggör också att det är av största vikt att verifiera att angivna referenter faktiskt haft en chefsroll i förhållande till kandidaten. Genom dessa förändringar ligger de stadsövergripande processerna nu i linje med grundskoleförvaltningens ambitioner gällande referenstagnning.

Processtexterna har funnits sedan tidigare. Formuleringar har förtydligats och justerats.

- Referenstagnningen är ett obligatoriskt moment i rekryteringsprocessen.
- Referenserna ska vara nuvarande och tidigare chefer. Om kandidaten inte har haft någon tidigare chef så ska dialog föras med HR om hur detta ska hanteras.
- Referenser som inte är chefsreferenser kan användas som komplement – inte som ersättning för chefsreferenser.
- Om kandidaten har en tidigare anställning inom Malmö stad ska alltid intern referenstagnning ske hos senaste chef i Malmö stad. Det är obligatoriskt att denna interna referens inhämtas innan beslut om anställning fattas.
- Det är viktigt att säkerställa att angivna referenter faktiskt haft en chefsroll i förhållande till kandidaten.

Förvaltningen har arbetat med utbildningar i rekryteringsprocessen för samtliga chefer som arbetar med rekrytering.

### **Uppdrag 2, tilläggsuppdrag i ärende GRF-2025-12829**

tydliggöra möjligheten till provanställning enligt gällande kollektivavtal. Arbetet ska syfta till att skapa ökad förståelse för när provanställning kan tillämpas.

#### **Svar:**

Den av förvaltningsledningens beslutade rutinen för anställning och referenstagnning har lyfts fram på nytt och kommunicerats till rekryterande chefer. Dvs att i de fall det råder osäkerhet vad gäller personlig lämplighet vid anställning ska provanställning tillämpas. HR-avdelningen har även fört dialog med samtliga rektorsgrupper, med genomgång och påminnelse av beslutade processer och tydliga exempel med verkliga case.

### **Uppdrag 3, tilläggsuppdrag i ärende GRF-2025-12692 och GRF-2025-12829**

se över introduktionsprocessen med fokus på digitalisering och individanpassning inom ramen för pågående utvecklingsarbete.

#### **Svar:**

Introduktionsprocessen ses över med fokus på digitalisering och individanpassning inom ramen för pågående utvecklingsarbete. I detta arbete pågår bland annat en upphandling av system för introduktion som bland annat ska underlätta för chef att göra rätt, med digitala påminnelser. HR-avdelningen har även inlett ett arbete med att se över introduktionen för chefer, med grundtanken om att informationen ska komma



när den är som mest relevant för chef, exempelvis rekryteringsintroduktion i mars inför kommande rekryteringar till hösttermin. På så vis hoppas HR-avdelningen kunna undvika att viktig information faller i glömska för chef.