Malmö stad
Grundskoleförvaltningen

Tjänsteskrivelse

Datum
2026-11-04
Vår referens
Mats Jönsson
HR-konsult
mats.jonsson@malmo.se

Uppföljning av intern kontrollplan 2026 - Granskning av bristande efterlevnad av rekryteringsprocessen kring kompetensbaserad rekrytering

GRF-2026-11844

Sammanfattning

Kompetensbaserad rekrytering ska användas inom Malmö stad och arbetssättet säkerställer att rekrytering sker utifrån kompetens och inte värdering eller magkänsla. Alla delar i rekryteringen ska utgå från kravprofilen.
Grundskoleförvaltningen har genomfört en intern kontrollgranskning kring om, och i så vilken omfattning, det tas hänsyn till andra parametrar än kompetens vid rekrytering. Granskningen har genomförts genom att en anonym enkät skickats ut till de 20 chefer som varit involverade i flest rekryteringar under perioden mars till september 2026.

Granskningen visar att det förvisso ibland görs sökningar på t ex Google eller sociala medier men att det som framkommer inte ligger till grund för urvalet utan att det är kravprofilen och det som anges som meriterande som styr urvalet. Förvaltningen bedömer därför inte att det behövs några förbättringsåtgärder.

Förslag till beslut

Grundskolenämnden föreslås besluta

1. Grundskolenämnden godkänner uppföljningen av intern kontrollplan 2026 – Granskning av bristande efterlevnad av rekryteringsprocessen kring kompetensbaserad rekrytering.

Beslutsunderlag

- G-Tjänsteskrivelse GRNAU 261113 Uppföljning av intern kontrollplan 2026 - Granskning av bristande efterlevnad av rekryteringsprocessen kring kompetensbaserad rekrytering
- Rapport - Uppföljning av intern kontrollplan 2026 - Bristande efterlevnad av rekryteringsprocessen kring kompetensbaserad rekrytering

SIGNERAD
2026-11-03

Beslutsplanering

Grundskolenämndens arbetsutskott 2026-11-13
Grundskolenämnden 2026-11-23

Beslutet skickas till

[Här skriver du vem beslutet ska skickas till efter att protokollet är justerat, ange funktion eller organisation. Uppgifterna överförs till protokoll och protokollsutdrag. I fliken expediera till, på ärendekortet, anger du fullständiga uppgifter som exempelvis e-postadress, som en information till nämndsekreteraren . Om beslutet inte ska expedieras, kan denna text och rubrik tas bort.]

Ärendet

Resultat

Granskningen har genomförts genom att de 20 chefer som varit involverade i flest rekryteringar sedan den 1 mars 2026 valdes ut för att besvara en enkät under perioden 2–12 oktober. Urvalet gjordes utifrån att inte belasta för många chefer med enkäter samtidigt som en tillräcklig bild kan ges genom att de varit involverade i flera rekryteringar. Enkäten har varit anonym.

Av de 15 som besvarade enkäten anger 14 att de har mycket bra eller bra kunskap om kompetensbaserad rekrytering medan 1 svarar att man har mindre bra kunskap. 2 av de svarande använder kravprofilen i viss utsträckning som utgångspunkt när kandidaterna bedöms, medan 13 använder kravprofilen i hög eller mycket hög utsträckning.

9 svarar att de inte söker information via Google eller på sociala medier medan 6 svarar att de gör det ibland. Den information om kandidaterna som kommer fram kopplas i viss eller låg utsträckning till kravprofilen och sökningen görs till största del inför slutligt beslut om tillsättning av tjänsten. Anledningen till att man söker information anges vara att man vill undvika att rekrytera någon olämplig, att man vill komplettera bilden av kandidaten eller för att se om det framkommer något underligt med kandidaten.

När kandidater som uppfyller kravprofilen ändå har valts bort har det berott på att det varit fler som uppfyllt kravprofilen och urval gjorts främst utifrån erfarenhet och det som angetts som meriterande i annonsen. Ingen av de svarande anger att de valt bort kandidater utifrån information som sökts via Google eller sociala medier.

Analys

Enkäten skickades till ett litet urval chefer och ger ingen heltäckande bild, men de chefer som valdes ut är de som varit involverade i flest rekryteringar och bedöms därför ge en tillräcklig bild av om det tas hänsyn till andra parametrar än kompetens vid rekrytering.

De som ibland söker information om kandidater gör detta inför beslutet om tillsättning av tjänst, men ingen anger att de valt bort någon pga den informationen. Urval bland de som uppfyller kravprofilen görs istället utifrån erfarenhet och det som anges som meriterande vilket är i linje med den kompetensbaserade rekryteringsprocessen.

Slutsats

Risken identifierades utifrån en del uppmärksammade rekryteringar och förvaltningen ville därför undersöka om det gjort att chefer tar hänsyn till annat än kravprofilen vid rekrytering. Det har under året gjorts en del justeringar i rekryteringsprocessen kopplat till referenstagning och förvaltningen håller på att ta fram riktlinjer för belastningsregister och kontroller, detta i syfte att undvika olämpliga rekryteringar. Granskningen visar att det förvisso ibland görs sökningar på t ex Google eller sociala medier men att det som framkommer inte ligger till grund för urvalet utan att det är kravprofilen och det som anges som meriterande som styr urvalet.

Ansvariga

Linda Clarin Enhetschef
Annika Andersson HR-chef
Peter Lindberg Förvaltningschef