Uppföljning av intern kontrollplan 2026

Grundskolenämnden

Malmö stad

Innehållsförteckning

Inledning **3**

Granskningar **4**

Nämndens granskningar 4

Risk: Bristande efterlevnad av rekryteringsprocessen kring kompetensbaserad rekrytering 4

Granskning: Bristande efterlevnad av rekryteringsprocessen för kompetensbaserad rekrytering 4

Inledning

Den interna kontrollen ingår i grundskolenämndens samlade styr- och ledningssystem. Grundskolenämnden har det yttersta ansvaret för att den interna kontrollen är tillräcklig samt att verksamheten bedrivs på ett tillfredsställande sätt. Den interna kontrollen ska vara praktiskt och ändamålsenligt uppbyggd utifrån verksamhetens behov och förutsättningar samt hantera risker och förebygga att fel uppstår genom att vara ett verktyg för att se till att:

- verksamheten är ändamålsenlig och effektiv
- information om verksamhet och ekonomi är tillförlitlig
- lagar, förordningar och styrdokument efterlevs
- säkra tillgångar och förhindra förluster samt upptäcka och eliminera eller förebygga allvarliga fel.

I grundskolenämndens interna kontrollplan för 2026 anges vilka olika granskningsområden som ska följas upp under året. Granskningarna återrapporteras till nämnden löpande under året i separata rapporter liksom denna.

Granskningar

Nämndens granskningar

Risk: Bristande efterlevnad av rekryteringsprocessen kring kompetensbaserad rekrytering

Beskrivning av risk

Risk att man inte gör rekrytering kompetensbaserat pga rädsla att anställa fel person vilket kan leda till minskad likvärdighet, risk för diskriminering och att personer inte vågar söka. Elever riskerar därför att inte få den mest kompetente läraren. Risken kan uppstå genom att rekryterande chef tar in andra parametrar än kompetens, bl a genom sökning på kandidatens namn på internet.

Enhet

HR-avdelningen

Granskning: Bristande efterlevnad av rekryteringsprocessen för kompetensbaserad rekrytering

Områden och tillhörande rutiner som ska granskas:

Kompetensbaserad rekrytering ska användas inom Malmö stad och arbetssättet säkerställer att vi rekryterar utifrån kompetens och inte värderingar eller magkänsla. Alla delar i rekryteringen ska utgå från kravprofilen.

Syfte med granskningen:

Granskningen syftar till att undersöka om och i vilken omfattning det tas hänsyn till andra parametrar än kompetens pga rädsla att anställa fel person.

Omfattning/avgränsning:

Denna granskning gäller alla rekryterande chefer inom grundskoleförvaltningen.

Granskningsmetod:

Anonym enkät till grundskoleförvaltningens chefer

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.