

# Uppföljning 1 av intern kontrollplan 2026

---

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

# Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
Granskningar .....	3
Risk: Bristande kunskap, stödmaterial och riktlinjer gällande jäv .....	3
Granskning: Jävsituationer i anställningsförfarandet .....	3

# Inledning

Uppföljning av den internkontrollplan som hälsa-, vård- och omsorgsnämnden antog i februari 2026 redovisas två gånger under året. Detta är den första rapporteringen och innehåller information om resultatet av en nämndens granskningar.

## Granskningar

### **Risk: Bristande kunskap, stödmaterial och riktlinjer gällande jäv**

#### **Beskrivning av risk**

Risk för beslut som fattats under jäv på grund av bristande kunskap, stödmaterial och riktlinjer gällande jäv i arbetsgivarbeslut, vilket kan leda till förtroendeskada och att nämndens verksamhet påverkas negativt.

#### **Granskning: Jävsituationer i anställningsförfarandet**

##### **Syfte med granskningen:**

Granskningen syftar till att undersöka hur förvaltningen och staden kan bidra till att minska eventuella arbetsgivarbeslut som fattas under jäv, exempelvis vid rekrytering eller andra beslut som rör anställningsförhållanden. Granskningen innefattar att undersöka befintligt material gällande jäv samt att ta fram ett förslag till konkret stödmaterial för förvaltningen. Vid behov ska eventuella förslag/rekommendationer för vidare stadsövergripande arbete tas fram.

##### **Omfattning/avgränsning:**

Undersökningen omfattar att undersöka rutiner, riktlinjer, stödmaterial i Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen, hos andra förvaltningar och stadsövergripande.

##### **Resultat**

Granskningen har omfattat tre befintliga dokument som finns tillgängliga och/eller hänvisas till i Malmö stad:

- Riktlinjer i syfte att motverka korruptivt beteende – Om mutor och jäv (Sveriges kommuner och regioner, SKR)
- Jäv i offentlig tjänst (Statskontoret)
- Bedömning av jäv och andra intressekonflikter vid rekrytering (Malmö stad)

Samtliga dokument innehåller relevanta beskrivningar av jävsregler och allmän vägledning. Trots detta bedöms de inte tillräckliga som stödmaterial för att säkerställa korrekt hantering av jäv i arbetsgivarbeslut i en kommunal

förvaltning.

### **Dokumenten är generella och inte anpassade för arbetsgivarbeslut**

Dokumentet ger inte den verksamhetsnära vägledning som krävs för att minska risken för jäv i arbetsgivarbeslut. SKR:s och Statskontorets publikationer är utformade för generell myndighetsutövning och saknar fokus på arbetsgivarprocesser och personalärenden.

SKR:s material berör mutor, förmåner och allmänna jävsprinciper men behandlar inte arbetsgivarbeslut. Statskontorets publikation ger fördjupad juridisk analys, men behandlar inte de jävsproblem som typiskt kan uppstå i arbetsgivarens beslutsfattande. Malmö stads dokument om jäv vid rekrytering redogör för generella jävsregler men är, trots sin titel, inte anpassat till rekryteringsprocessens olika steg och riskpunkter och utgör därmed inte ett praktiskt stöd för chefer och HR.

Jäv kan uppstå i flera arbetsgivarbeslut, såsom rekrytering, arbetsledning, lönesättning, schemaläggning, intern rörlighet och tillfälliga uppdrag. Risken är särskilt framträdande i personinriktade och bedömningsbaserade beslut eller där chefer har stort handlingsutrymme. Jävsrisk föreligger inte enbart när en chef fattar beslut om en närstående underställd, utan även när chefer eller andra medarbetare deltar i beredning eller på annat sätt påverkar beslut som rör personer med vilka det finns personliga relationer eller intressekonflikter. Dessa situationer behandlas inte i något av de granskade dokumenten.

### **Brist på rutiner, roller och ansvar**

Dokumentet redogör tydligt för gällande lagstiftning och den grundläggande skyldigheten att anmäla jäv. Däremot saknas vägledning för hur jävsreglerna ska tillämpas i praktiken när jäv uppstår.

Det finns ingen samlad beskrivning av:

- vem som fattar beslut i jävsfrågor
- hur ärenden ska hanteras eller omfördelas vid jäv
- hur jävsbedömningar ska dokumenteras
- HR-funktionens roll i processen

Statskontorets publikation betonar vikten av att myndigheter har interna rutiner för hantering av jäv, men ger inga konkreta exempel eller mallar för hur sådana rutiner kan eller bör utformas inom HR-processer. Sammantaget ger dokumenten därför begränsat stöd för praktisk tillämpning.

### **Dokumentet är inte samordnade**

De tre granskade dokumenten har olika avsändare (Statskontoret, SKR och Malmö stad) och är inte utformade som ett sammanhållet stödmaterial. Tillsammans ger de en tydlig styrning i sak, i den meningen att det framgår att beslut inte får fattas under jäv och att den som kan vara jävig ska anmäla detta. Däremot innehåller de delvis överlappande information, vilket minskar användarvänligheten och kan försvåra tillämpningen i praktiken. Trots tydlig styrning i teorin kan chefer och HR därför sakna tillräckligt stöd

för välgrundade jävsbedömningar.

### **Slutsats**

De granskade dokumenten ger sammantaget en god grundläggande förståelse för jävsregler enligt lag och tydliggör den principiella styrningen: att beslut inte får fattas under jäv och att den som kan vara jävig ska informera sin chef. Däremot bedöms dokumenten vara otillräckliga som stöd för att förebygga och hantera jäv i arbetsgivarbeslut i praktiken.

Bristerna ligger främst i att dokumenten är för generella för att ge verksamhetsnära vägledning i konkreta situationer.

Statskontoret betonar vikten av interna dokument som beskriver typsituationer med förhöjd jävsrisk, samt behovet av återkommande arbetsplatsdiskussioner om hur regler och riktlinjer ska tillämpas. Även SKR framhåller betydelsen av kompletterande riktlinjer och kontinuerlig dialog för att stärka tillämpningen i praktiken.

Mot denna bakgrund bedöms behovet i huvudsak bestå av två delar:

1. Ett sammanhängande och verksamhetsnära stödmaterial för jäv i arbetsgivarbeslut, anpassat till HR-relaterade processer och med beskrivning av typiska risksituationer.
2. Kunskapshöjande insatser, exempelvis utbildning eller strukturerade arbetsplatsdiskussioner, för att stärka förståelsen för jävsbedömningar i praktiken.

Mot denna bakgrund föreslås att Malmö stad tar fram ett stadsövergripande stödmaterial för jäv i arbetsgivarbeslut. Ansvaret för detta bör ligga på stadskontoret. Om ett stöd inte tas fram bör förvaltningen själv ta fram ett motsvarande stöd, anpassat till den egna verksamheten.

Stödmaterialiet bör omfatta praktisk vägledning, beskrivning av typsituationer och riskområden, tydliggörande av roller och ansvar samt gemensamma principer för hur jäv ska identifieras, anmälas, bedömas, dokumenteras och hanteras i praktiken.