

Gäller för: HR-enhet, Fastighet stöd och service  
Innehållsansvar: Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg  
Granskad av: Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg  
Godkänd av: Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

Giltig från: 2026-01-07

Giltig till: 2027-12-30

# Rutin för anställning av anhörig

## Syfte

Syftet med rutinen är att Fastighet, stöd och service som arbetsgivare har en tydlighet med vilka regler som gäller för anställning av anhöriga.

## Förändring sedan föregående version

Granskad utan ändring

## Ansvar

Rutinen gäller för samtliga verksamheter inom Fastighet, stöd och service. Varje chef har ett ansvar att rutinen följs.

## Omfattning/Definition

Lagreglerna om jäv finns i kommunallagen och talar om när en anställd anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder ett ärende.

## Utförande/Beskrivning

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, har gett ut skriften Om mutor och jäv – en vägledning för anställda. Skriften finns att ladda ner på SKR:s hemsida <https://skr.se>.

## **Västra Götalandsregionens HR-koncernkontoret har i PM förtydligat;**

De bestämmelser om jäv som anges i skriften gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ärendets utgång. Med ärendehantering avses även att ingå anställningsavtal, att sätta lön eller vidta andra åtgärder som innefattar beslut i någon mening.

### **Den som ska handlägga ett ärende är jävig;**

- Om saken angår personen själv, make/maka, sambo, förälder, barn, syskon eller annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för personen själv eller någon närstående.
- Om personen eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan få synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång.
- Om ärendet har väckts hos myndigheten till exempel genom överklagande eller på grund av tillsyn över annan myndighet och personen tidigare hos den andra myndigheten har deltagit i slutlig handläggning av ett ärende som rör saken
- Om personen har fört talan som ombud för någon eller mot ersättning har biträtt någon i saken
- Om det i övrigt finns någon särskild omständighet som kan rubba förtroendet till personens opartiskhet i ärendet.
- Den som känner till en omständighet som innebär att man själv kan vara jävig i ett ärende ska oombett tala om det för sin chef. Om det finns risk för jäv bör man inte handlägga ett ärende eller fatta något beslut i frågan.
- Som chef har man exempelvis delegation på anställningar och ska inte fatta ett anställningsbeslut som angår en närstående person. I möjligaste mån bör dessutom undvikas att personer som är närstående till varandra arbetar tillsammans som chef och medarbetare

Att arbeta tillsammans med en nära anhörig kan leda till intressekonflikter mellan ett gott ledarskap/medarbetarskap och privata lojaliteter.

Därför är det inte tillåtet för en chef att inom sitt eget ansvarsområde i Fastighet, stöd och service - anställa nära anhörig på egen enhet (direkt underställd). Som nära anhörig se definition ovan.

I de fall en nära anhörig till chef ändå arbetar inom samma ansvarsområde i Fastighet, stöd och service ska arbetsgivaren, i samförstånd med berörda, eftersträva en ny placering för endera parten. Chef ska undvika i möjligaste mån även att ha nära anhöriga i samma arbetslag.

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Rutin

**Gäller för:** HR-enhet, Fastighet stöd och service

**Innehållsansvar:** Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg

**Granskad av:** Carin Eriksson, (carer33), HR-strateg

**Godkänd av:** Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

**Dokument-ID:** SFSS11840-717006030-137

**Version:** 3.0

**Giltig från:** 2026-01-07

**Giltig till:** 2027-12-30