

Gäller för: Skaraborgs Sjukhus

Innehållsansvar: Kristina Bauer Nordström, (krino25), HR-chef

Granskad av: Åsa Ranbro Jansson, (asara), Sjukhusdirektör bitr

Godkänd av: Stellan Ahlström, (steah), Sjukhusdirektör

Giltig från: 2026-05-06

Giltig till: 2028-05-04

Rutin för anställningsrestriktion och anställningsstopp - handläggning

Förändringar sedan föregående version

Revidering under rubriken ”Anställningsrestriktion”.

Bakgrund och syfte

Anställningsrestriktioner och/eller anställningsstopp har genom åren införts som en del av åtgärderna för att få sjukhusets ekonomi i balans.

Förutsättningar

Vid ett beslut om anställningsrestriktion och/eller anställningsstopp på Skaraborgs Sjukhus (SkaS) ska denna rutin gälla vid rekrytering.

Avgränsningar

Målgruppen som dokumentet avser är rekryterande chefer på SkaS.

Utförande

Anställningsrestriktion

Vid anställningsrestriktion lyfts beslutanderätten för anställning till sjukhusdirektör via särskild anställningsprövning (SAP). Vid behov av rekrytering ska en anställningsprövning skickas in för beslut innan rekryteringen kan påbörjas. Information, analys och bedömning av nedanstående punkter ska utgöra underlag för beslut:

- Kostnad för tjänsten ska rymmas inom budget.
- Rekryteringen ska inte motverka möjligheten att uppnå effektiviseringskrav.

- En prövning ska göras om arbetsuppgiften kan hanteras av befintlig personal, det vill säga om samordning kan ske inom enheten, verksamhetsområdet alternativt på SkaS.
- Kan de avsedda arbetsuppgifterna hanteras genom ett förändrat arbetssätt eller en omprioritering av arbetsuppgifter, eller går det att kompetensutveckla befintlig personal?
- Är schemat optimerat utifrån verksamhetens uppdrag?

Underlag för anställningsprövningen skickas in via ett standardiserat digitalt formulär, [Anställningsprövning SkaS](#). Innan underlaget skickas in för beslut ska följande vara genomfört:

- Ekonomicontroller ska ha kontrollerat att anställningen ryms inom enhetens budget. Controllern ska lämna en kommentar i formuläret där den ekonomiska bedömningen framgår. Det är viktigt att enhetens personalplan är uppdaterad, eftersom den ligger till grund för ekonomisk bedömning samt beslut om rekrytering.
- HR-konsult ska ha bedömt effekterna ur ett arbetsmiljöperspektiv.
- Verksamhetschef ska ha godkänt att underlaget skickas in.

Anställningsprövningarna hanteras en gång i veckan och beslut meddelas till verksamhetschef och rekryterande chef via e-post. Beslut fattas av sjukhusdirektör i samråd med biträdande sjukhusdirektör, ekonomichef och HR-chef.

Anställningsstopp

Anställningsstoppet innebär att ingen rekrytering av tillsvidare- och visstidsanställda får ske. Såvida det av beslutet om anställningsstopp framgår att sjukhusdirektören får bevilja undantag ska detta föregås av en bedömning av respektive verksamhetschef enligt rutin för anställningsrestriktion, se ovan. För att sjukhusdirektören ska kunna fatta beslut om avsteg från anställningsstopp krävs såväl en muntlig som skriftlig motivering från berörd verksamhetschef.

Arbetsgrupp

Åsa Ranbro Jansson, biträdande sjukhusdirektör, Kristina Westerberg, ekonomichef, Kristina Bauer Nordström, HR-chef, Ellinor Smith, chefssekreterare.

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: Skaraborgs Sjukhus

Innehållsansvar: Kristina Bauer Nordström, (krino25), HR-chef

Granskad av: Åsa Ranbro Jansson, (asara), Sjukhusdirektör bitr

Godkänd av: Stellan Ahlström, (steah), Sjukhusdirektör

Dokument-ID: SKAS9730-1455443510-186

Version: 5.0

Giltig från: 2026-05-06

Giltig till: 2028-05-04