

OBS! Nersparad/Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

## Riktlinje verkställighet

Gäller för: HR-enhet, Försörjningsförvaltningen  
Innehållsansvar: Katarina Trolled, (kattr1), HR-strateg  
Granskad av: Flera granskare finns - se eftersättsblad  
Godkänd av: Åsa Holmstrand, (asaho21), HR-chef

Giltig från: 2026-05-07

Giltig till: 2028-05-31

# Riktlinje för anställningsprövning

# Syfte

Denna riktlinje beskriver förutsättningarna för anställningsprövning inför rekrytering. Anställningsprövning tillämpas då det finns ett regionalt beslut om anställningsstopp, då det handlar om en nyinrättad tjänst som inte ryms i gällande budget eller när det finns behov av att ändra en befattning.

## Förändringar sedan föregående version

Riktlinjen har uppdaterats med ett förtydligande kring ärendegången kring anställningsprövning.

## Ansvar

Chefer ansvarar för att följa Västra Götalandsregionens rekryteringsprocess och Försörjningsförvaltningens riktlinjer för rekrytering och anställningsprövning. HR-enheten stödjer chefer i processen.

## Beskrivning

Vid Försörjningsförvaltningen tillämpas anställningsprövning då det finns ett regionalt beslut om anställningsstopp för längre eller kortare period. Anställningsprövning tillämpas också när det finns behov av att utöka bemanningen med en ny tjänst som inte finns med i innevarande års budget eller då det finns behov av att ändra en befattning.

Beslut angående anställning av medarbetare regleras i Försörjningsförvaltningens delegeringsordning.

Vid Försörjningsförvaltningen har förvaltningsdirektören delegerat rätten att anställa till chefer som har personalansvar. Innan beslut fattas om att göra en rekrytering ska Västra Götalandsregionens stegvisa rekryteringsprocess följas.

Som ett första steg ska en behovs- och kompetensanalys göras. Analysen ska bygga på den kompetensförsörjningsplan och den personalbudget som

är beslutad vid enheten. Utifrån behovs- och kompetensanalysen görs en kravprofil som ligger till grund för att utforma en rekryteringsannons.

Rekryterande chef ska ha dialog med sin närmaste chef angående aktuella rekryteringar. HR-enheten ska stödja chefen under hela rekryteringsprocessen.

Det ska alltid göras en avstämning med HR-partner angående bemanningsbehov, kravprofil, platsannons, upplägg för urval och intervjuer, anställningsvillkor och lön. HR-partner undersöker om det finns något omplaceringsbehov innan rekryteringsannonsen publiceras.

Om chefen vill frågå Försörjningsförvaltningens riktlinjer angående anställnings- och lönevillkor ska kontakt tas med närmaste chef och HR-strateg. I vissa fall kontaktas HR-chef och ytterst är det förvaltningschef som beslutar.

I de fall det behöver göras en anställningsprövning enligt ovan i samband med, anställningsstopp, utökningar eller ändring av befattning ska ett ärende upprättas i ärendehanteringssystemet.

## Anställningsprövning – praktisk hantering

- Rekryterande chef loggar in i ärendehanteringssystemet Canea VF som hittas under "Visa alla system A-Ö" på Försörjningsförvaltningens intranät och fyller i de uppgifter som efterfrågas och skickar vidare ärendet.
- Områdeschef tillstyrker eller avslår begäran och skickar ärendet vidare till HR-partner.
- HR-partner kontrollerar att det inte finns någon medarbetare med omplaceringsbehov och skickar ärendet vidare till förvaltningschef.
- Förvaltningschef avslår eller godkänner inkommen anställningsprövning. Kopia på beslutet delges områdeschef, HR-chef och HR-partner.

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Riktlinje verkställighet

**Gäller för:** HR-enhet, Försörjningsförvaltningen

**Innehållsansvar:** Katarina Trolled, (kattr1), HR-strateg

**Granskad av:** Maria Albertsson Bogg, (marbo105), HR-strateg,  
Katarina Trolled, (kattr1), HR-strateg

**Godkänd av:** Åsa Holmstrand, (asaho21), HR-chef

**Dokument-ID:** SL12799-419488253-3

**Version:** 3.0

**Giltig från:** 2026-05-07

**Giltig till:** 2028-05-31