

Eva Tency Nilsson  
Yrkesrevisor  
Certifierad kommunal revisor  
044-309 33 07  
[evatency.nilsson@skane.se](mailto:evatency.nilsson@skane.se)

Datum 2016-08-09  
Dnr 1600282

1 (3)

Regionstyrelsen  
Personalnämnden  
Hälso- och sjukvårdsnämnden

För kännedom:  
Berörda nämnder och  
Folktandvården AB

## Granskning Legitimationskontroll (rapport nr 8 - 2016)

Revisorerna har tidigare granskat Legitimationskontroll - uppföljning (rapport nr 20/2013) och syftet med den granskningen var bland annat att bedöma om hälso- och sjukvårdens rutiner vid rekrytering och anställning av läkare, sjuksköterskor och barnmorskor fungerade ändamålsenligt. I rapporten konstaterades att rekryteringen inte fungerade ändamålsenligt.

Revisorerna har återigen granskat området. Capire Consulting AB har biträtt i granskningsarbetet och upprättat bifogad rapport. Kontaktperson från revisorskollegiet har varit Jan Erlandsson. Projektledare från revisionskontoret har varit Eva Tency Nilsson.

Det övergripande syftet med granskningen har varit att ge revisorerna underlag för att bedöma om Region Skånes rekrytering av hälso- och sjukvårdspersonal, specifikt gällande legitimationskontroll för verksamheter som har anställda med legitimationer, fungerar ändamålsenligt. Granskningen har omfattat det övergripande perspektivet, sjukvårdsnämnderna SUS, Sund och Kryh, Habiliterings- och hjälpmedelsnämnden och Folktandvården AB. Förutom djupintervjuer har drygt 200 personalakter granskats.

I granskningen framkommer att stora delar av processen fungerar ändamålsenligt. Jämfört med föregående granskning har dokumentet Rekryteringsprocessen vidareutvecklats och förtydligats. Koncernkontoret har arbetat fram tydligare direktiv om vad som ska sparas i personalakten. Svårigheten är dock att nå ut med informationen till alla berörda chefer. Tilliten och samarbetet med GSF (Gemensam Servicefunktion) har även förbättrats.

Vidare görs bedömningen att rekryterande chefer är noga med att kontrollera att personen i fråga har en legitimation och i de flesta fall finns även en kopia av själva legitimationen i personalakten. I de flesta fall görs även kontroller mot Socialstyrelsen för att kontrollera legitimationens giltighet. Dock sparas inte dessa kontroller i samma utsträckning i personalakten, varför det är svårt att bevisa att kontrollerna verkligen har gjorts.

Skånevård Kryh får i granskningen av personalakter positiva resultat när det gäller kontroll gentemot Socialstyrelsen och IVO där 41 respektive 37 av 50 personalakter visar att kontroll genomförts. Sedan förra granskningen har HR<sup>1</sup> inom Skånevård Kryh betonat vikten av att rutinerna kring legitimationkontroll följs och att legitimationsbevis ska finnas i personalakten.

Division Psykiatri som är en del av Skånevård Sund har väl inarbetade rutiner för rekryteringsprocessen. HR centralt har fysiskt alla personalakter samlade i Lund och ser till att alla efterfrågade dokument finns i personalakterna före ett anställningsavtal skrivs. Helsingborgs lasarett, som också ingår i Skånevård Sund, har sedan flera år tillbaka sina personalakter digitalt. En iakttagelse vid granskningen av personalakter vid Helsingborgs lasarett var att väldigt få kontroller gentemot Socialstyrelsen och/eller IVO fanns i akterna.

Skånes Universitetssjukhus (SUS) sticker ut i negativ bemärkelse när det gäller kontroll gentemot Socialstyrelsen och IVO där endast 17 respektive tio av 67 personalakter visar att kontroll genomförts. Intervjuer med rekryterande chefer inom SUS stärker bilden av att det inte är helt tydligt vad som ska kontrolleras och sparas i personalakterna. I stora organisationer som SUS är det viktigt med kontinuerlig information och utbildning gällande rutiner och regelverk, inte minst då flertalet verksamheter inom SUS haft problem med stor omsättning på personal.

Folktandvården är eget bolag och ska enligt ägardirektivet från Region Skåne följa regionens policys. I intervjuer framgår att Folktandvården delvis valt att följa Region Skånes rekryteringsprocess. I denna fanns tidigare inte något krav på att kontroll mot Socialstyrelsen och IVO skulle finnas dokumenterad i personalakten. I den genomgång av personalakter som gjordes (totalt 20 st) fanns inga kontroller arkiverade vid tidpunkten för genomgången. Efter att intervju med ansvariga på Folktandvården genomförts (i samband med granskningen) har ett sådant krav nu införts.

Habilitering och hjälpmedel arbetar utifrån Rekryteringsprocessens riktlinjer men även om processerna upplevs som välfungerande finns behov av att kontinuerligt påminna om att kontroller gentemot Socialstyrelsen och IVO ska genomföras.

Rekryterande chefer är väl medvetna om att de har ansvaret för hela rekryteringen inklusive kontroller. Vilka kontroller som ska utföras förmedlas bland annat via dokumentet Rekryteringsprocessen. Förändringar i rutinerna uppdateras i Rekryteringsprocessen och via HR-nätverken. Hos de förvaltningar, där cheferna har tillgång till lokalt HR-stöd som kan informera och stötta i samband med rekryteringar, följs Rekryteringsprocessen i större

---

<sup>1</sup> HR står för human resources

utsträckning än i de förvaltningar där det inte finns samma tillgång till lokalt HR-stöd.

I dokumentet Rekryteringsprocessen framgår det tydligt vad som ska sparas i personalakten, men inte om chefen enbart förlitar sig på checklistan i samband med rekryteringen. Checklistan bör förtydligas med vad som ska sparas i personalakten.

Den samlade bedömningen är att Region Skånes rekrytering av hälso- och sjukvårdspersonal, specifikt gällande legitimationskontroll för verksamheter som har anställda med legitimationer, i huvudsak fungerar ändamålsenligt men att verksamheterna i större utsträckning behöver dokumentera och arkivera att kontroller som Socialstyrelsen och Inspektionen för Vård och Omsorg (IVO) har genomförts.

Granskningen har bland annat identifierat följande **förbättringsområden**:

1. Tydliggörande i Rekryteringsprocessens checklista avseende vilka kontroller som ska utföras och vilka av dessa som ska sparas i personalakten
2. Förtydligande av regionarkivets instruktioner avseende att kontroller mot Socialstyrelsen och IVO ska skrivas ut på papper och sparas i personalakten
3. Möjligheterna att digitalisera personalakterna
4. Förtydliga processen mellan GSF och rekryterande chef för att undvika dubbelkontroller av legitimationer
5. Utveckling av det lokala HR-stödet till rekryterande chefer

Revisorerna emotser svar på rapporten och särskilt områdena ovan. Vilka åtgärder planeras för att uppnå dessa förbättringar, och hur ser tidplanen ut för detta? Regionstyrelsen och respektive nämnd uppmanas att svara utifrån sina perspektiv och uppdrag.

Vi emotser svar senast 2016-10-31.

För revisorskollegiet

Lars-Erik Lövdén  
Ordförande

Johan Rasmusson  
Revisionsdirektör