

# Revisionskontoret

## Sammanfattning av granskningsrapport

### Legitimationskontroll

#### Uppdrag och syfte

På uppdrag av Region Skånes revisorer har Capire Consulting AB granskat området legitimationskontroll inom Region Skåne. 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 Folk tandvården AB. Förutom djupintervjuer har drygt 200 personalakter granskats.

Kontaktpersoner från revisorskollegiet har varit Jan Erlandsson. Eva Tency Nilsson har varit projektledare från revisionskontoret.

#### Bakgrund

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.

#### Resultat av granskningen

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.

I dokumentet Rekryteringsprocessen framgår det tydligt vad som ska sparas i personalakten, men inte om chefen enbart förlitar sig på checklisten i samband med rekryteringen. Checklisten för 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