A decorative graphic on the left side of the page. It consists of a large blue triangle pointing right, followed by a series of overlapping triangles in light grey, green, and blue, creating a sense of movement and depth.

# Granskning av kontroll av legitimationer

**Rapport**

Region Gotland

2026-04-13

Antal sidor: 18

# 1 INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

<b>1</b>	<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund</b>	<b>5</b>
2.1	<i>Syfte och revisionsfrågor</i>	5
2.2	<i>Avgränsning och ansvarig styrelse/nämnd</i>	6
2.3	<i>Revisionskriterier</i>	6
2.4	<i>Metod</i>	6
<b>3</b>	<b>Resultat av granskningen</b>	<b>8</b>
3.1	<i>Kontroll av legitimation vid anställning av personal</i>	8
3.1.1	Regionövergripande riktlinjer och rutiner	8
3.1.2	Rutiner inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen	9
3.1.3	Bedömning	10
3.2	<i>Kontroll av legitimation vid inhyrning av personal</i>	10
3.2.1	Rutin för avropsprocessen	10
3.2.2	Bedömning	11
3.3	<i>Löpande kontroller under anställningstid</i>	12
3.3.1	Anställd personal	12
3.3.2	Inhyrd personal	12
3.3.3	Bedömning	12
3.4	<i>Efterlevnad av riktlinjer och rutiner</i>	13
3.4.1	Introduktion och information till chefer	13
3.4.2	Intern kontroll	13
3.4.3	Resultat av stickprov	14
3.4.4	Bedömning	16
<b>4</b>	<b>Samlad bedömning och rekommendationer</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Bilaga 1 - Rekryteringsprocessen</b>	<b>18</b>

# 1 SAMMANFATTNING

Azets Revision & Rådgivning har av Region Gotlands revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska regionens rutiner för kontroll av vårdpersonals legitimation.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer att anställd eller inhyrd vårdpersonal med krav på legitimation har en giltig legitimation för att utöva sitt yrke.


**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden endast delvis säkerställer att anställd och inhyrd vårdpersonal med krav på legitimation har en giltig legitimation för att utöva sitt yrke.**

Vi grundar vår bedömning på att det saknas en tillräcklig intern kontroll av att riktlinjer och rutiner för kontroll av legitimationer efterlevs. Trots att det finns dokumenterade processer för rekrytering och anställning saknas kontroller som säkerställer att dessa följs i praktiken. I stickprovet som har genomförts inom ramen för granskningen framkommer betydande brister i efterlevnaden av gällande rutiner, särskilt vad gäller dokumentation av genomförda legitimationskontroller. Vidare saknas riktlinjer och rutiner för löpande kontroller av legitimationers giltighet och av eventuella pågående tillsynsärenden under anställningstiden. I nuläget begränsas den interna kontrollen till att Socialstyrelsen informerar regionen vid återkallelse av legitimation, behörighetsbegränsningar och provotid.

När det gäller inhyrd personal finns en avropsprocess, men rutinerna beskriver inte hur legitimation ska kontrolleras eller dokumenteras. Vi konstaterar att regionen i praktiken förlitar sig på att leverantörer genomför kontrollerna, utan att genomföra egna kontroller.

Vi noterar att det pågår utvecklingsarbeten i syfte att stärka den interna kontrollen vad gäller kontroller av legitimerad personal genom att ta fram övergripande policy och riktlinjer för kontroller vid rekrytering och anställning. En fortsatt utveckling av rutiner, förbättrade stödstrukturer för chefer samt en mer systematisk uppföljning bedömer vi vara centrala delar i att skapa en tillräcklig intern kontroll och säkerställa att legitimationskontroller genomförs i enlighet med gällande rutiner.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

<div> <div>Nej</div> <div>Endast delvis</div> <div>I allt väsentligt</div> <div>Ja</div> </div> 	
Revisionsfråga	Bedömning
Finns fastställda riktlinjer och rutiner som säkerställer kontroll av legitimation vid rekrytering och anställning av vårdpersonal?	I allt väsentligt

Finns fastställda riktlinjer och rutiner som säkerställer kontroll av legitimation vid inhyrning av vårdpersonal?	Endast delvis
Finns riktlinjer och rutiner för löpande kontroll av legitimationers giltighet under anställningstiden?	Nej
Finns en tillräcklig intern kontroll av att riktlinjer och rutiner för kontroll av legitimationer efterlevs?	Nej

*För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.*

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden, utifrån sina respektive ansvarsområden, att:

- Tydliggöra när och av vem kontroll avseende tillsynsärenden hos Inspektionen för vård och omsorg (IVO) ska genomföras i rekryteringsprocessen.
- Säkerställa att rutiner för kontroll av legitimation vid inhyrning av vårdpersonal stärks och att egna kontroller genomförs.
- Stärka den interna kontrollen genom att införa rutiner för regelbundna kontroller av legitimationers giltighet och eventuella tillsynsärenden hos IVO under vårdpersonals anställningstid.
- Säkerställa att legitimationskontroller genomförs och dokumenteras i rekryteringssystem och personalakten i enlighet med gällande rutiner.
- Säkerställa att legitimationskontroller genomförs och dokumenteras i rekryteringssystemet innan rekryteringsprocessen kan gå vidare till nästa steg.
- Säkerställa att nya chefer inom hälso- och sjukvården informeras om rutiner för kontroll av legitimationer i samband med introduktion.
- Överväga att stärka HR-funktionens stöd till rekryterande chefer i genomförandet och dokumentationen av legitimationskontroller.

## 2 BAKGRUND

---

Azets Revision & Rådgivning har av Region Gotlands revisorer fått i uppdrag att översiktligt granska regionens rutiner för kontroll av vårdpersonals legitimation. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.

Inom hälso- och sjukvården är patientsäkerheten beroende av att vårdpersonal har rätt kompetens och behörighet för sina arbetsuppgifter. För flera yrkesgrupper inom vården, såsom läkare, sjuksköterskor, barnmorskor, fysioterapeuter och andra reglerade professioner, krävs därför legitimation utfärdad av Socialstyrelsen. Legitimationen fungerar som ett bevis på att individen uppfyller de krav som ställs för att självständigt utöva yrket, och innebär ett personligt ansvar för att följa gällande lagar, föreskrifter och yrkesetiska riktlinjer. I Sverige finns totalt 22 legitimationsyrken.<sup>1</sup>

Vårdgivare har det yttersta ansvaret för att säkerställa att endast personer med giltig legitimation arbetar med legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården. Detta ansvar omfattar både anställd och inhyrd personal. Bristande kontroll av detta kan leda till allvarliga konsekvenser, såsom risker för patientsäkerheten och bristande förtroende för vården.

År 2018 genomfördes en granskning av kontroll av legitimation vid anställning och inhyrning av personal i Region Gotland. Den sammanfattande bedömningen av granskningen var att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden brister i att säkerställa en ändamålsenlig kontroll av anställd och inhyrd personal utifrån legitimation, utbildning och lämplighet. Det påpekades bland annat att riktlinjer för rekryteringsprocessen inte omfattade kontroll av legitimation eller utbildning vid anställning, samt att det saknades rutiner för hur legitimationskontroller ska dokumenteras.

Det är av stor vikt att det finns ett systematiskt arbetssätt som säkerställer att kontroller genomförs vid rekrytering, vid inhyrning samt löpande under anställningstiden. Mot denna bakgrund har revisorerna bedömt att det finns behov av att granska om det finns ändamålsenliga rutiner och kontroller som säkerställer att all vårdpersonal med krav på legitimation har giltig legitimation för att utöva sitt yrke.

### 2.1 SYFTE OCH REVISIONSFRÅGOR

---

Granskningen har syftat till att bedöma om regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer att anställd och inhyrd vårdpersonal med krav på legitimation har en giltig legitimation för att utöva sitt yrke.

---

<sup>1</sup> Apotekare, arbetsterapeut, audionom, barnmorska, biomedicinsk analytiker, dietist, fysioterapeut, hälso- och sjukvårdskurator, kiropraktor, logoped, läkare, naprapat, optiker, ortopedingenjör, psykolog, psykoterapeut, receptarie, röntgensjuksköterska, sjukhusfysiker, sjuksköterska, tandhygienist och tandläkare.

Granskningen avser besvara följande revisionsfrågor:

- Finns fastställda riktlinjer och rutiner som säkerställer kontroll av legitimation vid rekrytering och anställning av vårdpersonal?
- Finns fastställda riktlinjer och rutiner som säkerställer kontroll av legitimation vid inhyrning av vårdpersonal?
- Finns riktlinjer och rutiner för löpande kontroll av legitimationers giltighet under anställningstiden?
- Finns en tillräcklig intern kontroll av att riktlinjer och rutiner för kontroll av legitimationer efterlevs?

## 2.2 AVGRÄNSNING OCH ANSVARIG STYRELSE/NÄMND

---

Granskningen avser regionstyrelsens samt hälso- och sjukvårdsnämndens ansvar för kontroller av legitimation för personal som omfattas av krav på legitimation enligt patientsäkerhetslagen (2010:659). Granskningen omfattar både anställd och inhyrd personal som arbetar inom hälso- och sjukvården.

## 2.3 REVISIONSKRITERIER

---

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

- Kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 §
- Patientsäkerhetslagen (2010:659)
- Socialstyrelsens föreskrifter för arbetsgivare till hälso- och sjukvårdspersonal
- Riktlinjer för rekrytering, anställning och inhyrning av personal

## 2.4 METOD

---

Granskningen har genomförts genom:

- *Dokumentstudier* av riktlinjer och rutiner för anställning och inhyrning av personal.
- *Intervjuer* med HR-chef inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen, verksamhetsutvecklare inom HR i hälso- och sjukvårdsförvaltningen, HR-strateger inom regionstyrelseförvaltningen, enhetschef samt avropshandläggare vid avropsenheten och ett urval av rekryterande chefer i hälso- och sjukvårdsförvaltningen (4 personer).
- Granskning av ett *stickprov* för att undersöka om kontroll av legitimation har genomförts och dokumenterats i samband med rekrytering. Stickprovet har granskats genom att kontrollera ett urval av anställdas personalakter samt rekryteringsärenden i gällande rekryteringssystem, där dokumentation av kontrollen ska framgå.

Stickprovet har omfattat 129 personer (10 procent av den totala populationen) som har valts ut slumpmässigt. Resultatet av stickprovet redovisas i avsnitt 3.4.3.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.



Samtliga intervjuade har fått möjlighet att faktagranska rapporten.

## 3 RESULTAT AV GRANSKNINGEN

---

### 3.1 KONTROLL AV LEGITIMATION VID ANSTÄLLNING AV PERSONAL

#### 3.1.1 Regionövergripande riktlinjer och rutiner

På regionövergripande nivå finns en processkarta samt tillhörande beskrivningar<sup>2</sup> som beskriver regionens rekryteringsprocess. Processkartan redovisas i *Bilaga 1* och finns tillgänglig på regionens intranät, tillsammans med beskrivningar av de olika stegen som ska genomföras. Processen beskriver förfarandet från att ett rekryteringsbehov uppstår till att en anställning genomförs. Regionen använder rekryteringssystemet Varbi som stöd i processen.

Av processkartan och tillhörande beskrivningar framgår flera moment där yrkeslegitimation ska inhämtas och kontrolleras. Dessa moment är "Annons", "Inför intervju", "Intervju" samt "Samlad bedömning":

- ❖ **Annons:** Vid utannonsering av en tjänst ska den sökande uppmanas att bifoga giltig yrkeslegitimation eller examensbevis när tjänsten kräver detta.
- ❖ **Inför intervju:** Om en kandidat kallas till intervju och inte har bifogat giltig yrkeslegitimation eller examensbevis i sin ansökan ska kandidaten ombes att ta med legitimationen till intervjun eller skicka in den digitalt inför intervjun.
- ❖ **Intervju:** Om yrkeslegitimation eller examensbevis inte har lämnats in innan intervjun ska detta efterfrågas under intervjun.
- ❖ **Samlad bedömning:** När samtliga steg i processen (annons, urval, intervju, tester och referenstagning) är genomförda görs en samlad bedömning inför beslut om anställning. För yrken som kräver legitimation ska en kontroll av giltig yrkeslegitimation göras via Socialstyrelsen i detta steg i processen. I beskrivningarna finns en länk till Socialstyrelsens webbplats där kontrollen ska utföras. Det framgår även att kontroll hos ansvariga myndigheter, exempelvis Inspektionen för Vård och omsorg (IVO), kan bli aktuellt i förekommande fall.

I processkartan framgår vidare att rekryterande chef efter beslut om anställning ska arkivera rekryteringsärendet i regionens rekryteringssystem samt överföra dokumentation till personalarkivet.

I intervjuer beskrivs att det vid tiden för granskningens genomförande (januari-april 2026) pågår ett arbete med att ta fram regionövergripande policy, riktlinjer och rutiner för kontroller i samband med rekrytering samt innan och under anställning. I dessa dokument ska information om kontroll av yrkeslegitimation ingå och enligt intervjuade ska de övergripande dokumenten ersätta lokala rutiner som upprättats i respektive förvaltning. I intervjuer framförs att arbetet har initierats utifrån ett identifierat behov av att tydliggöra

---

<sup>2</sup> "Innan du ska rekrytera", "När du ska rekrytera" samt "Rekrytera"



vilka kontroller som ska genomföras. Enligt uppgift ska policyn och riktlinjen fastställas av regionfullmäktige respektive regionstyrelsen under våren år 2026.

### 3.1.2 Rutiner inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen

I rutinen *Kontroller i samband med rekrytering, anställning och praktik*<sup>3</sup> beskrivs olika kontroller som ska göras inför en anställning inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Av dokumentet framgår att rutinen är ett komplement till den regionövergripande rutinen för rekryteringsprocessen och att den syftar till att säkerställa att chefer och annan personal som är involverade i rekryteringsprocessen känner till och följer fastställda rutiner och riktlinjer. Enligt rutinen är det rekryterande chef som ansvarar för att kontroller genomförs på slutkandidaten innan beslut om anställning fattas.

När det gäller kontroll av yrkeslegitimation listas samtliga legitimationsyrken som Socialstyrelsen beslutar om och utfärdar. Rutinen anger att kontroll av legitimation ska göras via Socialstyrelsens HOSP-register<sup>4</sup> för samtliga legitimationsyrken. Kontrollen ska genomföras i samband med nyanställning eller vid behov. Vid internrekrytering är det den rekryterande chefen som avgör om ytterligare kontroll behöver göras.

I rutinen anges vidare att utförd kontroll av legitimation ska dokumenteras i regionens rekryteringssystem. Dokumentation sker direkt i rekryteringsärendet där rekryterande chef ska intyga att yrkeslegitimation, tillsammans med andra kontroller som referenstagning och registerutdrag, har kontrollerats. Nedan återges vyn i rekryteringssystemet:

**Vid krav på yrkeslegitimation eller examensbevis. Bekräfta att det är kontrollerat. \***



Ta bort godkännande

**HÄNDELSE**

**UTFÖRD AV**

**DATUM**

Godkänd

Namn  
Rekryteringsansvarig

2024-09-12 13:34

När det gäller kontroll av avslutade eller pågående tillsynsärenden hos IVO framgår att sådana kontroller kan aktualiseras i förekommande fall. I rutinen finns en länk till var detta kan kontrolleras. Rekryterande chef beslutar om anställning är lämplig utifrån en bedömning av händelsens allvarlighetsgrad och kvarstående risker.

<sup>3</sup> Godkänd av HR-chef inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen, 2024-02-06, reviderad 2025-01-15

<sup>4</sup> Register över legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal och personal med bevis om rätt att använda yrkestiteln undersköterska

### 3.1.3 Bedömning

---

Vår bedömning är att det **i allt väsentligt** finns fastställda riktlinjer och rutiner som säkerställer kontroll av legitimation vid rekrytering och anställning av vårdpersonal.

---

På regionövergripande nivå finns en dokumenterad rekryteringsprocess med tydligt angivna moment där legitimation ska inhämtas och kontrolleras, från annonsering till den samlade bedömningen inför beslut om anställning. Processen anger att en kontroll mot Socialstyrelsens HOSP-register ska genomföras samt att eventuella tillsynsärenden hos IVO ska kontrolleras vid behov. Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen finns därtill en kompletterande rutin som ytterligare specificerar ansvar och tillvägagångssätt för kontroll av legitimation. Vi konstaterar dock att det på regionövergripande nivå saknas politiskt fastställda riktlinjer för kontroller i samband med rekrytering, men att detta är under framtagande tillsammans med en regionövergripande policy, vilket vi ser positivt på.

Vi noterar att gällande rutiner inte tydligt anger i vilka situationer kontroll av eventuella tillsynsärenden hos IVO ska genomföras. Formuleringen "vid förekommande fall" lämnar enligt vår bedömning utrymme för tolkning, vilket kan medföra att kontroller genomförs på olika sätt och/eller i begränsad utsträckning. Mot denna bakgrund bedömer vi att det finns behov av att tydliggöra detta i rutinerna för rekryteringsprocessen. I faktakontrollen av denna rapport har det framförts att detta kommer att förtydligas i de regionövergripande rutinerna avseende kontroller i samband med rekrytering och anställning som är under framtagande.

## 3.2 KONTROLL AV LEGITIMATION VID INHYRNING AV PERSONAL

Region Gotland ingår tillsammans med övriga regioner i Sverige i ett nationellt avtal för inhyrning av personal inom hälso- och sjukvården. Avtalet används för avrop när behov av inhyrd personal uppstår och omfattar läkare, sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor och biomedicinska analytiker. Hantering av avrop i samband med inhyrning av dessa befattningar sker via en avropsenhet inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

### 3.2.1 Rutin för avropsprocessen

I det styrande dokumentet *Avropsprocess Hyrkonsulter*<sup>5</sup> beskrivs processen för inhyrning av personal. I dokumentet framgår att avrop genomförs i avropssystemet Medlo. När en verksamhet inom hälso- och sjukvården har skapat ett avrop publicerar avropshandläggare vid avropsenheten detta till de leverantörer som är anslutna till ramavtalet. Efter att sista svarsdatum passerat ska avropshandläggare granska ansökningarna/anbuden och bedöma om anbuden är kvalificerade utifrån kraven som ställs i avropet. Efter att sista svarsdatum passerat ska avropshandläggaren granska inkomna ansökningar och bedöma om anbuden

---

<sup>5</sup> Godkänd av enhetschef för avropsenheten, reviderad 2026-01-20

uppfyller de krav som ställts i avropet. Det vinnande anbudet skickas därefter till verksamheten för kontroll av att efterfrågad kompetens framgår av CV och referensunderlag.

I dokumentet framgår inte hur kontroll av inhyrd personals legitimation ska genomföras. I rutinen *Kontroller i samband med rekrytering, anställning och praktik* framgår dock att "vid användande av hyrpersonal eller konsulter i våra verksamheter ansvarar deras arbetsgivare för att göra registerkontroller". I det nationella hyrbemanningsavtalet (bilaga "Kravspecifikation") framgår att leverantörer ska ha dokumenterade rutiner för rekryteringsprocessen för de konsulter som ska arbeta inom regionerna. Dessa rutiner ska bland annat omfatta kontroll av legitimation och eventuella specialistbevis via Socialstyrelsens HOSP-register samt kontroll av eventuella anmälningar hos IVO. I intervjuer framkommer att dessa kontroller inte får vara äldre än sex månader och att leverantören ska bifoga underlagen samt ange datum för när kontrollen genomfördes i samband med avropet. Detta ska därefter granskas av avropshandläggaren. Det nationella hyrbemanningsavtalet innehåller dock inte krav på att legitimation- eller IVO-kontroller ska vara högst sex månader gamla, men det framgår att kontroll mot misstanke- och belastningsregister ska ha genomförts inom sex månader innan en konsult presenteras för beställaren.

I intervjuer framhålls även att avropshandläggaren förkastar anbud i de fall underlag avseende legitimation bedöms vara otydliga eller misstänks vara förfalskade. Vidare framförs att avtalsförvaltningen för det nationella hyrbemanningsavtalet kan uppdra åt regionen att genomföra stickprov på bemanningsbolagen, där bland annat konsulters legitimationer kontrolleras.

### 3.2.2 Bedömning

---

Vår bedömning är att det **endast delvis** finns fastställda riktlinjer och rutiner som säkerställer kontroll av legitimation vid inhyrning av vårdpersonal.

---

Det finns en dokumenterad avropsprocess för inhyrning av personal, men rutinen beskriver inte uttryckligen hur kontroll av legitimation för inhyrd personal ska genomföras eller dokumenteras. I den kompletterande rutinen *Kontroller i samband med rekrytering, anställning och praktik* anges att det är leverantörer som ansvarar för registerkontroller vid användning av hyrpersonal, dock saknas en närmare beskrivning av hur regionen ska säkerställa och följa upp att dessa kontroller faktiskt har utförts i enlighet med ställda krav.

Enligt uppgifter i intervjuer ska leverantörer bifoga underlag för legitimationskontroller i samband med avrop, vilket därefter granskas av avropshandläggare. Det finns därmed en form av kontroll av inhyrd personals legitimation. Enligt vår bedömning innebär dock detta att ansvaret i praktiken till stor del överläts till leverantören, utan att regionen har egna kontroller. Vi bedömer att detta kan medföra en ökad risk för att felaktiga, ogiltiga eller förfalskade legitimationer inte upptäcks, särskilt eftersom regionen inte själva genomför en

egen kontroll mot relevanta myndigheter. Mot bakgrund av detta bedömer vi att rutinerna för kontroll av legitimation för inhyrd personal behöver stärkas, och att regionen bör införa egna systematiska legitimationskontroller i samband med avrop.

### 3.3 LÖPANDE KONTROLLER UNDER ANSTÄLLNINGSTID

#### 3.3.1 Anställd personal

I intervjuer framkommer att det saknas rutiner för att genomföra löpande kontroller av legitimationers giltighet under anställd personals anställningstid. Rekryterande chefer inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen uppger att sådana kontroller inte genomförs. Det görs inte heller några systematiska kontroller mot IVO avseende pågående tillsynsärenden.

Enligt uppgift informerar Socialstyrelsen Region Gotland i de fall en legitimation återkallas, begränsas eller beläggs med provotid. Informationen skickas via mejl, och en HR-konsult inom regionen ansvarar därefter för att kontrollera om personen är anställd i regionen.

#### 3.3.2 Inhyrd personal

Som tidigare nämnts framkommer i intervjuer att leverantörer ska säkerställa att legitimationskontroller inte är äldre än sex månader när anbud lämnas till regionen. Det uppges dock inte ske några kontroller av legitimationens giltighet under den tid som inhyrd personal arbetar i regionen.

#### 3.3.3 Bedömning

---

Vår bedömning är att det **inte** finns riktlinjer och rutiner för löpande kontroll av legitimationers giltighet under anställningstiden.

---

Nämnderna ska enligt kommunallagen tillse att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt inom sitt verksamhetsområde. I dagsläget saknar regionen krav på att löpande kontroller av legitimationers giltighet eller av eventuella pågående tillsynsärenden hos IVO ska genomföras under anställningstiden. Avsaknaden av sådana kontroller innebär enligt vår bedömning att det saknas systematiska och förebyggande kontroller för att upptäcka situationer där en medarbetare kan eller har förlorat sin legitimation eller blivit föremål för tillsynsärenden hos IVO, vilket kan påverka patientsäkerheten i verksamheten. Den interna kontrollen är därmed begränsad till att Socialstyrelsen informerar regionen vid återkallelse av legitimation. Vi bedömer utifrån detta att den interna kontrollen behöver stärkas genom att införa regelbundna kontroller av legitimationer samt av pågående tillsynsärenden hos relevanta myndigheter.

### 3.4 EFTERLEVNAD AV RIKTLINJER OCH RUTINER

#### 3.4.1 Introduktion och information till chefer

Riktlinjer och rutiner för rekryteringsprocessen där kontroller av yrkeslegitimation framgår (se avsnitt 3.1) finns tillgängliga på regionens intranät. Rekryterande chefer ska även informeras om rekryteringsprocessen i samband med sin chefsintroduktion. I intervjuer med rekryterande chefer inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen framkommer att information om rutinen för kontroll av yrkeslegitimation inte har ingått i introduktionsprogrammet/utbildningarna. Det uppges även att information om hur kontroller i rekryteringsprocessen ska utföras i praktiken främst har förmedlats av närmaste chef eller kollegor. På regionövergripande nivå finns ett introduktionsprogram samt digitala utbildningar för chefer som omfattar olika delar av rekryteringsprocessen. I en digital rekryteringsutbildning ingår information om de kontroller som ska genomföras, men endast på en övergripande nivå och med fokus på sådana moment som är gemensamma för alla verksamheter i regionen, exempelvis referenstagning och ID-kontroll. Enligt uppgift kommer utbildningarna att uppdateras i samband med att den nya regionövergripande policyn för kontroller vid rekrytering och anställning färdigställs. I samband med detta ska även förvaltningsspecifika kontroller, såsom kontroll av yrkeslegitimation, inkluderas i utbildningarna.

Inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen togs en checklista för introduktion av nya chefer fram under år 2025 och kommunicerades ut i december. Av checklistan framgår och beskrivs de olika momenten som ska genomföras innan chefens första arbetsdag, under första arbetsdagen, under första veckan, under första månaden samt under första halvåret. Checklistan anger bland annat att chefer ska genomgå obligatoriska regionövergripande utbildningar (exempelvis introduktionsprogram och arbetsmiljöutbildning) samt få en genomgång av verksamhetsspecifika rutiner, lagar, regler och policys. Checklistan innehåller dock ingen uttrycklig information om rekryteringsprocessen eller om kontroller av yrkeslegitimation.

#### 3.4.2 Intern kontroll

I hälso- och sjukvårdsnämndens samt regionstyrelsens internkontrollplaner för 2025 har kontroller avseende rekryteringsprocessen ingått. Däremot har kontrollerna inte särskilt omfattat kontroll av yrkeslegitimation. I tabellen nedan framgår kontrollerna som genomförts samt resultatet av dessa.

	Risk	Kontrollmål	Resultat
--	------	-------------	----------

Regionstyrelsen	Utifrån att HR-stöd (specialister inom rekrytering) idag inte stöttar rekryterande chefer i rekrytering av medarbetare (HR stöttar alltid endast i chefsrekryteringar) finns risken att rekryterande chef inte känner till riktlinje och de rutiner som finns i Region Gotland för rekrytering. Utifrån chefs förutsättningar finns även risken att rekryteringen kan bli fel.	Referenstagning och bakgrunds-kontroller sker enligt gällande rutiner	Referenstagning har dokumenterats i 30 av 72 kontrollerade rekryteringsärenden. Samtliga rekryterande chefer har intygat att referenstagning har genomförts och dokumenterats i systemet, trots att så inte skett. Det uppges sannolikt förklaras av brist på administrativt utrymme eller kunskap om systemet, men också bristande kännedom om rekryteringsprocessens olika steg och dess fulla innebörd.
Hälso- och sjukvårdsnämnden	En felaktig rekrytering är ofta kostsamt ur ett ekonomiskt perspektiv men också utifrån att det ofta får stora effekter på verksamheten. Referenstagning är en del i rekryteringsprocessen och syftet är att säkerställa och verifiera att kandidaten är den vi uppfattat att den är i våra intervjuer liksom att följa upp om det finns oegentligheter som inträffat i någon tidigare anställning. Enligt anvisning ska minst två referenser tas.	Att anvisning för referenstagning följs.	Ansvariga rekryterare har i 80% av granskade rekryteringar intygat att referenser tagits och dokumenterats i systemet, trots att så inte skett. Totalt har 52 rekryteringsärenden kontrollerats. Av dessa finns registrerade dokument för referenser för åtta ärenden. Övriga 44 saknar dokument för referenser.

I övrigt beskrivs inga kontroller av efterlevnad av rutiner gällande rekryteringsprocessen genomföras på regionövergripande nivå eller inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Under denna granskning genomförande har dock hälso- och sjukvårdsförvaltningen initierat och genomfört en egen kontroll av samtliga anställda mot Socialstyrelsens HOSP-register. Kontrollen visade att samtliga anställda har giltig legitimation.

### 3.4.3 Resultat av stickprov

Vi har inom ramen för granskningen genomfört ett stickprov i syfte att undersöka om kontroll av legitimation har genomförts i samband med rekrytering samt att verifiera att giltig

legitimation finns dokumenterad. Enligt gällande rutiner för rekryteringsprocessen ska utförd kontroll av legitimation dokumenteras i regionens rekryteringssystem. Därefter ska rekryteringsärendet arkiveras i systemet och dokumentationen ska överföras till personalarkivet.

Stickprovet har granskats genom att kontrollera ett urval personalakter samt rekryteringsärenden i gällande rekryteringssystem där rekryterande chef ska bekräfta att kontrollen är genomförd. Stickprovet har omfattat 129 st (cirka 10 procent av den totala populationen) personer i hälso- och sjukvårdsförvaltningen. I tabellen nedan redovisas resultatet av stickprovskontrollen.

Legitimation/legitimationskontroll i person-akt	Legitimationskontroll i rekryteringssystem
5 st (ca 4%)	14 st (ca 11%)

Bland de fem personer där legitimation eller legitimationskontroll finns dokumenterad i personalakten framgår för tre personer att kontrollen har godkänts i rekryteringssystemet, inklusive datum för genomförandet. För två personer finns en kopia av legitimationen sparad. För en av dessa fem personer finns även dokumentation av en genomförd kontroll mot Socialstyrelsens HOSP-register.

83 personer som kontrollerats i stickprovet är inte knutna till något rekryteringsärende i rekryteringssystemet. Enligt uppgift rensas data från rekryteringssystemet efter 26 månader, men det går inte att fastställa varför respektive person saknar koppling till ett rekryteringsärende. För dessa personer saknas dock dokumentation från genomförd kontroll eller kopia på legitimation i personalakterna.

För 23 personer framgår det inte i rekryteringssystemet att någon legitimationskontroll har genomförts. Enligt uppgift är det möjligt att gå vidare till anställningsprocessen även om rekryterande chef inte avslutat ärendet i rekryteringssystemet och intygat att samtliga kontroller i rekryteringsförfarandet är utförda.

I intervjuer med rekryterande chefer inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen framförs att det inte är tydligt hur legitimationskontroller ska dokumenteras. Det framkommer också att vissa chefer inte genomför en legitimationskontroll mot Socialstyrelsens HOSP-register, utan endast begär in en kopia på legitimationen. Ingen av de intervjuade cheferna har heller genomfört kontroller av eventuella tillsynsärenden hos IVO.

Enligt uppgift pågår ett projekt avseende hållbar bemanning i regionen, där ett av delprojekten innefattar utredning av för- och nackdelar med ett centraliserat stöd till chefer i rekryterings- och bemanningsfrågor. I detta arbete ingår en översyn av hur processer avseende rekrytering och bemanning kan kvalitetssäkras ytterligare, bland annat i syfte att säkerställa att olika kontroller genomförs.

### 3.4.4 Bedömning

---

Vår bedömning är att det **inte** finns en tillräcklig intern kontroll av att riktlinjer och rutiner för kontroll av legitimationer efterlevs.

---

Nämnderna ska enligt kommunallagen tillse att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt inom sitt verksamhetsområde. Som tidigare konstaterats i granskningen finns dokumenterade processer och rutiner för rekryteringsförfarandet, inklusive krav på kontroll av legitimation. Det saknas dock en strukturerad och systematisk uppföljning av att dessa kontroller faktiskt genomförs. Regionstyrelsens och hälso- och sjukvårdsnämndens internkontrollplaner för år 2025 innehåller visserligen kontroller av rekryteringsprocessen, men dessa omfattar inte kontroll av yrkeslegitimation. Utöver detta beskrivs inga kontroller av efterlevnaden av rutinerna genomföras, vare sig på regionövergripande nivå eller inom hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Vi konstaterar utifrån genomförd stickprovsgranskning att det finns betydande brister i dokumentationen av genomförda legitimationskontroller. Endast en mindre andel av de granskade personerna har en dokumenterad kontroll i personalakten eller rekryteringssystemet. Det framkommer även att rekryterande chef inte behöver avsluta rekryteringsärendet och intyga att kontrollerna är genomförda i rekryteringssystemet innan en anställning genomförs, vilket enligt vår bedömning ytterligare försvagar den interna kontrollen av efterlevnad av rutinerna.

Vidare har det i granskningen framkommit att introduktionen för nya chefer inte tydligt omfattar information avseende hur kontroller av yrkeslegitimation ska genomföras. Det har också framkommit uppgifter om att det finns chefer som inte genomför kontroller mot HOSP-registret i enlighet med gällande rutiner. Utifrån stickprovet går det också att konstatera att dokumentation av kontrollen inte följer gällande rutiner. Detta kan enligt vår bedömning innebära att chefer inte får tillräcklig information om hur dessa kontroller ska genomföras och hur de ska dokumenteras. Vi bedömer utifrån detta att introduktion för nya chefer behöver stärkas i syfte att säkerställa att information om genomförande och dokumentation av kontroller av yrkeslegitimation delges berörda chefer.

I syfte att stärka den interna kontrollen avseende kontroller av legitimerad personal bedömer vi att styrelsen och nämnden bör överväga att ge rekryterande chefer ett mer strukturerat HR-stöd i dessa moment. Detta kan exempelvis innebära att HR-funktionen tar ett större ansvar för genomförandet och dokumentationen av legitimitetskontroller. Som processägare för rekryterings- och anställningsprocessen bedömer vi att HR har bättre förutsättningar att säkerställa att kontrollerna utförs och dokumenteras på ett enhetligt och kvalitetssäkrat sätt för samtliga yrkeskategorier.



## 4 SAMLAD BEDÖMNING OCH REKOMMENDATIONER

---

Syftet med granskningen har varit att bedöma om regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer att anställd eller inhyrd vårdpersonal med krav på legitimation har en giltig legitimation för att utöva sitt yrke.

**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden endast delvis säkerställer att anställd och inhyrd vårdpersonal med krav på legitimation har en giltig legitimation för att utöva sitt yrke.**

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån våra iakttagelser och bedömningar rekommenderar vi regionstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden, utifrån sina respektive ansvarsområden, att:

- Tydliggöra när och av vem kontroll avseende tillsynsärenden hos Inspektionen för vård och omsorg (IVO) ska genomföras i rekryteringsprocessen.
- Säkerställa att rutiner för kontroll av legitimation vid inhyrning av vårdpersonal stärks och att egna kontroller genomförs.
- Stärka den interna kontrollen genom att införa rutiner för regelbundna kontroller av legitimationers giltighet och eventuella tillsynsärenden hos IVO under vårdpersonals anställningstid.
- Säkerställa att legitimationskontroller genomförs och dokumenteras i rekryteringssystem och personalakten i enlighet med gällande rutiner.
- Säkerställa att legitimationskontroller genomförs och dokumenteras i rekryteringssystemet innan rekryteringsprocessen kan gå vidare till nästa steg.
- Säkerställa att nya chefer inom hälso- och sjukvården informeras om rutiner för kontroll av legitimationer i samband med introduktion.
- Överväga att stärka HR-funktionens stöd till rekryterande chefer i genomförandet och dokumentationen av legitimationskontroller.

Datum som ovan

Azets Revision & Rådgivning AB

Lisa Åberg

*Certifierad kommunal revisor*

Olivia Gonzalez

*Verksamhetsrevisor*

Veronica Hedlund Lundgren

*Certifierad kommunal revisor och kvalitetssäkrare*

## 5 BILAGA 1 - REKRYTERINGSPROCESSEN

