Landstingsstyrelsen
Hälso- och sjukvårdsnämnden

Uppföljande granskning av kontrollen av legitimationer

År 2015 gjorde revisorerna en granskning som visade att det fanns ett 30-tal läkare och sjuksköterskor i landstinget som saknade giltiga legitimationer. I denna uppföljande granskning har revisorerna utökat kontrollen till att omfatta samtliga legitimationsyrken. Förutom granskningen av legitimationer har revisorerna även tittat på vilka kontroller som gjorts av personalens lämplighet, dvs. om vårdpersonal har disciplinärenden eller är under utredning hos Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Denna granskning omfattade både anställd och inhyrd personal. Nedan sammanfattas granskningens iakttagelser.

Förbättring avseende kontroll av legitimationer vid anställningar
Av 6943 anställda som vi kontrollerade saknade 3 giltiga legitimationer. Ingen av dessa tre hade anställts under år 2018. Två av de tre har efter vår kontroll ansökt om legitimation och den tredje ska enligt dennes chef inom kort gå i pension.

Låg följsamhet till rutinen för kontroll av disciplinärenden m.m. hos IVO
En majoritet av intervjuade chefer kände inte till reglerna om att kontroller även skulle göras mot IVO innan anställning. Av granskningen framgår att rutinen är otydligt formulerad och att det av rutinen inte framgår vem som i praktiken ska genomföra kontrollerna mot IVO.

Bemanningsbyrån har rutiner för att kontrollera inhyrd personal
Granskningen visar att den personal som verksamheterna hyrt in via bemanningsbyrån hade giltiga legitimationer. Bemanningsbyrån gjorde kontroller av att underlag inkommit från bemanningsföretagen i enlighet med avtalet. Av granskningen framgår dock att det fanns otydligheter i vissa underlag om när i tid kontrollerna hade blivit genomförda.

Kontroller av personal under pågående anställning
Landstingets journalsystem skapar inga avvikelserapporter när systemet veckovis blir uppdaterat med förändringar från Socialstyrelsens register. Uppdateringarna är helt automatiska. Det finns därmed en risk att anställd och inhyrd personal kan få förändrade behörigheter utan att ansvariga chefer känner till detta.

Otydligheter i hanteringen av rutiner
Granskningen visar att det förutom otydligheter i rutinernas innehåll även

Västerbottens läns landsting
Landstingshuset, Köksvägen 11, 901 89 Umeå
Telefon: 090-785 00 00, telefax: 090-13 68 82
E-post: landstinget@vll.se Org.nr: 232100-0222
VAT-nr: SE232100022201 Bankgiro 5728-3061

finns otydligheter om vem som har befogenhet att besluta om rutinerna. Av en av rutinerna framgår inte vem som beslutat om den.

Med anledning av våra iakttagelser lämnar vi nedanstående rekommendationer till landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden:

- Säkerställ en rutin där det framgår vem som ska genomföra kontrollerna mot IVO.
- Säkerställ att bemanningsföretagen lämnar bättre underlag till bemanningsbyrån med information om när de gjort sina kontroller mot Socialstyrelsen och IVO.
- Säkerställ att det går att få ut avvikelserapporter från IT-systemen om det inträffar förändringar av legitimationer eller förskrivningsrätter under pågående anställningar.
- Tydliggör vilka som har befogenheter att besluta om landstingsövergripande rutiner. Säkerställ att rutinerna är tydliga och att dessa finns i ledningssystemet.

Vid revisorernas överläggning den 20 december 2018 beslöt revisorerna enhälligt att ställa sig bakom slutsatser och rekommendationer i detta missiv. Missiv och underliggande rapport (nr 5/2018) lämnar revisorerna för yttrande till landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden. Yttrande med uppgifter om verkställda och planerade åtgärder ska lämnas till revisionskontoret senast den 4 april 2019.

För landstingets revisorer

Christer Fessé
Ordförande

Bert Öhlund
Vice ordförande

LANDSTINGSREVISIONEN

Uppföljande granskning av kontrollen av legitimationer m.m.

Rapport nr 5/2018

Västerbottens läns landsting

December 2018
Eva Röste Moe, revisionskontoret
Diarienummer: REV 19:2-2018

Innehåll

1. SAMMANFATTANDE ANALYS 3

2. BAKGRUND 5

2.1. REVISIONSFRÅGOR 6
2.2. AVGRÄNSNINGAR 7
2.3. REVISIONSKRITERIER 7
2.4. ANSVARIG STYRELSE ELLER NÄMND 7
2.5. METOD OCH GENOMFÖRANDE 7

3. RESULTAT AV GRANSKNINGEN 8

3.1. REGLER OCH RUTINER 8
3.1.1. VÅR KOMMENTAR 9
3.2. KONTROLL AV LEGITIMATION HOS ANSTÄLLD PERSONAL 10
3.3. KONTROLL AV LÄMPLIGHET HOS ANSTÄLLD PERSONAL 10
3.3.1. VÅR KOMMENTAR 11
3.4. KONTROLL AV LEGITIMATION HOS INHYRD PERSONAL 11
3.5. KONTROLL AV LÄMPLIGHET HOS INHYRD PERSONAL 12
3.5.1. VÅR KOMMENTAR 13
3.6. AUTOMATISKA KONTROLLER UNDER PÅGÅENDE ANSTÄLLNING 13
3.6.1. VÅR KOMMENTAR 14

4. SVAR PÅ REVISIONSFRÅGORNA 14

4.1. REKOMMENDATIONER 16

1. Sammanfattande analys

En granskning år 2015 visade att det saknades tillräckliga rutiner för att kontrollera om läkare och sjuksköterskor som anställdes hade giltig legitimation. Den rutin som fanns var inte tydlig och känd bland verksamheterna och när det gällde inhyrd personal saknades helt dokumenterade rutiner för kontroller. Granskningen år 2015 visade också att det fanns ett 30-tal läkare och sjuksköterskor som arbetade i landstinget trots att de saknade giltiga legitimationer.

Denna uppföljande granskning är inriktad mot om landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att vårdpersonal inom deras ansvarsområden har giltiga legitimationer. Vi har även granskat om styrelsen och nämnden säkerställt att kontroller gjorts mot Inspektionen för Vård och Omsorg (IVO) för att få veta om vårdpersonal har disciplinärenden, anmärkningar eller är under utredning. Denna granskning omfattar både anställd och inhyrd personal.

Kontroll av legitimationer vid anställningar
Vår bedömning är att det för både landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämndens verksamheter i allt väsentligt finns fungerande kontroller av legitimationer i samband med anställningar. I denna granskning utökade vi våra kontroller till att omfatta samtliga legitimationsyrken dvs. inte bara läkare och sjuksköterskor. Av 6943 anställda som vi kontrollerade saknade 3 giltiga legitimationer. Ingen av dessa tre hade anställts under år 2018.

Kontroll av disciplinärenden, anmärkningar m.m. vid anställningar
Granskningen visar att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden inte säkerställt att kontroller blivit genomförda av om vårdpersonal är under utredning av Inspektionen för vård och omsorg (IVO). En majoritet av intervjuade chefer kände inte till reglerna i landstinget om att sådana kontroller skulle göras. Flera av cheferna hade uppfattat att landstingets HR-funktion hade i uppdrag att genomföra kontrollerna.

I landstinget saknas en tydlig rutin som beskriver vem som i praktiken ska göra dessa kontroller.

- Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer en rutin där det framgår vem som ska genomföra kontrollerna mot IVO.

Kontroller av inhyrd personal
Våra kontroller av inhyrd personal visade att den personal som verksamheterna hyrt in via bemanningsbyrån under granskad period år 2018 hade giltiga legitimationer.

Sedan hösten år 2016 finns dokumenterade rutiner för inhyrning av läkare och sjuksköterskor från bemanningsföretag. Vår granskning visar att krav på kontroller av den inhyrda personalen finns med redan vid upphandlingen av bemanningsföretag. Bemanningsföretagen ska visa att de för den personal som de hyr ut har genomfört kontroller mot både Socialstyrelsen och IVO. Vårt stickprov av bemanningsbyråns akter visade att bemanningsbyrån gjort dessa kontroller. Dock fanns det otydligheter i vissa underlag om när i tid kontrollerna hade blivit genomförda.

- Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer bättre underlag från bemanningsföretagen om när de gjort sina kontroller av legitimationer.

Otydligheter i hanteringen av rutiner

Granskningen visar på otydligheter i de rutiner som finns för att kontrollera legitimationer m.m. hos anställd och inhyrd personal. Det finns otydligheter både i rutinernas innehåll och vem som har befogenhet att besluta om rutinerna. Av en rutin framgår inte vem som beslutat om den.

- Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden tydliggör vilka som har befogenhet att besluta om landstingsövergripande rutiner. Vi rekommenderar även att styrelsen och nämnden säkerställer att rutinerna är tydliga och att dessa finns tillgängliga i ledningssystemet.

Kontroller av personal under pågående anställning

En gång i veckan blir landstingets journalsystem uppdaterat med förändringar i Socialstyrelsens register för legitimationer. Detta är en automatisk process och systemet skapar inga avvikelserapporter som beskriver förändringarna. Under granskningen har HR-funktionen påbörjat ett projekt för att underlätta kontroller av personal under pågående anställningar.

- Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer att det går att få ut avvikelserapporter från IT-systemen om det inträffar förändringar av legitimationer eller förskrivningsrätter under pågående anställning.

2. Bakgrund

Enligt patientsäkerhetslagen krävs legitimation för att få arbeta inom vissa yrken i hälso- och sjukvården. Legitimationen fungerar som en garanti för att personalen har rätt kompetens och har de egenskaper som gör dem lämpliga att arbeta inom vården.

Inom svensk hälso- och sjukvård finns 21 legitimationsyrken. Det är Socialstyrelsen som utfärdar legitimation för dessa yrkeskategorier. Vårdgivaren har ansvaret för att hälso- och sjukvårdspersonal har den kompetens som krävs för att tillgodose patientsäkerheten. Detta innebär bland annat att vårdgivaren ska kontrollera att den som anställs har rätt behörighet för att utöva yrket.

År 2015 genomförde revisorerna en granskning av landstingsstyrelsens och hälso- och sjukvårdsnämndens kontroll över att anställda läkare och sjuksköterskor i Västerbottens läns landsting hade giltig legitimation (nr 10/2015). Granskningen visade att varken landstingsstyrelsen eller hälso- och sjukvårdsnämnden hade säkerställt att det fanns tillräckliga rutiner för att kontrollera att anställda hade legitimationer. Den rutin som fanns för att kontrollera anställda i landstinget var inte tydlig och känd bland verksamheterna. För kontroller av inhyrd personal saknades det i landstinget dokumenterade rutiner. Granskningen visade också att det fanns läkare och sjuksköterskor i landstinget som saknade legitimationer.

Revisorerna rekommenderade landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden att säkerställa att det gjordes kontroller hos Socialstyrelsen om att anställda hade legitimationer och hos Inspektionen för vård och omsorg om att anställda inte hade anmärkningar eller var under utredning. Revisorerna rekommenderade också att styrelsen och nämnden skulle säkerställa att de rutiner som fanns i landstinget blev beslutade och kända bland verksamheterna.

Landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden uppgav i sina yttranden över granskningen att de vidtagit åtgärder. Bland annat beslutade styrelsen och nämnden om särskilda kontroller i sina internkontrollplaner. Styrelsen och nämnden hade gett i uppdrag till landstingets personalstab (HR) att kontrollera om det fanns en notering i personalsystemet att ansvariga chefer vid anställningar hade genomfört kontroller av legitimationer. Om HR upptäckte att det inte fanns noteringar i HR-systemet skulle HR göra extra kontroller mot Socialstyrelsens register för dessa.

Landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden uppgav i sina yttranden att det sedan slutet av år 2015 fanns en beslutad rutin för att kontrollera legitimationer hos vårdpersonal som anställdes i landstinget. Styrelsen och nämnden skrev i yttrandet att rutinen hade kommunicerats med chefer i verksamheterna.

En granskning av landstingsstyrelsens och hälso- och sjukvårdsnämndens internkontrollplaner för åren 2016 och 2017 bekräftar uppgifterna i yttrandena om att styrelsen och nämnden beslutade om kontroller av legitimationer. År 2018 hade landstingsstyrelsen fortfarande kontroller av legitimationer i sin internkontrollplan. Hälso- och sjukvårdsnämnden bedömde däremot i

sin riskanalys inför år 2018 att det var låg risk att nämndens vårdpersonal inte hade legitimationer. Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutade därför att inte ha med sådana kontroller i sin internkontrollplan för år 2018.

Revisorerna bedömde i sin riskanalys inför år 2018 att det fanns anledning att genomföra en uppföljning av den granskning som de genomförde år 2015.

2.1. Revisionsfrågor

Den övergripande revisionsfrågan som granskningen ska besvara är om landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden har säkerställt att vårdpersonal som anställs eller hyrs in har rätt behörighet och i övrigt uppfyller kraven på lämplighet. Med behörighet avser vi i denna granskning giltig legitimation och med lämplighet avser vi att personen inte har några disciplinärenden, anmärkningar eller är under utredning hos Inspektionen för vård och omsorg.

För att besvara den övergripande revisionsfrågan har vi valt att formulera följande underliggande revisionsfrågor. Har landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställt att:

<u>Anställd personal</u>

- Det finns dokumenterade regler och rutiner för kontroll av behörighet vid anställning av personal?
- Regler och rutiner för kontroll av behörighet vid anställning av personal är kända bland chefer?
- Regler och rutiner för kontroll av behörighet vid anställning av personal följs?
- Det finns dokumenterade regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid anställning av personal?
- Regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid anställning av personal är kända bland chefer?
- Regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid anställning av personal följs?

<u>Inhyrd personal</u>

- Det finns dokumenterade regler och rutiner för kontroll av behörighet vid inhyrning av personal?
- Regler och rutiner för kontroll av behörighet vid inhyrning av personal är kända bland chefer?
- Regler och rutiner för kontroll av behörighet vid inhyrning av personal följs?
- Det finns dokumenterade regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid inhyrning av personal?
- Regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid inhyrning av personal är kända bland chefer?

- Regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid inhyrning av personal följs?

2.2. Avgränsningar

Granskningen omfattar anställd eller inhyrd personal inom de 21 legitimationsyrkena som arbetat i Västerbottens läns landsting under perioden maj till september år 2018.

2.3. Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar. Vi kommer att utgå från nedanstående revisionskriterier:

- Kommunallagen 6 kap 6 §.
- Patientsäkerhetslagen 4 kap om behörighetsfrågor.
- Socialstyrelsens föreskrifter för arbetsgivare till hälso- och sjukvårdspersonal.
- Landstingets regler och rutiner vid anställning och inhyrning av personal.

2.4. Ansvarig styrelse eller nämnd

Landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden.

2.5. Metod och genomförande

Vi har genomfört denna granskning genom dokumentstudier, registeranalyser och intervjuer. Vi har intervjuat, HR-strateg, medarbetare vid bemanningsbyrån och 10 verksamhetschefer och avdelningschefer. I slutfasen av granskningen har vi även stämt av resultatet med landstingsdirektör, hälso- och sjukvårdsdirektör och HR-direktör.

Registeranalys för kontroll av anställd personal

Vi har genomfört en registeranalys av alla landstingets anställda inom legitimationsyrken mot Socialstyrelsens legitimationsregister (Hosp). Granskningen har genomförts i fem steg.

1. Landstingets systemutvecklare för lönesystem tog fram en fil med personnummer på samtliga yrkeskategorier inom landstingets legitimationsyrken. Filen innehöll 6943 anställda.
2. Filen skickade vi till hosp@socialstyrelsen.se. Filen som skickades till Socialstyrelsen innehöll endast personnummer utan bindestreck. Filen kom därefter tillbaka från Socialstyrelsen kompletterad med information om legitimation och datum för utfärdande av legitimationen. Av de 6943 posterna hade 126 inte kunnat matchas med automatik hos Socialstyrelsen.
3. Vi gick manuellt igenom de 126 posterna och kontrollerade anställningarna i landstingets personalsystem. Av de 126 posterna visade

sig 93 vara personer som var under utbildning, underläkare eller AT m.m. som ännu inte var behöriga att söka legitimation.

4. De 33 personnummer som återstod av de som inte fick träff i den maskinella körningen har vi kontrollerat i en särskild förfrågan till Socialstyrelsen. Socialstyrelsen kunde denna gång matcha 27 av 33 i sitt register över legitimerade personer.
5. För de 6 personnummer som trots särskild förfrågan till Socialstyrelsen inte återfunnits i Socialstyrelsens register har vi kontaktat berörda chefer. Cheferna fick i uppdrag att begära att deras anställda skulle visa upp giltiga legitimationer.

Registeranalys för kontroll av inhyrd personal
Metoden för att kontrollera inhyrd personal är densamma som för anställd personal. Det som skiljer sig är att den inhyrda personalen inte finns registrerad i landstingets personalsystem. Vi har fått hjälp av en systemförvaltare inom informatikenheten med att få ut listor över inhyrd personal från hälso- och sjukvårdens adressregister (HSA). I detta register finns både anställd och inhyrd personal registrerad. HSA är ett katalogsystem som används nationellt där all personal registreras som exempelvis behöver tillgång till journalsystemet. (Mer information om HSA finns under rubriken 3.6 längre fram i rapporten.) Systemförvaltaren fick manuellt sortera fram personer som var registrerade som stafettsjuksköterskor, stafettläkare eller övriga externa resurser med titeln läkare eller sjuksköterska. I Västerbottens läns landsting var 732 personer registrerade i HSA under perioden maj till och med augusti 2018.

Vi genomförde en kontroll mot Socialstyrelsens register (Hosp) för de 732 personerna på samma sätt som vi beskrivit ovan för kontrollerna av anställd personal. Av de 732 namnen var det 7 personer som Socialstyrelsen inte kunde matcha mot sitt register. Vi följde upp dessa 7 personer med ytterligare kontroller.

3. Resultat av granskningen

3.1. Regler och rutiner

Vårdgivaren har enligt hälso- och sjukvårdslagen ansvar för att planera, leda och kontrollera verksamheten så att den lever upp till kravet på god vård. Vårdgivaren har också ansvar för att det finns hälso- och sjukvårdspersonal med rätt kompetens. Alla verksamheter i vården ska ha en verksamhetschef som har det övergripande ansvaret för verksamheten.

I avsnitten nedan går vi igenom de regler som finns i landstinget när det gäller kontrollen över att vårdpersonal har legitimationer och uppfyller kraven på lämplighet.

Landstingsstyrelsens riktlinje
I landstingsstyrelsens "riktlinje för informationssäkerhet – förvaltning och drift" som finns tillgänglig i landstingets ledningssystem LITA står följande:

"Kontroll av legitimationer, specialistkompetens/-behörighet, eventuella disciplinärenden eller anmärkningar samt om en individ är under utredning av Inspektionen för vård och omsorg, ska alltid göras innan anställning".

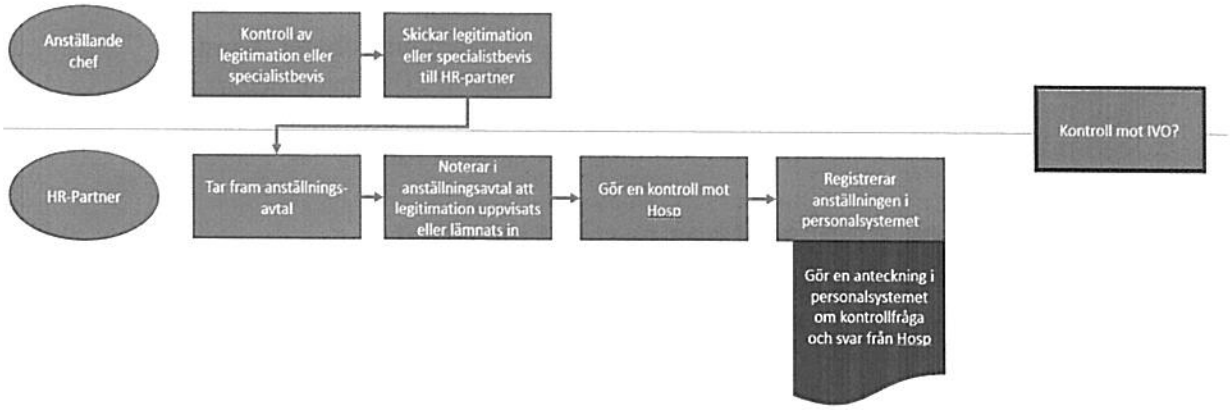
HR-stabens kontrollrutin

HR-staben har tagit fram ett dokument "hanteringsrutiner vid anställning av personal inom legitimationsyrken" (2016-12-15). Rutinen är inte publicerad i LITA, men finns tillgänglig på landstingets intranät. Det framgår inte av rutinen vem som beslutat om den.

Av rutinen framgår att ansvarig chef ska kontrollera legitimation och eventuell specialistkompetens innan anställning. Chefen har ansvar att skicka vidimerad kopia av legitimationsbeviset till HR-partner. HR-partner ansvarar i sin tur för att göra en kontroll mot Socialstyrelsens register.

Av rutinen framgår att kontroll av eventuella disciplinärenden eller anmärkningar samt om en individ är under utredning ska göras genom att kontrollfrågor ställs till Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Av rutinen framgår inte om det är chefer eller HR som ska ställa kontrollfrågorna till IVO. I bilden nedan har vi illustrerat den rutin som tagits fram inom HR-staben.

HR-stabens rutin



Bilden ovan beskriver HR-stabens hanteringsrutiner vid anställning av personal inom legitimationsyrken.

3.1.1. Vår kommentar

Det är positivt att både chefer och HR ska göra kontroller av legitimationer i samband med anställning. Chefen ska göra en kontroll av legitimationsbeviset i samband med anställningen och därefter ska HR-partner göra en kontroll mot Socialstyrelsens register för att säkerställa att legitimationen fortfarande är aktuell.

Det finns dock otydligheter i HR-stabens rutin. Av rutinen framgår inte vem som i praktiken ska genomföra kontrollen mot IVO när det gäller om det finns disciplinärenden eller pågående utredningar. Detta kommenteras ytterligare längre fram i rapporten.

En annan iakttagelse är att det inte framgår vem som har beslutat om HR-stabens rutin. Mot bakgrund av att rutinen gäller för chefer inom hälso- och sjukvården är det viktigt att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer att rutinen beslutas av den eller de som har befogenhet att besluta om rutiner för dessa chefer. Landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden bör också säkerställa att den beslutade rutinen blir publicerad i ledningssystemet.

3.2. Kontroll av legitimation hos anställd personal

Enligt Socialstyrelsens föreskrifter har vårdgivaren ansvar för att hälso- och sjukvårdspersonalen har den kompetens och de egenskaper som krävs för att tillgodose patientsäkerheten.

Resultat - kontroll av legitimationer hos anställd personal
Vår kontroll av de 6943 personer som hade anställning inom legitimationsyrken i Västerbottens läns landsting under perioden maj till augusti 2018 visade att tre personer saknade giltiga legitimationer. Det rör sig om personer inom yrkeskategorierna logoped och biomedicinska analytiker. Vi har fått information om att två av de tre personerna efter våra kontroller har skickat in ansökan om legitimation till Socialstyrelsen. Den tredje ska enligt ansvarig chef inom kort gå i pension. Ingen av dessa hade anställts under år 2018.

Chefers kontroller av legitimationer vid anställningar
Vi har intervjuat ett 10-tal verksamhetschefer och avdelningschefer. Samtliga chefer uppgav att de vid alla anställningar under år 2018 hade begärt in legitimationsbevis. Några av cheferna uppgav dock att de inte hade skickat legitimationsbevisen till HR i enlighet med HR-stabens rutin.

3.3. Kontroll av lämplighet hos anställd personal

Innan Socialstyrelsen utfärdar legitimationsbevis gör Socialstyrelsen en kontroll mot belastningsregistret för att bedöma lämpligheten hos den som ansöker om legitimation.

Av HR-stabens rutin för kontroll i samband med anställning av personal inom legitimationsyrken framgår som tidigare nämnts att kontroller av disciplinärenden, anmärkningar eller om en person är under utredning görs genom att ställa kontrollfrågor till Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

Otydligt om vem som ska genomföra kontrollerna mot IVO
Av de 10-tal verksamhets- och avdelningschefer som vi intervjuat framgår att endast en av dessa hade gjort kontroller mot IVO i samband med anställning. Övriga kände inte till rutinen för kontroll mot IVO eller trodde att det var deras HR-partner som gjorde dessa kontroller.

I en intervju med en av landstingets HR-strateger framkom att hen uppfattat att det är verksamhetscheferna som ska göra kontrollerna mot IVO. Enligt hen gör verksamhetschefer endast sådana kontroller om det framkommer något under referenstagningen som motiverar en extra kontroll. HR-strategen hade ingen uppfattning om i vilken omfattning verksamhetschefer gjorde kontroller mot IVO.

Av våra intervjuer under granskningen framgår att det i landstinget inte finns någon uppföljning eller kontroll av i vilken omfattning cheferna genomför kontroller mot IVO.

Kontroll av lämplighet hos Inspektionen för vård och omsorg
Vi har under granskningen skickat en förfrågan till IVO om det var möjligt att med hjälp av en registeranalys kontrollera pågående ärenden hos IVO för landstingets anställda och inhyrda personal. En chefsjurist hos IVO svarade att en registeranalys inte var möjlig att genomföra. Juristen förklarade att IVO skulle behöva gå igenom varje enskilt ärende manuellt och att detta var tidskrävande. Juristen uppgav att IVO inte kunde hjälpa oss med en sammanställd bild över i vilken utsträckning anställd eller inhyrd personal var under utredning av IVO.

3.3.1. Vår kommentar

Granskningen visar att anställande chefer och HR-partners i stor utsträckning har följt rutinen för kontroll av legitimationer i samband med anställningar.

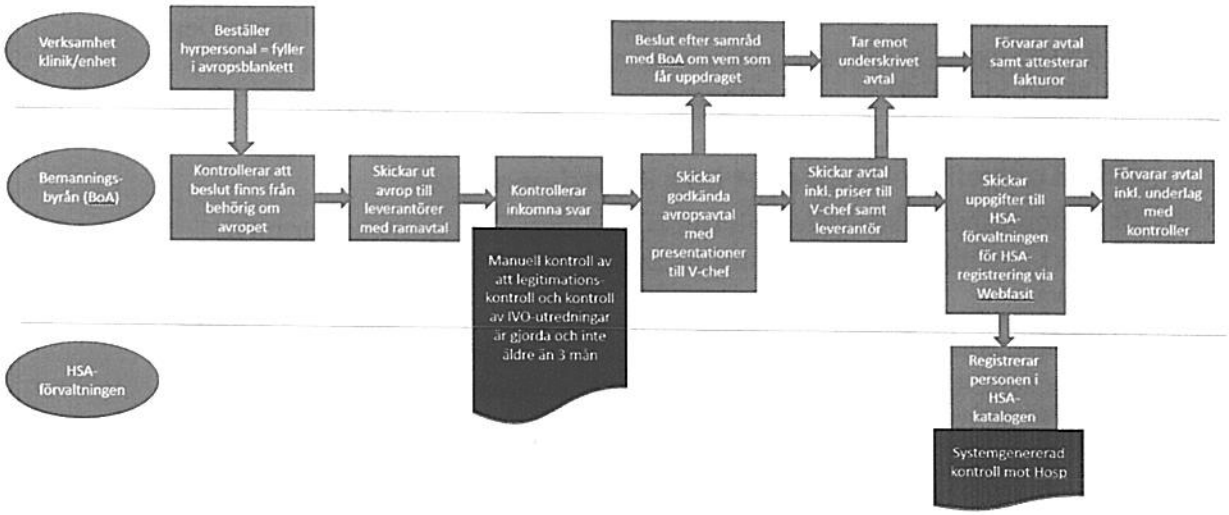
Granskningen visar att den rutin som finns för att göra kontroller mot IVO behöver förtydligas så att det framgår vem som ska göra dessa kontroller. En brist var att varken landstingsstyrelsen eller hälso- och sjukvårdsnämnden hade säkerställt att kontroller mot IVO blivit genomförda.

3.4. Kontroll av legitimation hos inhyrd personal

Servicedirektören har beslutat om en rutin som gäller för chefer i hälso- och sjukvården och medarbetare på bemanningsbyrån när landstinget anlitar hyrpersonal. Rutinen är publicerad i landstingets ledningssystem.

I rutinen beskriver servicedirektören ansvar och befogenheter för verksamhetsområdeschefer, verksamhetschefer och medarbetare på landstingets bemanningsbyrå. I bilden nedan har vi illustrerat hur processen med att kontrollera legitimationer hos inhyrd personal ska gå till enligt rutinen:

Process för kontroller av inhyrd personal från bemanningsföretag



Av rutinen framgår att det är landstingets bemanningsbyrå som ska kontrollera att bemanningsföretagen genomfört egna kontroller hos Socialstyrelsen och IVO av den hyrpersonal de erbjuder till landstinget.

Kraven på inhyrd personal finns i landstingets avtal
För att ett bemanningsföretag ska kunna teckna avtal med landstinget måste landstingets krav i upphandlingen vara uppfyllda. Enligt kraven i landstingets senaste upphandling ska bemanningsföretagen för den personal de erbjuder till landstinget bifoga följande dokumentation:

- Kopia av giltig svensk yrkeslegitimation.
- Kopia av specialistkompetensbevis.
- Aktuellt CV eller meritförteckning.
- Daterad referenstagning från två referenser varav minst en i arbetsledande ställning. Referenstagningen ska inte vara äldre än 6 månader.
- Utdrag från IVO och Socialstyrelsen om att legitimation finns och att det inte finns begränsningar. Intygen ska inte vara äldre än 3 månader.

Bemanningsbyråns kontroll av legitimation
Vi har kontrollerat datum och underlag från Socialstyrelsen för tio personer som varit inhyrda till landstinget. Underlag från Socialstyrelsen saknades för en av de tio som ingick i stickprovet. I fyra av nio underlag saknades datum för när bemanningsföretaget genomfört kontrollen mot Socialstyrelsen. I de fem underlagen som innehöll kontrolldatum hade bemanningsföretagen i enlighet med landstingets avtal lämnat uppgifter från Socialstyrelsen som inte var äldre än tre månader.

Resultat av registeranalys av legitimationer hos inhyrd personal
Av de 732 personerna som vi kontrollerat mot Socialstyrelsen saknades legitimation eller fanns behörighetsbegränsningar sju personer. Tre av dessa sju hade varit inhyrda via bemanningsbyrån. För dessa tre personer fanns underlag från Socialstyrelsen och IVO hos bemanningsbyrån för den tid de varit inhyrda till landstinget. Fyra av de sju personerna hade inte anlitats via bemanningsbyrån. Av den information vi hade tillgänglig under granskningen framgick inte vilka i landstinget som hade anlitat dessa fyra personer. Vi har därför inte haft möjlighet att kontrollera dem närmare. Det är oklart om dessa personer arbetat som vårdpersonal eller haft annan typ av anställning. Enligt HSA-förvaltaren arbetar dessa personer inte längre i landstinget. Den slutsatsen byggde HSA-förvaltaren på att ingen av dessa personer hade något aktivt SITHS-kort[1] i landstinget.

3.5. Kontroll av lämplighet hos inhyrd personal

Bemanningsbyrån ska säkerställa att bemanningsföretagen skickar intyg från IVO i enlighet med landstingets avtal. Intygen får inte vara äldre än 3 månader.

Vi har kontrollerat datum och underlag från IVO för 10 personer som varit inhyrda som stafettläkare eller stafettsjuksköterskor under året. Underlag från IVO fanns för samtliga personer.

[1] SITHS är ett smart kort för elektronisk identifiering i exempelvis journalsystemen.

3.5.1. Vår kommentar

Rutinen för inhyrning av läkare och sjuksköterskor från bemanningsföretag är beslutad av en tidigare servicedirektör. Rutinen riktar sig till både chefer bland verksamheterna och medarbetare på bemanningsbyrån. Vi har inte funnit något stöd för att den tidigare servicedirektören hade befogenhet att besluta om en rutin som även omfattar chefer i hälso- och sjukvården.

Av rutinen framgår att landstingets bemanningsbyrå ska kontrollera om bemanningsföretagen gjort kontroller av den personal de erbjuder.

I vårt stickprov kunde vi se att underlag från kontrollerna fanns i nio fall av tio. En brist var dock att det i flera fall inte gick att verifiera när bemanningsföretagen gjort kontrollerna mot Socialstyrelsen. Detta innebar i sin tur att det inte gick att verifiera om bemanningsföretagens kontroller var gjorda inom avtalat tidsintervall. Underlagen från IVO innehöll däremot tydliga datum för när kontrollerna var genomförda.

Positivt var att vår registerkontroll mot Socialstyrelsen visade att alla personer som hyrts in via bemanningsbyrån hade giltiga legitimationer.

Granskningen visade att det förekommit inhyrningar som inte hanterats via landstingets bemanningsbyrå. Det är oklart om dessa personer var verksamma inom något av legitimationsyrkena eller hade andra uppdrag i landstinget.

3.6. Automatiska kontroller under pågående anställning

HSA (Hälso- och Sjukvårdens Adressregister) är en elektronisk katalog som används av landsting och regioner i hela Sverige. Katalogtjänsten innehåller uppgifter om personer och verksamheter inom svensk vård och omsorg. Nationellt har landsting och regioner kommit överens om att HSA ska vara den gemensamma källan för kontaktuppgifter och behörighetsgrundande information inom svensk vård och omsorg. Lokala administratörer hanterar uppgifterna i HSA inom sina respektive landsting eller regioner.

Katalogtjänsten i HSA innehåller information som styr anställdas behörigheter i olika IT-system. Landstingets hela HSA-katalog stäms med automatik av mot Socialstyrelsens register en gång i veckan. Nyanställda som blivit registrerade i personalsystemet Personec kontrolleras med automatik mot Socialstyrelsens register en gång varje dygn.

Om en anställd får begränsad eller indragen legitimation justeras behörigheterna i journalsystemet med automatik efter att informationen från Socialstyrelsen blivit uppdaterade i HSA-katalogen. En begränsad behörighet i journalsystemet kan exempelvis innebära att personen inte får förskriva vissa läkemedel.

Processen med kontroller mellan HSA-katalog och Socialstyrelsens register är helt automatiserad. Det finns inga dokumenterade rapporter med information om vilka personer som fått en förändring i sina behörigheter.

Enligt uppgift från landstingets HSA-förvaltare har HR påbörjat ett projekt under hösten 2018 för att bygga en kontrollfunktion med syfte att kontinuerligt kunna bevaka förändringar i behörigheter under pågående anställning.

3.6.1. Vår kommentar

Vi ser en risk i att den automatiserade kontrollen mot Socialstyrelsens register inte genererar avvikelserapporter om anställda får begränsningar eller indragna legitimationer. Det är positivt att HR påbörjat ett projekt med målet att göra det möjligt att bevaka om anställda får behörighetsbegränsningar eller indragen legitimation under pågående anställning.

4. Svar på revisionsfrågorna

Kontroller av anställd personal
Positivt i denna granskning är att det vid anställningar både inom landstingsstyrelsens och hälso- och sjukvårdsnämndens verksamheter finns fungerande kontroller av legitimationer.

Negativt är att landstingsstyrelsens riktlinjer för kontroll mot IVO inte efterlevdes. Här saknas en tydlig rutin om vem som i praktiken ska göra dessa kontroller.

Kontroller av inhyrd personal
När det gäller inhyrd personal finns krav i upphandlingen på att bemanningsföretagen ska kontrollera den personal de hyr ut till landstinget. Vår granskning visar att den personal som hyrts in via bemanningsbyrån hade giltig legitimation. Vårt stickprov visade också att det hos landstingets bemanningsbyrå fanns underlag på att bemanningsföretagen hade gjort kontroller mot IVO.

Revisionsfrågor – anställd personal	Svar	Kommentar
Finns det dokumenterade regler och rutiner för kontroll av behörighet vid anställning av personal?	Ja	Information om kontroll av behörighet finns i landstingsstyrelsens "riktlinje för informationssäkerhet – förvaltning och drift". HR-staben har tagit fram en rutin som beskriver chefens och HR-partners kontroller av legitimationer.
Är regler och rutiner för kontroll av behörighet vid anställning av personal kända bland chefer?	Ja	Intervjuade chefer känner till att de ska kontrollera legitimationsbevis.
Följs regler och rutiner för kontroll av behörighet vid anställning av personal?	Ja	Vår kontroll av legitimationer visade att regler och rutiner i allt väsentligt hade följts. Av 6943 anställda saknade 3 legitimation. Ingen av dessa hade anställts under år 2018.
Finns det dokumenterade regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid anställning av personal?	Ja	Av landstingsstyrelsens riktlinje framgår att kontroller alltid ska göras mot IVO innan anställning. HR-stabens rutin är dock otydlig när det gäller vem som i praktiken ska göra kontrollen mot IVO.

Revisionsfrågor – anställd personal	Svar	Kommentar
Är regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid anställning av personal kända bland chefer?	Nej	En av de intervjuade cheferna hade gjort kontroll mot IVO i samband med anställning. Övriga intervjuade chefer kände inte till kontrollen eller trodde att HR-partner gjorde denna kontroll.
Följs regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid anställning av personal?	Nej	Enligt riktlinjerna ska kontroll alltid göras. Av intervjuer framgår att chefer sällan eller aldrig gör kontroller mot IVO. Eftersom IVO inte har möjlighet att genomföra registeranalys på samma sätt som Socialstyrelsen (Hosp) har vi inte kunnat kontrollera status för IVO-ärenden kopplade till anställda i landstinget.

Revisionsfrågor – inhyrd personal	Svar	Kommentar
Finns det dokumenterade regler och rutiner för kontroll av behörighet vid inhyrning av personal?	Ja	Det finns en rutin i ledningssystemet för inhyrning av läkare och sjuksköterskor från bemanningsföretag. Krav på kontroll av behörighet finns i landstingets avtal med bemanningsföretagen.
Är regler och rutiner för kontroll av behörighet vid inhyrning av personal är kända bland chefer?	Ja	Intervjuade chefer uppger att de tagit del av dokumentationen från kontrollerna som bemanningsbyrån gjort av den personal som hyrts in.
Följs regler och rutiner för kontroll av behörighet vid inhyrning av personal?	Ja	I allt väsentligt följdes regler och rutiner för kontroller vid inhyrning av personal. Våra kontroller visade att samtliga som hyrts in via bemanningsbyrån hade giltiga legitimationer. Dock hade underlagen från bemanningsföretagen kunnat vara tydligare.
Finns det dokumenterade regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid inhyrning av personal?	Ja	Krav på kontroll av behörighet finns i landstingets avtal med bemanningsföretagen.

Revisionsfrågor – inhyrd personal	Svar	Kommentar
Är regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid inhyrning av personal kända bland chefer?	Ja	Intervjuade chefer uppger att de tagit del av dokumentationen från kontrollerna som bemanningsbyrån har av den personal som hyrts in.
Följs regler och rutiner för kontroll av lämplighet vid inhyrning av personal?	Ja	Det fanns underlag för kontroll mot IVO för samtliga personer i vårt stickprov som bemanningsbyrån hade hanterat. Eftersom IVO inte har möjlighet att genomföra registeranalys på samma sätt som Socialstyrelsen (Hosp) har vi inte kunnat kontrollera status för IVO-ärenden kopplade till inhyrd personal i landstinget.

4.1. Rekommendationer

Vi rekommenderar landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden att vidta åtgärder inom nedanstående områden:

Kontroll av disciplinärenden, anmärkningar m.m. för anställd personal
Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer en tydligare rutin där det framgår vem som ska genomföra kontrollerna mot IVO.

Kontroller av inhyrd personal
Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer bättre underlag från bemanningsföretagen om när de gjort sina kontroller av legitimationer.

Otydligheter i hanteringen av rutiner
Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden tydliggör vilka som har befogenhet att besluta om landstingsövergripande rutiner. Vi rekommenderar även att styrelsen och nämnden säkerställer att rutinerna är tydliga och att dessa finns tillgängliga i ledningssystemet.

Kontroller av personal under pågående anställning
Vi rekommenderar att landstingsstyrelsen och hälso- och sjukvårdsnämnden säkerställer att det går att få ut rapporter från IT-systemen om det inträffar förändringar av legitimationer eller förskrivningsrätter under pågående anställning.

Umeå den 12 december 2018

Eva Röste Moe
Certifierad kommunal yrkesrevisor
Västerbottens läns landsting