

2026-08-26

Granskning av regionens bakgrundskontroller vid anställning Region Dalarna

Lina Lenefors
Arne Svensson
Toivo Heinsoo

Innehåll

1 Sammanfattning.....	3
2 Inledning	5
2.1 Bakgrund	5
2.2 Uppdragets syfte	5
2.3 Revisionsfrågor.....	5
2.4 Revisionskriterier	5
2.5 Uppdragets genomförande.....	6
2.6 Rapportdisposition.....	6
3 Regionens arbete med bakgrundskontroller vid anställning.....	7
3.1 Begreppet bakgrundskontroller	7
3.2 Regionens riktlinjer och rutiner	7
3.3 Information till sökande på regionens webbplats	8
3.4 Digitalt stöd	9
3.5 Tidigare utredning om registerkontroll.....	9
3.6 Pågående utredning av nationellt regelverk för bakgrundskontroller	10
4 Resultat från enkät- och intervjuundersökningen	11
4.1 Överlag anses regionen ha tydliga riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller vid anställning.....	11
4.2 Det är inte tillräckligt tydligt hur kontrollerna ska dokumenteras	12
4.3 Det är inte alltid tydligt vilka kontroller som ska genomförs inför anställning.....	13
4.4 Svaren visar att det finns behov att utveckla regionens arbete med bakgrundskontroller inför anställning	14
5 GAP-analys	16
6 Sammantagen bedömning utifrån revisionsfrågorna	24
7 Slutsatser och rekommendationer.....	26

1 Sammanfattning

Regionrevisorerna i Region Dalarna har gett Professional Management AB i uppdrag att genomföra en granskning av regionens bakgrundskontroller vid anställning. Syftet med granskningen är att ge Regionrevisorerna underlag att bedöma om regionens bakgrundskontroller inför anställningar är ändamålsenliga och effektiva.

Pågående statlig utredning kommer sannolikt innebära ändrade förutsättningar för regionens arbete med bakgrundskontroller inför anställning

Bakgrundskontroller inför anställning utgör en viktig del av rekryteringsprocessen, för att säkerställa de anställdas lämplighet och en säker och trygg verksamhet. Under de senaste åren har vikten av bakgrundskontroller aktualiserats för att motverka att olämpliga personer anställs i offentlig verksamhet. Samtidigt har på statlig nivå konstaterats att nuvarande regelverk är fragmenterat och att det råder en stor osäkerhet kring vilka bakgrundskontroller som är tillåtna.

För att se över behovet av, och förutsättningarna för, att göra bakgrundskontroller pågår därför en statlig utredning "Ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller". Syftet med utredningen är att åstadkomma ett ändamålsenligt, proportionerligt och rättssäkert regelverk gällande bakgrundskontroller. Utredningen ska presenteras i mars 2027 och kommer sannolikt att innebära klargöranden av vilka uppgifter som regionen får inhämta inför anställning och nya rättsliga gränser för hur bakgrundskontroller får göras. Detta bör tas i beaktande i regionens fortsatta arbete med bakgrundskontroller. Det kan noteras att utredningen inte omfattar de kontroller som sker med stöd av säkerhetsskyddslagen.

Region Dalarnas arbete med bakgrundskontroller inför anställning bedöms endast delvis som ändamålsenligt och effektivt

Granskningen visar på en variation i chefernas kunskap, tillämpning och upplevelse av rutinerna för bakgrundskontroller inom regionen. Även om riktlinjer och rutiner överlag anses tydliga, uttrycker flera chefer att det är svårt att hitta tydlig information om vilka kontroller som ska genomföras för olika anställningar och hur detta ska dokumenteras. Det efterfrågas en mer samlad, strukturerad och lättåtkomlig information. Vidare efterfrågas ytterligare stöd i hur svaren/resultaten av kontrollerna ska tolkas och användas i den sammantagna bedömningen inför anställning.

Utifrån resultatet av granskningen är vår övergripande bedömning att Region Dalarnas arbete med bakgrundskontroller inför anställning endast delvis är ändamålsenligt och effektivt.

Vi rekommenderar därför att regionen ser över och tydliggör nuvarande riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller vid anställning. Störst effekt i att förtydliga och effektivisera arbetet med bakgrundskontroller bör kunna uppnås genom att säkerställa att regionen har ett användarvänligt systemstöd för rekryteringsprocessen, som ger adekvat stöd i vilka kontroller som ska göras vid anställning och hur kontrollerna ska dokumenteras. Även ansvaret för regionens riktlinjer och rutiner bör tydliggöras.

Granskningen avser bakgrundskontroller vid anställning inom regionen. I diskussioner och utveckling av riktlinjer och rutiner kring bakgrundskontroller bör regionen dock även inkludera behov och möjligheter till bakgrundskontroller inför praktik och verksamhetsförlagda utbildningar.

Vidare är vår bedömning att regionen bör se över förutsättningarna för att ge anställande chefer utökat operativt stöd i genomförandet av vissa kontroller inför anställning, exempelvis drogtest, kontroll av yrkeslegitimation samt kontroll av yrkestiteln sjuksköterska.

I kapitel 6 sammanfattas vår bedömning och slutsats för respektive revisionsfråga.

Rekommendationer

Utifrån den samlade analysen rekommenderar vi att regionen (utan inbördes prioritering):

- Tydliggör ansvaret för regionens riktlinjer och rutiner gällande bakgrundskontroller vid anställning. Med ansvaret bör följa mandat att fatta beslut om uppdateringar av regionens riktlinjer och rutiner, samt ansvar att följa upp att dessa följs.
- I god tid planerar in hur regionen ska omhänderta det nya regelverket som förväntas bli resultatet av den pågående utredningen *Ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller*.
- Ser över och förtydligar regionens rutiner gällande kontroller inför anställning. Några förslag på justeringar:
 - Tydliggör vilka domar och avvikelser som inte godkänns inom respektive anställning.
 - Komplettera regionens gemensamma rutin med hänvisning till fastställda lokala rutiner.
 - Komplettera med information om möjligheten att kontrollera om legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal finns registrerad i några av IVO:s tillsynsärenden, vilket enklast görs via IVO:s e-tjänst *Kontroll av legitimerad personal*.
 - Ta bort kravet på kontroll av diplom eller betyg från Vård- och omsorgscollege vid anställning av undersköterska, då det är tillräckligt att kontrollera om den sökande har rätt att använda yrkestiteln undersköterska via HOSP-registret.
 - Se över och tydliggör vilka anställningar som berörs av - eller bör beröras av - säkerhetsprovning enligt Säkerhetsskyddslagen.
 - Överväg att tydliggöra möjligheterna till frivilliga registerkontroller vid anställning av exempelvis IT- och servicepersonal.
- Säkerställer att regionen har ett användarvänligt systemstöd som:
 - Ger anställande chefer adekvat stöd i vilka kontroller som ska genomföras vid olika anställningar, yrken och verksamheter.
 - Har funktioner som underlättar dokumentation och uppföljning av att erforderliga bakgrundskontroller genomförs inför anställning.
- Undersöker möjligheterna att få elektronisk tillgång till uppgifter i Socialstyrelsens HOSP-register för automatisk kontroll av yrkeslegitimation för hälso- och sjukvårdspersonal och rätten att använda yrkestiteln undersköterska.
- Undersöker möjligheten att administrera drogtest direkt i regionens rekryteringssystem.
- Kontinuerligt följer upp att erforderliga kontroller genomförs vid anställning för att säkerställa att regionen har uppdaterad kunskap om följsamheten till regionens riktlinjer som underlag för vidareutveckling av rutinerna och riktade stödinsatser.
- Inkluderar medverkan från samordnare välfärdsbrott i regionens rekryteringsutbildning, för tips och råd om vad som är viktigt att tänka på vid anställning för att förhindra anställning av olämpliga personer.

2 Inledning

Professional Management AB har genomfört en granskning av regionens bakgrundskontroller vid anställning. Granskningen har genomförts på uppdrag av Regionrevisorerna i Region Dalarna under perioden april-augusti 2026.

2.1 Bakgrund

Utvecklingen i samhället har visat på nödvändigheten av att en arbetsgivare är noggrann vid anställning av personal och gör de bakgrundskontroller som är möjliga att göra för att undvika att "fel" personer anställs. Detta gäller inte minst för regionen, som dels omhändertar människor som ofta är i en utsatt position, dels omsätter stora ekonomiska belopp.

I Region Dalarna finns anvisningar om de bakgrundskontroller som ska göras inför en anställning, exempelvis id-kontroll, drogtester, kontroll av yrkeslegitimation och i vissa fall olika registerkontroller. Vissa anställningar kräver också säkerhetsprovning enligt Säkerhetsskyddslagen.

I en tidigare granskning av Region Dalarnas arbete med att förebygga och upptäcka välfärdsbrottslighet (2024) drogs slutsatsen att det görs personkontroller vid anställning av vissa tjänster, som av särskilda skäl kräver det (exempelvis direktörstjänster, säkerhetsskyddade befattningar, tjänster som har direkt kontakt med barn, tjänster inom rättspsykiatri), men att regionen i övrigt inte tillämpar bakgrundskontroller på anställda varken vid anställning eller fortlöpande under anställningen.

Regionrevisorernas bedömning är att brister i kontrollsystemet eller underlåtenhet att faktiskt göra bakgrundskontroller innebär påtagliga risker att utsätta patienter för lidande men också för ekonomisk skada. Regionsrevisorerna ser därför skäl att granska hur regionen bedriver arbetet med bakgrundskontroller inför anställning av personal.

2.2 Uppdragets syfte

Syftet med granskningen är att ge Regionrevisorerna underlag att bedöma om regionens bakgrundskontroller inför anställningar är ändamålsenliga och effektiva.

2.3 Revisionsfrågor

I kapitel 6 sammanfattas vår bedömning och slutsatser för respektive revisionsfråga.

2.4 Revisionskriterier

Följande kriterier har utgjort grunden för revisionens analyser, slutsatser och bedömningar:

- Offentliga arbetsgivares kontrollmöjligheter, som begränsas av regelverk om skydd mot betydande intrång i den personliga integriteten (2 kap. 6 § andra stycket regeringsformen).
- Lagen (1998:620) om belastningsregister och lagen (1998:621) om misstankeregister, samt tillhörande förordningar om rätt att få tillgång till uppgifter ur Polismyndighetens belastningsregister och misstankeregister.
- Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) begränsningar av möjligheten använda belastnings- och misstankeregistret.
- Säkerhetsskyddslagen (2018:585) och Lagen (2019:1182) om Säkerhetspolisens behandling av personuppgifter lägger grunden när det gäller säkerhetsprovning.

- Behandling av personuppgifter regleras främst av EU:s dataskyddsförordning (GDPR) och Sveriges dataskyddslag.

När denna granskning genomförs pågår en statlig utredning om ett *”Ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller”*, dir 2025:83. Det finns ännu inte några konkreta förslag från utredningen eller beslut i riksdagen.

2.5 Uppdragets genomförande

Uppdraget har genomförts av Lina Lenefors, Arne Svensson och Toivo Heinsoo från Professional Management AB.

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, intervjuer, enkät samt gap-analys:

- All relevant dokumentation som finns tillgänglig på regionens webbplats eller som har ställts till vårt förfogande har granskats.
- Intervjuer med nyckelpersoner vid berörda förvaltningar och andra intressenter i regionen. Totalt har 16 personer intervjuats.
- Enkäten har besvarats av 226 av regionens anställande chefer, vilket motsvarar cirka 49%.
- För att besvara revisionsfrågorna har vi genomfört en gap-analys där vi identifierar skillnaden mellan önskat läge och faktiskt läge.

Inledningsvis diskuterades även förutsättningarna att genomföra en stickprovskontroll av enskilda anställningsärenden, för att följa upp vilka kontroller som genomförts. Utifrån information från regionen gjordes bedömningen att en stickprovskontroll inte skulle medföra ett mervärde till utredningen på grund av nuvarande förutsättningar för dokumentationen av bakgrundskontrollerna.

Rapporten har faktakontrollerats av HR-direktör Magnus Darke. Kjell Johansson var kontaktperson för Region Dalarnas revisorer.

2.6 Rapportdisposition

Rapporten inleds med en sammanfattning i kapitel 1. Kapitel 2 innehåller en beskrivning av bakgrund och genomförandet av uppdraget. I kapitel 3 beskrivs regionens arbete med bakgrundskontroller vid anställning. Resultatet från enkät- och intervjuundersökningen sammanställs i kapitel 4. I kapitel 5 ges en sammanfattande GAP-analys, följt av vår sammantagna bedömning utifrån revisionsfrågorna i kapitel 6, samt slutsatser och rekommendationer i kapitel 7.

3 Regionens arbete med bakgrundskontroller vid anställning

I detta kapitel beskrivs regionens arbete med bakgrundskontroller vid anställning.

3.1 Begreppet bakgrundskontroller

Det finns i dag ingen enhetlig definition av termen "bakgrundskontroll" i svensk rätt. Uttrycket används dock ofta för att beskriva kontroller som görs i syfte att bedöma en persons lämplighet inför en anställning. Bakgrundskontroll vid anställning kan exempelvis inkludera styrkande av en persons identitet, kreditupplysning, bolagsengagemang, drogtest, referensintagning, kontroll av yrkeslegitimation och kontroll av uppgifter ur belastningsregistret och misstankeregistret.

På regionens intranät Inblick finns information om vilka kontroller som ska utföras inför anställning, som en del av rekryteringsprocessen. I informationen används inte begreppet *bakgrundskontroller* utan begreppen *referensintagning* och *kontroll inför anställning*.

Begreppet bakgrundskontroller förekommer dock i andra sammanhang inom regionen. Exempelvis finns i regionens handlingsplan för att förebygga och motverka välfärdsbrottslighet en aktivitet uppsatt att utveckla rutiner för bakgrundskontroll vid rekrytering för att förhindra infiltration och möjliggörare på insidan.

3.2 Regionens riktlinjer och rutiner

Det finns ett verkställighetsbeslut gällande registerkontroll vid arbete som innebär direkt eller regelbunden kontakt med barn och ungdomar¹. Detta beslut gäller för hela regionen. För övriga kontroller inför anställning finns inga fastställda styrdokument. När vi i rapporten hänvisar till regionens rutiner för bakgrundskontroller avser vi den information som finns på regionens intranät avseende *referensintagning* och *kontroll inför anställning*.

Kontroll inför anställning

På regionens intranät finns information om olika kontroller, som ska göras innan ett anställningserbjudande lämnas. Av informationen framgår att vilka kontroller som krävs beror på yrke och verksamhet. Informationen inkluderar följande kontroller:

- eID kort och id-kontroll
- Skyddad yrkestitel – undersköterska
- Diplom från Vård- och omsorgscollege
- Kontroll av yrkeslegitimation
- Kontroll av arbetstillstånd
- Registerkontroll vid arbete som innebär kontakt med barn och ungdomar
- Utdrag från misstanke- och belastningsregistret
- Hälsa och medicinska kontroller inför anställning
- Drogtest
- Säkerhetsklassning

¹ Verktällighetsbeslut gällande registerkontroll vid arbete som innebär direkt eller regelbunden kontakt med barn och ungdomar, dnr RD21 /05931 (2021-12-06)

I informationen finns även länkar till följande styr- och stöddokument:

- Verkställighetsbeslut: Registerkontroll vid arbete som innebär direkt eller regelbunden kontakt med barn och ungdomar
- Checklista Nyanställningssamtal gällande hälsa
- Översikt över obligatoriska medicinska kontroller
- Chefens checklista inför anställning

Stöddokument - Chefens checklista inför anställning

På regionens intranät finns en checklista med information om vad som ska göras vid anställning av ny medarbetare. Checklistan inkluderar följande delar, kopplat till kontroller, som ska göras innan en ny medarbetare erbjuds anställning och anställningsavtal skrivs:

- Referenser är tagna med tidigare/nuvarande chef (OBS! Obligatoriskt, även vid intern rekrytering!).
- Kontroller inför anställning. Kontroll av folkbokföringsadress och att personen har giltig svensk legitimation (pass, körkort eller nationellt ID). Kontroll av arbetstillstånd och svar på drogtest utan anmärkning.
- Kontroll av betyg/examensbevis och ev. yrkeslegitimation och registerkontroll är gjord.

Referensintagning

På regionens intranät finns information om referensintagning inför anställning. Det är anställande chef som ansvarar för referensintagningen. Digital referensstagning via Refensa är standard i regionens rekryteringar. Det är dock upp till respektive chef att bestämma om Refensa ska användas eller om referensintagningen genomförs på annat sätt.

Information och manual till Refensa finns på regionens intranät. På intranätet finns även skriftlig information om vad anställande chefer ska tänka på när de förbereder, genomför och utvärderar referensstagning. Vidare finns mall och frågebatteri för referensstagning.

Kontroller inför APL/VFU

Utöver anställning av personal ställer regionen ett stort antal platser till förfogande för praktik för olika utbildningar inom vården. För studenter och elever finns särskilda rutiner, som tydliggör vilka kontroller som ska göras inför APL/VFU. Det gäller hälsokontroll, hälsodeklaration och registerkontroll vid APL/VFU, som innebär direkt eller regelbunden kontakt med barn och ungdomar. Rutinerna finns tillgängliga på Region Dalarnas samverkanswebb Plus. Vidare finns rutiner om registerkontroll avtalade med respektive institution.

3.3 Information till sökande på regionens webbplats

Som arbetsgivare ska regionen informera jobbsökande om vilka bakgrundskontroller som kommer att genomföras. I Region Dalarna görs detta dels som information i jobbbannonserna, dels som allmän information till jobbsökande på regionens webbsida. Av Region Dalarnas webbsida framgår följande information om kontroller inför anställning:

- **Krav på drogfrihet.**
Som en del i vår rekryteringsprocess genomförs drogtest innan vi erbjuder dig anställning.
- **Vid legitimationsyrke.**
Din yrkeslegitimation kommer att kontrolleras mot Socialstyrelsens register över legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal (HOSP) innan eventuellt erbjudande om anställning.

- **Verksamhet med barn och unga**

Alla anställda som arbetar i en verksamhet där direkt och regelbunden kontakt med barn och ungdomar förekommer ska uppvisa giltigt utdrag ur Polisens belastningsregister via ett digitalt registerutdrag alternativt i obrutet kuvert enligt lag 2013:852 eller 2000:873.

Olika kontroller beroende på arbetsplats

Det kan förekomma olika och kompletterande kontroller beroende på vilken verksamhet du ska arbeta inom, exempelvis:

- **Kontroll i misstanke- och belastningsregister**

Blanketten fylls i digitalt och skickas sedan till Polisen via fax, post eller e-post. Observera att den här typen av utdrag främst görs inom rätts- och allmänpsykiatri.

- **Säkerhetsprövning**

Om tjänsten är säkerhetsklassad kommer det att genomföras en säkerhetsprövning om du blir aktuell för anställning.

- **Hälsa och medicinska kontroller**

Hälsosamtal ska genomföras inför anställning patientnära arbete.

3.4 Digitalt stöd

Regionen använder idag en rekryteringsmodul i personalsystemet Heroma. I Heroma visas om en sökande är eller har varit anställd i regionen, samt uppgifter om anställningen. Personer kan även taggas med "*Kontakta HR*" för att informera chefen att kontakta HR-direkt innan kandidaten går vidare i rekryteringsprocessen för att få information om eventuella tidigare personalärenden med relevans för den aktuella rekryteringen.

I rekryteringsmodulen finns även en checklista där chefen kan markera att följande kontroller genomförts: Utdrag belastningsregister (arbete med barn), Kontroll av yrkeslegitimation, Drogtest och Säkerhetsprövning. Checklistan anpassas dock inte till den aktuella tjänsten och vid intervjuerna framkommer att det anses osäkert hur checklistan ska användas.

När det gäller referensintagning använder regionen det digitala verktyget Refensa, som är frivilligt att använda. När Refensa används dokumenteras referensintagningen automatiskt.

3.5 Tidigare utredning om registerkontroll

Under 2023 genomförde regionen en intern utredning om registerkontroll². Utredningen genomfördes på uppdrag av personalutskottet. Bakgrunden till uppdraget var avsaknaden av en sammanställning av vilka regler som gäller för uppvisande av registerutdrag och inom vilka verksamheter.

I utredningen konstateras att Region Dalarna efterlever de lagkrav som finns gällande registerkontroll inom psykiatri, skolverksamhet och arbete som innebär direkt eller regelbunden kontakt med barn och ungdomar. Utredningen visade dock behov av att tydliggöra vilka anställningar som berörs av - eller bör beröras av - säkerhetsprövning enligt Säkerhetsskyddslagen, då detta upplevdes som oklart för

² Utredning om registerkontroll: Översyn av regler gällande uppvisande av registerutdrag samt rekommendationer om revidering (2023-08-15) Dnr: RS 2022/1536

rekryterande chefer. I september 2023 fattades nedanstående beslut utifrån utredningens rekommendationer.

Regionstyrelsens personalutskott beslutade 2023-09-06 att:

- HR-direktören ges i uppdrag att skärpa uppföljningen och kontrollen av hur regelverket efterlevs i Region Dalarna.
- Regiondirektören ges i uppdrag att utreda vilka säkerhetsklassade befattningar som ska finnas inom Region Dalarna, samt vilka säkerhetsnivåer som ska gälla, utifrån säkerhetsskyddslagens (2018:585) bestämmelser.

Regionstyrelsen beslutade 2023-09-18 att:

- Region Dalarna ska, utöver den obligatoriska registerkontrollen, även genomföra den frivilliga registerkontroll som framgår av gällande författningar om registerkontroll.

Uppdraget angående säkerhetsklassade befattningar återsköttes till Regionstyrelsens förvaltning i mars 2024³. Av tjänsteutlåtandet framgår att regionen genomfört en säkerhetsskyddsanalys som grund för planering och vidtagande av erforderliga säkerhetsskyddsåtgärder. Syftet är bland annat att förebygga att personer som inte är pålitliga från säkerhetssynpunkt deltar i en verksamhet där de kan få tillgång till känsliga uppgifter.

De andra två uppdragen har inte återskötts. Enligt muntlig uppgift tittade regionen över rutinerna för bakgrundskontroller och kom fram till att regionen gör tillräckliga kontroller och att regel efterlevnaden är god. Utifrån den information som framkommit i denna granskning har besluten inte föranlett några förändringar i hur efterlevnaden följs upp eller vilka frivilliga registerkontroller som genomförs.

3.6 Pågående utredning av nationellt regelverk för bakgrundskontroller

För att se över behovet av, och förutsättningarna för, att göra bakgrundskontroller pågår en statlig utredning *”Ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller”*. Syftet med utredningen är att åstadkomma ett ändamålsenligt, proportionerligt och rättssäkert regelverk gällande bakgrundskontroller.

Utredningen ska presenteras i mars 2027 och kommer sannolikt att innebära klargöranden av vilka uppgifter regionen får inhämta inför anställning och nya rättsliga gränser för hur bakgrundskontroller får göras. Det kan noteras att utredningen inte omfattar de kontroller som sker med stöd av säkerhetsskyddslagen.

³ Tjänsteutlåtande – Säkerhetsklassade befattningar, Dnr: RS 2024/611 (2024-03-12)

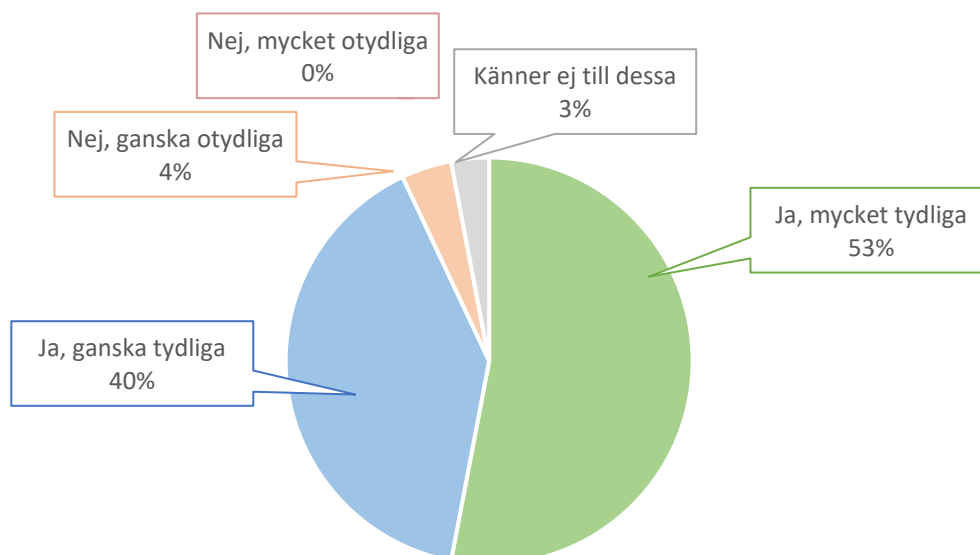
4 Resultat från enkät- och intervjuundersökningen

I detta kapitel sammanfattas resultatet från enkät- och intervjuundersökningen som genomförts inom ramen för granskningen. Enkäten har besvarats av 226 av regionens anställande chefer, vilket motsvarar cirka 49 %. Majoriteten (65%) av respondenterna har arbetat vid Hälso- och sjukvårdsförvaltningen under de senaste två åren. Det finns inga statistiskt säkerställda skillnader i svaren baserat på vilken förvaltning respondenterna arbetar vid.

4.1 Överlag anses regionen ha tydliga riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller vid anställning

Av diagrammet nedan framgår att merparten av respondenterna anser att regionen har mycket tydliga (53%) eller ganska tydliga (40%) riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller vid anställning. Ett fåtal respondenter anser dock att riktlinjerna och rutinerna är ganska otydliga (4%). Vidare angav sex chefer att de inte känner till regionens riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller vid anställning

Diagram 1: Anser du att regionen har tydliga riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller vid anställning?



Även om riktlinjerna och rutinerna anses vara tydliga överlag, visar svaren från intervjuer och enkäter att det finns behov av att tydliggöra vissa delar i arbetet. Bland annat lyfter flera respondenter att det är svårt att hitta information om kontrollerna och att det inte alltid är tydligt vilka kontroller som är aktuella för olika tjänster och verksamheter. Detta har lett till att vissa verksamheter skapat egna checklistor för att säkerställa att erforderliga kontroller genomförs. Svaren visar att det finns behov av tydligare sammanhållen information om vilka riktlinjer och rutiner som gäller inom regionen.

Vidare framkommer behov av att tydliggöra hur svaren/resultaten av kontrollerna ska tolkas och användas vid den sammantagna bedömningen inför anställning.

Några illustrativa exempel från enkäten:

- Skulle vara värdefullt med en lista över vilka kontroller som krävs vid vilka typer av tjänster
- Prioritera att centrala rutiner generellt omsätts till tydliga rutiner vid respektive verksamhet.

- Svåra att hitta på intranätet, kommer inte fram om man söker.
- Det är otydligt vad som gäller för timanställda
- Jag vet vilka kontroller som ska göras, dock är det från fall till fall hur dessa ska "tolkas", t ex vid skulder hos Kronofogden eller när det finns punkter i misstanke- och belastningsregistret.
- Det borde förtydligas vilka domar/avvikelser som inte godkänns inom respektive anställning.

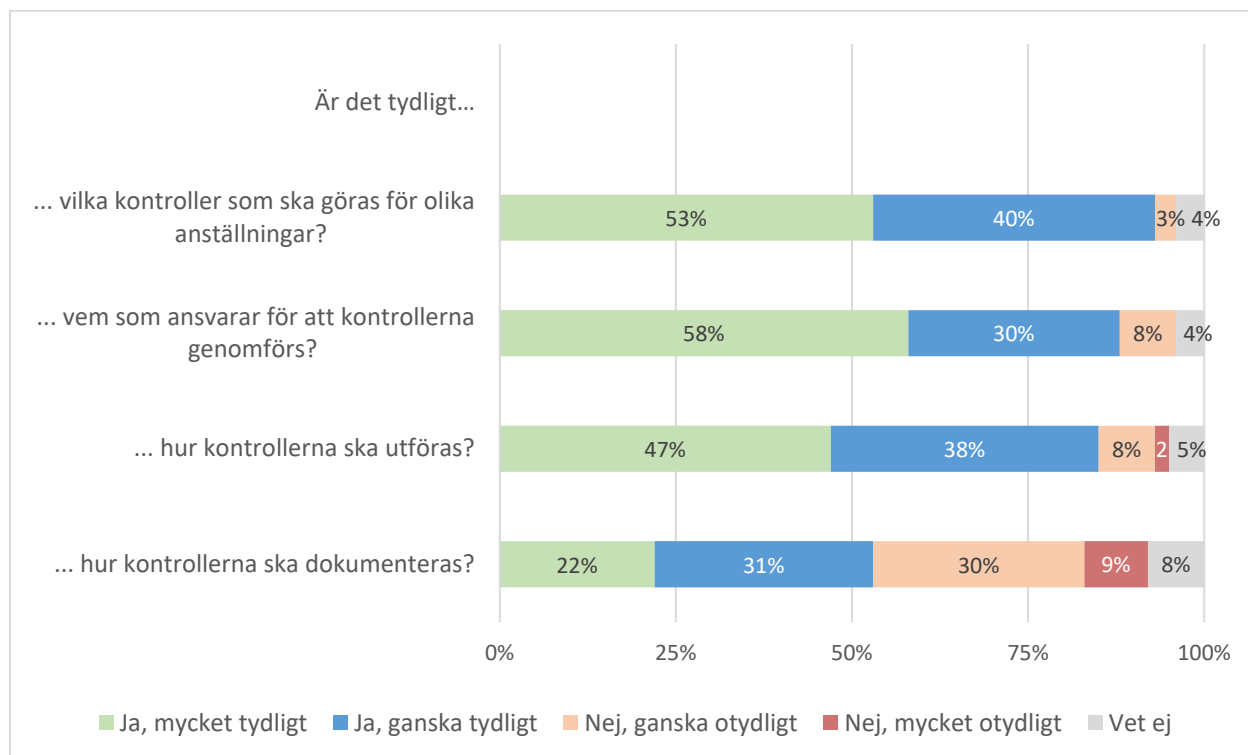
4.2 Det är inte tillräckligt tydligt hur kontrollerna ska dokumenteras

I enkäten ställdes även frågor kring tydligheten kopplat till olika aspekter i arbetet med bakgrundskontroller vid anställning. Diagrammet nedan visar att över hälften av respondenterna tycker att det är mycket tydligt vilka kontroller som ska göras för olika anställningar (53%) och vem som ansvarar för att kontrollerna genomförs (58%).

På den övergripande frågan om det är tydligt hur kontrollerna ska utföras svarar nästan hälften (47%) att det är mycket tydligt och 38% att det är ganska tydligt. Var tionde chef anger dock att det är ganska otydligt eller mycket otydligt hur kontrollerna ska utföras. Vidare anger 5% att de inte vet om det är tydligt.

På frågan om det är tydligt hur kontrollerna ska dokumenteras svarar mer än var tredje respondent att det är ganska (30%) eller mycket (9%) otydligt. Vidare anger 8% att de inte vet om det är tydligt hur det ska dokumenteras.

Diagram 2: Frågor kopplat till tydligheten i olika delar av arbetet med bakgrundskontroller



Intervju- och enkätsvaren visar att dokumentationen av kontrollerna idag anses bristfällig och att det finns ett stort behov av att tydliggöra hur kontrollerna ska dokumenteras. Det gäller dels hur resultatet av kontrollerna ska sparas, dels hur det ska dokumenteras att kontrollen genomförts. Vidare efterfrågas tydliggörande även för de kontroller som ska genomföras, men där kontrollen inte ska dokumenteras och resultatet inte ska sparas.

- *Dokumentationen av kontroller är bristfällig. Idag dokumenterar jag detta på anställningsavtalet, vilket är svårt att följa upp strukturerat.*

Vidare lyfts bland annat följande brister och behov av förtydliganden:

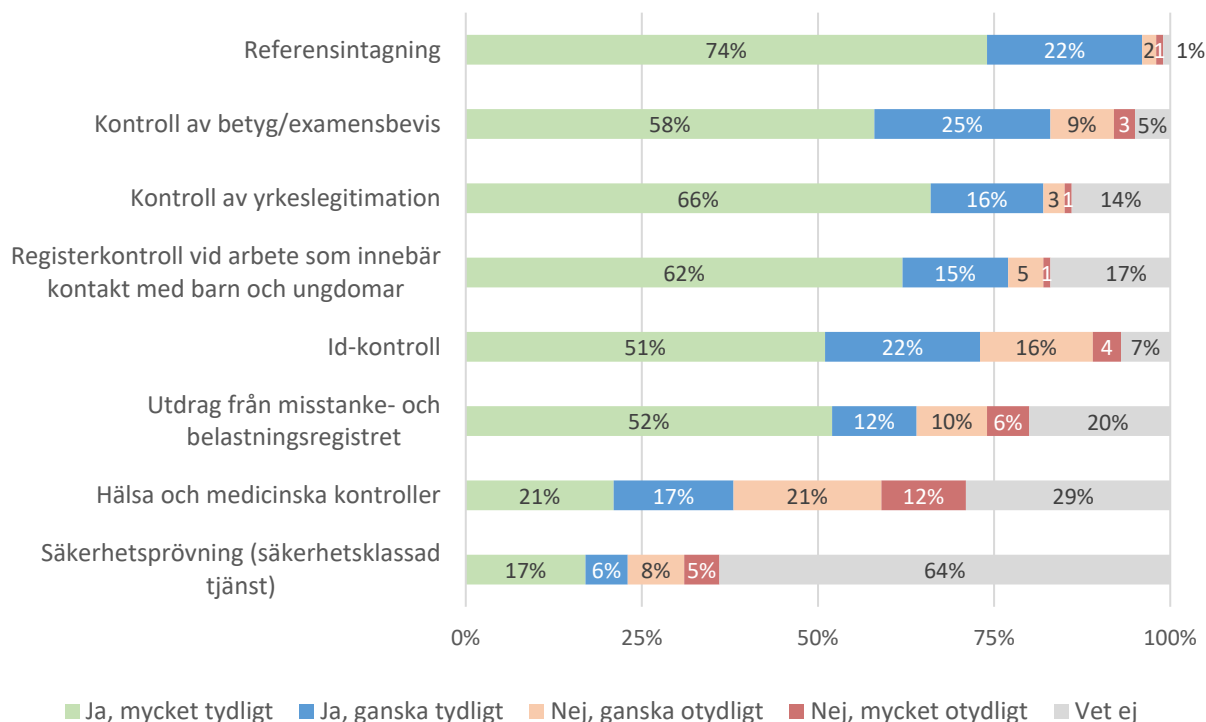
- Tydliggör vad som gäller vid anställning av tidigare anställda inom regionen, tillfälliga timvikariat och studenter/praktikanter.
- Tydliggör vilka kontroller som gäller för administrativ personal
- Inför kontroller för alkoholmissbruk, kostnadsbesparande i längden
- Saknas rutiner för kontroll av examensbevis
- Brist i rutin kring hälsodeklaration koppla till IGRA-provtagning (QuantiFERON) för att upptäcka latent tuberkulos

4.3 Det är inte alltid tydligt vilka kontroller som ska genomförs inför anställning

Av de chefer som besvarat enkäten angav 93% att de rekryterat under de senaste två åren. Till dessa respondenter ställdes frågan " För de rekryteringar som du genomfört under de senaste två åren: Har det varit tydligt om följande kontroller ska genomföras?".

Av diagrammet nedan framgår att mer än tre fjärdedelar av respondenterna angett att det varit mycket eller ganska tydligt om följande kontroller ska genomföras; Referensintagning (96%), Kontroll av betyg/examensbevis (83%), Kontroll av yrkeslegitimation (82%) samt Registerkontroll vid arbete som innebär kontakt med barn och unga (77%). Mer än var fjärde respondent svarar dock att det varit otydligt eller att de inte vet om följande kontroller ska genomföras; Id-kontroll (27%), Utdrag från misstanke- och belastningsregistret (36%), Hälsa och medicinska kontroller (62%) samt Säkerhetsprovning (77%).

Diagram 3: För de rekryteringar som du genomfört under de senaste två åren - Har det varit tydligt om följande kontroller ska genomföras?



Av enkätsvaren framgår att de kontroller som av anställande chef bedömts som aktuella inför anställning de senaste två åren oftast genomförts.

4.4 Svaren visar att det finns behov att utveckla regionens arbete med bakgrundskontroller inför anställning

I diagrammet nedan visas hur respondenterna bedömt ett antal aspekter gällande regionens arbete med bakgrundskontroll vid anställning:

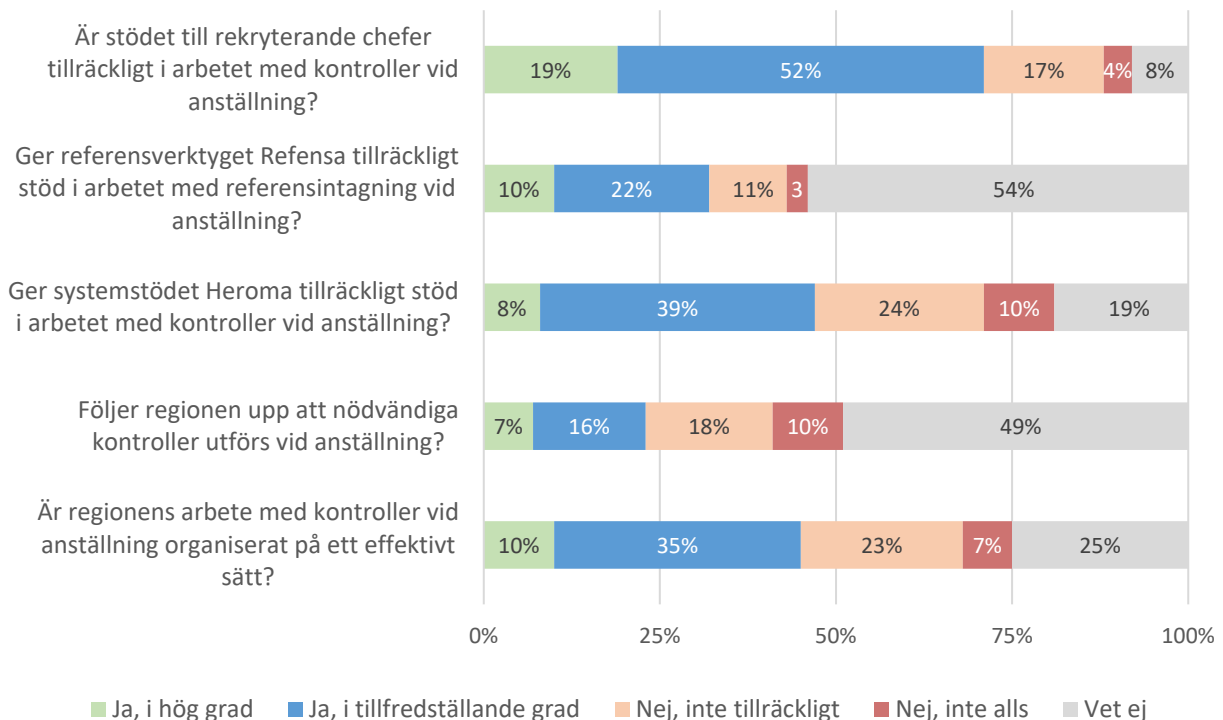
- **Stödet till rekryterande chefer**
Majoriteten av respondenterna uppger att stödet till rekryterande chefer är tillräckligt (71%). Det bör dock noteras att drygt en av fem svarande chefer anger att stödet inte är tillräckligt (21%).
- **Referensverktyget Refensa**
Majoriteten av respondenterna (54%) uppger att de inte vet om referensverktyget Refensa ger tillräckligt med stöd i arbetet med referensintagning vid anställning, vilket troligtvis beror på att alla inte använder Refensa för referensintagning. Knappt en av tre respondenter svarar att Refensa ger tillräckligt stöd (32%), medan mer än var tionde respondent anger att Refensa inte ger tillräckligt stöd (14%).
- **Systemstödet Heroma**
Nästan hälften av respondenterna bedömer att systemstödet Heroma ger tillräckligt stöd (47%), medan drygt en av tre respondenter bedömer att det inte ger tillräckligt stöd i arbetet med kontroller vid anställning (34%).
- **Uppföljning av kontrollerna**
På frågan om regionen följer upp att nödvändiga kontroller utförs vid anställning svarar knappt

hälften att de inte vet (49%). Det är något fler som bedömer att regionen inte följer upp att nödvändiga kontroller genomförs (28%) än som bedömer att regionen gör det (23%).

- **Organisering av arbetet**

När det gäller frågan om regionens arbete med kontroller vid anställning är organiserat på ett effektivt sätt går åsikterna isär och visar på att det finns utrymme för effektivisering.

Diagram 4: Hur bedömer du följande aspekter gällande regionens arbete med bakgrundskontroller vid anställning?



Flera av respondenterna upplever att det överlag ligger för mycket ansvar på regionens chefer när det gäller rekrytering och kontroller inför anställning. Det finns även en upplevelse av att Heroma inte ger tillräckligt stöd i vilka kontroller som ska genomföras och hur kontrollerna ska dokumenteras på ett strukturerat och spårbart sätt.

Sammanfattningsvis visar svaren att många chefer efterfrågar mer handfast stöd från HR när det gäller genomförandet av vissa kontroller inför anställning. Det gäller främst drogtest, kontroll av yrkeslegitimation och utdrag från belastningsregister.

Ett par av de svarande jämför regionens rutiner och arbetssätt med tidigare arbetsgivare. Bland annat lyfts att de fått mer hjälp i utförandet av kontroller hos tidigare arbetsgivare och att det i regionen finns fler luckor för godtycklighet och större risk att kontroller inte genomförs.

Vidare efterfrågas återkommande utbildningstillfällen och/eller information till chefer och större informationsutbyte med praktiska tips som kan vara användbara i rekryteringsarbetet.

Vid intervjuer och i enkäten lyfts också att det vore önskvärt att få information om det har varit problem med en jobbsökande som tidigare har varit anställd inom regionen. En annan aspekt som lyfts är att den

begränsade möjligheten till provanställning ställer än mer krav på att erforderliga kontroller genomförs innan en anställning erbjuds.

Några illustrativa svar från enkäten:

- *Det är helt upp till anställande chef att göra kontrollerna, finns inget stöd i det.*
- *Det är inte så lätt att göra rätt vilket man vill. Tiden finns inte för att hinna med alla steg på ett kvalitativt sätt.*
- *För många system och saker man ska ha kontroll på som 1 a linjeförman. Man gör saker för sällan för det ska bli bra och säkert*
- *Jag skulle önska mer stöd i rekryteringsprocessen överlag.*
- *Obligatoriska kontroller SKA ha tvingande fält i anställningsavtalet. Annars blir det ett trubbigt instrument som INTE används.*

5 GAP-analys

För att besvara revisionsfrågorna har vi genomfört en gap-analys där vi identifierar skillnaden mellan vilka processer, rutiner och kontroller som borde finnas på plats och vad som faktiskt finns på plats inom regionen. I tabellen nedan sammanfattas vår analys av:

- Önskat läge, dvs vilka kontroller som bör genomföras enligt regionens rutin eller utifrån gällande lagar. När det i tabellen står regionens rutin avses den information som finns på regionens intranät.
- Nuläge, dvs hur bakgrundskontrollerna fungerar i praktiken.
- Eventuellt gap mellan nuläge och önskat läge.

Tabell 1: Sammanfattande GAP-analys kopplat till regionens bakgrundkontroller vid anställning

Typ av kontroll	Önskat läge	Nuläge	Eventuellt gap
Referensintagning	Enligt regionens rutin ska referensintagning alltid genomföras innan anställning erbjuds, även vid intern rekrytering. Enligt regionens dokumenthanteringsplan ska referensintagning förvaras på papper och gallras vid inaktualitet. När Refensa används dokumenteras dock referensintagningen automatiskt och förvaras digitalt.	Rutinerna kring referensintagning synes vara tydliga och i linje med gällande lagstiftning. I jobbannonser och på regionens webbsida framgår bland annat att intern referensintagning alltid genomförs om den sökande är eller har varit anställd inom regionen.	Enligt intervju- och enkätsvaren är det inte tydligt hur referensintagningen ska dokumenteras. Granskningen visar att interna referenser inte alltid tas inför anställning av personer som är eller har varit anställda inom regionen.
Id-kontroll	Enligt regionens rutin ska Id-kontroll alltid genomföras vid nyanställning.	Rutinerna kring id-kontroll synes vara tydliga och i linje med gällande lagstiftning. I enkäten anger dock en av fem chefer att det varit ganska eller mycket otydligt om id-kontroll ska genomföras inför anställning.	Av rutinen framgår inte hur id-kontrollen ska dokumenteras. Granskningen visar att id-kontroll inte alltid genomförs inför anställning och att det i vissa fall görs först efter att anställningsavtal tecknats.
Kontroll av arbetstillstånd	Enligt regionens rutin måste medborgare från land utanför EU/EES ha ett beviljat arbetstillstånd från Migrationsverket. Chef ska kontrollera giltigt arbetstillstånd innan erbjudande om anställning.	Rutinerna kring kontroll av arbetstillstånd synes vara tydliga och i linje med gällande lagstiftning Kraven framgår även tydligt i jobbannonserna. Finns särskilt stöd inom regionen vid frågor om internationell rekrytering.	Av rutinen framgår inte hur det ska dokumenteras att kontrollen genomförts.

Typ av kontroll	Önskat läge	Nuläge	Eventuellt gap
Kontroll av yrkeslegitimation hos vårdpersonal	Enligt regionens rutin ska kontroll av yrkeslegitimation göras mot Socialstyrelsens HOSP-register vid anställning av legitimerad vårdpersonal. Enligt regionens dokumenthanteringsplan ska legitimationsbevis skannas och bevaras i personakt.	Rutinerna kring kontroll av yrkeslegitimation hos vårdpersonal synes vara tydliga och i linje med gällande lagstiftning. Av rutinen framgår vilka yrken som kräver kontroll av yrkeslegitimation och hur kontrollen ska genomföras. Av intervju- och enkätsvaren framgår att kontrollen upplevs som tidskrävande och trögarbetad. På regionens webbsida framgår att yrkeslegitimation kommer att kontrolleras vid legitimationsyrke.	Av rutinen framgår inte hur kontroll av yrkeslegitimation ska dokumenteras. Det finns behov att se över möjligheterna att avlasta cheferna, antingen genom elektronisk tillgång till uppgifterna eller att kontrollen genomförs av HR-stöd.
Kontroller vid anställning av undersköterska	Enligt regionens rutin ska bevis från Socialstyrelsen om skyddad yrkestitel kontrolleras vid anställning av undersköterska (undantag för kandidater som hade tillsvidareanställda som undersköterska 1 juli 2023).	Granskningen visar att det överlag anses tydligt när och hur kontroll av yrkestiteln undersköterska ska göras. Om bevis saknas får inte titeln undersköterska användas, i stället ska kategori omvårdnadsassistent användas i anställningsavtalet.	I ruinen finns ett avsnitt med information om <i>Skyddad yrkestitel - undersköterska</i>. I avsnittet framgår dock inte hur detta ska kontrolleras. Den informationen finns däremot med i avsnittet om <i>Kontroll av yrkeslegitimation</i>. Av rutinen framgår inte hur det ska dokumenteras att kontrollen genomförts.
	Enligt regionens rutin ska även diplom från VO-collage kontrolleras vid nyanställning av undersköterska, alternativt ska kontrolleras att alla relevanta kurser och betyg är godkända.	Granskningen visar att det överlag anses tydligt när diplom eller betyg från VO-collage ska kontrolleras.	I rutinen framgår det inte hur kontrollen ska genomföras eller hur det ska dokumenteras att kontrollen är genomförd. I de fall den sökande har rätt att använda yrkestiteln undersköterska enligt HOSP-registret bör ingen särskild kontroll behövas av betyg eller diplom från VO-collage.

Typ av kontroll	Önskat läge	Nuläge	Eventuellt gap
Registerkontroll vid arbete som innebär kontakt med barn och ungdomar	Enligt regionens rutin ska alla som erbjuds anställning i någon form för arbete som innebär direkt eller regelbunden kontakt med barn och ungdomar visa upp utdrag från belastningsregistret. Av verkställighetsbeslutet framgår att arbetsgivaren inte har rätt att behålla eller ta kopia av registerutdraget. När uppvisande skett ska en anteckning göras på anställningsavtalet, genom en notering; "Registerutdrag daterat, ÅÅMMDD, uppvisat". Enligt regionens dokumenthanteringsplan ska registerutdrag inte sparas utan lämnas tillbaka till sökande. Vid annonsering av lediga tjänster bör det framgå om sökande personer ska lämna registerutdrag i samband med erbjudande om tjänst.	Rutinerna kring registerkontroll vid arbete som innebär kontakt med barn och ungdomar synes vara tydliga och i huvudsak i linje med gällande lagstiftning. På regionens webbsida framgår att uppvisande av registerutdrag kommer att krävas vid arbete som innebär kontakt med barn och unga. Informationen framgår även av vissa jobbannonser. I andra annonser finns informationen inte med, fastän anställningen innebär kontakt med barn och unga (exempelvis tandläkare samt sjuksköterska till barn- och ungdomsmottagning). Det finns särskild rutin för elever och studenter inför APL/VFU som innebär direkt eller regelbunden kontakt med barn och ungdomar.	Av rutinen framgår inte hur det ska dokumenteras att kontrollen genomförs. Av verkställighetsbeslutet framgår att begäran om utdrag enbart gäller vid nyanställning och inte för redan tillsvidareanställd personal. Av rutinen framgår dock att registerkontrollen även ska genomföras för redan anställd personal, oavsett anställningsform. Av rutinen framgår att registerutdraget ska uppvisas via ett obrutet kuvert eller digitalt. Det är dock värt att notera att det inte finns lagstöd för att kräva att utdraget ska lämnas i ett obrutet kuvert, utan den sökande har alltid rätt att själv ta del av uppgifterna innan de visas upp för arbetsgivaren. Enligt regionens rutin är tidigare uppvisade utdrag giltiga i ett år. Av gällande lagstiftning framgår dock att utdraget är giltigt i sex månader.

Typ av kontroll	Önskat läge	Nuläge	Eventuellt gap
Utdrag från misstanke- och belastningsregistret	Enligt lag har regionen rätt att begära utdrag från belastningsregistret från polisen för anställning inom psykiatrisk sjukvård, vård av utvecklingsstörda, vård av barn och ungdom eller tvångsvård av missbrukare. Vid behov kan regionen även genomföra frivillig registerkontroll för andra tjänster, så länge regionen kan motivera att kontrollen är proportionerlig, nödvändig för att bedöma lämplighet och relevant för arbetsuppgifterna. Enligt regionens dokumenthanterings-plan ska registerutdrag inte sparas utan lämnas till den sökande. Vid annonsering av lediga tjänster bör det framgå om sökande personer ska lämna registerutdrag i samband med erbjudande om tjänst.	Granskningen visar att det inte alltid är tydligt om utdrag från misstanke- och belastningsregistret ska kontrolleras inför anställning. I rutinen finns länk till blankett som ska användas vid rekrytering till en verksamhet som kräver utdrag ur misstanke- eller belastningsregistret. Vidare framgår att kontroll av registerutdrag främst görs inom rätts- och allmänpsykiatri. Utöver den gemensamma rutinen finns lokala administrativa rutiner för registerkontroll ur belastnings- och misstankeregister för bland annat Länsvuxenpsykiatri och Rättspsykiatri. Rutinerna skiljer sig dock när det gäller hantering av utdragen, där den ena rutinen anger att informationen ska destrueras efter att berörd enhetschef tagit del av informationen, medan den andra rutinen anger att kopia av registerutdraget läggs in i personalakten om anställning blir aktuell. På regionens webbsida framgår att kontroll i misstanke- och belastningsregister kan förekomma på vissa arbetsplatser.	Av rutinen framgår inte för vilka verksamheter och tjänster, utöver rätts- och allmänpsykiatri, det kan finnas möjlighet att kontrollera utdrag från misstanke- och belastningsregistret. I rutinen hänvisas inte till de lokala administrativa rutiner som finns inom regionen. Vidare framgår inte av rutinen hur informationen ska hanteras, hur resultatet ska användas och hur kontrollen ska dokumenteras. De lokala administrativa rutinerna skiljer sig när det gäller hantering av informationen. Av intervju- och enkätsvaren framkommer att registerutdragen inte alltid ger relevant information för bedömning av lämplighet för anställning.

Typ av kontroll	Önskat läge	Nuläge	Eventuellt gap
Drogtest	Enligt regionens rutin ska drogtest göras innan anställning erbjuds för nyanställningar över 2 månader, förutom för anställningar inför sommarvikariat och interna byten inom regionen. Svar får inte sparas av arbetsgivaren. När chef tagit del av resultatet ska dokumentet lämnas till kandidaten eller förstöras.	Rutinerna kring drogtest synes vara tydliga och i linje med gällande lagstiftning. Av intervju- och enkätsvaren framgår dock att det inte är tillräckligt tydligt hur svaret ska hanteras. Vissa upplever utmaningar med drogtest, särskilt i de fall företagshälsan använder underleverantörer, vilket fördröjer rekryteringsprocessen.	Det är inte tydligt hur det ska dokumenteras att drogtest genomförts. Det är också oklart hur anställande chef ska se om drogtest genomförts vid intern rekrytering. Några respondenter ifrågasätter nyttan med att alltid genomföra drogtest i förhållande till kostnad, tid och arbetsinsats. Det kan därför finnas anledning att se över rutinen kring drogtest.
Hälsa och medicinska kontroller	Enligt regionens rutin ska hälsosamtal genomföras inför anställning till patientnära arbete. Regionen har en särskild checklista för nyanställningssamtal gällande hälsa samt obligatoriska medicinska kontroller. Enligt regionens dokumenthanteringsplan ska dokumentation från hälsosamtal skannas in och bevaras i personakt.	Granskningen visar att det inte är tillräckligt tydligt när kontroll av hälsa och medicinska kontroller ska genomföras inför anställning. Av rutinen ges endast följande information <i>"Hälsosamtal ska genomföras inför anställning patientnära arbete"</i>, med hänvisning till checklista för nyanställningssamtal gällande hälsa. I checklistan hänvisas även till riktlinjer, rutiner och regler inom smittskydd och vårdhygien som finns på regionens samverkanswebb. För studenter och elever finns särskild rutin och hälsodeklaration inför APL/VFU.	I rutinen finns ingen information om kontroll av hälsa bör göras för övriga tjänster som innebär patientkontakt eller arbete i vårdmiljöer (exempelvis städning av patientrum, hantering av mat till patienter, avfallshantering vid sjukhus).

Typ av kontroll	Önskat läge	Nuläge	Eventuellt gap
Säkerhetsprövning (säkerhetsklassad tjänst)	Enligt regionens rutin ska regionens säkerhetschef kontaktas för säkerhetsprövning av person inför anställning av säkerhetsklassade tjänster. Säkerhetsprövningen består av en grundutredning (som regionen genomför) och i vissa fall en registerkontroll och särskild personutredning (som Säkerhetspolisen genomför).	Granskningen visar att det inte är tillräckligt tydligt när säkerhetsprövning ska göras inför anställning. Av rutinen framgår att säkerhetschef ska kontaktas i samband med upprättande av kravprofil vid rekrytering av chefer och medarbetare till säkerhetskänslig verksamhet för besked om den aktuella tjänsten är säkerhetsklassad eller ej. Enligt muntlig uppgift har regionen fastställt vilka befattningar som ska hanteras som säkerhetsklassade befattningar och vilka säkerhetsnivåer som ska gälla för dessa befattningar utifrån bestämmelserna i säkerhetsskyddslagens. Vi har dock inte fått ta del av någon skriftlig dokumentation kring detta med hänvisning till att det är sekretessklassade uppgifter. Arbete pågår med att uppdatera regionens säkerhetsskyddsanalys, där det bland annat framgår vilka anställningar som ska vara placerade i säkerhetsklass.	Enligt muntlig uppgift vet berörda chefer vilka tjänster som bedöms som säkerhetskänsliga och därmed omfattas av rutinen för säkerhetsprövning. Intervju- och enkätsvaren tyder dock på att det inte är tillräckligt tydligt för anställande chefer när säkerhetsprövning ska genomföras inför anställning.
Kontroll av legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal via IVO	Inför anställning av legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal finns möjlighet att kontrollera om personen finns registrerad i några av IVO:s tillsynsärenden, vilket enklast görs via IVO:s e-tjänst <i>Kontroll av legitimerad personal</i>.	Av intervju- och enkätsvaren framgår att kontroll via IVO finns med i vissa lokala checklistor. I regionens gemensamma rutin finns dock ingen information om möjligheten att kontrollera legitimerad personal finns med i IVO:s tillsynsärenden.	Granskningen visar att det inte är tillräckligt tydligt om kontroll ska göras via IVO vid anställning av legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal.

Typ av kontroll	Önskat läge	Nuläge	Eventuellt gap
Kontroll av examensbevis	Enligt regionens checklista för chefer inför anställning ska kontroll av betyg/examensbevis genomföras. Enligt regionens dokumenthanteringsplan ska examensbevis skannas och bevaras i personakt.	Granskningen visar att det inte är tillräckligt tydligt när kontroll av examensbevis ska göras. I regionens rutin framgår endast att diplom från VO-collage eller betyg ska kontrolleras vid nyanställning av undersköterska.	Regionens rutin inkluderar inte kontroll av examensbevis. Om kontroll av examensbevis ska göras för vissa tjänster bör detta inkluderas i rutinen. För legitimerad vårdpersonal och undersköterskor bör det dock inte vara nödvändigt med kontroll av examensbevis om personen är med i HOSP-registret.

GAP-analysen visar att det inte alltid är tydligt när olika kontroller ska göras inför anställning. Vidare framgår att erforderliga kontroller inte alltid genomförs. Eftersom regionen inte följer upp vilka kontroller som genomförs, finns det dock inte tillräckligt underlag för att bedöma i vilken utsträckning obligatoriska kontroller genomförs.

Den främsta orsaken till gapen synes vara otydliga rutiner, främst när det gäller hur kontrollerna ska dokumenteras. Detta beror dock inte enbart på brister i regionens arbete med kontroller inför anställning, utan kan till stor del kopplas till de otydliga, och ibland bristfälliga, nationella regelverk som finns idag gällande bakgrundskontroller. För att regionen ska kunna genomföra ändamålsenliga bakgrundskontroller behövs dels tillgång till relevant information, dels lagstöd när det gäller hur informationen ska behandlas.

6 Sammantagen bedömning utifrån revisionsfrågorna

Vår övergripande bedömning är att Region Dalarnas arbete med bakgrundskontroller inför anställning **endast delvis** är ändamålsenligt och effektivt.

I nedanstående tablå sammanfattas vår bedömning och slutsats för respektive revisionsfråga.

Revisionsfråga	Bedömning och slutsats
Finns det för regionen fastställda gemensamma riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller?	Delvis. På regionens intranät <i>Inblick</i> finns information om vilka bakgrundskontroller som ska genomföras inför anställning. Regionen använder inte begreppet <i>bakgrundskontroller</i>, men på regionens intranät finns information om <i>referensintagning</i> samt <i>kontroller inför anställning</i>. Som stöd för anställande chefer finns även en "<i>Chefens checklista inför anställning</i>", där det framgår att kontroller ska genomföras innan ny medarbetare erbjuds anställning och anställningsavtal skrivs. Vidare finns en "<i>Checklista vid nyanställning gällande hälsa och hälsokontroller</i>". När det gäller fastställda styrdokument finns ett verkställighetsbeslut gällande registerkontroll vid arbete som innebär direkt eller regelbunden kontakt med barn och ungdomar, som gäller för hela regionen. För Länsvuxenpsykiatri och Rättspsykiatri finns även lokala administrativa rutiner gällande registerkontroll ur belastnings- och misstankeregister. Det saknas dock hänvisning till dessa i den gemensamma informationen om <i>kontroller inför anställning</i>. För övriga <i>kontroller inför anställning</i> finns inga fastställda styrdokument.
Finns det en tydligt angiven ägare av regionens riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller, som ansvarar för att riktlinjerna och rutinerna följs och hålls uppdaterade?	Delvis. Inom HR-avdelningen har processägare utsetts för regionens huvudprocesser inom HR, där kontroller inför anställning kan kopplas till processen "<i>Rekrytera</i>". Det är dock inte tydliggjort om processägaren för Rekrytera har det övergripande ansvaret för att besluta om riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller. Idag utformas riktlinjerna i samråd med säkerhetsavdelningen och förhandlingsenheten. Det finns inget uttalat ansvar att följa upp att riktlinjer och rutiner efterlevs utan det är upp till anställande chef att bedöma vilka kontroller som är aktuella och säkerställa att erforderliga kontroller genomförs vid anställning.
Är regionens riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller inför anställningar ändamålsenliga?	Delvis. Granskningen visar att det finns utvecklingspotential, främst när det gäller tydligheten i den skriftliga informationen och systemstöd som ger erforderligt stöd till anställande chefer, kopplat till vilka kontroller som ska genomföras för olika anställningar och hur detta ska dokumenteras.

Revisionsfråga	Bedömning och slutsats
Görs tydlig åtskillnad mellan vad som är regler, som måste efterlevas, respektive riktlinjer, som medger motiverade undantag?	Delvis. I informationen på intranätet framgår när referenstagning, id-kontroll, drogtest samt kontroll av arbetstillstånd och yrkeslegitimation ska göras. I övrigt är informationen allmänt hållen och det är i hög grad upp till anställande chef att avgöra vilka kontroller som ska göras för olika yrken och verksamheter. Av de lokala administrativa rutinerna för Länsvuxenpsykiatri och Rätt psykiatri framgår att utdrag ur belastnings- och misstankeregister ska ske för samtliga befattningar och anställningsformer.
Har regionen säkerställt att riktlinjer och rutiner är kända av alla anställande chefer?	Delvis. Information har gått ut till ansvariga chefer och sedan i år är regionens rekryteringsutbildning obligatorisk för nya chefer. I den interna undersökning om rekryteringsprocessen som genomfördes 2024 framkom att det av många upplevs som svårt att hitta rätt information på intranätet. Detta bekräftas även i denna granskning.
Har regionen säkerställt att riktlinjer och rutiner efterlevs i hela organisationen?	Nej. Det görs ingen systematisk uppföljning av att nödvändiga kontroller genomförs inför anställning och görs inte heller några stickprovskontroller. Det finns ingen funktion som hindrar att en anställning genomförs utan att erforderliga kontroller har gjorts. Den uppföljning som har gjorts gäller enskilda fall där det efter anställning har uppmärksamats att den anställda inte är lämplig för tjänsten. I dessa fall har regionen kontrollerat vilka kontroller som gjordes i samband med anställningen. Enligt muntlig uppgift visar dessa uppföljningar inga indikationer på bristande kontroller i samband med anställningen.
Är arbetet med bakgrundskontrollerna organiserat på ett effektivt sätt?	Delvis. Granskningen visar dock att vissa chefer ser ett behov av ökat operativt stöd i genomförandet av vissa kontroller inför anställning. Detta gäller främst chefer i första linjen med stora personalgrupper. Men det gäller också till viss del de chefer som mycket sällan rekryterar ny personal. Det finns idag särskilt stöd från HR vid chefsrekrytering och vid rekrytering av sommarvikarier. Därutöver finns stöd via HR-direkt och HR-partners.
Finns det något systemstöd för kontrollerna och är detta i förekommande fall ändamålsenligt?	Regionen använder idag en rekryteringsmodul i personalsystemet Heroma. Rekryteringsmodulen anses inte fullt ut stödja regionens rekryteringsarbete. För närvarande pågår därför ett arbete med att ta fram en behovsanalys för ett framtida rekryteringssystem. Kopplat till kontroller inför anställning finns behov av funktioner för tydlig checklista per ärende, möjlighet att initiera kontroller direkt i systemet och kontrollfunktion av obligatoriska steg innan anställning. När det gäller referensintagning använder regionen det digitala verktyget Refensa, som är frivilligt att använda. Det har inte gjorts någon uppföljning av hur cheferna upplever Refensa.

Revisionsfråga	Bedömning och slutsats
Finns det någon policy/riktlinje när det gäller användande av externa företag för genomförande av bakgrundskontroller? I vilken utsträckning används externa företag för genomförande av bakgrundskontroller?	Det finns ingen policy, men regionen har tecknat ett ramavtal med ett externt företag för rekrytering av befattningar i högsta ledningen. Bakgrundskontroller för säkerhetsklassade tjänster görs inte av externa företag utan genomförs via säkerhetsavdelningen.

7 Slutsatser och rekommendationer

Granskningen visar på en variation i chefernas kunskap, faktiska tillämpning och upplevelse av rutinerna för bakgrundskontroller inom regionen. Även om riktlinjer och rutiner överlag anses tydliga uttrycker flera chefer att det är svårt att hitta tydlig information om vilka kontroller som ska genomföras för olika anställningar och hur dessa ska dokumenteras. Det efterfrågas en mer samlad, strukturerad och lättåtkomlig information. Vidare efterfrågas ytterligare stöd i hur svaren/resultaten av kontrollerna ska tolkas och användas i den sammantagna bedömningen inför anställning.

Utöver den regiongemensamma informationen som finns på intranätet finns även vissa lokala checklistor och administrativa rutiner. Även om det å ena sidan är bra med lokala rutiner och checklistor som är anpassade till en specifik verksamhet, så kan detta å andra sidan indikera att de gemensamma rutinerna inte är heltäckande och/eller inte tillräckligt tydliga.

Vid rekrytering ska regionen följa kravet på saklighet och opartiskhet i enlighet med regeringsformen. Vid utformningen av riktlinjer och rutiner för bakgrundskontroller behöver därför göras en avvägning mellan regionens behov av bakgrundskontroller för den aktuella tjänsten och behovet av skydd för den personliga integriteten hos den sökande. Om det råder osäkerhet kring vilka kontroller som ska/får göras och/eller hur kontrollerna ska användas och diskuteras, är risken stor att nödvändiga kontroller uteblir. Det är därför viktigt att regionen säkerställer att det finns tydliga rutiner för bakgrundskontroller som har erforderligt lagstöd och som följer gällande villkor för behandling av personuppgifter.

Det finns idag särskilt stöd från HR vid chefsrekrytering och vid rekrytering av sommarvikarier. Vid övriga rekryteringar är det anställande chef som ansvarar för att erforderliga kontroller genomförs inför anställning. Vid frågor kan rekryterande chef rådfråga HR-direkt eller HR-partners.

Det finns inom regionen ingen person eller funktion med utpekat ansvar för att följa upp arbetet med kontroller inför anställning och det genomförs inga kontroller för att säkerställa att regionens riktlinjer följs. Eftersom regionen inte följer upp vilka kontroller som genomförs finns det inte tillräckligt underlag för att bedöma i vilken utsträckning obligatoriska kontroller genomförs.

Inom regionen har diskuterats om det vore mer effektivt att ge anställande chefer mer handfast stöd i rekryteringsprocessen och utförandet av de kontroller som ska genomföras. För detta krävs dock andra förutsättningar med utökade resurser inom HR. Utifrån resultatet av granskningen är vår bedömning att det vore en god idé att se över förutsättningarna för att ge anställande chefer utökat operativt stöd i genomförandet av vissa kontroller inför anställning, exempelvis drogtest, kontroll av yrkeslegitimation samt kontroll av yrkestiteln sjuksköterska.

I övrigt är vår bedömning att största möjligheten till effektivisering av arbetet med bakgrundskontroller är att säkerställa att regionen har ett användarvänligt systemstöd för rekryteringsprocessen, som kan ge anställande chefer tydligt stöd i vilka kontroller som ska respektive kan genomföras för olika tjänster och hur dessa ska dokumenteras. Vidare bör säkerställas att systemstödet har funktioner som underlättar uppföljning av att erforderliga kontroller genomförs inför anställning. Regionen bör även se över möjligheterna att automatisera vissa kontroller direkt via systemstödet.

På regionens webbsida finns allmän information till jobbsökande om vilka kontroller regionen genomför inför anställning, vilket är bra. Även i regionens jobbbannonser finns information om att vissa kontroller kommer att genomföras innan anställning. Vilken information som ges i annonserna varierar dock.

I regionens *Handlingsplan för att förebygga och motverka välfärdsbrottslighet (2025)* finns en aktivitet uppsatt att utveckla rutiner för bakgrundskontroll vid rekrytering för att förhindra infiltration och möjliggörare på insidan. Enligt muntlig uppgift har arbetet med att utveckla dessa rutiner inte påbörjats. Arbetet med handlingsplanen ger ett bra tillfälle för regionen att diskutera hur rekryteringsprocessen kan utvecklas för att förhindra att olämpliga personer anställts. Det kan gälla dels formella bakgrundskontroller, dels informella kontroller och konkreta tips på vad chefer bör vara uppmärksamma på inför en anställning.

Granskningen avser bakgrundskontroller vid anställning inom regionen. I diskussioner och utveckling av riktlinjer och rutiner kring bakgrundskontroller bör regionen dock även inkludera behov och möjligheter till bakgrundskontroller inför praktik och verksamhetsförlagda utbildningar.

I arbetet med att utveckla regionens riktlinjer och rutiner bör tas i beaktande de förändringar som den statliga utredningen *Ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller* kan komma att innebära. I ett första skede kan det därför vara klokt att fokusera på kontroll av yrkeslegitimation hos hälso- och sjukvårdspersonal, säkerhetsprövning samt hälsosamtal och drogtest, då detta troligen inte kommer att påverkas av utredningen i lika hög utsträckning som exempelvis förutsättningarna för utdrag från misstanke- och belastningsregistret och eventuella möjligheter till kontroller via andra register. Regionen bör även redan nu planera in hur det nya regelverket som den statliga utredningen kan leda till ska omhändertas i regionen.

Rekommendationer

Utifrån den samlade analysen rekommenderar vi att regionen (utan inbördes prioritering):

- Tydliggör ansvaret för regionens riktlinjer och rutiner gällande bakgrundskontroller vid anställning. Med ansvaret bör följa mandat att fatta beslut om uppdateringar av regionens riktlinjer och rutiner, samt ansvar att följa upp att dessa följs.
- I god tid planerar in hur regionen ska omhänderta det nya regelverket som förväntas bli resultatet av den pågående utredningen *Ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller*.
- Ser över och förtydligar regionens rutiner gällande kontroller inför anställning. Några förslag på justeringar:
 - Tydliggör vilka domar och avvikelser som inte godkänns inom respektive anställning.
 - Komplettera regionens gemensamma rutin med hänvisning till fastställda lokala rutiner.
 - Komplettera med information om möjligheten att kontrollera om legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal finns registrerad i några av IVO:s tillsynsändanden, vilket enklast görs via IVO:s e-tjänst *Kontroll av legitimerad personal*.

- Ta bort kravet på kontroll av diplom eller betyg från Vård- och omsorgscollege vid anställning av undersköterska, då det är tillräckligt att kontrollera om den sökande har rätt att använda yrkestiteln undersköterska via HOSP-registret.
 - Se över och tydliggör vilka anställningar som berörs av - eller bör beröras av - säkerhetsprövning enligt Säkerhetsskyddslagen.
 - Överväg att tydliggöra möjligheterna till frivilliga registerkontroller vid anställning av exempelvis IT- och servicepersonal.
- Säkerställer att regionen har ett användarvänligt systemstöd som:
- Ger anställande chefer adekvat stöd i vilka kontroller som ska genomföras vid olika anställningar, yrken och verksamheter.
 - Har funktioner som underlättar dokumentation och uppföljning av att erforderliga bakgrundskontroller genomförs inför anställning.
- Undersöker möjligheterna att få elektronisk tillgång till uppgifter i Socialstyrelsens HOSP-register för automatisk kontroll av yrkeslegitimation för hälso- och sjukvårdspersonal och rätten att använda yrkestiteln undersköterska.
- Undersöker möjligheten att administrera drogtest direkt i regionens rekryteringssystem.
- Kontinuerligt följer upp att erforderliga kontroller genomförs vid anställning för att säkerställa att regionen har uppdaterad kunskap om följsamheten till regionens riktlinjer som underlag för vidareutveckling av rutinerna och riktade stödinsatser.
- Inkluderar medverkan från samordnare välfärdsbrott i regionens rekryteringsutbildning, för tips och råd om vad som är viktigt att tänka på vid anställning för att förhindra anställning av olämpliga personer.