

## Rapport AT-rekrytering i Region Skåne

### Introduktion

SYLF har sedan 2008 påtalat långa väntetider för att få en AT-tjänst i Sverige. AT blir på så vis en flaskhals där många istället får vikariera länge som icke-legitimerade läkare, vilket i sin tur leder till att många läkare får betydligt färre specialitår i sin karriär. Färre år som specialist riskerar att leda till ytterligare specialistbrist och risk för sämre vård för samhället.

Med tanke på brist av AT-platser jämfört med antal examinerade läkare per termin blir konkurrensen hård. Samtidigt blir nyexaminerade läkare yngre och en allt mer homogen grupp, varför en transparens i rekryteringen med tydlighet av meriter för att få en AT-tjänst behövs klargöras. Under 2017 skickade SYLF Stockholm en enkät till alla AT-chefer i Stockholms storstadsregion just för att förtydliga vad som bedömdes viktigt vid rekryteringen. SYLF Nordvästra Skåne i samarbete med SYLF Östra Skåne, SYLF Mellersta Skåne och SYLF Malmö bedömde att samma utredning bör göras även i Skåne.

### Metod

En enkät utformad av SYLF Stockholm inhämtades och ett antal frågor som bedömdes relevanta lades till i ett totalt 22-frågigt formulär. Detta skickades ut per mail till samtliga fyra AT-chefer för de fyra olika områdena i Skåne (Hälsostaden, SUND, KRYH och SUS). Med en tidsfrist på en månad att svara på frågorna med tydlig information att svaren skulle publiceras oredigerade.

### Resultat

Samtliga AT-chefer svarade på enkäten inom tidsfristen vilka presenteras i tabell 1, var god se bilaga.

### Diskussion

Antalet AT-platser har blivit allt mer oproportionerligt med ett ökat antal studieorter och studieplatser i Sverige, ett högt inflöde av utlandsutbildade läkare som också behöver en AT och långsamt ökande antal AT-platser per år. Detta gör att det måste finnas en tydlighet i rekryteringsprocessen, vilket är en av anledningarna till SYLF:s utmärkelse *schysst rekrytering*.

Skåne har totalt 178 AT-platser per år, vilket har varit bättre än både västra Götaland och Stockholms län i förhållande till befolkningens mängd. Efter att de senare två har ökat sina platser senaste år ligger de tre storstadsregionerna nu ungefär lika kopplat till befolkningens mängd. Inget av Skånes sjukhus har för avsikt att i nuläget öka antalet AT-platser och med stundande BT för samtliga utlandslegitimerade läkare från 2020 är det viktigt att utvecklingen noga följs upp då den ökade pressen på sjukhusen riskerar att vidare påverka utbildningsnivå och AT-platser negativt. Vidare utredning på lokal nivå bör göras för att utreda huruvida det finns utrymme i arbetet och utbildningsmässigt att utöka AT-platserna. Det ses dock som oroväckande att SUND är de enda som ens öppnar upp för en möjlighet.

Att antal vikarierande månader spelar in hos samtliga områden utom SUND får överlag tolkas positivt då detta är en parameter som är lätt mätbar istället för personlig lämplighet, vilket i sig är en viktig aspekt men svårvärderat huruvida det förekommer jäv eller inte i urvalsprocessen. Vad som tyvärr inte framgår från tabellen är även att SUS endast tillåter att man kallas på två intervjuer och därefter kommer man inte längre kallas till intervju, talandes för att även här väger en del svåråttbara parametrar in. En lösning till detta skulle vara att bjuda fackliga observatörer och arbeta mot schysst rekryterings mål. Inget av Skånes sjukhus har fått utmärkelsen schysst rekrytering, men område SUND och Hälsostaden tillåter och bjuder in fackliga representanter till samtliga intervjuer, vilket är en viktig del i att skapa transparens i rekryteringsprocessen.

Ur svaren framkommer att de små sjukhusen är mer hängivna till att skapa ett hållbart förhållande till den som de anställer, där man både lägger vikt på intresse av orten i sig och använder sig av interna rekommendationer.

## Slutsats

Skåne har inte för avsikt att öka antalet AT-platser i nuläget. Helsingborg, Landskrona, Trelleborg och Ängelholm bjuder in fackliga observatörer till AT-intervjuerna som genomförs, vilket behövs även till de övriga sjukhusen som extern granskning för att få en schysst rekryteringsprocess.