

## Kommentar till lokal förankring som merit vid rekrytering

SYLF delar i år ut Schysst rekrytering för tredje året i rad. Intresset för Schysst rekrytering har ökat under åren, och 2020 har utmärkelsen sökts av 51 olika AT-orter, varav 31 efter bedömning av såväl nationella som lokala representanter i SYLF ansetts kunna nå upp till kraven för Schysst rekrytering.

För att få utmärkelsen ska man uppnå ett antal kriterier, bland annat ska intervjuer ske enligt en strukturerad metod, meritkriterier ska framgå tydligt i annonserna och arbetsgivaren behöver också kunna visa att ingen snedfördelning skett vid rekrytering.

Samtidigt har antalet sökande ökat i högre grad än tillgången på AT-platserna. Konkurrenten ökar, liksom väntetiderna. Idag väntar man i snitt drygt 11 månader för att få påbörja en AT-tjänst, en ökning med 60 % sedan SYLF började mäta Väntetiden 2008<sup>1</sup>.

### Lokal förankring

Under de här åren har SYLF också mätt hur viktig sökandes lokala förankring till orten är för rekryteringsprocesserna. SYLF har varit neutral till arbetsgivarens svar och det har i sig inte påverkat huruvida en AT-ort får utmärkelsen eller inte. Tillsättningen av utbildningstjänster är för flertalet regioner också en viktig komponent av den långsiktiga kompetensförsörjningen i regionen.Handledning och utbildning under anställningen är en utbildningsinvestering som betalar sig i form av färdiga specialister långt efter en första AT-anställning. Det uppges därför vara viktigt för flera av arbetsgivarna att den sökande

också har anknytning till det arbetsställe som hen söker till.

I årets omgång av Schysst rekrytering uppges 22 av årets orter att lokal anknytning är ett av de meritkriterier, utöver rena kompetenskriterier, som ingår i bedömningen.

De orter som beskriver närmare varför man använder finns tre huvudsakliga argument<sup>1</sup>:

*1). Kännedom om lokala rutiner och arbetssätt*  
Sju av orterna lyfte i sina svar att lokal förankring i form av tidigare arbete på sjukhuset eller i verksamhetsområdet var meriterande. En av dem uppgav att detta skedde delvis på grund av enklare referenstagning.

*2). Större sannolikhet att sökande arbetar kvar*  
Sju av orterna säger att lokal förankring och anknytning till orten är ett meritkriterium baserat på ökad sannolikhet att läkaren kommer arbeta kvar i regionen efter at:s slut.

*3). Mindre risk att sökande i sent skede tackar nej till tjänst*

En av orterna uppges att sena avhopp efter erbjudande om anställning är en orsak till att lokal förankring efterfrågas.

Elva orter uppges att lokal förankring efterfrågas utan att närmare specificera varför. En av dessa orter säger sig dock ha nått slutsatsen efter analys att lokal förankring *inte* har effekt på huruvida AT-läkaren

<sup>1</sup>AT-rapporten 2020, Att vänta på en AT-plats ingen planerat för, SYLF.

fortsätter arbete i regionen/på orten.

### Relevant vid rekrytering av AT-läkare?

AT-rekryteringen är speciell då de tjänster som ska fördelas är snarlika och att alla som kan rekryteras har samma kompetensprofil. Rekryteringsprocesserna sker också under i princip samma period i hela landet, trots att 21 arbetsgivare och ännu fler enheter är inblandade i rekryteringen. Dessutom ska alla som har examinerats som läkare också genomföra allmäntjänstgöring, då allmäntjänstgöringen är också legitimationsgrundande för läkare som genomgått nuvarande läkarutbildning.

I ett läge där antalet sökande ökar i snabbare hastighet än antalet platser är lokal förankring en dålig urvalsgrund: fler kommer behöva söka sig till regioner som de saknar förankring i på grund av att regionerna misslyckats dimensionera AT-platserna efter det behov som finns. Redan idag är rörligheten hög bland AT-läkarna, drygt 50 % har flyttat för att kunna påbörja sin allmäntjänstgöring<sup>2</sup>.

<sup>2</sup>AT-rapporten 2020, Att vänta på en AT-plats ingen planerat för, SYLF.

### Ojämlig möjlighet till lokal förankring

SYLF anser att vid tillsättning av tjänst bör meriter vara främsta urvalsgrund. Krav på lokal förankring riskerar också att ge utrymme för indirekt diskriminering där en grupp skulle riskera att missgynnas vid likvärdiga eller även högre meriter, även om det inte är arbetsgivarens intention. SYLF anser därför att om lokal förankring används som urvalsgrund i rekryteringsprocessen är det av yttersta vikt att man också analyserar vilka som tillsätts för att säkerställa att man inte gör sig skyldig till diskriminering vid tillsättningen av AT-tjänster. Detta skall redan ske på då arbetsgivaren sedan 2017 är skyldig att göra en riskanalys av rekryteringsarbetet inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder och bör särskilt belysas vid rekrytering av AT-läkare.

## Kriterier för utmärkelsen ”Schysst rekrytering”

### Utlysning

- Tjänsten har utlysts offentligt
- Meritkriterierna framgår i annonsen
- Beskrivningen av tjänsten är rättvisande

### Intervjuer

- Arbetsgivaren använder en strukturerad metod för intervjuer och andra tester
- SYLF har erbjudits in att sitta med vid intervjuer med bibehållen lön

### Utvärdering

- Arbetsgivaren kan motivera vem som kallats till intervju och erbjudits tjänsten utifrån den förväntade förmågan att utföra arbetet
- Arbetsgivaren har analyserat fördelningen av kön, ålder och utbildningsland i de olika stegen i rekryteringen och kan förklara eventuellt skev fördelning mellan grupperna
- SYLF bedömer att arbetsgivaren inte gör sig skyldig till strukturellt missgynnande