SCHYSST! REKRYTERING

Bristen på AT-tjänster är en flaskhals i läkares vidareutbildning som kostar läkarna tid och sänker vårdkvaliteten. Utmärkelsen Schysst Rekrytering! premierar arbetsgivare med väl fungerande AT-utlysning och urvalshantering.

SYLF
SVERIGES YNGRE LÄKARES FÖRENING

I väntans tider – kom igång

- Bristen på AT-tjänster gör att läkare i genomsnitt tillbringar ett år på osäkra anställningar som olegitimerade underläkare innan de kommer vidare i karriären.
- Det leder till att: vården bemannas av läkare med sämre villkor och livslönen för läkare försämras.

SYLF
SVERIGES YNGRE LÄKARES FÖRENING

Vad är Schysst rekrytering?

- En nationell SYLF-produkt sedan 2018
- En utmärkelse till arbetsgivaren för en AT-rekrytering med tydliga kriterier och meritkrav
- Ett sätt för facket att få insyn i sjukhusens rekryteringsprocesser
- Har med tiden blivit en eftertraktad utmärkelse för arbetsgivaren

- SYLF strävar efter en snabb och smidig väg från läkarexamen till specialistbevis.
- Flertalet underläkare upplever att de missgynnas i rekryteringsprocessen och SYLF:s lokalavdelningar arbetar för att förbättra situationen.
- Sedan 2018 delar SYLF ut utmärkelsen Schysst Rekrytering! till de arbetsgivare som kan visa att deras AT-rekrytering är väl utformad med tydliga meritkrav.

- Syftet med Schysst Rekrytering! är att den som söker AT skall veta vad den bör lyfta fram i sin ansökan samt att kunna rikta den dit den kan förvänta sig en rättvis bedömning.
- Samtliga AT-chefer ges möjligheten att nominera sin ort till utmärkelsen genom att beskriva hur rekryteringsprocessen är strukturerad.

SYLF
SVERIGES YNGRE LÄKARES FÖRENING

Tidsspann

- Utmärkelsen Schyst Rekrytering! delas ut vartannat år, nästa tillfälle är 2023.
- För att säkerställa att orter som tilldelats utmärkelsen Schysst Rekrytering! inte försämras verifierar SYLF att de sjukhus som året innan tilldelades utmärkelsen fortfarande håller måttet. Det kallas Fortfarande Schysst! och delas ut de år Schysst Rekrytering! inte delas ut.

Kriterier för utmärkelsen
Schysst Rekrytering!

- UTLYSNING

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

Kriterier för utmärkelsen
Schysst Rekrytering!

- INTERVJUER

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

Kriterier för utmärkelsen
Schysst Rekrytering!

- 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

Kriterier för att bibehålla Schysst Rekrytering!

- AT-orten ska året innan tilldelats Schysst rekrytering! i enlighet med samtliga kriterier.
- Den lokala SYLF-avdelningen bedömer att annonsen för AT på orten ska vara rättvisande och att förutsättningarna inte förändrats från året innan.
- Arbetsgivaren ska vid förfrågan från lokalavdelningen presentera en analys för AT-tillsättningarna.
- SYLF-avdelningen ska erbjudas att sitta med vid ett mindre antal intervjuer med bibehållen lön.

Nomineringsprocess

- Varje sjukhus nominerar sig själva
- SYLF lokalt nominerar baserat på deltagande och uppfyllande av kriterierna för Schysst rekrytering!
- Nationella SYLF beslutar om vilka som tilldelas utmärkelsen

SYLF
SVERIGES YNGRE LÄKARES FÖRENING