

Granskning av AT-rekrytering – en lathund för lokalaktiva i SYLF

Uppstart

Det är såklart viktigt att få till ett gott samarbete med rekryterarna så att de förstår varför ni vill granska rekryteringen.

- Möte med SYLF-representanter och ansvariga rekryterare, skicka gärna över informationsmaterialet från SYLF inför detta möte.
 - Varför?
 - Hur? Det skiljer sig åt mellan olika regioner varför ni måste hitta ett koncept som funkar för just er. Till exempel:
 - Granskning av ansökningar
 - Observera intervjuer
 - För dialog, be om deras åsikter, ge exempel från andra orter.
 - Bestäm inget första mötet om ni inte är överens, låt rekryterarna sova på saken och boka ett nytt möte på några veckor.
 - Be om att få ta del av vad rekryteringen grundar sig på, dvs annonsen och vad de anser är meriterande.

Granskning av ansökningar

- Detta kan och bör flera personer hjälpas åt med (minst 1 person/50 ansökningar är lämpligt).
- Skapa ett gemensamt excelark tex via google docs med de variabler ni vill granska.
- Variablerna bör vara baserade på urvalskriterierna i annonsen och sådant som era rekryterare uppger är meriterande men också sådant som medlemmar upplever ger fördel för att få en AT-tjänst.
- För att kunna värdera om arbetsgivaren ska tilldelas SuperSchysst rekrytering behöver vikariatstid som underläkare inom hälso- och sjukvården särskilt uppmärksammas vid granskningen.
- Nedan finns förslag på variabler som kan användas.
 - Bosatt i (ert) län?
 - Yrkeserfarenhet (inom Norden) efter examen, antal månader med 1 poäng per månad
 - Yrkeserfarenhet utomlands
 - Forskningsaktiv
 - Disputerad
 - Undervisningserfarenhet
 - Läkarexamen
 - Examensland (/planerat examensland)
 - Examen (närliggande) Universitet? (inkl planerad)
 - Studentfackligt arbete
 - Lokalt riktad ansökan
 - Civilstatus
 - Barn
- Ni kodar därefter med 0 och 1 eller fler siffror.
 - Ni kan välja att ha 2 eller fler utfall. Ni bör dock göra detta för vik-tiden utifrån kriterierna för SuperSchysst rekrytering, eftersom det är viktigt att kunna värdera längden på vikariaten.
 - Vill ni så kan ni markera om det är någon som ter sig särskilt meriterande alternativt om det är någon ni tror kan komma att förbises av rekryterarna.

- Ta del av ansökningarna som kommer in kontinuerligt via mejl eller via det lokala ansökningsverktyget och hjälps åt att granska.
- Läs inte för "noga" utan leta de variabler ni vill titta på.
- Det är lämpligt att få reda på vilka som rekryterarna valt att kalla till intervju. I det här steget kan ni sedan välja om ni vill lyfta fram någon med många meriter men som de inte valt att kalla till intervju, det går också att ifrågasätta om någon som inte verkar ha så många meriter kallas.
- För in i dokumentet vilka som kallas till intervju och sedermera vilka som fått AT.
- När granskningen är klar så glöm inte att anonymisera!

Intervjuer

- Här kan ni vara fler som delar på arbetet och är med olika dagar eller vid olika intervjuer men det kan vara en fördel att det bara är en person, ni och era rekryterare får diskutera hur ni vill göra.
- Be att rekryterarna informerar före intervjun att en representant från er lokalavdelning sitter med och observerar, låt dem även ta del av informationsbladet som finns. De bör även få möjlighet att avböja om de inte vill ha med någon.
- Tänk på att ha en observerande roll – för att ni inte ska hamna mellan era medlemmar och rekryterarna.
- Om era rekryterare har en frågemall bör ni få ta del av den, om inte så föreslå att de ska ha en, vill de inte, skriv upp alla frågor som ställs. Jämför så att alla får samma frågor och förutsättningar.
- Ställs rent olämpliga frågor? Tex om föräldraledighet, försök ta upp det med rekryterarna direkt.
- Be att få tala med den intervjuade direkt efter, fråga om hen upplevde något dåligt under intervjun eller om hen vill framföra något annat till er.

Utvärdering

- Få reda på utfallet av vilka som antagits och kom eventuellt med åsikter om något gått fel till, både vad gäller det som sagts under intervjun och om någon blivit förbisedd.
- Om ni vill kan ni beräkna om det finns några statistiska skillnader avseende variablerna.
 - Vilka fick komma till intervju? Bara personer <30 år? Bara personer som studerat i Örebro? Bara personer med barn? Vilka fick AT?
- Sammanställ en rapport med era tankar, hur det gått, utfall, om det gått rätt till. Reflektera kring och bedöm i rapporten om ni anser att kriterierna för Schysst respektive SuperSchysst rekrytering har uppfyllts
 - Schysst rekrytering!
 - Arbetsgivaren kan visa att de urvalskriterier som står i annonsen är de som används för urval till intervju och erbjudande av tjänst.
 - Arbetsgivaren använder en strukturerad och reproducerbar metod för intervjuer och andra tester.
 - SYLF har möjlighet att utse en representant, som på betald arbetstid, får välja att delta vid intervjuer och tester i den mån som bedöms nödvändigt.
 - En av SYLF utsedd representant får på betald arbetstid sitta med under urval till intervju och den slutliga urvalsprocessen av kandidater till AT-tjänsterna.
 - SuperSchysst rekrytering!
 - Alla typer av vikariat som underläkare inom hälso- och sjukvården innan AT värderas lika tungt vid urval till intervju.
 - Vikariatstid väger tyngst vid urval av kandidater till intervju.
- Ha ett utvärderande möte med rekryterarna med diskussion och lärdomar för framtiden.