

Veileder 7: Involvering av mennesker med demens i rekruttering og utvelgelse



Hovedbudskap

- Mange organisasjoner rekrutterer ansatte eller eksterne organisasjoner til å arbeide med personer med demens.
- Som brukere av disse tjenestene, er personer med demens i en unik posisjon til å vurdere om søkeren har de rette egenskapene for å kunne arbeide med personer med demens.
- Det finnes mange måter å inkludere personer med demens i rekrutteringsprosessen.
- Personer med demens bør tilbys mulighet til å være med å si sin mening når det gjelder saker som angår dem og deres liv.

Hvorfor involvere personer med demens i rekruttering og utvelgelse

Mange forskjellige enkeltpersoner og organisasjoner blir rekruttert til å jobbe med personer med demens. De som blir rekruttert spenner fra fast støttepersonell til organisasjoner rekruttert gjennom anbudsprosesser for spesifikke deler av arbeidet.

Personer med demens har et unikt perspektiv på hvilke ferdigheter og egenskaper som fungerer godt for dem. Rekrutteringsorganisasjonen kan i tillegg lære mer rundt tjenestene de tilbyr personer med demens gjennom å involvere dem. For eksempel kan personer med demens reflektere over en stillingsbeskrivelse som er spesielt viktig for dem. Dette kan gi verdifull informasjon om hvordan en rolle blir definert og betydningen av sentrale oppgaver. Det kan også gi innsikt i hvordan søkerne responderer på personer med demens i virkelige situasjoner.

Når skal personer med demens bli involvert i rekrutterings- og utvelgelsesprosessen

Personer med demens kan bli involvert gjennom hele rekrutteringsprosessen. Vurder å:

- Spørre personer med demens om å kommentere rollebeskrivelser, krav til den som skal ansettes, samt anbudsdokumenter.
- Samarbeide med personer med demens og utnytte deres erfaringer til å bestemme kriterier som skal brukes for å prioritere søkere.
- Samarbeide med personer med demens om å tenke ut relevante intervju-spørsmål eller tester for å kunne vurdere hvilke kandidater som egner seg best.
- Oppfordre mennesker med demens til å være med i intervju-panel.

Hvem skal man inkludere i prosessen

Ideelt sett bør man inkludere personer med demens som skal motta tjenester fra den personen som blir rekruttert eller organisasjonen som rekrutterer.

Noen personer med demens kan ha tidligere rekrutteringserfaringer fra arbeids- eller privatlivet. Andre har kanskje ikke tidligere erfaringer, men vil likevel være villige til å involvere seg. Noen vil trenge mer støtte enn andre for å kunne involvere seg.

Det er viktig at personen med demens involveres i tråd med evner og interesser.

Hvis ingen brukere med demens har mulighet til å involvere seg i prosessen, vurder å ta kontakt med en demensorganisasjon for hjelp.

Hvordan involvere personer med demens i prosessen

Arbeid med rekrutteringsdokumenter:

Rekrutteringsannonser og anbudsdokumenter er ofte lange, kompliserte og fulle av juridisk sjargong. Mye av innholdet vil bli utformet i henhold til standarder bestemt av rekrutteringsorganisasjonen. Endring av dette kan bli en omstendelig prosess. Disse dokumentene vil likevel kunne gi rom for konkrete innspill om den aktuelle jobben.

Hvis dette er tilfelle, bør du vurdere å arbeide med en liten gruppe mennesker med demens på spørsmål rundt bestemte deler av dokumentet. Vurder å:

- Spørre personer med demens hvilke egenskaper de mener de ansatte bør ha. Dette kan være f.eks. fritidsinteresser eller personlige egenskaper.
- Spørre om sentrale aspekter ved stillingsbeskrivelsen. For en person med demens, hva er de viktigste delene av stillingen? Hvilke deler er mindre viktige?

Utvelgelse av de mest aktuelle søknadene:

Utvelgelseskriteriene er hentet fra kravene til den som skal ansettes. Hvis personer med demens har vært involvert i å lage disse kriteriene, vil de spille en viktig rolle i utvelgelsesprosessen.

Det vil i noen situasjoner være flere utvelgelseskriterier. Du kan spørre personer med demens om å vurdere den relative betydningen av disse kriteriene, men sørg for at du gir dem det i et språk som er klart og uten faguttrykk.

Hjelp personer med demens å tenke ut intervju spørsmål:

I tilfeller hvor det er vanskelig å involvere personer med demens i et intervju panel, kan det være hensiktsmessig å be dem om å tenke på spørsmål intervju panelmedlemmer kan stille. Spør personer med demens om:

- Hva de ønsker å vite om nye medarbeidere.
- Hva de viktigste egenskapene for stillingen kan være, og hvordan noen kan fortelle deg om dem.
- Hvilke hendelser de har opplevd og som de ønsker skal berøres i intervjuene.

Eksempler på intervju spørsmål kan være:

- Hva tror du skal til for at noen blir en god støttespiller for en som har demens?
- Hvis du hadde demens, hvordan ville du ønsket at de rundt deg skulle ha oppført seg?
- Kan du fortelle om en gang du "rotet det til", og hva du lærte av opplevelsen?
- Fortell om en periode i livet ditt hvor du trengte støtte, og hva som virkelig hjalp deg?
- Hva er dine hobbyer og interesser?

Støtte personer med demens som deltar i intervju panel:

Mange personer med demens er villige til å delta i et intervju panel, og klarer det fint. Noen vil trenge mer støtte enn andre for å klare det.

Enhver som har deltatt i et intervju panel vet hvor krevende det kan være. Noen måter som kan gjøre prosessen litt lettere for personer med demens kan være:

- Sørg for å sette av god tid til pauser underveis.
- Forbered spørsmålene personen med demens skal stille og skriv dem ut på et enkelt stykke papir på forhånd.
- Pass på at personen med demens spør sine spørsmål om nødvendig.
- Hvis personen med demens synes det blir for slitsomt å delta på hele intervjuet, la vedkommende stille sine spørsmål enten i begynnelsen eller slutten av intervjuet uten å måtte være tilstede hele tiden. Det kan da være nyttig med en

gang å få en til å finne ut hva personen med demens tenkte om den intervjuedes respons.

- Ta et bilde av den intervjuede med deres samtykke. Dette kan være et nyttig hjelpemiddel for hukommelsen når det skal tas en avgjørelse på slutten av dagen.

Andre måter personer med demens kan bli involvert på intervjudagen:

Det er ikke alltid mulig eller ønskelig for noen med demens å være med på en hel dag med intervjuer, men det er andre måter å involvere personer med demens på.

Her er noen utsagn fra personer med demens som har deltatt i rekrutteringsprosesser:

"Vi ønsket at de tok del i aktiviteter sammen med oss fordi du ikke alltid kan fortelle nok om en person ut fra et intervju alene."

"I formingsrommet ønsket vi å se om de var villige til å delta aktivt, ikke ta seg selv så høytidelig, men klare å le av seg selv, slik at vi kunne oppdage hvor interesserte de var i å lære oss bedre å kjenne."

"På kjøkkenet hjalp de oss med å lage scones. Vi ønsket å finne ut om de kunne forenkle instruksjonene og hjelpe oss til å bake selv, uten at de tok over."

"I drivhuset hjalp de oss med å plante ut løk og blomster. Vi ønsket å se om de var forberedt på å bli møkkete på hendene (bokstavelig talt). Ikke alle klarte utfordringen!"

"En quiz i vinterhagen: Vi ønsket å se om de kunne få ting gjort uten å bli fortalt hva de skulle gjøre og uten at de tok helt over. Vi ønsket å se om de kunne tenke selv og ta initiativ."

Veilederen ble oppdatert 1.1.2015

Om Deep-veilederne:

Denne veilederen er én av 10 veiledere. Veilederen er opprinnelig utviklet i prosjektet DEEP (The Dementia Engagement & Empowerment Project, www.dementivoices.org.uk) i Storbritannia. DEEP koordineres av organisasjonen Innovations in Dementia (www.innovationsindementia.org.uk). DEEP har gitt sin tillatelse til Karde AS å oversette og utgi veilederne på norsk.

Veilederne er:

1. Demensvennlige møteplasser
2. Innsamling av synspunkter til personer med demens
3. Involvering av personer med demens på konferanser og arrangementer
4. Tips til organisasjoner som ønsker å konsultere personer med demens om skriftlige dokumenter
5. Utvikling av nettsider for personer med demens
6. Veiledning for filmskapere som arbeider med personer med demens
7. Involvering av personer med demens i rekruttering og utvelgelse
8. Tips til arbeidsgivere som ønsker å være mer demensvennlige
9. Lydopptak for å spre et budskap
10. Demensvennlig informasjon

Oversettelsen til norsk ble finansiert gjennom tilskudd til kunnskapsutvikling, kompetanseheving og informasjon innen universell utforming 2014 Statsbudsjettet 201 kap. 847 post 21 og 71, fra Deltasenterets program UNIKT, i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

The logo for UNIKT, with the letters 'u', 'n', 'i', and 'k' in black and 'T' in blue.

Veilederne kan lastes ned, distribueres og brukes vederlagsfritt.

Deep-veilederne i originalspråket (engelsk) kan lastes ned her:

<http://dementiavoices.org.uk/resources/deep-guides/>

Denne veilederen kan lastes ned her:

<http://dementiavoices.org.uk/wp-content/uploads/2013/11/DEEP-Guide-Recruitment-and-selection.pdf>

Foto: © iStock

Kontaktinformasjon i Karde AS: Riitta Hellman, rh@karde.no, mobil: 98.21.12.00

The logo for Karde AS, featuring the text 'Karde AS' in a bold, sans-serif font, with 'Innovasjon Utvikling Ledelse' in a smaller font below it. To the right of the text is a stylized graphic of a blue square with a white diagonal line.