



Tips vid rekrytering av personliga assistenter

© Artikel 19 som verktyg, Stiftelsen Independent Living Institute

Redaktörer: Jamie Bolling, Suzanne Elmqvist, Jessica Smaaland

Illustrationer: Karin Grönberg

Layout: Jessica Smaaland

Första upplagan, första tryckningen

Tryck: Exellent Print & Design, Stockholm 2022

Ett stort tack till de användare av personliga assistans som deltog i samtalsgruppen samt till personal på Independent Living Institute och projektet Artikel 19 som verktyg som också har bidraget i framtagande av denna guide. Förhoppningen är att guiden ska bidra till en bra rekrytering av personliga assistenter.



Denna skrift är framtagen av Independent Living Institute (ILI) inom projektet Artikel 19 som verktyg. Den är full av tips inom området rekrytering för den som har personlig assistans. Här finns information om projektet Artikel 19 som verktyg, om Independent Living Institute och om de viktiga verktyg som ILI använder dvs. FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och Artikel 19 som handlar om självbestämmande och delaktighet.

ILI är en stiftelse som grundades av Adolf Ratzka och Rolf Bergfors 1993. ILI arbetar för att främja

möjligheterna för människor med funktionsnedsättning till mer personlig och politisk makt, självbestämmande, full delaktighet och jämlikhet. Det gör vi genom information, utbildning, opinionsbildning och projektverksamhet. Varje år verkar ILI via flera projekt för att uppnå sina mål och visioner. Projekten har alla var sin webbsida, facebookside och ger ut var sitt nyhetsbrev. Länken till Artikel 19 som verktyg är: www.lagensomverktyg.se. Där kan man att få tillgång till denna guide och andra produkter från projektet.

Artikel 19 som verktyg finansierades av Allmänna Arvsfonden från 2019 - 2022. Styrgruppen bestod av ILI och Anna Bruce, forskare hos Raoul Wallenberg Institute of Human Rights and Humanitarian Law (RWI). Verksamheten har utgått från tre huvudspår:

1. att göra rättighetsbärarna medvetna om sina rättigheter
2. att hitta metoder för att kunna följa hur väl Sverige efterlever sina internationella förpliktelser, samt
3. att ta fram lagförslag för bättre genomförande av åtagandena.

Aktiviteter har genomförts med samarbetskommuner och organisationer i civilsamhället. Exempel på aktiviteter är utbildningar, samtalsgrupper om artikel 19 och situationen för rättighetsbärare, rådgivning samt policyutveckling och remissvar på lagförslag.

En arbetsgrupp med assistansanvändare träffades för att analysera och definiera relationen mellan självbestämmande och personlig assistans. Målet var att gruppmedlemmarna skulle stärka sig själva och lära sig mer om vad vi anser är väsentligt för att få en bra assistans. Gruppmedlemmarna har långvarig erfarenhet av personlig assistans och har valt olika assistansanordnare och det varierade från STIL, andra kooperativ och någon som driver eget företag. Gruppen började sitt arbete i oktober 2020 och slutade sitt arbete med att ta fram denna skrift om rekrytering. Peer support var den metod som användes för att ta del av varandras erfarenheter. Inom Independent Living innebär peer support att personer med egen erfarenhet av funktionsnedsättning samlas och tillsammans delar sina erfarenheter. Då lär vi oss nya strategier för att leva och utveckla våra liv. Syftet är alltså att stärka varandra.

Vi hoppas denna guide som reflekterar våra diskussioner ska vara till hjälp för er som behöver rekrytera assistenter. Guiden innehåller tips för dig som ska anställa personliga assistenter eftersom en bra rekrytering är en viktig faktor för att uppnå självbestämmande. ILI har haft ett annat projekt om tips för assistansanvändare som kan vara av intresse att titta på. Länken till webbsidan är: www.patips.se. Det finns också en facebookside om PA- tips.

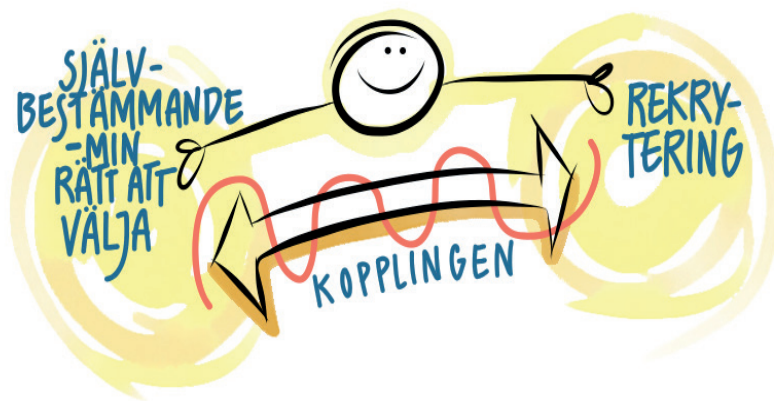
FAKTA

Independent Living Institute (ILI) arbetar för att människor med funktionsnedsättning ska vara självbestämmande och fullt delaktiga i samhället. FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (CRPD) är det viktigaste verktyget i detta arbete. För att kunna ta del av och utöva alla rättigheterna är självbestämmande och delaktighet i samhället en förutsättning och fokus för Artikel 19 i konventionen. Artikel 19 är ett paradigmskifte från att vi ses som ett objekt för välgörenhet till vi blir rättighetsbärare med samma rättigheter som andra.

Självbestämmande

I gruppen frågade vi oss själva om vår personlig assistans bidrar till ett liv med självbestämmande. I våra samtal började vi reflektera djupare om vad självbestämmande är. Vi undrade vad andra användare av personlig assistans skulle säga om kopplingen mellan självbestämmande och personlig assistans. Inom Independent Living finns många personer som är användare av personlig assistans. Personlig assistans är möj-

lig via LSS lagstiftningen och det är en social insats som ska möjliggöra ett liv med självbestämmande och full delaktighet. Men blir det så? Vi i gruppen tycker det. Om vi som assistansanvändare har kontroll och leder vår assistans, rekryterar assistenter som passar oss, då kan vi ha ett självbestämt liv. Den assistans vi får beror på oss själva och det samspel som uppstår med den person vi rekryterar.



Fakta

Enligt artikel 19 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning har vi rätt till ett självbestämt liv och individuellt stöd. Artikel 19 går att dela in i fyra olika slags rättigheter.

Artikel 19 - rätten till ett självbestämt liv i samhällsgemenskapen

Den handlar om rätten att delta i samhällslivet, att ha möjlighet att bestämma själv i sitt liv och göra sådant som de flesta tar för givet.

Artikel 19 a - rätten att välja boende

Den handlar om möjlighet att välja var, hur, och med vem du vill bo på lika villkor som andra och att inte bli tvungen att bo i särskilda bostadsformer avsedda för personer med funktionsnedsättning.

Artikel 19 b - rätten till individuellt stöd

Den handlar om att få det stöd som du behöver både hemma och ute i samhället så du kan vara med i samhällsgemenskapen och bestämma själv i ditt liv. Exempel: personlig assistans, ledsagning, boendestöd eller liknande beroende på personens behov.

Artikel 19 c - rätten till ett tillgängligt samhälle

Den handlar om att samhället ska fungera så att du kan komma åt och använda sådant som är till för alla. Allmänna samhällstjänster ska vara användbara och tillgängliga för personer med funktionsnedsättning.

Hur använder du din assistans för att uppnå självbestämmande?

"Om jag inte hade haft personlig assistans skulle jag inte kunna uppnå självbestämmande överhuvudtaget. Med assistans kan jag i stort sett göra det jag vill och vara med i de sammanhang jag önskar. Det är tack vare assistansen som jag kan arbeta, resa på semester och passa mina barnbarn. Eftersom jag själv arbetsleder mina assistenter finns jag med i vardagens alla olika moment och kan styra hur jag vill få saker utförda. Jag har kontroll! Det schema assistenterna arbetar efter är skräddarsytt efter hur jag lever och vilka mina behov är."

"Från att gå upp till att lägga mig igen behöver jag min personliga assistent och vi jobbar som ett team. Samarbetet ska vara friktionsfritt så jag kan använda min energi för det jag behöver genomföra under dagen. Dagarna är sig aldrig lika. Med personlig assistans får jag självbestämmande - jag jobbar, har ett rikt socialt liv, älskar att ta hand om mitt barnbarn och jag utvecklar alltid nya intressen."

"Ouch, svår fråga. Jag sätter likhetstecken mellan personlig assistans och självbestämmande. All användning bidrar till att jag uppnår det. Från det lilla att jag sätter på mig höger sko först till det stora att jag campar på Botswanas savanner."



"För mig var personlig assistans den enda stödinsats som fungerade. Den hade den grad av flexibilitet som krävdes för att jag skulle kunna uppleva självbestämmande. Min assistans var i och för sig beviljad för att jag skulle kunna ta mig till skolan. Men jag fick ganska snabbt till en rutin för att låta bli att gå till skolan någon dag ibland, vilket gav mig några timmar över för att göra annat också. Gå ut på stan, umgås med kompisar – sånt som tonåringar kan få för sig. Naturligtvis krävde det mycket planering och ofta ideellt arbete från assistenterna. Men med vilken annan stödinsats som helst hade jag inte ens kommit nära den friheten och graden av självbestämmande. Dessa timmar kunde jag faktiskt göra vad jag ville för att jag hade assistenter som gav mig stöd utan att försöka få mig att passa in i något arbetsschema eller rutin som den för hemtjänsten."

Assistans - vad är det?

På 60-talet inspirerade Independent Living-rörelsen personer med funktionsnedsättning att kunna leva ett liv som andra med möjlighet att studera, skaffa barn och delta i arbetslivet. Att ta makten över sitt liv innebär att göra egna val och ta ansvar för sina egna fattade beslut. Den ideella organisationen STIL, Stiftarna av Independent Living i Sverige, var en mycket pådrivande kraft när dåvarande socialchef Bengt Westerberg gjorde en översyn av handikapppreformen. Utredningen skulle ta fram förslag på hur samhället skulle utforma det stöd som behövdes till personer med funktionsnedsättning.

Adolf Ratzka, en av STILs grundare hade studerat på Berkeley University i Kalifornien och själv kommit i kontakt med Independent Living rörelsen. En rörelse som kan jämföras med den medborgarrättskamp USA:s svarta befolkning kämpade för. STIL startade ett projekt 1987 där ekonomiskt stöd gavs direkt till den enskilde så att hen kunde anställa och

betala lön till assistenterna. Under ett par år prövades STIL-modellen och det positiva resultatet låg som förebild till de förarbeten som skrevs när LSS, Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade, trädde i kraft 1994. De övergripande målen i LSS, som bland annat handlar om delaktighet, självbestämmande och valfrihet, stämmer väl med Independent Livings ideologi. Målet och inriktningen i lagen är att stärka den enskildes möjlighet att leva ett självständigt och oberoende liv.

Enligt Artikel 19 är personlig assistans ett användarstyrt stöd och assistansen är det verktyg som gör självbestämmande möjligt. Vi som lever med assistans ska kunna skraddarsy hur assistansen utformas, dvs vad som ska göras, när, hur och av vem. Tjänsten personlig assistans kan köpas av en anordnare eller bedrivas som egen arbetsgivare. Den som beviljats personlig assistans ska själv eller med stöd kunna rekrytera, utbilda och arbetsleda de personliga assistenterna.

Målgruppen för denna skrift är de som har assistans och de som hjälper till med rekrytering. Ett jobb som assistent ser helt olika ut beroende på vem man jobbar för. Inom Independent Living tycker vi att vi som använder personliga assistans ska få möjlighet till empowerment så vi kan vara aktiva i hela processen för att ordna personlig assistans. Detta för att ha kontroll. Men vi vet också att inte alla orkar göra allt själv. Alla väljer den nivå av involvering som passar. Alla väljer en assistansanordnare eller att bli egen arbetsgivare. Oavsett tycker vi att det är viktigt för vårt självbestämmande att förstå rekryteringsprocessen och skaffa sig kunskap om hur den går till.

"Assistansen är mitt liv! Med assistans kan jag leva det liv som jag väljer! Det är att komma upp ur sängen. Det är att få duscha/bada. Det är att få kläder på min kropp. Det är att få mat från affären och in i munnen. Det är att göra de saker jag vill under dagen. Det kan vara att få stöd att kommunicera om man inte kan. Personlig assistans ger mig möjlighet till full delaktighet!"





"Assistans är när rutiner på morgonen bara flyter på. Jag tar nästan alltid gröt, smörgås och the till frukost som min assistent ska göra iordning utan att fråga. Vill jag ha något annat säger till."

"Neeej - så vill inte jag ha det. Mina assistenter får aldrig ta för givet vad jag vill ha till frukost. Det är öppet! Jag vill där och då bestämma vad jag vill ha på mitt kokta ägg. Assistenterna ska alltid fråga 'Vill du ha salt eller kaviar på ägget?'"



"Mitt liv funkar när jag får koncentrera mig på mitt. Då har även assistansen funkat. Ibland kan det ifrågasättas varför jag gör som jag gör, vad jag ska äta till frukost osv. När allt flyter på har jag energi kvar så jag kan koncentrera mig på vad jag ska göra idag. Jag har energi att hantera min egen stress inför en viktig föreläsning!"

Varför har du valt den assistansanordnare du har valt?

"Jag driver min assistans i eget bolag för att kunna ha mesta möjliga självbestämmande och för att ha möjlighet att ge bättre lön och villkor till mina assistenter. Dessutom är det inte nämnvärt så mycket mer jobb än i ett kooperativ eller liknande bolag där du har stort inflytande."

"Jag började följa Independent Living, som introducerade konceptet personlig assistans, på 90-talet. Det blev naturligt att välja ett kooperativ inom Independent Living-rörelsen. Det har visat sig att LSS är ständigt ifrågasatt. Jag känner mig trygg att via kooperativet följa utvecklingen av assistansen, de neddragningar som föreslås och svar på remisser. Utan rörelsen hade flera neddragningar gått längre."

"Jag fick nog egentligen inte välja assistansanordnare. Jag hade bara tur att assistansanordnaren i min stad var den estniska Independent Living-organisationen som drevs av personer med funktionsnedsättning. När jag först fick assistans betydde det mycket för mig att få stöd och tips om hur jag som ny assistansanvändare kunde bära mig åt för att få igång assistansen och växa in i min roll som arbetsledare."

"Jag har min assistans i en ekonomisk förening där jag är ensam assistansanvändare. De som sitter i styrelsen känner mig väl och jag litar på att de tar tillvara mina intressen. Eftersom de administrativa kostnaderna är låga har jag möjlighet att ge assistenterna ett högre löneläge och andra förmåner."

Rekryteringsprocessen

Så här kan en enkel beskrivning av en rekryteringsprocess se ut:

- Först behöver du skaffa dig en **överblick** hur dina behov ser ut idag och några år framåt i tiden. Vad behöver du för assistans idag, eller om tre år?
- Utifrån det tar du fram en **kravprofil** med de kvalifikationer som behövs för den tjänst du söker. Tänk igenom vad som är ett måste och vad som "bara" är önskvärt. Därefter hittar du de argument du har för att personen ska söka arbete hos just dig.
- Nu ska du skriva jobbannonsen och försöka hitta bra kanaler så att den når ut till den målgrupp du söker. Arbetsförmedlingen, tidningar och sociala medier är vanliga sätt **annonsera**.
- Därefter är det dags att göra ett första urval bland de som sökt tjänsten och göra en **intervju**. Kanske gör du den först på telefon för att sedan träffas personligen. Under intervjun stämmer du av om den sökande har rätt kompetens och vilka förväntningar ni har på varandra.
- Allra sist tar du **referenser** på och **skriver avtal** med personen. Grattis till er båda!



Överblick - Vem är jag? Vad vill jag ha?

Innan du ska börja rekrytera kan det vara bra att ta sig tid att drömma lite. Gör du vad du vill i livet? Du kanske funderar på att börja plugga eller ändra din arbetssituation. Om det känns som realistiska funderingar behöver du se om din assistans kan matcha dina nya önskemål. Även om förändringen inte kommer inträffa på en gång kan du förbereda den sökande på dina planer. Till exempel att arbetstiderna kan komma att ändras senare under anställningen. Det är viktigt att se assistansen som ett verktyg för att göra det du vill i livet och inte styras av hur du organiserar assistansen idag.

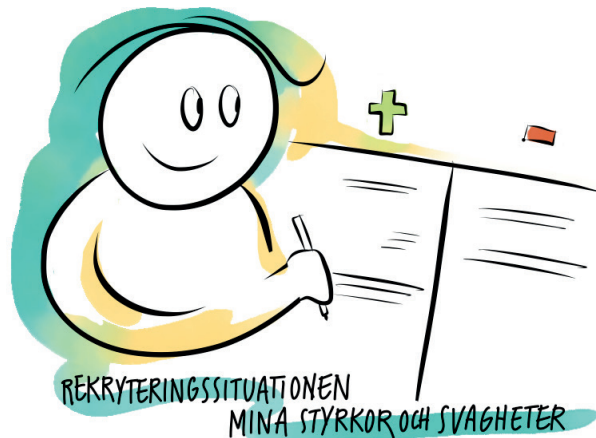
Att hitta en person som du ska trivas med och som ska trivas att jobba hos dig kräver en hel del självkännedom. Tänk igenom vad som har fungerat bra i relationen med dina tidigare assistenter och vad som varit svårt. Handlar det om dig eller dina assistenter eller både och. Du kan säkert hitta mönster som du behöver fundera över inför rekryteringen. Vilka är dina bästa respektive sämsta egenskaper? Skriv ned dom och be någon god vän beskriva vad hen tycker är dina styrkor respektive svagheter. Jämför dina svar med din väns och samtala om vad du kan förbättra som har betydelse för din arbetsledarroll. Om du är

ärlig mot den som söker jobb om hur du fungerar ger det en sannare bild av hur ert samarbete kan komma att bli i framtiden.

Fundera över vad du erbjuder den som söker. Vad är det som gör det intressant att jobba hos just dig? Det är många som inte känner till vad det innebär att arbeta som personlig assistent så tänk igen vad som gör just det här jobbet attraktivt. Det här ska du ta med i annonsen och under intervjun. De allra flesta tycker det är viktigt att ha ett meningsfullt arbete och

ett arbete där man är betydelsefull. Även om lönen är viktig betyder den långt ifrån allt. Vi som lever med assistans lever helt olika liv så försök att beskriva hur just du lever. Kanske:

- Jag lever i en familj, har barnbarn och en gammal förälder, har hund.
- Jag går i kyrkan, är politiskt aktiv, älskar blues, tycker om att fiska.
- Jag arbetar heltid, har många resor i arbetet, lever ensam.



Hur skulle du beskriva dig själv och dina behov för en person som söker jobb hos dig?

"Det kan ha att göra med att jag bara var 17 år gammal, men jag sa som det var. Helt ärligt utan att tänka så mycket på hur exakt jag uttrycker mig. Som min personlighet är, har jag svårt att sitta still. Därför behöver jag en assistent som inte har något emot att hålla på med något hela dagen. Det är inte alltid jag bär mig åt i enlighet med samhällets normer och gällande regler i skolan. I en sådan situation behöver jag en assistent som ger mig stöd på samma sätt oavsett om jag tycks bete mig på ett rimligt sätt eller inte. Jag behöver inte en till förälder. Snarare behöver jag stöd så att jag kan testa mig fram bland olika sätt att leva mitt liv - sådant som tonåringar gör. "

"Jag brukar berätta att jag är en aktiv person där assistentens arbetsuppgift inte innebär att ta hand om mig. Jag behöver mycket assistans och service men inte någon som tar över och bestämmer i mitt liv. En del tror att assistentyrket handlar om vård och då förklarar jag att yrket inte handlar om det. Det handlar heller inte om att underhålla mig eller sitta och fika. Mina assistenter har oftast arbetsuppgifter att utföra så utöver matrast och pauser är det inte mycket stillasittande. En del av arbetet följer ofta samma rutin, som när jag går upp och när jag ska lägga mig. Då vill jag att assistenten memorerar alla små delmoment så att jag inte behöver tala om hur det ska göras."

"Jag är en rullstolsanvändare och behöver någon att vara mina förlängda armar och ben. Jag röker inte och vill inte jobba med någon som röker. Jag behöver någon som har körkort, som kan hjälpa mig att köra vid behov. Det händer inte ofta men som säkerhet. Det är inte lätt om jag får ont i armen och finns ute på vischan och behöver köra min bil dit jag ska. Jag älskar djur, har inget själv men sitter gärna hund- eller kattvakt. Har varit fågelvakt och hamstervakt med. Mina dagar ser inte lika ut. Jag behöver någon som kan hänga med och acceptera att vi kanske går på lunch när jag har sagt att jag ska vara hemma. Eller att jag behöver resa bort i jobbet i veckan med kort framförhållning. Jag bor på landet i Norrland men jobbar i Stockholm. Det är bra om min assistent behärskar engelska och även franska eftersom jag använder dessa språk inom mitt arbete."

"Jag en förvarvsarbetande kvinna som bor i Stockholms innerstad. På fritiden är jag politisk aktiv på kommunnivå. Jag har en muskelsjukdom som alltså gör att jag behöver assistans med allt praktiskt här i livet. Som person är jag noggrann och ordningsam. Jag är kreativ och gillar allt som har med färg och form att göra, inklusive hår och naglar. Jag älskar djur och natur och pysslar gärna med mina växter eller gosar med mina katter. Jag gillar också att gå på kulturella evenemang och att resa. Jag är lugn och tålmodig men tycker om när saker sker effektivt och smidigt. Jag tror att jobbet som personlig assistent blir både lättare och roligare om vi delar några intressen och att vi matchar personlighetsmässigt. Jag kan gärna småprata med mina assistenter när det passar mig, men mitt primära sociala umgänge har jag med mina vänner, kollegor och familj."

Kravprofil - Vad behöver jag? Vem är du?

Du börjar din rekrytering med att skriva en kravprofil. Där skriver du ned vilka arbetsuppgifter som ska utföras och vilka erfarenheter den sökande ska ha. Kravprofilen är det underlag som ska hjälpa dig att formulera annons, välja ut sökande och bestämma lämpliga intervjufrågor. En kravprofil ska innehålla de grundkrav som ställs för att komma ifråga vid en anställning och vilka erfarenheter personen bör ha. De här kraven brukar kallas "need-to-have". Det kan t ex vara att den som söker är icke rökare, tål djur, innehar körkort, kan assistera på en resa med övernattnig, kan teckentolkning.

Du har säkert en lång lista på andra önskemål, s.k. "nice-to-have", men där gäller det att den listan inte blir för lång. Du längtar säkert efter din drömassistent, den som till 100% uppfyller dina önskemål. Det troliga är att hen inte finns i verkligheten och att du blir för kritisk när du anställer.

Tänk igenom vilka personliga egenskaper du vill att din blivande assistent har. Du kanske uppskattar att din blivande assistent är lugn i de flesta sammanhang men att hen snabbt kan växla till att jobba intensivt ett tag utan att bli stressad. Det finns kanske arbetsmoment som är monotona och då krävs det att personen kan hålla sig motiverad. Andra tillfällen ställer krav på sociala färdigheter när du umgås med vänner, kollegor m.m.

Om du till exempel använder ordet flexibel behöver du fundera på vad den egenskapen innebär i jobbet hos dig. När vi pratade om vad ordet innebar för oss blev svaren väldigt olika: att ena dagen gå på en galamiddag och nästa rensa i rabatten, att inte göra samma sak på samma sätt varje gång, att kunna byta pass med kort varsel, att vara beredd att resa, att vara beredd att göra på ett annat sätt än vad vi brukar.

Vad anser du är de viktigaste egenskaperna hos en assistent?

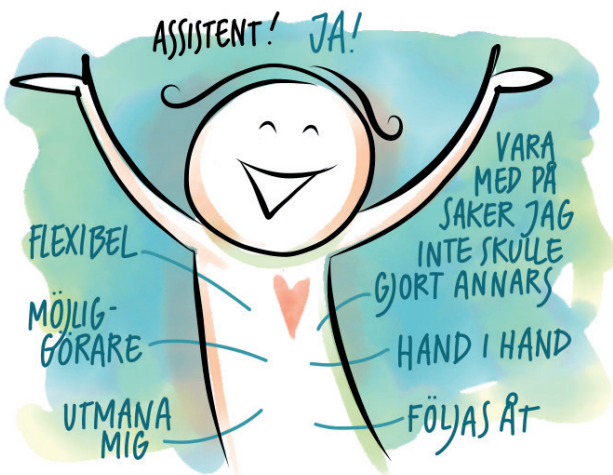
"Lyhörd/inkännande, stabil (fysiskt och psykiskt), prestigelös, flexibel, öppen. Framförallt att vi matchar varandra personkemmässigt."

"De viktigaste egenskaperna är att personen har integritet och respekterar min integritet. Personen behöver vara lyhörd för mina behov och vad jag vill. Eftersom jag själv gillar att ha ordning så söker jag en person som är noggrann. Jag uppskattar en person som är observant, dvs registrerar saker och ser samband som underlättar min vardag. Sedan väljer jag en person som är stabil och inte söker bekräftelse hela tiden."

"De ska ha en självständig personlighet, annars klarar de inte riktigt av att relatera till mig. De ska tycka det är roligt att lösa problem, annars kommer det bli väldigt jobbigt för dem att jobba hos mig. De ska tycka att det är roligt att vara konstig, så att de slipper skämmas. De ska tycka om djur, alltså stora djur så att de slipper bli rädda för hästar och större hundar. De ska tycka att det är spännande när någonting oväntat händer, för att risken är stor att sådant inträffar."

"Min assistent behöver vara ärlig, nyfiken, flexibel, lyhörd och energisk."

Annonsering - Var finns du?



I annonsen gäller det att skapa intresse för att söka jobbet. Det kan du göra genom att t ex ha en rubrik som drar uppmärksamheten till sig; ”Du är viktig för mig” eller ”Världens bästa jobb”. Använd Du-tilltal så läsaren känner att annonsen riktar sig direkt till den

som läser. Beskriv några arbetsuppgifter och förklara vad de innebär. Tala om vilka krav personen måste uppfylla för att söka tjänsten och vilka egenskaper du sätter värde på. Begrepp som t ex social kompetens säger väldigt lite, så försök att beskriva det önskvärda beteendet istället. ”Jag är en utåtriktad person så det är viktigt att du känner dig bekväm i sociala sammanhang”. Tänk på att du inte formulerar dig på ett sätt som är diskriminerande. Avsluta annonsen med uppgifter om var den sökande kan få mer information.

När du skrivit annonsen gäller det att hitta rätt kanal för att nå din målgrupp. Förutom Platsbanken på Arbetsförmedlingen så finns det många grupper på sociala medier som är speciellt inriktade på personlig assistans. En del väljer att annonsera i lokaltidningen, andra att sätta upp lappar på universitet eller högskolor. Någon väljer mun-till-mun metoden.

Vilka kanaler använder du när du rekryterar?

"För det mesta annonserar jag i lokal-tidningen. Jag vill gärna att mina assistenter bor i närheten av mig så de inte får så lång resväg. Jag har också satt upp lappar på olika högskolor och använt Platsbanken. Idag finns det många grupper på Facebook som speciellt riktar in sig på jobb inom personlig assistans, men de har jag inte använt hittills."

"Sist jag rekryterade så bad jag vänner och assistenter med många följare på Instagram att lägga ut en story att jag sökte folk. De fick formulera den som de själva tyckte skulle passa. Den gången funkade det i alla fall."

"Olika slags vanliga kanaler, men sedan hade jag turen att bo i universitetsstaden i Estland. Annonsering i mejllistor för studenter var nog den effektivaste kanalen jag hittade. Då hittade jag också yngre människor som hade förståelse för den periodvis ganska vilda tonåringen."

"Egen hemsida, mun-till-mun, Arbetsförmedlingen, Blocket (ibland), sociala medier (LinkedIn)."

"Jag lägger upp en annons hos Arbetsförmedlingen och rekryteringstjänsten Reach mee. Jag ringer till nyckelpersoner i mitt socialt nätverk för att veta om de känner till personer som söker jobb."

Urval och intervju

Ibland är det många sökande på en tjänst och det tar lång tid att gå igenom alla ansökningar. Andra perioder kan det vara några få sökande och ingen har den kompetens som efterfrågats. Då får du fundera om du har annonserat på rätt plats eller om du behöver justera din annons. De som har sökt tjänsten ska få en bekräftelse att ansökan tagits emot. Vill du kan du hänvisa till var det går att läsa mer om dig t ex på en hemsida eller i ett bifogat brev. Då får den som söker en bättre bild av vad jobbet innebär och du är inte begränsad av utrymmet i annonsen.

Är det många som söker behöver du avsätta tid så inte urvalsprocessen tar för lång tid och sökande hittar andra jobb. Ett sätt att gallra är att dela upp i tre högar; de som inte är aktuella, kanske aktuella och de som har de erfarenheter du behöver.

För att få en tydligare bild av de som har svarat kan du be dem svara på ett antal frågor som du mailar ut. Personernas svar ger dig ytterligare vägledning vem du vill ta in på personlig intervju. En del gör en telefonintervju eller digital intervju först för att därefter träffas personligen.

När det är dags för intervjun behöver du fundera över var du vill ses och om du intervjuar själv eller tillsammans med en annan person. Är man två som deltar är det lättare att stämma av hur man uppfattar personens svar på intervjufrågorna och de reaktioner som kommer till uttryck.

Det kan vara svårt att välja vilka frågor du ska ställa och det är viktigt att det inte blir för många. Försök hellre ställa följdfrågor så det inte bara blir ja eller nej svar och be den intervjuade förtydliga sina svar. Be om

exempel som konkretiserar svaren. Titta igenom din kravprofil och ställ frågor som fångar upp de kompetenser du beskrivit där.

Du behöver bestämma hur mycket du vill lämna ut om dig själv under intervjun. Det finns inga krav på tystnadsplikt från den sökande och det kan vara extra känsligt om du t ex bor på en mindre ort. Det är först när en person skrivit under anställningsavtalet som det finns speciella regler om tystnadsplikt som träder i kraft.



**Vilka är dina tre bästa
intervjufrågor och varför
tycker du att är de viktiga?**

"Jag ställer alltid dessa frågor: 'Varför söker du det här arbetet?' och 'Varför skulle jag anställa just dig?' Det går lätt att be den sökande utveckla sina svar och att ställa följdfrågor. Sedan brukar jag fråga 'Är det något jag behöver känna till om dig som är av betydelse om du får det här jobbet?' Jag har fått väldigt ärliga och uppriktiga svar när jag ställer frågan. Det var t ex en person som behövde äta på bestämda tider och då tackade den sökande nej till jobbet när jag berättade att det skulle bli svårt att få till med mitt flängiga liv."

"Varför är det just du som ska få jobbet? Vilka är dina styrkor och svagheter? Hur beskriver du dig?"

"Först mina kontrollfrågor på mina krav - en kattallergiker kan exempelvis inte jobba här eller någon med ryggproblem.

Men jag gillar 'Vad skulle du göra om du fick en miljon' och 'Har du någon dold talang' för att både reaktionen och svaren säger något om dem och hur avslappnat det är mellan oss. Frågan 'Har du några fobier eller rädslor' är också en fråga som kan säga mycket. Om man vågar avslöja sin fobi mot korv eller grävskopor - ja, då är man troligtvis en öppen person som man kan lita på. Säger man däremot att man har fobi mot att städa toaletter och att ens mamma måste komma hem till en och göra det - ja då klarar man knappast att hjälpa en person med toalettbestyr heller."

"Jag bad den eventuella assistenten att föreställa sig en dag då vi är på skolan. Det är prov och jag får för mig att fuska. Men jag är ju förlamad från nacken och nedåt så att jag behöver att assistenten hjälper mig med att fuska på provet. Jag frågade: 'Skulle du som assistent hjälpa mig att fuska?'

Egentligen var jag inte så mycket för att fuska på prov. Jag tycker det är fegt att fuska egentligen. Men den här frågan var det mest effektiva sättet jag kunde komma på för att hitta assistenter som inte skulle bli en tredje förälder för mig. Så här kunde jag sälla ut de assistenter som kunde se min personlighet och begripa innebörden av integritet och självbestämmande i det praktiska arbetet som min assistent."

Förväntningar och samsyn

Under intervjun behöver du göra tydligt vad du förväntar dig av den sökande och bilda dig en uppfattning om personen stämmer med hur hen presenterar sig. När du beskriver hur ditt liv ser ut är det bra att stämma av hur personen uppfattar det du beskrivit. Om du exempelvis säger att du reser mycket i tjänsten kan det uppfattas glamoröst och lyxigt av assistenten. Du vet att det innebär att kånka väskor, möta otillgängliga miljöer och att få begränsat med sömn. Så ställ följdfrågor.

- När jag berättar om att jag reser mycket, vad tänker du då?
- Hur fungerar du om du får för lite sömn?
- Hur många dagar kan du vara borta från din familj, husdjur eller annat?

Om du älskar att fiska på fritiden är det förstås bra att berätta att det ingår i jobbet att kunna ta loss en fisk från kroken. Hur ser personens ansiktsuttryck ut då?



Under intervjun ber du den som söker arbete att berätta vad hen har för förväntningar på jobbet. Det är många som inte varit i kontakt med personlig assistans och de tänker ofta att det handlar om vård och att den som har assistans behöver tas hand om. Visst, många av oss har ett omvårdnadsbehov men vi vill själva ha kontroll över när, hur och på vilket sätt assistansen ska utföras. Nedan kan du se förslag på olika förväntningar du kan ha och erbjuda.

Det är svårt att bilda sig en uppfattning om en person vid första intervjusituationen. Du kan alltid kalla personen till en andra intervju för att stämma av eventuella tveksamheter. Inom andra arbeten används ibland olika färdighetstest och personlighetstest. När vi pratade om det i peer-supportgruppen kom det fram en del tips, som du kan läsa på nästa sida.

Det här förväntar jag mig av mina assistenter:

- att du ser seriöst på ditt arbete, passar tider, följer arbetsrutiner.
- att du talar om för mig om något känns fel, gör dig osäker eller inte fungerar bra.
- att du aldrig för min talan.
- att du förstår innebörden av LSS värdeord och omsätter de i det vardagliga arbetet.

Det här kan du förvänta dig i arbetet som assistent:

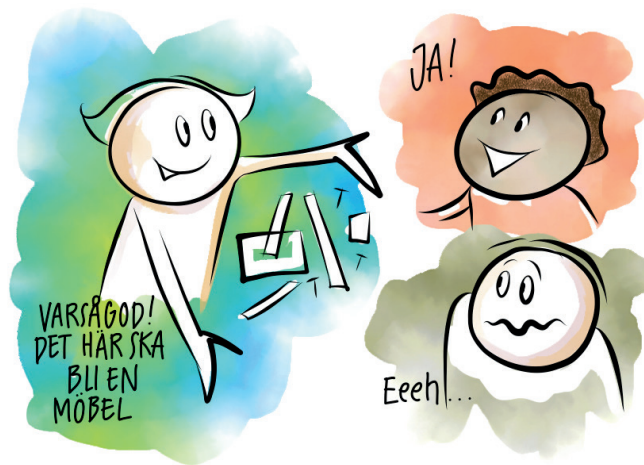
- att du får en tydlig arbetsledning.
- att du får uppföljningssamtal under din introduktion.
- att du får regelbundna medarbetarsamtal.
- att du har en säker arbetsmiljö med kontinuerlig uppföljning.
- du träffar dina kollegor under trevliga former några tillfällen om året.

Använder du några övningar eller praktiska tester när du ska anställa någon?

"Det finns ett test som heter KASAM. Det är ett frågeformulär med 29 frågor som jag ber den som söker att besvara. KASAM står för 'känsla av sammanhang' och bygger på tre hörnstenar som alla behöver vara någorlunda uppfyllda för att en människa ska uppleva sin tillvaro som meningsfull, trygg och förutsägbar. Sedan pratar vi om svaren. Testet hittar man om man googlar"

"Jag kan be personen att brygga kaffe. Det är många moment i den processen som ger mig bra koll på hur personen fungerar; vilka frågor personen ställer och om personen frågar överhuvudtaget, vad som händer när jag ger bristfälliga instruktioner, om personen tar undan kaffekoppen etc."

"Jag ställer frågor som - Berätta hur du kommunicerar med barn. - Om du träffar någon som inte har armar, hur hälsar du på personen?"



"Jag ställer frågan 'Jag har varit på IKEA och köpt en ny finurlig byrå bestående av 168 delar som jag naturligtvis genast vill sätta ihop. Hur agerar du?' för att se hur de reagerar. Nu är jag dock väldigt sugen på att testa LEGO. Att de ska bygga något utifrån mina muntliga instruktioner. Jag har en bild eller modell att utgå ifrån."

Jag kollar också alltid på hur sökanden och mina katter interagerar. Katterna har nämligen oftast rätt i vilka som funkar?"

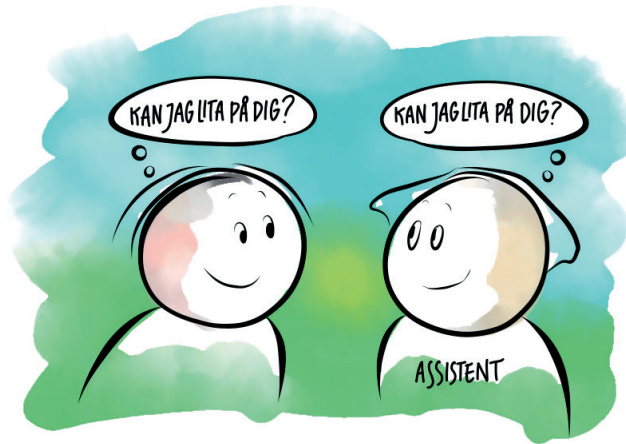
Referenser - Kan jag lita på dig?

En personlig assistent får tillträde till ditt liv på ett sätt som ställer stora krav på integritet. Du öppnar inte bara upp ditt hem utan även stora delar av ditt privatliv. Därför måste du vara extra noga med att ta reda på hur personen fungerat på tidigare arbeten och hur samarbetsförmågan varit. En del väljer att gå in på den sökandes sociala medier för att skaffa sig en uppfattning om personen. Det finns möjlighet att be personen ta med sig utdrag ur brottsregistret men du bör veta att det enbart är de brott som gett fleråriga fängelsestraff som finns upptagna där. Om den som är assistansberättigad är under 18 år krävs det att personen har ett utdrag ur brottsregistret.

När du valt ut den eller de sökande som kan komma ifråga att jobba hos dig ber du om namn på personer från tidigare arbetsplatser. Det är viktigt att du vet

vilken professionell relation den som söker jobb har med den som ger referenser. Be gärna om minst två referenspersoner, helst tidigare chefer, så att du får en bättre helhetsbild av den sökande.

Referenstagningen är den sista pusselbiten för att kunna knyta ihop säcken. Det är nu som du med hjälp av referenspersonen utvärderar vilken person du kommer att anställa. Du ska stämma av om det är några tveksamheter eller otydligheter efter den första intervjun. Använd din kravprofil när du väljer vilka frågor du ska ställa till referenspersonen. Fråga om personen passar tider, hur det sett ut med frånvaro, samarbetsförmåga m.m. En viktig fråga att ställa är om referenten skulle anställa personen på nytt om tillfälle gavs. Inled intervjun med att berätta om arbetet hos dig och om det är några särskilda krav som ställs.



Exempel på referenstagning

- Vilka arbetsuppgifter hade personen?
- Hur har personen fungerat på arbetsplatsen och hur var kvalitén på arbetet?
- Personens starka resp. svaga sidor? Ge exempel på hur det påverkat arbetet.
- Har det förekommit konflikter och hur reagerade personen då?
- Samarbetsförmåga med kollegor och chefer?
- Finns det saker från intervjun du är osäker på?
- Tror den som ger referenser att arbetet hos dig skulle passa personen?
- Varför slutade personen?
- Om den som lämnar referenser skulle anställa personen igen? Varför/varför inte?

Jobberbjudande - Kan du lita på mig?

Nu har du förhoppningsvis hittat den du vill skriva kontrakt med. Du behöver be personen att legitimera sig så du ser att ID-handlingarna stämmer. Om det är du som går igenom anställningsavtalet bör du förklara innebörden av vad de olika delarna i kontraktet innebär. Redan i annonsen eller annan information om tjänsten har du förmodligen angivit vilken typ av anställning som ska gälla. Är det ett vikariat eller för viss tid så länge uppdraget varar? Som seriös arbetsgivare är ditt företag eller din anordnare med i en arbetsgivarorganisation och omfattas då av kollektivavtal. Det innebär att assistenten har ett antal

försäkringar som är kopplade till anställningen. Det är viktigt att berätta om vilka försäkringar som ingår och vad assistenten själv behöver göra om det skulle hända något.

Den som är arbetsgivare behöver informera din nya assistent om de lagar och andra skyldigheter som gäller. En del skickar ut välkomstinformation till assistenten. Många anordnare har också kurser för de som är nya på jobbet där det beskrivs mer övergripande om yrket som personlig assistent.

Vad erbjuder du för förmåner?

"Friskvård, hälsoundersökningar, gemensamma middagar och teaterbesök med de andra assistenterna."

"Friskvård. Sedan så får de fika med tillbehör, måltider om jag inte är hemma eller på jobbet, alltid första tjing på prylar och kläder jag ska sälja eller skänka, gå på roliga event, resa, lära sig nya grejer, långa ledigheter mellan pass..."

"Ett flexibelt och spännande jobb, att lära sig om mänskliga rättigheter, att träffa nya människor, att se Sverige från insidan av det civila samhället, resor, utbildning, gemensamma aktiviteter med de andra assistenterna, friskvård, olika försäkringar m.m."

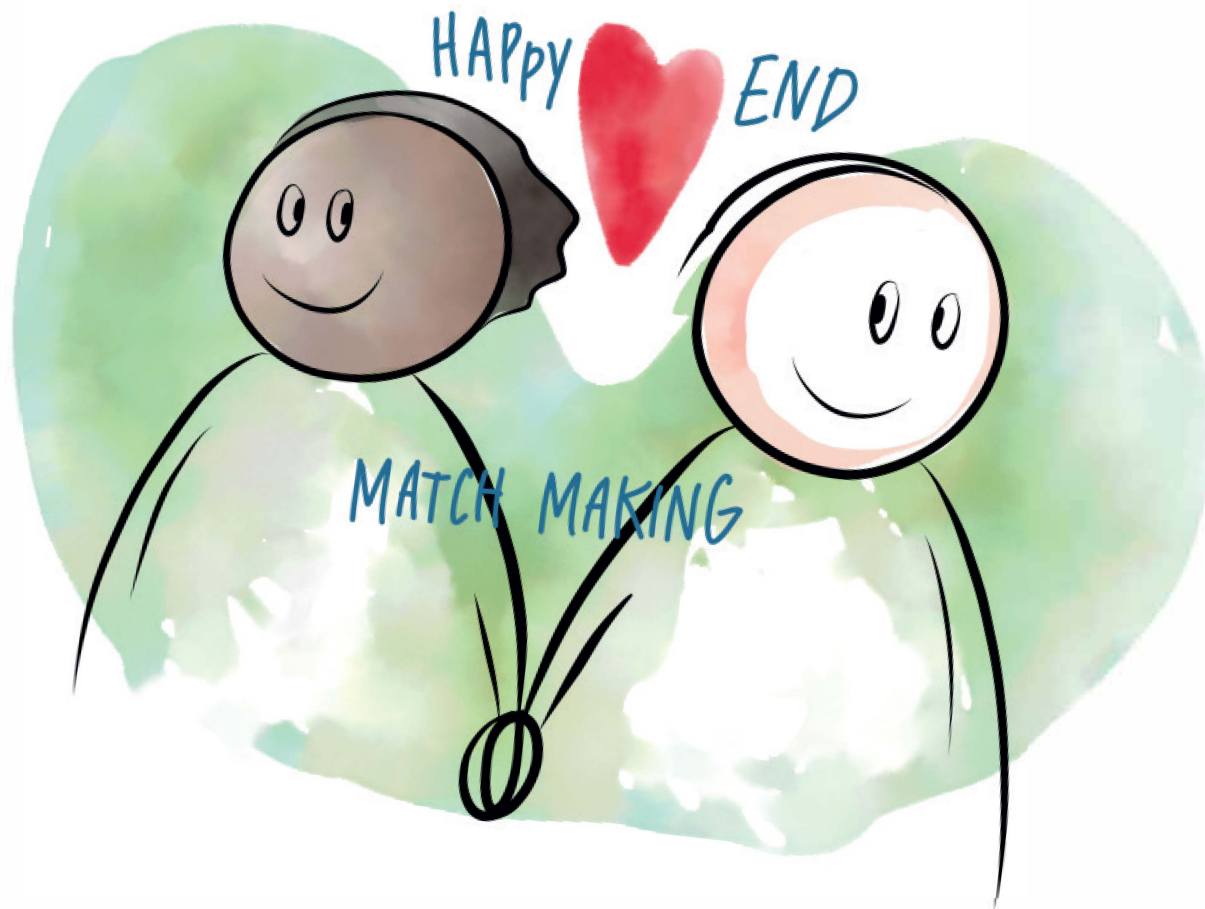
Slutligen

Den viktigaste introduktionen är den du ger själv hemma hos dig. Förhoppningsvis kommer ni bra överens och då kan du klappa dig själv på axeln för att du gjort en riktigt bra rekrytering.

Lycka till med att rekrytera dina assistenter. Vi i gruppen hoppas att några av tipsen kommer att vara användbara.

Det här materialet finns också på hemsidan för ILIs projekt Artikel 19 som verktyg med länken:
www.lagensomverktyg.se

Har du bra tips? Dela med dig via PA-tips på facebook: www.facebook.com/PersonligAssistansTips/



Bilaga - Intervjufrågor

Frågor som kan ställas vid en telefonintervju

En telefonintervju kan vara ett bra sätt att sortera mellan personer som verkar intressanta för jobbet hos dig som personlig assistent. En telefonintervju inleds med en kort info om arbetsgivaren och din assistans. Det är ett bra sätt att kontrollera att personen uppfyller de SKALL krav som finns för att vara personlig assistent till just dig. Här finns förslag på frågor.

1. Berätta lite kort om dig själv?
2. Hur ser din familjesituation ut?
3. Nämn tre egenskaper som beskriver dig?
4. Arbetar du idag? Vad har du arbetat med tidigare?
5. Hur trivdes du på dina förra jobb, vad tyckte du bäst / sämst om?
6. Hur tar du dig till jobbet?
7. Vad fick dig att söka det här jobbet?
8. Hur ser du på att arbeta som personlig assistent?
9. Om du skulle beskriva personlig assistans för någon som aldrig hört talas om det, vad skulle du då säga?
10. Vilka är dina planer om ett år yrkesmässigt?
11. Hur mycket vill du arbeta?
12. Har du möjlighet att resa över dagen, övernattnig?
13. Finns det några dagar under veckan/året som inte fungerar för dig att arbeta?
14. Hur ser du på att arbeta dygnspass och nätter med dålig sömn?
15. Är du rökfri?
16. Är du allergisk mot djur?
17. Har du körkort? Hur mycket erfarenhet av bilkörning har du?
18. Finns det något du verkligen inte gillar eller kan göra, exempelvis av etiska eller religiösa skäl?
19. Hur händig är du?
20. Varför lämnade du din senaste anställning?
21. Vad har du för förväntningar på din arbetsgivare?
22. Vad skulle få dig att tacka nej till tjänsten?
23. Har du något annat som du tycker att jag borde veta inför nästa steg i rekryteringsprocessen?
24. Har du några frågor till mig?

Nästa steg - att träffa personen

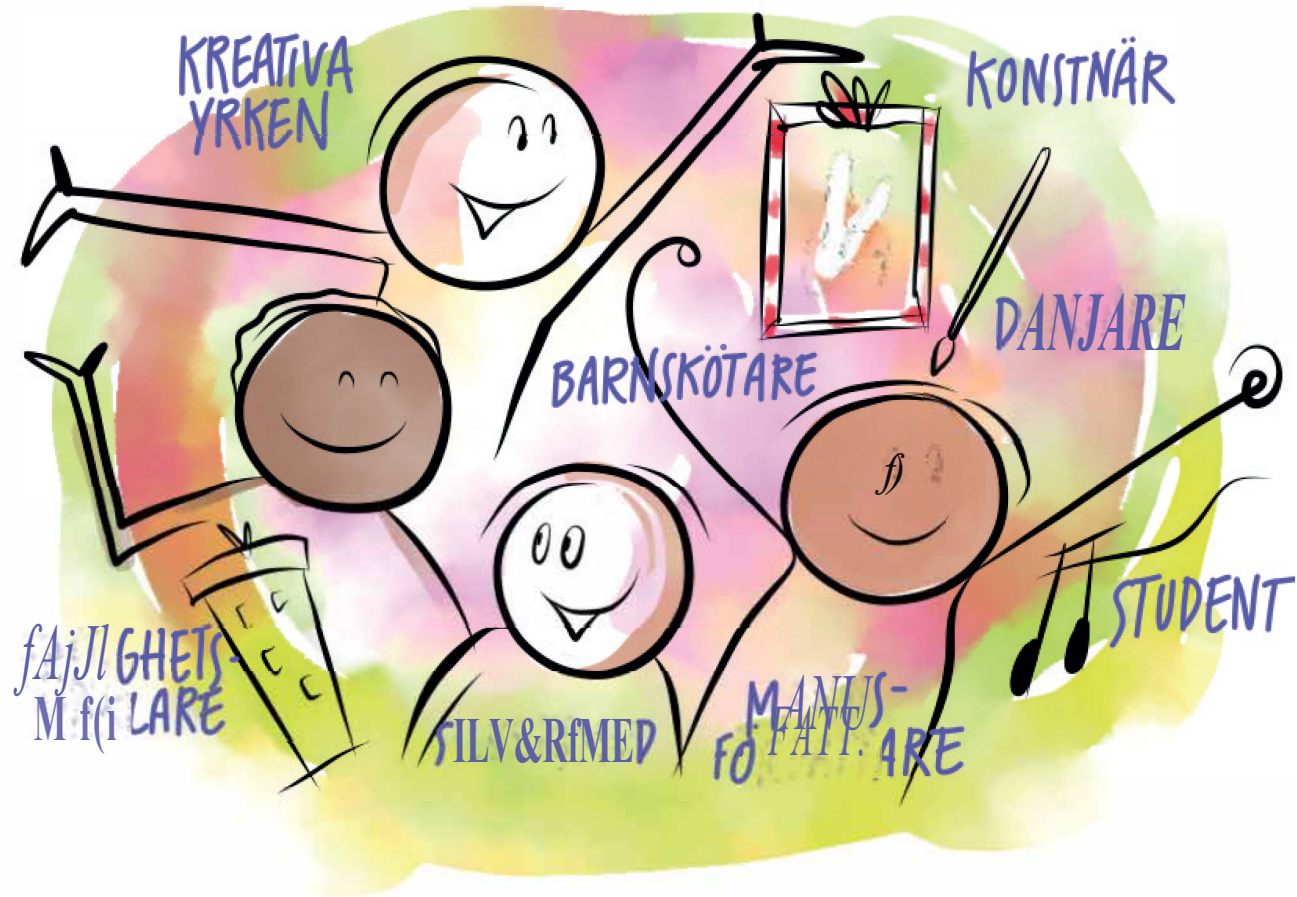
Innan en anställning är det bra att träffa varandra fysiskt eller digitalt. Då genomförs en personlig intervju. Här finns en hel del frågor som kan användas i intervjun. Vi är alla olika och förväntar oss olika kvalifikationer från våra assistenter så vissa frågor kan vara mer relevanta än andra.

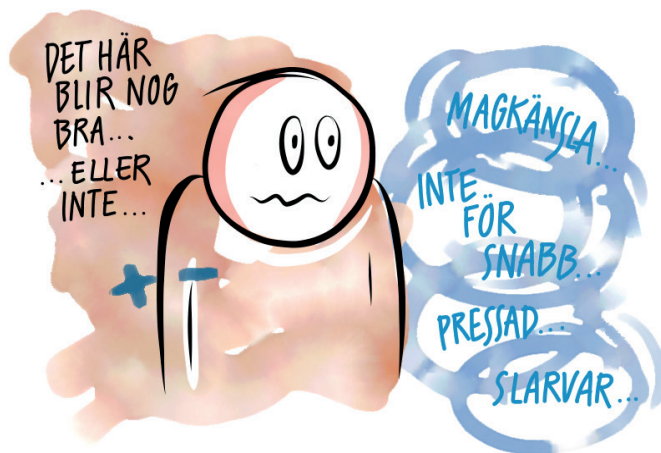
1. Hur tror du att dina tidigare arbetsgivare skulle beskriva dig?
2. Vilken är din naturliga roll i en grupp med människor?
3. Nämn några av dina positiva egenskaper. Beskriv någon situation när de har hjälpt dig.
4. Nämn några sidor hos dig som du vill förbättra. Beskriv en händelse där den/de ställt till problem för dig.
5. Vem, skulle du säga, har haft störst inverkan på dina livsval och varför?
6. Hur reagerar du inför förändringar?
7. Är du utåtriktad eller blyg?
8. Är du en snabb person eller långsam?
9. I vilka situationer blir du stressad?
10. Vilka är dina drivkrafter i livet?
11. Om jag ringer din referens vad kommer de att säga dina sämsta sidor är?
12. Beskriv din fysiska resp. psykiska hälsa.
13. Något jag behöver veta om dig som har betydelse för din anställning. Allergi, fobi, sjukdom, kroppsskador eller annat?
14. Har du några hobby/fritids-/politiska intressen?
15. Vad skulle du göra om du fick en miljon?
16. Har du någon dold talang?
17. Beskriv en utmaning du haft, privat eller i jobb, och hur du löste den.
18. Hur hanterar du instruktioner? Hur gör du om du inte har förstått?
19. Hur hanterar du kritik?
20. Hur reagerar du inför förändringar?
21. God kvalitet/hög service - vad tänker du om de begreppen som personlig assistent?
22. Vad har du för förväntningar på jobbet som personlig assistent åt mig?
23. Om du själv var i behov av personlig assistans, vad skulle vara viktigt för dig?
24. Vad har du för erfarenhet av att arbeta intimt med någon? Var går din gräns för att känna dig bekväm?
25. Hur är ditt morgonhumör?
26. Hur tänker du om att arbeta i någon annans hem? Någon situation som du tror kan vara svår?

27. Vad innebär att vara ansvarsfull för dig?
28. Tycker du att det är viktigt att vara noggrann?
Vad betyder att vara noggrann för dig?
29. Hur ser du på arbetsuppgifter som att städa, stryka, fixa med huset etc.? Har du byggt ett IKEA skåp?
30. Har du jobbat som assistent tidigare?
31. Fanns det något som var en utmaning när du jobbade som personlig assistent? Något som var svårt?
32. Vad betyder begreppen personlig integritet, lyhördhet och flexibilitet enligt dig?

33. Vad gör du i följande situationer:

- Du slänger sopor och dörren går i baklås.
- Jag diskuterar ett ämne med en kollega eller vän som verkligen engagerar dig.
- Vid ett assistentbyte frågar nästa assistent vad jag gjort dagen innan.
- Jag ska gå en demonstration för en fråga du inte sympatiserar med.
- På en restaurang frågar kyparen dig om jag vill ha min mat uppskuren i köket.
- Jag är på resande fot och bilen går sönder mitt i skogen.
- Jag ber dig hämta något i mina lådor?





"Jag vet vad som är på gång när en assistent säger: 'Jag måste berätta en sak...' Då vet jag att personen kommer att säga upp sig. Känslan är alltid jättejobbig. Dels mister jag en duktig assistent och sedan vet jag att jag har en lång, tidskrävande rekrytering framför mig. Helst vill jag sticka huvudet i sanden och inte göra någonting. Men den kloka sidan av mig vet att mina sämsta rekryteringar har uppstått när jag har slarvat med alla steg i rekryteringsprocessen och fått tidsbrist".