

Når inddragelse af børn og unge i personaleansættelser giver ny indsigt

Aalborg Kommune inddrager børn og unge i ansættelsen af personale, der arbejder med målgruppen. Inddragelsen sker på tværs af flere forvaltninger og i en af kommunens afdelinger er børne- og ungeinddragelsen skrevet direkte ind i områdets målstyringsaftale.

Initiativet indebærer, at børn og unge både bidrager med inputs til stillingens profil og aktivt deltager som en del af ansættelsessamtalerne. De gennemfører selvstændigt samtaler med ansøgere og giver efterfølgende deres bidrag videre til det øvrige ansættelsesudvalg, som består af voksne.

Ansættelse af skoleledere

Elever på Aalborg Kommunes skoler involveres, når der skal ansættes skoleledere. Da Sønderbro-skolen skulle ansætte en ny skoleleder, forberedte elevrådet en række spørgsmål, som ansøgerne blev præsenteret for. Det skabte begejstring hos flere ansøgere, heriblandt den ansøger, der endte med at besætte stillingen.

"For det første blev jeg meget begejstret over, at ansættelsesudvalget har givet plads til elevernes stemme i noget så vigtigt som ansættelsen af en øverste leder. Jeg mener, det giver et rigtig godt indblik i det børnesyn, der er på Sønderbro-skolen."

Mikkel Wowk Jepsen, Skoleleder på Sønderbro-skolen



Ansættelse af pædagoger

Når de ansætter personale i Børnehaven Østergade, er børnenes forventninger til en ny voksen skrevet ind i stillingsopslaget. Til jobsamtalerne bliver ansøgerne spurgt, hvordan de kan byde ind i forhold til børnenes ønsker. Og når der er valgt en kandidat, får børn og forældre besked om, hvordan personen matcher børnenes forventninger. Derefter rammesættes aktiviteter, hvor der arbejdes med at indfri børnenes forventninger.

Børnene ønsker sig en sød voksen, som nyder at:

- grave efter guld og sølv
- tegne enhjørninger, heste, hunde og krystalkonger
- spille fodbold
- give krammere
- hoppe, danse og synge med børn
- lege, hygge om et bål og samle pinde

Uddrag fra stillingsopslaget

Ansættelse af skolechef

Da forvaltningen skulle ansætte en ny skolechef, tog en kommunikationsmedarbejder ud på en skole for at spørge en gruppe elever om, hvad de mente en ny skolechef egentlig skulle kunne.

Eleverne svarede blandt andet: *"Det er vigtigt, at du går på arbejde for børnenes skyld."* og *"Man skal ikke kun lytte til de voksne. Man skal også komme ud på skolerne."*

Svarene blev optaget og vist til den tiltrædende skolechef. Da han startede i sit nye job, svarede han på nogle af spørgsmålene i en video, der blev lagt op på kommunens sociale medier.

Inddragelse af børn og unge i personaleansættelser skaber forandring. De involverede børn og unges inputs til og vurdering af ansøgerne opleves af de voksne i ansættelsesudvalgene som vigtige bidrag til at øge kvaliteten. Dels fordi børn, unge og ansatte får en ramme, hvor de forholder sig til hinandens livsverdener. Men også fordi ansøgerne forholder sig til, hvem de skal gå på arbejde for.

Inddragelse af børn og unge i personaleansættelser viser:

- **At kommuner i Danmark kan integrere artikel 12 fra børnekonventionen systematisk i HR-processer.**

Det er udtryk for en vedholdende og proaktiv tilgang til børne- og ungeinddragelse, at Aalborg Kommune inddrager børn og unge i ansættelsesprocesser, og at det nogle steder er skrevet ind i lokale målstyringsaftaler. Dermed sætter de en systematisk ramme for involvering af børn og unge.

- **At kommuner i Danmark kan tiltrække et kvalificeret kandidatfelt til stillinger, når børn og unge gives ordlyd.**

Aalborg Kommune har fået positive reaktioner på initiativet, og det har også vakt opsigt på de sociale medier. Når potentielle ansøgere allerede i stillingsopslaget kan se, at børn og unges rettigheder tages seriøst, så appellerer kommunen til en medarbejdertype, der i deres professionelle virke deler den rettighedsbaserede tilgang til børn og unge.