

Her er brugerne med til at ansætte personalet

Da Doves Aktivitetscenter (AC), som er et af CFD's dagtilbud i Søborg, skulle have ny daglig leder sidste år, blev der nedsat et ansættelsesudvalg på fem personer. En af dem var Sus som repræsentant for brugerne på AC.

Sus har en diagnose indenfor autismspektret og har haft tilknytning til CFD siden 1986. Hun har haft sin daglige gang på AC siden 1990, og da hun blev spurgt af Karen Riise, som er virksomhedsleder i Dagtilbud Søborg, om hun ville være med til at ansætte den nye daglige leder, tøvede hun ikke med at sige ja.

Sus har tidligere været en del af brugerrådet på AC, og hun synes, at det er meget vigtigt, at brugerne bliver inddraget i de beslutninger, der skal tages: ”Jeg kunne rigtig godt lide at være med til at ansætte den nye leder. Vi skal også være med og have indflydelse. Det er ikke kun pædagogerne, der skal bestemme,” siger Sus.

Og Karen Riise – til daglig kaldet Riise – er enig: ”Her på dagområdet har vi gennem mange år haft brugerrepræsentanter med til ansættelsessamtaler. Det er centralt for os, at brugerne bliver inddraget og har medbestemmelse. Sådan er det også med vores brugerråd, hvor beslutninger om dagligdagen på AC bliver taget på demokratisk vis.”

Dem, der har kompetencerne, skal have lov til at bruge dem

Der er omkring 50 brugere på AC, men det er ikke alle, der har kompetencerne eller interessen i at indgå i et ansættelsesudvalg eller i brugerrådet.

”Det er vigtigt, at dem, der bliver inddraget, også er helt med på, hvad der foregår – ellers er det uetisk,” mener Riise, og fortsætter: ”Men det er på den anden side også vigtigt, at dem, der har kompetencerne, også får lov til at bruge dem til at have indflydelse på deres arbejdsliv på AC.”

Så hvad var det hos Sus, der gjorde, at det netop var hende, der blev spurgt om at være med denne gang?

Riise: ”Jeg og Sus har efterhånden kendt hinanden i 35 år, og jeg ved, at hun har mange kompetencer. Hun er rigtig god til at fornemme personer, og hun stiller nogle gode og relevante spørgsmål fra sit perspektiv som bruger.”

Grundig forberedelse

Selve proceduren foregik sådan, at Riise og de pædagoger, der var medlem af udvalget, valgte de tre personer, man ville indkalde til samtale. Og så fik Sus de tre ansøgninger til gennemlæsning, så hun kunne forberede sig. Ved samtalen fik Sus lejlighed til at stille nogle af de spørgsmål, hun havde forberedt, til de tre kandidater.

Sus medbragte tre sider med notater og stikord, og et af spørgsmålene havde nærmest form af en case. Sus fortæller:

”Jeg spurgte, hvad de vil gøre, hvis der er en konflikt mellem to af medarbejderne. Eller mellem en medarbejder og lederen. Hvordan skal vi løse konflikten? Måske er det hele bare en misforståelse.”

Et andet af Sus' spørgsmål tog også udgangspunkt i en tænkt dramatisk hændelse. Det handlede om, hvordan den nye leder ville håndtere det, hvis der skulle opstå en situation med vold på AC.

Gode spørgsmål

Ved samtalerne fortalte Sus også om, hvordan det er at have en funktionsnedsættelse og være på AC, hvor vigtigt tegnsproget er for brugerne, og hvor forskellige de er.

Hun havde desuden lavet en liste med træk, som, hun syntes, var vigtige for en ny leder. Det var fx at være åben, ærlig, smilende og høflig, men også at være selvstændig, have sin egen mening og have overblik, når man arbejder alene.

Og der var stor tilfredshed i ansættelsesudvalget over Sus' bidrag til samtalerne. "Det var nogle rigtig gode spørgsmål, du stillede," siger Riise til Sus, der smiler ved tanken.

Efter sidste samtale var det tid til at træffe den vigtige afgørelse, som naturligvis også skulle foregå på demokratisk vis. Alle blev hørt, og der var fuld enighed i udvalget om, hvem der skulle have tilbudt stillingen.

Det er knap et år siden nu, og Sus er fortsat meget interesseret i at gøre sin demokratiske indflydelse gældende både i AC's brugerråd og i kommende ansættelsesudvalg i fremtiden.

"Hvis jeg bliver spurgt igen, vil jeg sige ja tak," slutter hun.



Karen Riise (til venstre) og Sus