

Transskribering af Kids-world podcast

Speak, Esben Rasmussen, Cabi:

Du lytter til Arbejdsplads til Flere, en podcast af videnshuset Cabi.

I denne podcast vil du høre om de mange gevinster, der er ved at ansætte unge i fritidsjob, og hvordan du kommer godt i gang. Min kollega Thea har interviewet Sanne Aldenborg, der er lagerchef i Kids-world, som fortæller om, hvordan Kids-world har fået succes med at ansætte unge i fritidsjob.

Hele 88% af alle nyansatte i Kids-world er under 25 år, hvoraf en stor del kommer fra en udsat position. Virksomheden har opbygget et godt omdømme i lokalområdet, der gør, at de nemt kan tiltrække nye medarbejdere. Flere af de unge, der har været ansat, vender fx tilbage som faste medarbejdere og sparer virksomheden for at bruge tid og ressourcer på rekruttering og oplæring.

I denne podcast fortæller Sanne Aldenborg bl.a. om, hvordan Kids-world får fat i de unge, hvilke opgaver de løser, og hvordan Kids-world giver de unge en god opstart, så mange bliver hos virksomheden i flere år.

Jeg hedder Esben Rasmussen, og jeg vil bare ønske dig en rigtig god lytter.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

I dag skal vi snakke med Sanne Aldenborg fra Kids-world, som vil fortælle helt praktisk om, hvordan de arbejder med unge mennesker og ansættelsen deraf. Vil du starte med at fortælle, hvad Kids-world er for en virksomhed, og hvad I laver?

Sanne Aldenborg, lagerschef hos Kids-world:

Jo, tak. Og tak fordi jeg måtte komme Thea. Kids-world er en webshop, der startede i 2006 af et ægtepar, der hedder Anette og Jesper. Det startede hjemme i deres kælder, og tankerne bag var det her med at skabe et shopping-univers med alt til børn, baby og teenagers.

Det spænder fra tøj, legetøj, ting til børneværelset. Vi har ca. 110 ansatte, hvor 50 af dem er beskæftiget ude på vores lager og er under 25 år.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Hvordan startede det her arbejde med særligt de unge mennesker hos Kids-world?

Sanne Aldenborg, lagerschef hos Kids-world:

Jeg tror, det startede med, at vi begyndte at gentænke vores opgaver og fandt ud af, at vi har rigtig meget tid og ressourcer til at gøre en forskel inden for det her område på de rammer, som vi har. For et par år siden skabte vi en stilling for medarbejdere helt ned til 13 år. Dengang satte jeg mig ned med nogle af vores medarbejdere, for at få sorteret ud, hvad er det for nogle opgaver, som kan varetages lige præcis af denne her målgruppe?

Der har Cabi jo et megagodt værktøj, som man kan bruge til det. Så vi satte os ned og lavede noget forberedelse i forhold til den målgruppe. Generelt har vi nogle rammer, der gør, at unge mennesker passer godt ind - specielt unge mennesker, der måske har nogle udfordringer. Fordi der er mulighed for, at man kan samarbejde med andre. Der er også mulighed for, at man kan tage høretelefoner på, hvis man har brug for at isolere sig lidt.

Så vi har rigtig mange muligheder, og derfor ser vi det egentlig lidt som vores pligt at hjælpe de her unge mennesker i gang på arbejdsmarkedet.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Hvad er det for nogle opgaver, de her unge mennesker løser? Du siger, at I har fundet frem til specifikke opgaver - kan du fortælle lidt om, hvilke opgaver de løser?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Som en del af forberedelsen har vi sørget for, at der er et meget struktureret onboarding-materiale til dem, hvor de til en start lærer alle de basale opgaver. Hvor de får snust til alle tingene.

Hvordan er det at pakke en ordre? Hvordan tager jeg en pakke og putter det op i et bur? Hvordan fylder jeg poser op? Alle sådan nogle ting.

Når de så har gået igennem det her oplæringsforløb, så bygger vi på alt efter, hvor vi kan se, den unge er. I forbindelse med oplæringen, så har vi hver dag en evaluering i forhold til, hvordan dagen er gået. Plus når selve oplæringen er helt færdig, så har vi en evaluering på hele perioden. Også i forhold til, er der nogle ting, vi skal skrue på? Skal den unge lære lidt mere af den her opgave? Fordi så får vi også indblik i, hvor vedkommende er rigtig stærk, og hvor vi skal sætte lidt mere ind?

Og den her struktur har i hvert fald vist mig, at det er enormt vigtigt for de her unge mennesker.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Så det er en meget struktureret start, de får, når de begynder?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Det er en meget struktureret start. Hvis jeg skal blive helt konkret: når jeg har afholdt en jobsamtale og har valgt at ansætte et ungt menneske, jamen, så får de en mail fra mig, altså får selvfølgelig et opkald, om at de er ansat, men derefter så får de en mail, hvor deres oplæringsplan er vedhæftet.

Der er et nice-to-know-skriv med nogle visuelle billeder og noget tekst, fordi man forstår også forskelligt. Og der står lige fra: "Hvor skal jeg møde ind første dag? Vil det være en god idé at have en vandflaske med? Hvilke sko skal jeg have på? Er der krav om påklædning?" Alt sådan noget. Du ved, alle de her ting, som egentlig kan rumstere lidt hos et ungt menneske, inden man skal starte. Så for ligesom at sænke paraderne hos den unge og nervøsiteten, så starter det egentlig allerede der.

Når de så kommer første dag, så bliver de altid tilknyttet en "social body", som står klar til at tage imod dem. Man bliver vist rundt, og fra dag 1 bliver man involveret i al information omkring afdelingen og virksomheden.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og den her body, er det så en, der er tilknyttet over en længere periode i opstarten?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Den nye ansatte er tilknyttet en body i otte dage typisk. Men igen, hvis der er behov for det yderligere, så kan vi tilpasse, hvad der er behov for. I starten overvejede vi om det skulle være den samme person, der går igen alle dage, eller om der skal være forskellige personer? Og gennem de evalueringer vi tog i starten, kunne vi forstå, at de unge synes, at det er rigtig rart med forskellige personer, fordi det bidrager til, at man kommer nemmere ind i fællesskabet. Fordi man lærer nogle forskellige at kende frem for, at hvis det er den samme, der er på hele vejen igen.

Men som udgangspunkt otte dage.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og når I så får de her unge mennesker ind, så snakkede du lidt om, at der er også nogle unge mennesker, som måske har nogle udfordringer med.

Hvordan taler I med de unge mennesker om det, og hvordan forbereder I arbejdspladsen på det?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Ja, de kan godt have nogle udfordringer med. Der kan både være noget ADHD, der kan være noget angst og ADD, og nogle kommer fra nogle svære opvækstvilkår. Den måde, som vi har forberedt os på, det er ved at involvere de bestående medarbejdere også. Min erfaring er, hvis vi lige går et skridt tilbage til jobsamtalen - jeg fortæller, at vi er en rummelig virksomhed og at vi godt kan rumme nogle ting hos os. Og så åbner de unge faktisk allerede op der i forhold til "har jeg et eller andet, som skal tages særlig hensyn til?" Så vi ved det fra start af. Vi løser de udfordringer, der kommer.

Jeg tror, det handler om at tænke lidt ud af boksen og ikke være bange og tage udfordringen med et smil på læben og bare se, om det kan resultere i en endnu større succesoplevelse måske.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Ja, så der er en tilgang til, at "er der en udfordring her, så gør vi, hvad vi kan for at imødekomme det her unge menneske og finde en måde, hvor rammer og opgaver passer"?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Ja, jeg vil også sige. For de får ikke lov til at slippe for opgaven, fordi nogle gange, så kan det godt føles sådan lidt på mig, at de rigtig gerne lige vil slippe for det her, "det kan jeg ikke", og alt sådan noget. Men det får de faktisk ikke lov til. Det er vigtigt for mig, at de udvikler sig, og min erfaring er også, at de faktisk er rigtig glade, når de når i mål med det, vi så har arbejdet med.

Vi havde et ungt menneske, som ikke kunne lide at tage telefonen.

Jamen, så sætter vi os ned og laver en plan for, hvordan vi lige så stille arbejder hen imod, at det lykkes. Og det lykkedes også! Altså, at se, hvordan de vokser. Det er guld værd.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Ja, det er. Og det er jo dejligt, at der er en masse unge mennesker, som får en masse ud af at gå på arbejde hos jer ved Kids-world. Men hvad får I ud af det som virksomhed? Hvad giver det jer?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Jamen, det giver jo det her med, at vi får inputs til vores dagligdagsopgaver og får dem gentænkt. Så gør det en stor følelsesmæssig forskel for os at kunne se, hvordan de udvikler sig, og at vi kan sende dem godt videre. Det gør faktisk sådan, at vi spotter talent tidligere. Altså vi får indblik og får øje på nogle unge mennesker, før man normalvis ville gøre, fordi man tør tage dem ind og udvikle på dem.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Hvor unge er de yngste medarbejdere, I har?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Jamen den yngste, det er en på 13 år. Det startede vi som sagt med der for et par år siden. At oprette stillinger til dem. Dem har vi syv af i dag, under femten. De bliver jo ældre, så de er ikke alle sammen 13 længere.

Man kan også sige, at vi ansætter dem allerede som 13-årige, hvor vi får mulighed for at arbejde med dem, forme dem og udvikle dem. Når de fylder 16 år, ligger der samtidig en lille motivation i, at de kan gå fra rollen som opfylder til pakker.

Det betyder også, at vi kan fastholde en stabil arbejdskraft i længere tid, når vi tager de helt unge ind tidligt.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og det er altså fordi, at I tager dem ind på et startniveau, og så fortæller I sig fra start af, at der er mulighed for at udvikle over år - både inden for opgaver og funktioner.

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Ja, og man skal ikke være bange for at stille krav til de unge mennesker. Som en del af deres onboarding, der får alle stillinger, uanset om man er ung på 13 år, eller man bliver ansat som 16-årig eller over 18, alle stillinger har simpelthen en funktionsbeskrivelse.

For ligesom at sikre, at de ved, hvad der bliver forventet af dem. Fordi de har også rigtig meget gavn af, at der er en ramme for dem og igen strukturer, men også så de ikke er i tvivl om, hvad der bliver forventet af dem, og hvad der skal til for ligesom at vokse.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Har du nogle eksempler på, hvad jeres helt unge medarbejdere, ned til 13 år, hvad er nogle af de opgaver, de løser?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Jamen, vi er jo så heldige, at vi har Danmarks tredje største robotanlæg, hvor størstedelen af vores ordrer bliver pakket ud fra. Der er ti porte, hvor medarbejderne står og får pakket de her ordrer. Det er supervigtigt, at portene er fyldt godt op med de forskellige størrelser. Poser, kasser, bolsjer, flyers og hvad der ellers skal i ordrene.

Det er næsten den allervigtigste stilling hos Kids-world, som de her 13-årige har. Hvis ikke der er fyldt godt op med poser og kasser og bolsjer, jamen hvad skal de andre så pakke ordrene af?

Men ud over det, så tømmer de skraldespande, vi har nogle sorteringsluser, hvor vores pakker kommer ned i, hvor de så skal lægges op i nogle bure. De sørger for at fylde op med frugt fra kanten, hvis der mangler noget. De samler pap i hallerne.

Så hvis man sætter sig ned og kigger og virkelig laver en brainstorm på, hvilke opgaver der måske kan flyttes, så er der rigtig mange. Og man kan sige, at ved at flytte nogle opgaver til de her 13 årige, så frigør det jo rent faktisk noget tid til de andre medarbejdere, som så kan lave noget andet.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Hvordan får I fat i de unge medarbejdere?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Vi er jo rigtig gode til hos Kids-world at åbne vores døre for de lokale folkeskoler fra 7. til 9. klasse. Så rigtig mange gange om året har vi besøg af dem, hvor vi viser dem virksomheden og laver et lille oplæg omkring alle de forskellige jobfunktioner, der faktisk er inde i vores virksomhed.

Det er i hvert fald en af måderne at få fat i de unge på, fordi det er meget sikkert, at når de går ud af døren, så vælter det ind med ansøgninger. Så har vi vores lokale fritidsjobkonsulent, som er guld værd for os. Vi har et rigtig godt samarbejde.

Jeg ringer både til dem, og de ringer til mig. Kommunens UU-vejledere, som er tilknyttet skolerne, indtil de unge er 25 år, samarbejder vi også med. Så jeg vil faktisk sige, vi rekrutterer

meget, meget sjældent, fordi de kommer egentlig af sig selv, når vi har alle de her folk inde over. Så det er meget, meget sjældent, at vi skal bruge tid på at lave et stillingsopslag.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Så det er jo også en gevinst, kan man sige.

Det her med også at åbne dørene, og invitere ind - fortælle, hvad er der af muligheder, hvad kan du lave helt ned til 13 år, hvad kan du lave, når du bliver 16 år, og give dem et reelt billede af, hvad et fritidsjob kan være. Er der andre ting, hvor du tænker, det er et nemt sted at tage hul på det her arbejde?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Hvis vi lige går et skridt tilbage, så er det vigtigt, at man laver en rigtig god forberedelse først, inden man begynder at ansætte. At man sætter sig ned og får lavet et godt onboardingsmateriale. Man skal ikke tage fejl af, hvor vigtig en god onboarding er for de her unge mennesker. Igen, strukturen er enormt vigtig. Så sæt jer ned og få lavet et godt onboarding-materiale og involver gerne de bestående medarbejdere i den her proces, fordi det er dem, der skal arbejde med onboarding-materialet sammen med den unge. Så få de bestående medarbejdere til at bidrage med hvad det skal indeholde. De har også nogle inputs fra, da de var nye, som de kan komme med. Så få det skudt afsted og så igen inddrage og involvere de ansatte i processen. Åbn døren for skolerne til virksomhedsbesøg. Når man har lavet sin forberedelse, så prøv at tage en enkelt 13-årig ind, og husk at sætte tid og ressourcer af, og sæt barren, både hvor I kan være med og hvor den unge kan være med til en start. Men start med en enkelt, og så kan man bygge på. Det er i hvert fald det, jeg har gjort.

Jeg startede med en, og så kom nummer to egentlig relativt hurtigt, fordi det fungerede bare mega godt. Og så kom de alle som perler på en snor. Og så er det kun gået en vej.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Hvad er dit allerbedste råd til andre virksomheder, i forhold til at begynde at tage de unge mennesker ind i arbejdspladsen?

Sanne Aldenborg, lagershef hos Kids-world:

Gør det. Det har kæmpestor effekt. Jeg er så stolt af at være en del af Kids-world, at Anette og Jesper, som ejer virksomheden, egentlig har de samme hjerter for det her, som jeg har. Det er så vigtigt, at vi hjælper de her unge mennesker i gang. Der er 43.000 af dem, der står uden job eller uddannelse, og det er jo vores fremtid - så gør det! Brug tiden på det, fordi det lønner sig. Og sæt barren et sted, hvor både I og den unge kan være med.

Man skal ikke gøre det, hvis man er i en hektisk periode, hvor der er travlt. Man skal finde, hvor overskuddet er til det.

Thea Bregnhøj Lauridsen, konsulent i Cabi:

Og jeg tænker, at vi lader det være ordene for nu. Tak, Sanne.

En masse gode inputs, I kan tage fat i derude og lade jer inspirere af.

Speak, Esben Rasmussen, Cabi:

Det var interviewet af Sanne Aldenborg fra Kids-world. Jeg håber, du synes, at det var interessant, og at det har givet dig nogle gode idéer til, hvordan du kan indrette din arbejdsplads, så den bliver en magnet for de unge mennesker.

Som bonusinfo kan jeg oplyse, at Kids-world i november 2024 vandt den sociale ansvarlighedspris, CSR People Prize, netop på grund af deres arbejde med unge mennesker.

Hvis du er interesseret i at høre mere om, hvordan du ansætter og fastholder unge mennesker, eller hvis du generelt er interesseret i at høre mere om, hvordan social ansvarlighed kan styrke din forretning, så kontakt os endelig her i Cabi.

Husk også, at de andre afsnit af Cabis podcast indeholder masser af historier om og inspiration til, hvordan du skaber en rummelig arbejdsplads og en stærkere forretning.

Ellers så håber jeg bare, at vi lyttes ved i næste afsnit af Cabis podcast, og at du får en rigtig god dag.