



INDDRAGELSE GIVER GODE RESULTATER I STATSFÆNGSLET PÅ KRAGSKOVHEDE

I Statsfængslet på Kragsskovhede vil de have medarbejderne med ind over beslutningerne. Fra det øverste led i forholdet mellem fængselsinspektør og tillidsrepræsentant, til de yderste led ude på afdelingerne. 16 ledere, medarbejdere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra fængslet har været på OAO og Kriminalforsorgens tillidsreformforløb. Resultaterne fra forløbets projekter har begejstret fængselsinspektøren og medarbejderne.

Udfordring: Et personale mindre på afdelingen

Afdelingsleder Kenneth Grill og arbejdsmiljørepræsentant Jeanne Isaksen på Statsfængsel på Kragsskovhede stod overfor en udfordring. Deres afdeling skulle skære et personale væk. Normalt ville Kenneth, som leder, lave en plan for, hvordan arbejdet skulle forsættes med en kollega mindre:

”Jeg var kommet ud på afdelingen med en færdig plan, og så var det sådan det blev,” fortæller Kenneth Grill.

Men sådan blev det ikke. Kenneth Grill og Jeanne Isaksen dannede samarbejdspar på OAO, Kriminalforsorgen og Fængselsforbundets tillidsreformforløb. Gennem forløbet skulle de 16 deltagere arbejde med en problemstilling, der fyldte i deres hverdag. På forløbet var der fokus på at finde løsningerne i fællesskab. Det var målet at undersøge problem og løsninger sammen og inddrage kollegaer i at finde et svar.

Kenneth Grill og Jeanne Isaksens problemstilling under uddannelsen blev den nye situation i afdelingen, hvor de nu var et personale mindre. De tog ideen om at inddrage deres kollegaer til sig. Sammen lavede de et udkast til, hvordan afdelingen

skulle omfordele deres arbejdsopgaver og lave nye arbejdsrutiner. Medarbejderne bød ind med deres ideer og fortalte, hvad der ville fungere og ikke fungere.

Jeanne Isaksen kunne tydeligt mærke forskel på kollegaernes indstilling til forandringen. ”Da vi var færdige, var der bred enighed om, at den nye arbejdsplan ikke kunne laves anderledes. Alle havde fornemmelsen af, at de havde været med til at lave løsningen.”

Den gamle metode, hvor afdelingslederen blot kommer med en færdig plan, blev gjort til skamme. Kenneth Grill er ikke i tvivl om hvorfor: ”Jeg kender jo ikke de daglige rutiner godt nok til, jeg bare kan gå ind og ændre dem. Så ville det måske overhovedet ikke have virket for medarbejderne. Og vi kunne have brugt en masse tid på at rette det til bagefter.”

I stedet fik de et resultat, der virkede med det samme. Medarbejderne havde ejerskab til de nye måder at gøre tingene på. Det var afgørende. ”Medejerskab betyder, at folk har lyst til at være en del af arbejdet og har lyst til at få det til at fungere,” siger Jeanne Isaksen.

Fængselsinspektør: Vi skal spørge mere ind til det vi hører

Tillidsreformforløbet blev ikke kun en succes for Kenneth og Jeannes afdeling. Fængselsinspektør Lene Theilgaard er glad for forløbet, som har haft stor indflydelse også på hendes arbejde.

”Forløbet har skabt en bevidsthed om, at vi er i samme båd. Vi er startet samme sted og har skulle

finde løsninger sammen på lige fod,” fortæller Lene Theilgaard og fortsætter ”Jeg prøver selv at holde mig for øje, at vi skal vente med at springe på det, vi hver i sær kan forstille os er løsningen. Vi skal spørge mere ind til det vi hører. Og inddrage medarbejderne i at undersøge udfordringerne først.”

Drøfter udfordringer med tillidsrepræsentant inden ledelsen har besluttet sig

Fængselsinspektør Lene Theilgaard deltog på uddannelsen sammen med fængslets tillidsrepræsentant. Deres fælles projekt handlede om at blive bedre til at kommunikere og til at mødes oftere end blot til SU-møder. Nu mødes de med 2-3 ugers mellemrum og drøfter tingene. Det drøfter tingene før ledelsen laver et oplæg, som medarbejderne så kan sige enten ja eller nej til. Ledelsen tænker ikke kun for sig selv, når der er et problem der skal løses. Det, de drøfter på møderne, videreformidler de til hele fængslet i et notat bagefter.

”Der er ingen tvivl om at deres projekt har styrket kommunikationen. Jeg har ikke oplevet, at der er nogen, der har brokket sig over, at de ikke har fået noget af vide. Det hørte man af og til før.” Fortæller arbejdsmiljørepræsentant Torben Ottesen.

Grænserne mellem leder og medarbejdere blev udvisket

Lene Theilgaard mener, at leder, tillidsrepræsentant og medarbejdere har forskellige roller. Men i langt de fleste opgaver de varetager på fængslet er der ikke nogen kamp eller interesse modsætninger. De er sammen om at løfte en fælles opgave.

Forholdet mellem leder og medarbejder nytænkes med forløbet mener Kenneth Grill. ”Tillidsrefor-

men punkterer en myte om, at medarbejderne skal vente til, at jeg kommer, og siger hvad de skal gøre. I stedet for at sige, at Jeanne arbejder for mig, er vi nødt til at sige, at hun og jeg arbejder for en opgave sammen.”

Arbejdsmiljørepræsentant Torben Ottesen, der også deltog på forløbet er enig. ”Forløbet handler om at tro på hinanden. Lad være med at stå på en A og en B side. Vi har en forskellig viden, og vi skal bruge den til at løse den fælles opgave vi har.”

Om Tillidsreformforløbet

- OAO, Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet har kørt to pilotforløb med et tillidsreformforløb for medarbejdere og ledere i Statsfængslet i Nyborg og Statsfængslet på Kragsskovhede.
- Der var 28 deltagere på forløbet, heriblandt fængselsinspektørerne, tillidsrepræsentanterne, arbejdsmiljørepræsentant, afdelingschefer og medarbejdere.
- Forløbet består af 3 undervisningsmoduler
- Ledere og medarbejdere arbejder sammen om at gennemføre en forandring på arbejdspladsen ud fra metoder og teori om samarbejde, tillid, inddragelse og fokus på kerneopgaven.