



TILLIDSREFORMFORLØBET KOM SOM SERVERET PÅ ET SØLVFAD FOR STATSFÆNGSLET I NYBORG

Foto: FWfoto

Ambitionerne er høje på Statsfængslet i Nyborg. Tillidsreformforløbet udarbejdet af OAO, Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet blev startskuddet på en ny linje i fængslet. Medarbejderne skal samarbejde om problemerne, og de skal lære at undersøge problemerne til bunds.

Fra et knebent opbud af 5-7 personer til de ugentlige dialogmøder til nu 30 mand og stor opbakning. Nye makkerpar af ledere og medarbejdere der systematisk skal løse hverdagsudfordringerne. Lukning af en afdeling, hvor medarbejdernes løsningsforslag fik grønt lys og de selv fik lov til at forme processen. På Statsfængslet i Nyborg sker der noget. Fængselsinspektør og tillidsrepræsentant vil lægge en ny stil for dagen. De vil have en arbejdsplads, hvor man involverer de ansatte og lytter til deres indspark, når noget skal besluttes.

”I sidste ende skal den øverste ledelse træffe beslutningen om det skal være a eller b, men de gør det ud fra et bedre grundlag, når alle har været med, og det er vigtigt, at personalet kommer med deres ideer” fortæller fællestillidsrepræsentant Mette Nielsen.

Sammen med fængselsinspektør Henrik Marker har Mette Nielsen deltaget i OAO’s tillidsreformforløb. Forløbet er lavet i samarbejde med Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet og har været et uddannelsesforløb på tre moduler. Her er deltagerne blevet klædt på med teori og metoder til at lave forandringer på arbejdspladsen. Forandringer der vel at mærke tager afsæt i inddragelse og samarbejde mellem faggrupper og ledelsesniveauer.

En ny retning midt i omvæltninger

Forløbet kom på et oplagt tidspunkt for fængslet

i Nyborg. Med en nytiltrådt fængselsinspektør, en arrest der skulle lukkes og en generel omstrukturering af Kriminalforsorgen var fængslet i en tid fyldt med omvæltninger.

”Tillidsreformforløbet kom som serveret på et sølvfad. Vi skulle i gang med en ny start, og med forløbet blev der sat ekstra fokus på den måde, vi samarbejder på,” fortæller fængselsinspektør Henrik Marker.

På forløbet var ledere og medarbejdere sammen i deltagerpar der skulle undersøge en konkret problemstilling fra deres hverdag. Problemerne spændte vidt. Fra fordeling af vanskelige indsatte til kommunikationen i fængslet. En af de vigtige lektier deltagerne lærte var at grave dybere ned i problemerne og involvere deres kollegaer i den proces. Både for at blive klogere på, om problemet egentlig er et problem for alle, og for at få input til hvordan problemet løses.

”Det kan godt være folk brokker sig over et problem i kaffestuen, men når det kommet til stykket drejer problemet sig som oftest om noget helt andet. Det er vi blevet mere opmærksomme på i forløbet” siger Mette Nielsen.

Alle afdelinger skal have leder og medarbejder makkerpar

For leder Helle Seiersen, som deltog i uddannelsen, er det netop undersøgelsen af problemerne, der har sat sig spor i hendes tankegang. En mere dybdegående forståelse for problemer kræver, ifølge Helle Seiersen, at man er anerkendende overfor hinanden og er nysgerrige.

Helle Seiersen skal sammen med hendes makker fra forløbet sprede metoderne fra tillidsreformforløbet ud til resten af fængslet. De skal give metoderne videre til nye makkerpar af ledere og medarbejdere, som skal øve at samarbejde på en ny måde. De nye makkerpar skal mødes jævnligt og have en åben snak om hverdagens udfordringer.

”Vi skal bryde skodderne ned i hverdagen og lære, at det er lige vigtigt hvad vi hver især oplever, selvom vi har forskellige syn på sagen. Det gælder om at finde en fælles løsning,” siger Helle Seiersen. Hendes makker Brian Kristiansen, der er tillidsrepræsentant, tror på, at de nye makkerpar vil gøre en forskel. ”Jeg håber, at vi får mere fokus på kommunikation. Hvis personalet ikke fortæller ledelsen, hvad de er frustreret over, sker der ikke noget. Og så gælder det om, at lederne også tager den information, de får fra personalet med videre op i systemet”.

Det gør en forskel at lave tingene sammen

Forskellen er stor, bemærker fællestillidsrepræsentant Mette Nielsen, på om kun en leder melder noget ud eller om medarbejderne har været med til at forme beslutningen. På tillidsreformforløbet var leder og medarbejderne sammen om at udvikle løsninger. Da deltagerparrene fra forløbet kom ud på afdelingerne med deres forslag, blev de mødt på en anden måde end ved normale forandringer. Mette Nielsen fortæller: ”Medarbejderne kan ikke sige: Det er bare ledelsen, de har bestemt det her som altid. Nej det er fælles projekter, der også skal gavne dine kollegaer.”

Mette Nielsen har som fællestillidsrepræsentant dannet makkerpar på forløbet med fængselsinspek-

tør Henrik Marker. Deres projekt under forløbet var at forbedre både deres indbyrdes kommunikation og deres fælles kommunikation til resten af fængslet.

”Når personalet får noget fra os, så får de det fra mig og Henrik samlet. Det kan godt være, vi ikke er enige i alt. Men vi er kommet frem til en fælles skrivelse. På den måde fornemmer personalet, at vi har et godt samarbejde. Og hvis samarbejdet fungerer, får vi lavet nogle ting sammen, der gavner personalet.”

Med de nye makkerpar af ledere og medarbejdere på afdelingerne og alle de andre tiltag på Nyborg håber deltagerne, at forløbet ikke bare bliver et projekt, der slutter. Fængselsinspektør Henrik Marker siger: ”Vi skal have integreret det i vores ledelsesform. Det er en mulighed for at sætte en ny retning.”

Om Tillidsreformforløbet

- OAO, Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet har kørt to pilotforløb med et tillidsreformforløb for medarbejdere og ledere i Statsfængslet i Nyborg og Statsfængslet på Kragshovede.
- 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.