



NYE VINDE FOR SAMARBEJDE I KRIMINALFORSORGEN

I Kriminalforsorgen vil de sætte en ny scene for samarbejdet. Gennem et tillidsreformforløb vil de væk fra en gammeldags tanke om stærkt optrukne linjer mellem A og B siden og tættere på at finde fælles løsninger sammen. Det er nødvendigt at stå skulder ved skulder, hvis Kriminalforsorgen skal klare fremtidens pres på den offentlige sektor. Direktør for Kriminalforsorgen Johan Reimann og formand for Fængselsforbundet Kim Østerbye fortæller her om deres ambitioner.

”Tavlen skal viskes ren. Medarbejdere og ledere skal sætte sig ned sammen og skrive nye ting på tavlen sammen”. Sådan siger formand for Fængselsforbundet Kim Østerbye.

Fremtiden byder på udfordringer for Kriminalfor-

sorgen. Som mange andre steder i den offentlige sektor forventer Kriminalforsorgen at blive mødt med store omprioriteringer i fremtiden. ”De forandringer skal vi håndtere i fællesskab”, fortæller Kim Østerbye: ”Ledere og medarbejdere skal ikke bare grave skyttegravene dybere, og true med alverdens ulykker overfor hinanden”.

Direktør i Kriminalforsorgen Johan Reimann er enig: ”Vi skal yde mere for færre penge. Det kræver, at ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere står skulder ved skulder for at finde de bedste løsninger som tjener Kriminalforsorgens formål.”

28 ledere og medarbejdere på de to statsfængsler i Nyborg og Kragsskovhede har deltaget på et Tillidsreformforløb tilrettelagt i et samarbejde mellem OAO, Fængselsforbundet og Kriminalforsorgen.

På forløbet har ledere og medarbejdere på de to fængsler eksperimenteret med at finde løsninger på dagligdagens problemer i fællesskab. De skulle inddrage deres kollegaer i forløbet. Det har givet bedre løsninger og vigtigt ejerskab til resultatet. Under hele forløbet var der fokus på, at løsningerne og forandringerne skulle skabe værdi for kerneopgaven i fængslet. Undervejs har ledere diskuteret deres forskellige roller, deres fælles styrker og de forhindringer, der er mod at overkomme dagligdagens problemer. Resultaterne har været gode og Tillidsreformforløbet skal nu udbredes til resten af Kriminalforsorgen.

En gammel kultur bliver udfordret

Både formand Kim Østerbye og direktør i Kriminalforsorgen Johan Reimann har store forventninger til tillidsreformforløbet.

”Jeg har en tykretro på, at hvis man lytter til medarbejderne og de løsningsforslag de kommer med, så får man en bedre løsning på bordet.” siger Johan Reimann og forsætter: ”Det dumme man kan gøre som ledelse er at sige: Sådan her gør vi, og jeg gider ikke høre på hvad I siger.”

Hos Kriminalforsorgen har rollerne for ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere traditionelt været skarpt trukket op. ”Der ligger en opfattelse af, at jeg skal være sur på min leder, hvis jeg er tillidsrepræsentant. Men det løser sjældent noget. Og det er dræbende for en organisation, som burde være innovativ” forklarer Kim Østerbye

Rollerne for ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere skal gentænkes, mener både Reimann og Østerbye. Man skal snakke åbent om udfordringer

og inddrage medarbejderne i forandringer og beslutninger, ligesom deltagerne har gjort det på tillidsreformforløbet.

Åbenhed er ifølge Reimann en nøgleforudsætning for at gentænke rollerne: ”Åbenhed er altid en risiko, fordi den kan blive misbrugt. Men det er en risiko, vi er nødt til at løbe, hvis vi skal nå vores mål og lykkes med kerneopgaven.”

De nye roller fungerer også kun, når begge sider af bordet står inde for de løsninger, de træffer i fællesskab. Også selvom det ikke er lige præcis det, parterne ønskede, da de gik ind til bordet.

Samarbejde og inddragelse betyder ikke, at der ikke stadig er plads til de klassiske forhandlinger mellem tillidsrepræsentant og leder. ”Der vil stadig være forhandlinger om overenskomster og andet, hvor man skal banke i bordet. Men 90% af hverdagen handler altså om, hvordan vi finder løsninger, som alle er tilfredse med,” siger Kim Østerbye.

Samarbejde kan mærkes på bundlinjen

Johan Reimann er ikke i tvivl om, hvad gevinsterne ved bedre samarbejde og inddragelse er: En virksomhed som fungerer optimalt. Det er bundlinjen ved den nye kultur.

”Hvis man inddrager medarbejderne mere i udviklingen af løsninger, så forstår medarbejdere og ledere bedre hinanden og opgaven. Jeg tror på, og det er dokumenteret videnskabeligt, at hvis man har været med til at udarbejde og forslå en løsning, så er den lettere at implementere”, siger Reimann.

Kim Østerbye mener, at mere tillid og samarbejde

vil give større arbejdsglæde for fængselsbetjentene og de andre faggrupper i fængslerne.” Fængslerne er pressede på deres arbejdsmiljø. Vi har et truselsbillede som er højt, og som formentlig aldrig vil blive, som på andre arbejdspladser. Men hvis vi får trivslen til at fungere, kan vi holde til meget mere, end vi kan nu.”

Sammen vil Johan Reimann og Kim Østerbye sende et signal om, at tillid og samarbejde er vigtigt. Fordi det virker. Kriminalforsorgen er i gang med en stor reorganisering af hele dets struktur. Det er en chance for at viske den tavle ren og starte noget nyt i fælleskab.

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.