



EN SVÆR OG GIVENDE PROCES

”Tillidsreformen har været en stor hjælp i omstillingen af Kriminalforsorgen”, siger områdedirektør Anne Marie Heckscher, Syddanmark.

Kriminalforsorgen har de seneste år gennemgået en omfattende reform. Fra 80 til 24 institutioner, fordelt på 4 områder. Anne Marie Heckscher er direktør for Kriminalforsorgen i Syddanmark og i spidsen for arbejdet med at implementere tillidsreformen på områdets seks nye enheder:

“Vi formulerede en vision, en mission og satte en strategisk retning for det nye Kriminalforsorgen. Og så formulerede vi tre spørgsmål. Hvad skal vi gøre, hvem skal gøre det og hvordan? I forhold til ’hvordan’ er der kort fortalt to veje. At ledelsen udstikker linjen og alle følger den hovedløst, - eller

at gå i dialog og i fælleskab udvikle kerneopgaven. Vi valgte den sidste, i form af Tillidsreformen, og dermed på mange måder en radikal ny måde at drive kriminalforsorg på.

Ledere og tillidsrepræsentanter lærer sammen

For at ledere og medarbejdere er bedst muligt klædt på til den nye organisering og samarbejdet i de nye institutioner har Kriminalforsorgen besluttet, at alle samarbejdsudvalg skal gennemføre tillidsreformuddannelsen, som er udviklet i et samarbejde mellem Kriminalforsorgen og Offentligt Ansattes Organisation (OAO). Uddannelsen, giver de lokale samarbejdsudvalg (LSU) metoder, der kan styrke arbejdet med kerneopgaven, opbygge tillid og øge trivlsen.

På uddannelsen finder ledere og medarbejder-

repræsentanter sammen om at løse forskellige problemstillinger på arbejdspladsen. Og om at inddrage kolleger, indsætte og eventuelle samarbejdsparter i processen. Uddannelsen lærer deltagerne at arbejde ud fra tre moduler - hvor der arbejdes grundigt med kortlægning, fokusering på udfordringen og inddragelse af medarbejdere, inden man skrider til at finde og formulere konkrete løsninger. De seks institutioner i Syddanmark har arbejdet med at finde løsninger på 23 problemstillinger.

LSU får så støtte og assistance fra områdesamarbejdsudvalget (OSU). Herfra deltog Anne Marie Heckscher og områdetillidsrepræsentant Mette Nielsen i opstarten på alle seks institutioner.

Fra hvedebrødsdage til naturlig proces

“Vi præsenterede deltagerne for forventninger og erfaringer - og så følger vi løbende med i arbejdet. Vi har blandt andet afholdt et møde, hvor vi gjorde status på det arbejde, der er i gang - og det var meget positivt”, siger Anne Marie Heckscher, der understreger, at det er en både svær og givende proces.

“Det er let nok at udøve tillid i fredstid. Sværere når der for eksempel skal fordeles besparelser. Men konkret er det faktisk gået rigtig godt. Vi er kommet hurtigere og bedre fra start, når det har drejet sig om problemstillinger, vi har fået stillet oppefra. Og vi har formået at fastholde fokus på kerneopgaven - uanset om de har handlet om hardcore sikkerhedsproblematik eller mere bløde problemstillinger i forhold til klienterne”.

“Det er startet godt. Man kan sige, vi har haft

vores hvedebrødsdage. Nu skal vi simpelthen have implementeret den tillidsbaserede facon som den naturlige måde at gøre arbejdet på. Og sikre vi ikke ryger tilbage i de gamle rutiner, hvor vi beslutter og udstikker løsninger uden at inddrage”, siger Anne Marie Heckscher som finder det afgørende at vise de gode resultater fra forløbene og sikre, at ingen gode løsninger går til spilde.

Det lykkes, hvis man vil!

“Det er afgørende for successen, at vi tager problemerne op lokalt. Og fra starten tildeler præcise kompetencer, så man ikke spilder tid på at afklare dem. Sæt rammen ordentligt og lad os få lov til at løse problemerne lokalt”, siger områdetillidsrepræsentant Mette Nielsen, der har oplevet den tillidsbaserede tilgang som et stærkt værktøj til implementering.

“Men det er vigtigt, at vi ikke kun bruger metoderne til at løse problemer. Det er også den rigtige metode at bruge, når vi skal arbejde med at udvikle og sætte noget nyt og fremadrettet i gang. Det skal komme af sig selv, og ikke sættes i gang som et projekt hver gang”, understreger Mette Nielsen.

”Det er let nok at udøve tillid i fredstid”

“I processerne er det selvfølgelig vigtigt at vide, hvilket rum man her agerer i som tillidsrepræsentant og som leder - at det her er arbejdspladsrummet og ikke for eksempel aftalerummet eller det individuelle rum. Men overordnet set er mit budskab: Det lykkes, hvis man vil!”

Om Tillidsreformforløbet

Tillidsreformuddannelse er lavet i samarbejde mellem Kriminalforsorgen og OAO. Den gennemføres på alle Kriminalforsorgens 24 institutioner som et forløb på 3 moduler, hvor de lokale samarbejdsudvalg (LSU) bliver klædt på til at lære at samarbejde tillidsbaseret.

Med udgangspunkt i kerneopgaven lærer deltagerne at undersøge tillid, samarbejde og styring på deres arbejdsplads. Mellem modulerne arbejder ledere og medarbejderrepræsentanter sammen i mindre grupper om at finde og implementere løsninger på de udfordringer og muligheder, de har på arbejdspladsen.