



NÅR DU TAGER INDFLYDELSE SÅ FORPLIGTER DET

“Tillidsreformen har præsenteret os for en ny måde at løse problemer på, som jeg er meget begejstret for”, siger medarbejderrepræsentant Karina Madsen fra Odense Å.

“Det her gør mig glad. Det har ændret min TR-rolle, så jeg bliver mindre part og mere facilitator. Processen med at inddrage flere sikrer et bredere ejerskab og er med til at løfte et pres fra mine skuldre”, siger Karina Madsen, der arbejder som socialrådgiver på Odense Å. Hun fremhæver, at det tillidsbaserede samarbejde helt klart giver en bedre trivsel på den lange bane. Et forhold der også understøtter arbejdet med kerneopgaven.

Forebygger trusler og vold

Karina Madsen har dannet makkerpar med enhedschef Henrik Christiansen om en problemstilling

om vold og trusler i Kriminalforsorgen i Frihed (KIF). Det er en af de fire problemstillinger på Odense Å. De andre problemstillinger har handlet om “brokkekultur”, indblik i andres opgaver og ny opgavefordeling i den administrative gruppe. De øvrige institutioner i område Syddanmark arbejder hver med et tilsvarende antal problemstillinger.

“Vi har desværre en del fængselsbetjente, der bliver truet. I Nyborg blev en fængselsbetjent skudt. Det er de samme klienter, vi som socialrådgivere skal håndtere uden for fængslerne og det i en hverdag, der er præget af kontanthjælpsloft og pres på psykiatrien. Derfor har vi en fælles interesse med fængselsbetjentene i at forebygge trusler og vold”, siger Karina Madsen som sammen med Henrik stod for en brainstorm om mulighederne sammen med kollegerne.

Arbejdet med problemstillingen er mundet ud i et forslag til sikkerhedsklassificering af klienterne. En klassificering, der blandt andet bygger på, hvilken type af kriminalitet de har begået, eventuelle diagnoser og deres opførsel i fængslet. Desuden kigger makkerparret på beredskabsplanen for at se, hvordan den kan forbedres. Det sker i samarbejde med kolleger og eksterne samarbejdspartnere.

Tættere på hinanden

“Umiddelbart har arbejdet med en tillidsbaseret tilgang betydet, at vi er kommet tættere på hinanden i det nye lokale samarbejdsudvalg, der jo rummer ansatte fra fire matrikler”, siger Frits Christensen, institutionschef på Odense Å.

Han arbejder med sin makker om en problemstilling om at give medarbejdere indblik i andres opgaver. Formålet er at øge vidensdelingen og gøre samarbejdet bedre.

“Der er stor forskel på arbejdet for eksempelvis socialrådgivere og fængselsbetjente. Derfor har vi nu lavet en række makkerpar og grupper på tværs af faggrupper. Foreløbig har 30 meldt sig som interesserede, og vi har nu sammensat 11 grupper fra fire fagområder. De skal så gå som føl ved hinanden og sparre på tværs”, fortæller Frits Christensen.

Der er sat tid af til arbejdet over et halvt år, hvor der løbende meldes tilbage om erfaringer og udfordringer. Og der er planer om efterfølgende at danne en ressourcebank over medarbejdere med bestemte spidskompetencer, som man kan kontakte, hvis man har spørgsmål om et emne.

Fast punkt i samarbejdsudvalget

“Nu har vi fået et godt kendskab til metoden. Vi har fået øvet os i ikke straks at gå til “løsningen” - før vi har inddraget alle, der er relevante for at afdække problemstillingen. Og vores foreløbige resultater er så positive, at vi har besluttet at have punktet tillidsreform fast på vores møder i vores samarbejdsudvalg. Det gør vi for hele tiden at holde øje med problemstillinger, der egner sig for tillidsreformtilgangen”, siger Frits Christensen, som bakkes op af Karina Madsen:

“Jeg ser et stort perspektiv i at folde metoden ud i fremtiden. Der er naturligt nok flere gode forslag til løsninger hos en medarbejdergruppe på 100 end hos en ledergruppe på 4. Der er simpelthen flere til at tænke tingene igennem og dermed i sidste instans kvalificere løsningen”.

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.