



SVÆR AT OPBYGGE - LET AT SÆTTE OVERSTYR

”Vi er glade for den mere inddragende metode og de nye værktøjer fra tillidsreformen. Men vigtigst er, at vi afsætter tiden til reelt at skabe bedre løsninger”, siger institutionschef Lars Skjødt Vinther, Midtfyn.

”Vi skal se, tænke, beslutte og handle sammen - så bliver der ikke brug for at reparere. Før vi brugte den tillidsbaserede tilgang, opdagede vi i højere grad problemerne efterfølgende i stedet for at afdække dem forinden”, siger Lars Skjødt Vinther.

Han er institutionschef på Midtfyn, en af de seks institutioner i Kriminalforsorgsområde Syddanmark. Her arbejder ledere og tillidsrepræsentanter i par omkring problemstillinger, som hvordan man får administrationen til at arbejde bedre sammen på tværs af forskellige arbejdspladser, hvordan man samarbejder bedre mellem skole og afdelingsper-

sonale - og hvordan man undgår at personalet får ondt i maven, når de skal skifte til nye afsnit.

Undervejs inddrager de fire par - som de har lært på uddannelsen - også deres kolleger, og koordinerer arbejdet gennem det lokale samarbejdsudvalg (LSU).

Skarpere på, hvem der skal involveres

”Det er ikke altid mine kolleger har taget til sig, at ikke alt kan forhandles. At noget kommer som en bunden opgave oppefra. Her synes jeg tillidsreformen har givet os gode redskaber. Og så blev vi klædt godt på i undervisningen, der lærte os at være skarpe på, hvem der bliver påvirket og derfor skal involveres,” siger Steen Asbjørn Østerberg, der er fængselsbetjent og tillidsrepræsentant på Midtfyn.

Han har sammen med en enhedschef arbejdet med

en problemstilling omkring de personalemæssige konsekvenser, når afdelinger bliver lukket og åbnet. En problemstilling der er yderst relevant i forbindelse med kapacitetstilpasningerne i Kriminalforsorgen.

Ingen garantier, men større tryghed

“Det kan gøre ondt, når man skal skifte fra et sted til et andet. Ikke alle er omstillingsparate, hvis de pludselig skal flytte fysisk arbejdsplads eller arbejde med mandlige i stedet for kvindelige klienter. Vi har oplevet ansatte, der ryster og græder. Det er vigtigt, vi giver plads til menneskelige reaktioner, men også at vi gør, hvad vi kan for at forebygge problemer”, siger Steen Asbjørn Østerberg.

Det er baggrunden for, at han og hans ledermakker har udformet et prioriteringsskema, hvor de ansatte kan angive en første, anden og tredjeprioritering af, hvilke afdeling de fremadrettet ønsker at forrette tjeneste på. De udfyldte skemaer er overdraget til ledelsen, som kan anvende dem i planlægningen.

“Det er jo ikke muligt at give garantier. Men det er muligt sammen at stræbe efter mest mulig tryghed”, understreger Steen Asbjørn Østerberg.

Vi lykkes bedre med en samskabende tilgang

“Den offentlige sektor skal være effektiv og skabe resultater. Med det tillidsbaserede samarbejde har vi fået en ny måde at arbejde på, som gør os bedre til at agere i forhold til det, der angår arbejdspladsen. Og det lykkes kun, hvis vi alle har en samskabende tilgang”, siger institutionschef Lars Skjødt Vinther, som synes et godt samarbejde på arbejdspladsen er blevet endnu bedre med de nye instrumenter. Han understreger på linje med

tillidsrepræsentant Steen Asbjørn Østerberg, at det er vigtigt at skabe tid og rum til at udvikle de lokale løsninger.

“Det er mangfoldigheden i blikket på udfordringer og i forslag til løsninger, der giver de bedste resultater. Når vi for eksempel får meldt sparekrav ud, skal de jo efterleves. Men der er ingen tvivl om, at det sker bedst og lempeligst, når vi får plads til at skabe en fælles løsning lokalt”, siger Lars Skjødt Vinther, som er sikker på, det bliver normen for samarbejdet på arbejdspladsen fremover:

“Men det er afgørende, at vi alle respekterer grundlaget for samarbejdet. Og gør det konsekvent. Tillid er svær at opbygge - men meget let at sætte over styr”.

Langsommere på aftrækkeren

Et vigtigt element i arbejdet med konkrete problemstillinger på arbejdspladserne er, at man først må gå i gang med at tænke løsningsforslag, når en problemstilling er grundigt analyseret - og når medlemmerne af LSU har vendt den med deres kolleger.

“Jeg tror det ligger stærkt i generne hos både ledere og tillidsrepræsentanter at ville finde løsninger på problemer - og gøre det i en fart. Vi har nok en tilbøjelighed til at være lidt for hurtige på aftrækkeren. Jeg er sikker på, at den her metode giver bedre resultater. Simpelt hen fordi der kommer flere og bedre input, når man tager sig tiden og lytter til de implicerede”, siger Lars Skjødt Vinther.

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.