

REFERAT	
Til Johan Reimann, Kim Østerbye, Ole Hansen, Marianne Fæster Nielsen	Sagsnr. 15-112-0160
Kopi til Lene Theilgaard, Lars Præstholt, Henrik Marker, Mette Nielsen, Janus Broe Malm (OAO), Christina Borris (OAO), Eva Worm	Sagsbehandler Claus Hensing
	Dato 18. juni 2015

Referat fra mødet i styregruppen for Tillidsreform-forløbet i Kriminalforsorgen den 18. juni 2015 i Direktoratet

Mødedeltagere

Til stede: Johan Reimann, Kim Østerbye, Lene Theilgaard, Lars Præstholt, Henrik Marker, Mette Nielsen, Janus Broe Malm (OAO), Christina Borris (OAO), Ole Hansen, Marianne Fæster Nielsen, Eva Worm og Claus Hensing (referent).

Fraværende: Ingen.

Dagsorden

- 1) Formandskaberne fortæller om erfaringer og udbyttet af Tillidsreformforløbet
- 2) Læringspointer fra forløbet og evalueringen
- 3) De næste skridt
- 4) Evt.

Johan Reimann bød velkommen til mødet og takkede deltagerne fra Kragsskovhede og Nyborg for deres store indsats i arbejdet med Tillidsreformen.

**Ad 1) Formandskaberne fortæller om erfaringer og udbyttet af Tillidsreformforløbet samt
Ad 2) Læringspointer fra forløbet og evalueringer**
(de to punkter blev behandlet under ét)

Fra Kragsskovhede redegjorde *Lene Theilgaard* og *Lars Præstholt* om udbyttet og erfaringerne med forløbet. Begge betegnede udbyttet som godt - både undervisnings-delene og de konkrete øvelser undervejs. Forløbet fandt sted i en situation med store udfordringer (med bemandingen) og havde været en anledning til at styrke det interne samarbejde om at tackle udfordringerne.

Et spørgsmål fra *Johan Reimann* om forløbet havde styrket at man stod "skulder-ved-skulder" kunne besvares bekræftende. *Lene Theilgaard* sagde at det var blevet meget tydeligt at ledelse og tillidsrepræsentanter er i én båd og der holdes nu systematisk uformelle dialogmøder.

Lene Theilgaard lagde desuden vægt på, at forløbet havde været meget konkret orienteret som én af styrkerne ved dette.

Fra Nyborg fremhævede både *Henrik Marker* og *Mette Nielsen*, at forløbet var faldet på det bedst mulige tidspunkt i forhold til at Henrik var tiltrådt som ny fængselsinspektør. Det havde understøttet en god start på samarbejdet og resulterede i, at de projekter, der blev arbejdet med både førte til noget konkret og at arbejdet ruller videre også efter den formelle del af forløbet er slut. Det kan også konstateres, at kommunikationen ud i huset er blevet bedre.

Janus Broe Malm supplerede med at forløbene begge steder havde medført et øget samarbejde på tværs i fængslerne, og at der var kommet mere fokus på ”hvad kan vi selv gøre” i forhold til ”hvad kan andre gøre”. Desuden fremhævede Janus, at man var nået frem til konkrete løsninger samt at det var tydeligt, at der er nye roller og en fælles platform for ledelse og tillidsrepræsentanter.

Ole Hansen efterlyste, at der kom lidt flere informationer om de konkrete opgaver, der var arbejdet med i forløbet. Janus svarede, at en liste over disse fremsendes fra OAO.

Marianne Fæster Nielsen fremhævede, at erfaringerne med Tillidsrefomen skal anvendes både i de kommende lederuddannelser og ved udrulningen af en ny samarbejdsstruktur.

Mette Nielsen bemærkede, at der bør være klare aftaler om, hvordan man kan frihold tid til at medvirke i arbejdet (for de deltagere, der indgår i vagtplanlægningen).

Ad 3) De næste skridt

Johan Reimann opridsede tre punkter til drøftelsen af videre skridt med Tillidsrefom-arbejdet:

- a) Hvordan fastholdes aktiviteten på Nyborg og Kragsskovhede
- b) Hvordan udrulles Tillidsreformen i resten af Kriminalforsorgen
- c) Mangler der værktøjer ift. de allerede gennemførte forløb?

a) Hvordan fastholdes aktiviteten på Nyborg og Kragsskovhede

Johan Reimann fremhævede, at Tillidsrefom-arbejdet ikke må være et projekt, men skal ses som en driftsopgave, der kontinuerligt arbejdes med.

Mette Nielsen sagde, at der på Nyborg er udnævnt to personer som primusmotorer for at fastholde opmærksomheden. Desuden er der fastlagt processer for det fortsatte arbejde.

Lene Theilgaard påpegede, at det også er kultur-opgave, som man til stadighed skal arbejde med. På Kragsskovhede benyttes arbejdsmiljøgruppen som ramme for det fortsatte arbejde, og der er kommet struktur på de uformelle dialogmøder.

Henrik Marker sagde, at der ind imellem er behov for at gøre noget ekstra i form af at give arbejdet opmærksomhed. Det kan f.eks. ske i SU-sammenhæng.

Det blev drøftet, om metoderne og erfaringerne fra arbejdet kan anvendes indenfor vagtplanlægningen, f.eks. ift. dobbeltvagter. Forskellige synspunkter blev fremført og *Janus Broe Malm* pegede under debatten på, at man med Tillidsrefom-arbejdet skal ”ud af forhandlingsrummet” og forholde sig mere overordnet til, at der er fælles udfordringer.

Johan Reimann rundede dette punkt af med at konkludere, at man kan være tryk ved implementeringen på Nyborg og Kragsskovhede. *Kim Østerbye* supplerede med at minde om, at hvis der ikke er tillid på arbejdspladsen, så fører tiltag og beslutninger ikke til noget.

b) Hvordan udrulles Tillidsreformen i resten af Kriminalforsorgen

Johan Reimann mindede om, at vi står overfor udrulning af en ny institutionsstruktur, ledelsesreform og en ny SU/tillidsrepræsentant-struktur. Et Tillidsreform-forløb kan være et fast element, der kan styrke opstarten af de nye institutioner.

Henrik Marker var enig i dette og pegede på, at et sådan forløb også kan være et godt hjælperedskab når flere institutioner skal slås sammen. Tillidsreformen bør også indgå i aktiviteterne i Leadership Pipeline-regi.

c) Mangler der værktøjer ift. de allerede gennemførte forløb?

Johan Reimann foreslog, at der blev udviklet en "standardpakke", som kan iværksættes i institutionerne som en del af institutionsreformen. Dette var der enighed om.

Kim Østerbye mindede om at der kan søges økonomiske midler via Kompetencesekretariatet. *Lene Theilgaard* fremhævede, at det gav legitimitet, at det var OAO (som en neutral/ekstern instans), der gennemfører aktiviteterne. *Henrik Marker* tilbød, at Nyborg overfor andre institutioner kunne indgå med formidlingen af de gode erfaringer, man havde høstet.

Det blev besluttet at Koncern HR designer en "Tillidsreform Startpakke" for områder og institutioner, som skal faciliteres udefra (f.eks. af OAO) og som skal foreligge senest 1. oktober 2015.

Det blev afslutningsvis nævnt, at der kan være udfordringer ift SU-strukturen på områdeniveau samt at det skal sikres, at alle faglige organisationers tillidsrepræsentanter inddrages.

Det blev endelig besluttet, at den nuværende styregruppe fortsætter samt at der indkaldes til styregruppemøde omkring 1. september 2015.

Desuden besluttedes, at der skrives en nyhed på intranettet. OAO leverer input til dette i form af eksempler på de opgaver, der konkret er arbejdet med. Koncern HR står for udformningen af intranet-nyheden med inddragelse af dette.

Ad 4) Evt.

Intet.

Johan Reimann afsluttede mødet med atter at takke for den store og gode indsats, der er gjort på de to institutioner.