

DEN NYE ORGANISATION TRÆDER I KRAFT

Så er Kriminalforsorgens nye organisation i luften. Medarbejderne kommer til at arbejde på en ny måde, men vil fortsat være ansat i det enkelte fængsel eller arresthus.

Af Søren Gregersen

Dagligdagen former sig sikkert, som den plejer i fængsler og arresthuse, men noget er alligevel anderledes her i oktober. Chefen har nemlig fået en ny chef.

Hvor fængselsinspektørerne tidligere refererede direkte til direktoratet, er det nu områdedirektøren, de skal ringe til. På samme måde skal arrestforvarerne ringe til områdedelelsen, hvor det tidligere var arresthusinspektørerne.

Men selvom områdedirektørerne nu er rykket ind i de fire områdekantorer i Hobro, Kolding, Ringsted og København, er alle opgaver og medarbejdere ikke overført endnu. Hverken lovgivning eller de fysiske lokaler er på plads.

Kriminalforsorgen befinder sig lige nu i et limbo mellem den gamle organisation, som var opbygget efter produktionsapparatet, og den nye organisation, som er opbygget efter klientforløb og geografi.

Det er først til maj, at både opgaver og medarbejdere er helt på plads. Når man ændrer organisationer, har det nemlig også betydning for det juridiske grundlag, man arbejder efter, og lige nu passer reglerne ikke til organisationen. Der er 170 regelsæt, som skal ændres, og klientsystemet skal rettes til. Det skal alt sammen falde på plads i løbet af vinteren.

I første omgang er det derfor kun en fortrop, som er rykket ind på områdekantorerne. Og bygningerne skal renoveres, så kontorerne bliver først fuldt bemandede til foråret.

Udviklingschef i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Lars Thuesen, er dog glad for, at man er nået så langt, at man officielt kan byde den nye organisation velkommen.

TRE SKÆRINGSDATOER

1. OKTOBER 2014: Områdedelelserne er på plads og områdekantorerne i drift. Opgaverne er dog kun delvist overført.

1. JANUAR 2015: Hovedparten af opgaverne overflyttes til områderne.

1. MAJ 2015: Den nye organisation er helt køreklar. Både opgaver, ledere og medarbejdere er overført til den nye organisation. Klient- og medarbejdersager løses nu i områderne.

"Vi har gået og trippet og ventet på, at områdedirektørerne blev udpeget. Nu står organisationen og dirrer. Der kommer langt mere power på nu," siger han.

Han har udstyret sin kontorvæg med store plancher for at skabe overblik over de mange processer, som er i spil. Lige fra indkøb af bærbare computere til overflytning af kompetencer fra tjenestesteder til de nye områdekantorer: "Jeg sender lige plancherne til dig, så du selv kan danne dig et overblik," siger udviklingschefen i telefonen.

Det viser sig, at der er mange ting, som skal falde i hak. Alene bilaget om 'opgaveoverdragelse på de enkelte faglige områder' består af 12 tætskrevne powerpointsider med skemaer med tidsplaner for indkøb af sikkerhedsudstyr, harmonisering af regler, bygningsdrift og meget andet.

LEDERE I VENTEPOSITION

En gruppe, som i høj grad kan mærke reorganiseringen, er lederne, for der bliver både skåret og rykket rundt på lederstaben. Derfor er det en større kabale, som skal på plads, når ledere og mellemledere skal placeres i den nye organisation.

En af dem, som har mærket usikkerheden, er personalechef Dion Christensen i Statsfængslet Østjylland. Han har ligesom andre ledere været igennem processen med interessetilkendegivelser, hvor den enkelte leder har haft mulighed for at komme med ønsker til sit fremtidige job.

Fremover skal han arbejde på områdekantoret i Hobro frem for på Enner Mark ved Horsens. Det betyder en køretur på 100 kilometer mere både morgen og aften.

"Personligt er det ikke optimalt, og det kan give problemer for familien, men professionelt er jeg godt tilfreds. Jeg har fået det job, som jeg ønskede mig," siger Dion Christensen.

Han er positiv over for reorganiseringen, men det er en hård proces: "Her på Østjylland går vi fra tre til to ledelseslag, hvor det typisk er den nederste gruppe, som bliver påvirket. Det er klart, at det er noget, som kan mærkes, og vi har i forvejen været igennem en hård periode med nedskæringer på bemanningen."

Han håber, at lederkabalens falder hurtigt på plads: "Det er klart, at man ikke kan tage alle beslutninger på en gang, men processen skal heller ikke trække for længe ud, hvis vi skal undgå den usikkerhed, ændringerne medfører for vores overvagtimestre og ledende værkemestre. Det påvirker driften og dermed de indsatte, som reorganiseringen netop sigter på at sætte i centrum."

NEDSKÆRING I DIREKTORATET

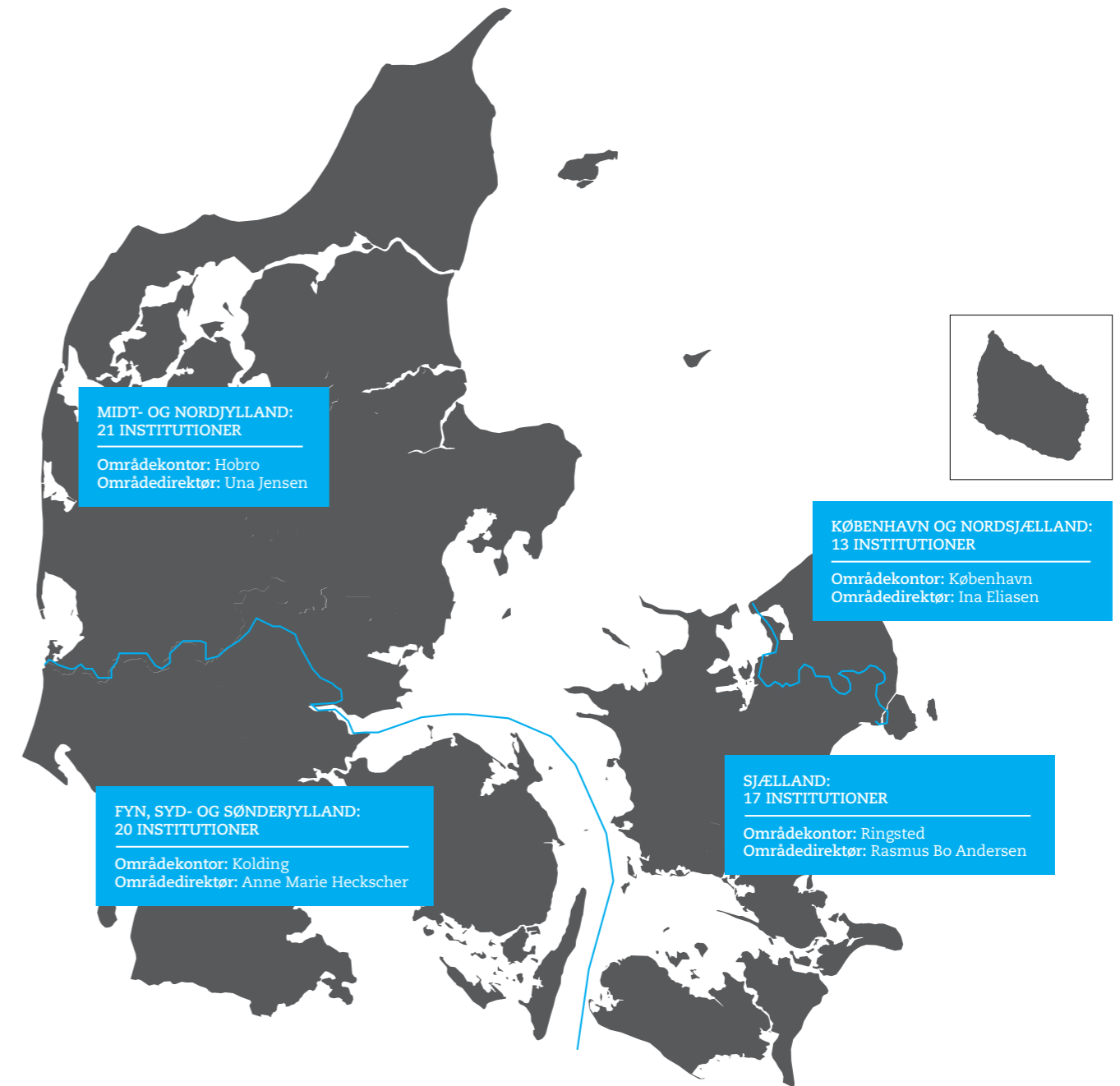
En anden gruppe som i høj grad kan mærke reorganiseringen, er medarbejderne i direktoratet og på KUC. Cirka 25 årsværk skal flyttes fra det centrale niveau til områdekantorerne for at styrke det regionale niveau. Og dertil kommer, at der skal effektiviseres. Så direktoratet bliver cirka 50 årsværk færre, når reorganiseringen er på plads.

Det ser ud til, at medarbejderflytningen kan klares ad naturlig vej. Der er altså ikke medarbejdere, som bliver tvunget til at flytte til Hobro eller Kolding. Den samme målsætning om frivillighed gælder for de medarbejdere, som flyttes rundt ude i områderne.

Arresthusinspektørerne kan i sagens natur også mærke reorganiseringen. Deres embede er nedlagt med den nye organisation, eftersom arresthusene også er lagt ind under de nye områder.

OPGAVEN I CENTRUM

Men selvom reorganiseringen i sin natur er en ledelsesreform, handler det i sidste ende ikke om at flytte rundt på skriveborde.



Det handler om at styrke organisationen, så den bliver bedre gearet til at løse sine opgaver.

I den gamle organisation var der ofte dobbeltarbejde i sagsbehandlingen. Den enkelte klient startede forfra, når han blev flyttet mellem institutioner, som organisatorisk var uafhængige af hinanden – eksempelvis et arresthus og et fængsel.

Den nye organisation er bygget op efter geografiske enheder, hvor hele produktionsapparatet fra varetægtsinstitutioner over afsoningsinstitutioner til udslusningsinstitutioner er underlagt samme chef.

"Det handler om at sætte opgaven i centrum. Så selvom man som medarbejder kommer til at arbejde samme sted, hvor man hele tiden har været, kommer man til at arbejde på en ny måde. Det er her, at vi forhåbentlig vil indkassere fordelene ved den nye organisation," siger Lars Thuesen.

Han oplyser, at medarbejderne også fremover vil være ansat i det enkelte fængsel eller arresthus. Til trods for at institutionen bliver lagt ind under en områdedirektør, vil det altså ikke ændre på, hvor man formelt er ansat.

LEDELSESHIERARKI

OMRÅDEDIREKTØR: Chef for områdets institutioner.

OMRÅDEDIREKTION: Områdedirektøren og enhedschefer på områdekantoret.

OMRÅDELEDELSE: Områdedirektøren, enhedschefer på områdekantoret samt et antal institutionsledere fra området.

OMRÅDEFORUM: Alle institutionsledere indgår i et ledelsesforum.

Herudover indgår områderne i en tværgående struktur på tværs af landet – såkaldte partnerskaber – hvor man samarbejder omkring IT, HR, ressourcestyling og straffuldbyrdelse.