

DIREKTØREN LOVER EN ÅBEN LEDERPROCES

På Fængselsforbundets lederdag tilkendegav Kriminalforsorgens direktør, at han vil inddrage medarbejderne i den kommende lederkabale: "Processen vil ikke komme som en tyv om natten," sagde Johan Reimann blandt andet til de 150 tilhørere.

Af Søren Gregersen

Er jeg stadig leder om et år? Det spørgsmål rumsterer nok i hovedet på mange af Kriminalforsorgens ledere. Reorganiseringen af institutionerne omfatter nemlig også en reform, som vil skære ned i antallet af ledere.

I store institutioner vil der fremover kun være to ledelseslag og i de små kun ét ledelseslag. Og muligvis vil der slet ikke være en egentlig leder i de små arresthuse.

Den konkrete udmøntning af ledelsesreformen er dog ikke på plads endnu. Derfor gik Kriminalforsorgens direktør ikke i detaljer på Fængselsforbundets lederdag den 10. november i personalehuset i Nyborg. Der er stadig lang vej til, at lederprocessen ude i institutionerne for alvor går i gang. Altså stolelegen, hvor man finder ud af, hvem der skal beklæde hvilke lederstillinger fremover.

"Vi begynder at implementere den nye struktur henover sommeren næste år. Det bliver en åben proces. Det kommer ikke som en tyv om natten. Og det bliver ikke bare stangt ud som et diktat. Derfor skal I ikke bekymre jer så meget endnu, men giv gerne indspark til jeres områdeledelse," sagde Johan Reimann.

Så selvom den nye organisation træder fuldt i kraft 6. maj 2015, vil alle brikker ikke være på plads på dette tidspunkt. Der kommer til at være en overgangsfase med en hybridorganisation, fortalte direktøren. Men inden året er omme, skulle processen være færdig. Og når 2015 slutter, vil direktøren ikke høre mere om reorganisering, bebudede han.

DET KOMMER TIL AT KOSTE STILLINGER

Mens direktøren altså var tilbageholdende om ledernes fremtid, var Fængselsforbundets formand, Kim Østerbye, mere specifik. På lederdagen lagde han ikke skjul på, at reorganiseringen kommer til at koste lederstillinger, og at mange vil blive omplaceret.

"Ved omstruktureringer af denne karakter er der meget vide regler for, hvad man forstår ved at tilbyde medarbejderne en 'passende' stilling i forhold til tidligere. Man kan sige, at der nemt kommer til at være rigtig mange bogstaver i ordet passende. Det kan vi desværre ikke få til at gå væk."

Formanden pegede også på, at der vil være nogle, som kommer til at flytte tjenestested geografisk. Omvendt understregede han, at der ikke vil være nogen, som vil komme til at gå ned i løn eller miste deres job, og at Fængselsforbundet vil hjælpe alle med at få en så god aftale som muligt.

FOR SENT MED KYSTBANEN

Johan Reimann kom også ind på fremtidens krav til lederne. Der bliver behov for at tænke anderledes og have mere fokus på ledelse end på administration, understregede han: "Jeg siger ikke, at Kriminalforsorgens ledere er dårlige i dag, men vi vil gerne løse opgaverne bedre. Det er vigtigt, at den nye ledelse understøtter målet med den nye organisation."

Det er en kompleks opgave at bringe mennesker sikkert videre. Det kræver samarbejde mellem flere aktører: "Det svarer til, når jeg tager på arbejde hver morgen. Det er fuldstændigt ligegyldigt, om det er bussen, kystbanen eller metroen, som ikke kører. Resultatet er det samme: Jeg kommer for sent på arbejde," sagde han.

Direktøren åbnede samtidig for i højere grad at tiltrække medarbejdere udefra. For eksempel fra politiet. Kim Østerbye forventer dog ikke, at der pludselig står en kø af politibetjente og hærofficerer klar til at overtage lederstillingerne i Kriminalforsorgen. Især ikke hvis de nuværende ledere formår at efteruddanne sig og sørge for, at de stadig er de bedste i stillingen.

Til sidst rundede Lederforeningens formand, Flemming Solberg, dagen af. Han håbede, at de 150 ledere var blevet klogere på reorganiseringsprocessen.

SPØRGSMÅL FRA SALEN OG SVAR FRA DIREKTØREN

Er det ikke et ret stort krav at stille, at lederne både skal rumme deres egen usikkerhed og kommunikere videre til medarbejderne? "Jo, det er et stort krav. Men man bliver nødt til at rumme begge aspekter. Jeg lover dog at behandle alle ordentligt."

Er det en idé at bruge aftrædelsesordninger?: "Min erfaring er, at det er en dårlig løsning at tilbyde aftrædelsesordninger. Det skaber ikke et godt arbejdsmiljø. Det er også en dyr løsning at betale raske og arbejdsduelige mennesker i tre år, uden at de laver noget. Der kan dog være undtagelser."

Hvad med fratrædelsesordninger for ældre medarbejdere?: "Ja, det kan man gøre. Vi sætter nok ikke generelle regler op, men det kan være noget, vi gør individuelt."

Hvordan ser det ud med avancementsmuligheder for det uniformerede personale?: "Jeg ser gerne, at det handler om bedste mand til jobbet. Så er det lige meget, om man er fængselsbetjent eller kommer udefra for eksempel fra politiet eller hæren. Nu har vi i øvrigt lige ansat en fængselsbetjent som chef til det nye fængsel på Falster."

Hvornår kommer de indsatte til at mærke den nye organisation?: "Det gør de fra 6. maj, men det bliver nok trinvist."

Hvad er forskellen mellem ledere og fagspecialister?: "En leder tager sig af alle ledelsesaspekter; han eller hun er både faglig leder, personaleleder, ressourceleder og strategisk leder. En fagspecialist kan godt tage sig af faglig ledelse, men ikke alle fire ledelsesaspekter på en gang."

Hvad sker der, hvis vi får en Venstre-regering? "Jeg tror ikke, at det kommer til at ændre noget. Men det kan selvfølgelig være, at du kommer til at grine af mig om et år."

HVAD SIGER DU TIL REORGANISERINGEN?



**KENNETH GRILL, AFDELINGSLEDER,
STATSFÆNGSLET PÅ KRAGSKOVHEDE:**

” Jeg tror meget på reorganiseringen, men indtil videre er tingene kommet snigende. Derfor er det rart at høre Kim Østerbye tale rent ud af posen i dag. På Kragsskovhede er vi langt væk fra alt, hvis vi bliver omplaceret. Der er 200 km til Østjylland, så vi risikerer, at det bliver alles kamp mod alle, når der fremover kun skal være fire afdelingsledere.”



**OLE PETERSEN, LEDENDE VÆRKMESTER,
STATSFÆNGSLET RENBÆK:**

” Vi blev allerede omstruktureret sidste år. Nu er vi kun fire ledere tilbage på værkmasterområdet – der er ingen souschefer. Så vi er klædt på til den nye struktur og er længere fremme end for eksempel Søbysøgård. Men jeg spekulerer på, om der alligevel kommer yderligere?”



**FINN HANSSON, OVERVAGTMESTER,
ARRESTHUSET I ODENSE:**

” Folk er utrygge. Vi ved ikke, hvor mange lederstillinger, der bliver fremover. Jeg har kun tre år tilbage i tjenesten, så ventepenge kunne være relevant for mig, men det kommer an på, om det går ud over pensionen.”



**LISELOTTE ÅHMANN KNUDSEN, LEDENDE VÆRKMESTER,
STATSFÆNGSLET I NYBORG:**

” Vi ved ikke, hvad der kommer til at ske. Jeg tror, at jeg forbliver i jobbet i Nyborg. Bygningen skal jo stadig passes, cellerne males og så videre. Men om det bliver samme stillingsbetegnelse, det ved jeg ikke. Vi står i en venteposition. Men til maj skal det hele jo være på plads.”