

# Det har simpelthen givet større forståelse hele vejen rundt!

**Dommernes trivsel ved Retten i Hillerød er blevet meget bedre, efter at dommerne i det sidste år tid har arbejdet systematisk på at styrke den sociale kapital i gruppen.**

Dommernes trivsel og arbejdsglæde er blevet højere, og deres rolle i organisationen er blevet klarere. Det er alle enige om.

Dette resultat støttes ikke kun på evalueringen af projektet "Social kapital i dommergruppen", som retten har fået støtte til gennem Kompetencesekretariatet. Resultatet bekræftes af den seneste landdækkende måling af dommers trivsel. Den viser, at dommernes samlede tilfredshed med at være ansat ved Retten i Hillerød er steget med 38 pct. fra 2010-2013.

Hvordan det er sket, fortæller dommerne Annette Dam Ryth-Hansen, Jens Berg, Lene Faurby Ahlers og embedschef Bjarne Bjørnskov fra retten om her.

## **God konsulent gav tryghed og åbenhed**

*Hvad gjorde udslaget?*

Annette: - Der er ingen tvivl om, at projektet i sig selv - og det lige fra idé over projektbeskrivelse til det afsluttende seminar - har været med til at styrke den sociale kapital, men det er en sum af mange ting, der har gjort udslaget.

- Vores eksterne konsulent, Per Møller Janniche, har en stor del af æren for, at projektet lykkedes. Per Møller Jannich havde sat sig godt ind i de arbejdsvilkår, der gælder for os dommere og havde en meget professionel tilgang til de udfordringer, som vi havde. Det kunne man straks fornemme, hvilket gjorde, at vi også var mere open-minded overfor den måde, som han som konsulent arbejder på.

Lene: - Tilbagemeldingen efter 1. undervisningsrunde var, at vores kolleger var mere trygge, fordi de oplevede, at de kunne sige tingene ligeud. Det var vigtigt, for at alle havde lyst til at åbne for posen.

Annette: - Vi har haft en rigtig god dialog under møderne, og alle har deltaget aktivt og givet deres meninger til kende .

## **Alle dommere deltog**

Jens: - Det var vigtigt, at alle kom med i projektet, og at der var en lyst til at få det til at fungere. Vi indså, at vi alle kunne bidrage. Det gav tillid til hinanden og en fordomsfri udveksling af tanker.

Bjarne: - På det generelle forløb skulle alle deltage, ellers gav det ikke mening. Dommerne måtte dog selv afgøre, om de ville have individuelle coachforløb. Men det ville de fleste.

Lene: - Det blev gjort klart af Per Møller Janniche, at det ikke at tage stilling og reagere med tavshed, også er at tage stilling, for tavshed påvirker også processen. Bare ved at man er tavs, tilkendegiver man et standpunkt. Alle havde, før vi gik i gang, givet tilsagn til at ville deltage, hvilket var en forudsætning for at

iværksætte projektet. Så alle gav et meget håndgribeligt, aktivt tilsagn, hvor de nikkede ja til at deltage i projektet.

Bjarne: - Og alle deltog også meget aktivt i praksis. Det var med til at gøre projektet til en succes.

Jens: - Det var også godt for forløbet, at vi rent fysisk var hele dage et helt andet sted. Hvis vi ikke var kommet ud, havde vi ikke fået dialogen.

### **Resultat: Større gensidig forståelse og respekt**

Annette: - Det handler i bund og grund om, at fordi vi har været sammen på alle disse kursusdage, har vi lært hinanden bedre at kende og fået større forståelse for hinandens forskelligheder og det skaber bedre trivsel.

Jens: - Det var ikke formålet, at vi skulle tænke ens, men at vi kunne kommunikere og arbejde os frem til et fælles udgangspunkt.

Bjarne: - Ja, alle er nu bevidste om, at andre indstillinger end ens egen til et problem kan være en mulighed. Der er større lydhørhed og åbenhed over for andres synspunkter, så det hedder ikke længere "så gør jeg det bare på min måde". Tag f.eks. de civile sager. Skal det være normen, at vi taler med folk inden retsmødet, og hvad kan advokaterne tilføre et indledende retsmøde? Der er mange måder at tilrettelægge arbejdet på. Men nu er vi enige om en fælles praksis, og det giver jo borgerne vis forudsigelighed i forløbet. Og dermed tryghed.

### **Resultat: Dommernes rolle defineret**

Lene: - Undervejs fandt vi ud af, at vi ikke kunne komme videre, før vi have fået lagt dommernes rolle i forhold til ledelsen og resten af organisationen fast. På baggrund af domstolsreformen har vi - og mange andre dommere - følt, at vi var placeret på en øde ø. Det var ikke afklaret, om vi var en del af ledelsen og i hvilket omfang vi havde indflydelse på tilrettelæggelsen af vores hverdag.

- Vi måtte derfor have afklaret vores rolle med hensyn til indflydelse og forventninger, som et slags fundament for at styrke den sociale kapital gennem tillid, samarbejde og retfærdighed. Hvor er vi og hvilken plads har vi i organisationen? Og det krævede en stillingtagen af den enkelte. Hvordan forventer jeg, at min rolle som dommer skal være?

Jens: - Den afklaring har vi fået nu. Vi kom frem til et konkret resultat i form af et fælles papir, der beskriver roller og ansvarsfordeling for dommerne og ledelsen og vores indbyrdes forhold.

Bjarne: - Den rollefordeling skal nu skrives ind i en samlet organisationsplan. Der er også gennemført en organisatorisk omlægning af en del af dommerarbejdet, så dommerne har fået større indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet.

### **Resultat: Bedre stemning og dommermøder**

*Hvordan kan I mærke, at stemningen er blevet bedre?*

Bjarne: - F.eks. er de tilbagemeldinger, som retssekretærene får fra dommerne, blevet mere positive. Og jo bedre det daglige samarbejde er, jo mere fleksibel er man. Og for at holde fokus på, at vi selv kan være med til at skabe en bedre stemning, er vi i ved at sætte et nyt projekt i gang om en styrket dialog mellem dommerne og sekretærgruppen for også at skabe bedre trivsel for denne gruppe.

Annette:- Vi er meget fokuseret på dommermøderne, hvor det alene er dommerne og retspræsidenten, der deltager. Det er vigtigt, at alle deltager aktivt og giver deres meninger til kende.

Bjarne: - Det er et resultat af projektet, at formen for dommermøderne er blevet ændret, sådan at det nu er dommerne selv, der sætter rammen for de enkelte møder mht. dagsorden og referat mv. Formålet er bl.a. at skabe større dynamik i møderne og større ejerskab til beslutningerne.

### **I skal ville det!**

*Kan andre retter gøre det samme som jer?*

Lene: - Både og. Rammerne og metoderne i kursusforløbet kan selvfølgelig kopieres, men vi har været igennem et langt forløb inden, som formentlig vil være meget forskelligt fra andre retter.

Annette: - Formen med at kombinere gruppedrøftelserne med individuel coaching var god for os.

Gruppedrøftelserne fungerede godt, måske fordi vi ikke var flere.

Bjarne:- Jeg tror, at mange arbejdspladser - og mange akademikergrupper - kan have glæde af et forløb som dette.

Jens: - Vi har set, at der var behov for at gøre noget for at forbedre trivslen, og så har vi taget handsken op. Det skal man ville som gruppe eller arbejdsplads. Man skal ville give noget af sig selv i processen og være enige om, at vi vil noget med der her og nu.

Lene: - Og turde komme lidt ud af komfortzonen!

---