

IRL Ledarskapsskola

Är du *med* eller *anställd* som RiB:are?

Det är en fråga som jag brukar ställa när vi utbildar RiB befäl i ledarskap. En majoritet uttrycker att de är *med* räddningstjänsten. Oftast handlar det om att det finns ett personligt engagemang och känsla av att ställa upp för orten. Rätt hanterat är det positivt att det finns ett lokalt och personligt driv att arbeta för räddningstjänsten och ortens trygghet. I fortsättningen skriver jag RiB befäl vilket inkluderar exempel styrkeledare, stationsansvariga.

Varför tar jag upp denna fråga på våra RiB ledarskapskurser? Det jag vill med denna fråga är att lyfta fram och betona att det finns ett anställningsavtal som är juridiskt bindande och med åtagande, från båda parterna. Några aspekter som vi brukar lyfta fram är:

Övergripande arbetsmiljöansvaret har arbetsgivaren alltid. För att det skall fungera behöver du som RiB befäl vara medveten om att du är arbetsgivare representant och är därmed ansvarig för din arbetsmiljöuppgift. Det kan vara att genomföra riskbedömningar både för övningar och insatser samt att följa upp att personalen genomför sina övningar. Att ta tillvara på övningstiden blir centralt blir för RiB befäl, varje sekund och minut är värdefull för att kunna fullfölja arbetsmiljöansvaret.

En annan del är att aldrig titta mellan fingrarna, om det finns någon som har alkoholproblem. Bästa kamratskapen, är att sätta gränser som följer arbetsgivarens policy annars medverkar du till en persons för tidig död. Om du tycker att det är jobbigt att konfrontera, kan du alltid säga att det ingår i ditt anställningsavtal, att följa alkoholpolicyn.

Lojalitetsplikten är central vid en anställning, oavsett anställningsform. Vid införande av nya rutiner eller att följa gällande policy, kan lojalitetsplikten svikta. Plikt betyder skyldighet och lojalitet innebär, att stå på någon sida och hjälpa till. Det vi tar upp på våra RiB befäls kurser, är lojalitetspliktens innebörd, exempel att inte överpröva ledningsbeslut, inte prata illa om varandra eller älta exempelvis om anställningsvillkor. Så länge man är på brandstationen och är tjänst, är man anställd. Där går en tydlig skiljelinje mellan fritidsverksamhet och att vara anställd.

Meddelarfriheten är något unikt för offentligt anställda vilket vi skall värna om. Meddelarfriheten innebär att offentligt anställda har rätt att ge information till media - nästan - om vad som helst. Ledningen får inte efterforska eller bestraffa personal som har använder meddelarfriheten. I näringslivet finns inte meddelarfriheten. Ett krav för att meddelarfriheten skall gälla är att uppgifterna lämnas för att bli offentliggjorda i tidningar eller andra tryckta skrifter eller radio och tv- program. Alltså skyddar inte meddelarfriheten om man under en fest diskuterar känsliga uppgifter med en vän, även om denna råka vara journalist, eftersom avsikten inte var att uppgifterna skulle publiceras.

Det vi lyfter fram på våra kurser, är att när du är i tjänst, så gäller lojalitetspliten. Även om du har timmen innan framfört kritiska synpunkter om räddningstjänsten till media.

Sammanfattningsvis

Upplev gärna att du är *med* i räddningstjänsten och känn stolhet över att du är en del av samhällets trygghetssystem, emellertid under vissa förutsättningar. Du behöver som RiB befäl bygga ditt ledarskap och engagemang, på att det finns ett juridiskt avtal om åtagande, vilket ger dig en plattform för ditt agerande. Du som befäl är skyldig att agera när någon missköter sig, inte uppfyller kraven, även om ni: är grannar, har barn i samma fotbollslag och på huvudsysslan är brandmannen din chef.

Ola Mårtensson

Utbildare, IRL Ledarskap

www.irlledarskap.se

