

IRL Ledarskapskola

Att teambuilda räddningstjänstförbund!

De senaste åren har jag teambuildat chefer/ledare från räddningstjänstförbund, vilket har givit tydliga lärdomar. Är det någon skillnad på att teambuilda räddningstjänstförbund jämfört med en räddningstjänst som är organiserad under en kommunal nämnd? Det finns grundläggande skillnader och lärdomar som jag tänker belysa nedan.

Politisk styrning

Att den politiska styrningen utgår från förbundsdirektionen eller förbundsfullmäktige, är alla överens om. Ibland benämns medlemskommunerna som ägare, till exempel att man har ägarrådsmöte. Detta kan leda till tankar att förbundet är ett aktiebolag, vilket får en annan betydelse. Aktiebolagets uppgift är att se att det blir aktieutdelning och vinst för ägarna.

Ibland sker det att inflytelserika politiker från förbundsmedlemmarnas kommunfullmäktige, vill direkt styra förbundsdirektören och därmed "hoppa över" förbundsdirektionen. Det kan bli ytterliga dilemma om politikern också sitter i förbundsdirektionen. Då blir första frågan: I vilken roll agerar du? Som kommunfullmäktig ledamot eller som ledamot från direktionen? Detta har hänt för många räddningstjänst chefer, vilket leder till en otydlig och osäker styrning.

Kommunchef och organisering

En central fråga är hur förbundet skall kunna behålla och utveckla kontakten gentemot medlemskommunerna. I ett förbund som jag har teambuildat, var ett krav från medlemskommunerna att det skall finnas distriktschefer i varje medlemskommun och att de skulle placeras på RiB stationen. Kommunerna önskade behålla den lokala kontakten och att RiB brandstationen blir en naturlig mötesplats.

Under våra utbildningar lyfter vi fram att förbundet är per definition en egen kommun. Det innebär att förbundsdirektören är kommunchef. Detta är synnerligen viktigt att komma ihåg när förbundsdirektören/ledningen träffar medlemskommunernas förvaltningschefer och kommundirektörer. Om man inte är uppmärksam kan räddningstjänsten behandlas som en del av kommunala förvaltningen och inte som en egen kommun. Vidare att förbundsdirektören inte behandlas som en chef från kommunens organisationen.

Beslut i ledningsgruppen!

Det är vanligt att vi pratar om att ledningsgruppen fattar beslut. Egentligen kan inte ledningsgruppen fatta kollektiva beslut, det som sker är att ledningen leder och fördelar verksamheten ur ett helhetsperspektiv. Därefter är det att respektive chef som beslutar inom sitt tilldelade beslutsdomän. Ledningsgruppen kan naturligtvis diskutera och förankra olika frågeställningar.

Rollklargöring och förväntningar

Att klargöra varandras roller och förväntningar i ledningsgruppen, leder till en gemensam plattform. Detta sker genom att man antecknar sina förväntningar på block, som sedan läses upp och delas ut. Alla gör detta på varandras roller, vilket leder till att ledningen blir klar och tydlig. Avslutas med att gruppen reder orsaken till skillnader i deras förväntningar. Det gäller att medvetengöra de outtalade förväntningar.

Jag-budskap

Att ge varandra feedback utifrån Jag-budskap är nästa hörnsten för att utforma en gemensam plattform för ledningsgruppen. Ledningsgruppen formulerar skriftligen feedback till varandra utifrån tre frågeställningar: *Jag uppskattar med dig är ... Jag skulle uppskatta om du gör mer av ... Jag skulle uppskatta om du gör mindre av ...* Därefter läses feedbacken upp och delas ut till var och en. Detta sker öppet i gruppen. På detta sätt hör alla varandras feedback. Ledningsgruppen har en strategisk och central roll, därav tycker jag att det är ett rimligt krav på en ledningsgrupp, att man kan ge denna typ av feedback till varandra.

Text: Ola Mårtensson, ledarskapsutbildare och vd.
www.irlledarskap.se

