

# VELKOMSTPAKKE



FREDERIKSBORG  
**BRAND & REDNING**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Adfærdskodeks</b>	<b>s. 3</b>
<b>Personalehåndbog for FBBR</b>	<b>s. 6</b>
<b>Feedbackguide</b>	<b>s. 6</b>
<b>Til dig, der er partner til en deltidsbrandmand</b>	<b>s. 9</b>
<b>Til dig, der lader din medarbejder være deltidsbrandmand</b>	<b>s. 13</b>
<b>Hvis du har været ude for en voldsom hændelse</b>	<b>s. 17</b>
<b>hvem skal jeg gå til, hvis?</b>	<b>s. 19</b>

## ADFÆRDSKODEKS - FREDERIKSBORG BRAND & REDNING.

Frederiksborg Brand & Rednings er en myndighed med ansvar for vores borgeres ve og vel ved brand og redning, herunder at skabe tryghed og være et serviceorgan. Vi har derfor også et særligt ansvar for at sikre, at vi indadtil opfører os ud fra nogle overordnede guidelines, et såkaldt adfærdskodeks, så vi sikrer en organisation, og medarbejdere, i trivsel. Derfor vil du som ansat og/eller frivillig, blive bedt om at læse adfærdskodekset, og skrive under på at du har læst og forstået indholdet, og samtidig bestræber dig på at efterleve dette.

### FOR ORGANISATIONEN:

- I FBBR anser vi alle medarbejdere i FBBR for værende ligeværdige uanset den enkelte medarbejders køn/kønsidentitet, race/etnicitet, religion, seksuelle overbevisning, handicap, alder, faglighed, stilling og/eller sociale baggrund
- I FBBR ønsker vi, at summen af vores medarbejdere afspejler det danske samfund
- I FBBR anser vi mangfoldighed som en styrke
- I FBBR respekterer vi vores medarbejders forskelligheder og tager individuelle hensyn
- I FBBR vægter vi et inkluderende arbejdsmiljø og har en nultolerance politik overfor chikane, krænkende adfærd, mobning, vold, trusler og/eller diskrimination

### FOR MEDARBEJDEREN:

- Som medarbejder i FBBR anerkender jeg hver enkelt medarbejder som et individ og respekterer, hvis min(e) kollega(er) har andre præferencer end jeg selv
- Som medarbejder i FBBR har jeg en dialogbaseret tilgang til mine kolleger, hvor vi sammen sikrer en fælles forståelse for, hvordan vi taler

med, og opfører os overfor, hinanden på

- Som medarbejder i FBBR er jeg opmærksom på at kommunikere ligeværdigt og respektfuldt
- Som medarbejder i FBBR er jeg opmærksom på min egen forforståelse, og hvordan den kan have indflydelse på mine omgivelser
- Som medarbejder i FBBR er jeg opmærksom på, at min humor er inkluderende og ikke på bekostning af andre individer eller grupper
- Som medarbejder i FBBR bestræber jeg mig på at behandle andre, som de gerne vil behandles
- Som medarbejder i FBBR har jeg et medansvar for at modvirke og sige fra overfor, at medarbejdere i FBBR udsættes for chikane, krænkende adfærd, mobning, vold, trusler og/eller diskrimination
- Som medarbejder i FBBR har jeg et medansvar for at sikre en inkluderende arbejdsplads og sunde fællesskaber

## **NULTOLERANCE ARBEJDSPLADS**

Når vi skal løse vores kerneopgave, uanset om det er ude på en indsats eller på administrationsgangen, er det vigtigt, at vi kan have tillid til hinanden. Vi skal kunne stole på hinanden. Derfor opfører vi os respektfuldt over for hinanden, og har nultolerance over for grænseoverskridende adfærd. Det betyder, at vi tager ansvar og handler, hvis nogen bliver udsat for chikane, krænkende adfærd, mobning, vold, trusler og/eller diskrimination.

## **DIALOG OG SAMTYKKE**

Når vi taler med vores kolleger, gør vi det ud fra en dialogsøgende tilgang. Det betyder, at vi lytter til, hvad den anden har at sige og anerkender deres standpunkt.

I relationen til, og omgangen med, vores kolleger, taler og handler vi ud fra en fælles forstået tilgang. Det betyder, at vi har tjekket ind med den anden, at den måde vi opfører os på overfor hinanden, er okay. Er vi i tvivl om den anden part har den samme forståelse som os selv, så forholder vi os til den anden persons kropssprog,

tjekker ind eller spørger om lov. Derudover er vi opmærksomme på, at hvad der kan være legitimt i én kollegial relation, ikke nødvendigvis er det i andre. Det er vores allesammens individuelle ansvar at sikre en fælles forståelse af, hvordan vi omgås hinanden.

## **BRUD PÅ FBBR'S CODE OF CONDUCT**

FBBR's adfærdskodeks er en ramme, som vi som medarbejdere skal bestræbe os på at efterleve. Samtidig er det et ledelsesværktøj, der kan bruges konstruktivt, hvis der opstår situationer, hvor der er tale om grænseoverskridende adfærd.

Ved brud på adfærdskodekset vil der altid være tale om en individuel vurdering, og der vil, hvis det findes hensigtsmæssigt, som udgangspunkt altid lægges op til dialogbaseret proces, hvor der er rum til tvivl, udvikling og en ekstra chance.

Adfærdskodekset handler om at gribe ind overfor krænkelser, grænseoverskridende tale samt handling og at ændre denne adfærd. Derfor er der fokus på en dialogbaseret proces frem for straf og sanktioner.

Strafferetlige overtrædelser vil blive meldt til politiet.

## **OPLEVELSE AF GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD**

Hvis vi bliver udsat for grænseoverskridende adfærd, så er det vigtigt, at vi søger hjælp og støtte. Vi går ikke med det alene – det er ikke vores eget problem, men et problem som FBBR skal være med til at løse. Vi kan kontakte vores nærmeste leder, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en god kollega, som kan hjælpe os med at guide os videre.

FBBR er en nultolerance arbejdsplads overfor grænseoverskridende adfærd.

## SÅDAN TAGER DU IMOD OG GIVER FEEDBACK

Feedback er en del af, hvordan vi kommunikerer med hinanden på en arbejdsplads og kan gøres på mange forskellige måder. Det at give og få feedback er en vigtig del af samarbejdet både kollega til kollega, men i høj grad også en vigtig del af samarbejdet mellem leder og medarbejder.

Feedback er en måde, hvorpå vi kan sikre en velfungerende arbejdsgang, og at vi i fællesskab kommer i mål med vores opgaver. Derfor er det vigtigt, at både afsender og modtager af feedbacken sørger for at gøre det på en måde, der er fremadskuende og noget som modtageren kan vokse af, deraf udtrykket ”konstruktiv feedback”. Af samme årsag er mange også begyndt at tale om ”feedforward” i stedet for feedback.

I den virkelige verden kan feedback dog være nemmere sagt end gjort, og de fleste af os har formentlig prøvet både at skulle give og modtage feedback, og mærket ubehaget, når vi skal modtage eller give feedback, som vi oplever som negativ.

Når vi taler om feedback og kommunikation i beredskabsverdenen er det ligeledes vigtigt at huske på, at der er forskel på at være ude på en indsats og tilbage på stationen eller sidde på kontoret. Hvor der er et tydeligt hierarki, klare kommandoveje og ordrelignende kommunikationen ude på indsatsen, så skal vi være opmærksomme på ikke at tage den direkte kommunikationsform med os hjem på stationen eller kontoret.

### **HVAD KAN JEG GØRE?**

Sammen kan vi sikre god kommunikation og feedbackkultur. Kommunikation er ikke blot overleveringer, men handler i høj grad om trivsel på arbejdspladsen. Når vi har en anerkendende tilgang til hinanden i den måde vi taler til hinanden på, og et fremadskuende blik på de opgaver vi skal i mål med, så trives vi alle typisk bedre. Derfor kan du også være med til at øge trivslen ved at tænke over, hvordan du giver og tager imod feedback og generelt kommunikerer med dine kolleger i FBBR.

En anerkendende tilgang er særlig vigtig, hvis du har en lederfunktion. Som leder har du i kraft af din stilling en magt, som du har et særligt ansvar for at udøve med respekt for dine medarbejdere. Overvej derfor, hvordan du på bedst mulig vis får

dine medarbejdere til at vokse og løse deres opgaver på bedst mulig vis via din kommunikation og feedback.

Denne guide er udviklet, så vi alle kan være med til at sikre en respektfuld feedbackkultur i hele organisationen.

## GUIDE TIL RESPEKTFULD FEEDBACK

**Respekt og tillid** er fundamentet for god og effektiv feedback. Modtager skal kunne stole på, at afsender vil give information, der kan få modtager til at vokse.

**Hold dig på egen banehalvdel.** Brug "jeg" i stedet for "du", når du begynder en sætning og overleverer feedback.

Når der gives feedback, er det vigtigt at **gå efter "bolden og ikke spilleren"**. Med andre ord, så er det vigtigt, at feedback handler om opgaven og ikke personen.

Det er vigtigt at kunne se **hensigten** med feedback. Som afsender er det derfor en god ide at spørge sig selv, hvorfor du vil give feedback – hvad er det, som du ønsker at fortælle og med hvilket formål? Når du kan svare på dette bliver det også nemmere for modtager at forstå baggrunden for feedbacken, og dermed forstå dit budskab.

Ved **kritisk feedback** er det vigtigt at huske på, at uanset hvor god din hensigt er, og hvor konstruktivt du formulerer den, så er der stor risiko for, at modtager vil opfatte din feedback som et angreb og dermed gå i forsvarsposition. Overvej derfor, om din kritik er nødvendig, eller om du kan fremhæve de ting, der er gået godt og **fokusere på at gøre mere af det der virker**, fremfor at slå ned på det, som ikke virker.

Respektfuld feedback indebærer erkendelse og anerkendelse af, at vi ser verdenen ud fra vores eget synspunkt. Der er derfor **ingen objektiv sandhed**. Ved kritisk feedback, vær da opmærksom på, at den du giver feedback til, kan have set en opgave eller situation fra en helt anden vinkel end dig.

**Feedback skal italesættes** – tavshed er også feedback. Forholder du dig tavs, så har modtager ikke mulighed for at vide, hvad tavsheden skyldes, hvilket kan skabe usikkerhed og mistro. Derudover får den pågældende person ikke lejlighed til at rette op på opgaven/situationen.

Anerkendelse er en vigtig del af din feedback. **Anerkendelse er ikke det samme som ros**, men en måde hvorpå du som afsender viser modtager, at du har set/hørt

modtager og anerkender vedkommendes indsats – uanset om den var tilfredsstillende eller ej. **Når vi anerkender andre, udviser vi nærvær og respekt overfor den anden.** Anerkendelse danner derudover grobund for, at den anden kan vokse.

**Anerkendelse går begge veje**, også når det er dig, der er modtager af kritisk feedback. For at sikre en konstruktiv proces, er det vigtigt at lytte til, hvad den anden siger uden at afbryde. Der ligger sjældent en ond hensigt bag feedbacken, og hvis du forsøger at lytte til den positive hensigt bag budskabet, kan du bedre spørge ind til selve budskabet. At du anerkender den andens budskab, betyder ikke, at du dermed er enig. Når den anden har leveret sit budskab, kan du efterfølgende spørge ind til feedbacken og reflektere over feedbacken, hvorefter I kan finde en **fælles forståelse af, hvordan I kommer videre** med opgaven. Følg gerne op på feedbacken og fortæl, hvordan du har efterlevet den.

Giv så vidt muligt modtager din **feedback enten personligt eller over telefonen**, da det skaber de bedste betingelser for at levere og forstå et budskab. Når vi kan se og/eller høre den anden, så kan vi læse den andens kropssprog og høre intonationen i stemmen, hvilket går tabt på skrift. Er det ikke muligt at give feedback i person eller over telefonen, så **husk at læse din mail igennem, inden du sender den**. Er den skrevet i affekt, så vent med at sende den indtil du er faldet til ro og kan formulere dig konstruktivt. Husk at formålet med feedback ikke er, at du kan komme ud med det, som du gerne vil sige, men at den anden lytter og tager det til sig. Hvis du levere feedbacken skriftligt, så følg gerne op telefonisk eller i person.

Vi forstår ikke altid det samme på samme måde. Prøv derfor at **sætte dig ind i modtagers sted**, i stedet for at tage udgangspunkt i dig selv, når du vil give feedback. Du kan føle, at du har sagt det samme om og om igen, men hvis du oplever, at den anden stadig ikke forstår budskabet, så prøv at sige det på en anden måde, da ingen af os kan desværre kan læse hinandens tanker.

Held og lykke med guiden og husk at øvelse gør mester!



## TIL DIG, HVIS PARTNER ER DELTIDSBRANDMAND HOS FREDERIKSBORG BRAND & REDNING

I Danmark er størstedelen af brandfolk deltidsansatte. Det betyder, at man som deltidsbrandmand ofte skal jonglere mellem flere jobs, man skal have hjemmelogistikken til at gå op og der er generelt flere hensyn at tage til familielivet. Denne guide er derfor til dig, hvis partner er ansat som deltidsbrandmand i Frederiksborg Brand & Redning (FBBR).

Denne folder indeholder nyttig information om at være pårørende til en brandmand og inspiration til hvordan I kan imødegå udfordringer ved jobbet.

### VAGTPLANER OG BLÅ BLINK

Som deltidsbrandmand kan din partner være på vagt om dagen, aftenen eller nætterne, og vagterne kan ligge i både hverdagen, weekenden og på helligdage. Når man er på vagt, skal brandmanden stå til rådighed og opholde sig indenfor fem minutters afstand af den brandstation hun/han er tilknyttet. Vagtplanlægningen kan variere fra brandstation til brandstation, men fælles for alle er, at vagterne kan stille krav til familielivet og planlægningen, når éns partner er på vagt og skal stå til rådighed.

Din partner kan blive kaldt ud på en lang række forskellige indsatser. Det betyder, at din partner bl.a. kan komme til at blive kaldt ud til ildebrande, naturhændelser, trafikuheld. Nogle gange kan et udkald også være en såkaldt "blind alarm". For alle udkald gælder det, at man aldrig ved, hvornår de kommer eller kan sige, hvor lang tid, der skal bruges ude på indsatsen. Som mange brandfolk fortæller, med et glimt i øjet, så kan du dog regne med, at alarmen altid går på det mest ubelejlige tidspunkt, fx når I er i gang med at putte børn, når I er nede og handle eller når I har middagsgæster. Du skal derfor være forberedt på, at alarmen kan gå på alle tidspunkter af døgnet, og at din partner ikke ved, hvor lang tid hun/han vil være ude på indsatsen.

Op til vagtplanlægning kan det være en god ide at forventningsafstemme, hvilke dage og tidspunkter din partner kan byde ind på vagter, samt hvordan I vil tackle alarmudkald.

## MERE END ET ERHVERV

Det særlige ved brandmandserhvervet er, at det for de flestes vedkommende ikke blot er et arbejde, men også en passion og en integreret del af deres hverdag. De fleste, der er deltidsbrandfolk, gør det ud fra et ønske om at være med til at gøre en forskel og være en del af det særlige fællesskab, som typisk findes på en brandstation, hvorfor jobbet ofte omtales som "at man går til brand". Det at være brandmand kan derfor komme til at fylde en del i din partners bevidsthed, og for nogle bliver branderhvervet samtidigt identitetsskabende.

Det kan opleves som overvældende, at din partner nu er brandmand med stort B, og at hun/han nu er med i et fællesskab, der for nogles vedkommende kan komme til at fylde rigtig meget i deres dagligdag. Men mens der er noget arbejde forbundet med at være deltidsbrandmand, så som at blive kaldt ud på vagt og deltage i øvelser, så er der ofte også andre sammenkomster, som ikke er obligatoriske at deltage i. Hvis jeres familieliv eller parforhold er udfordret på tid, kan det derfor være en god ide at tale om, hvilke forventninger I har ift., hvor meget tid, der kan bruges på brandstationen.

## SIKKERHUED OG TRYGHED I FOKUS

I FBBR er vores brandfolks sikkerhed af højeste prioritet, og vi lægger derfor stor vægt på at sikre de korrekte arbejdsmiljøforhold. Det gælder også vores brandfolks mentale trivsel, for nogle gange vil din partner blive kaldt ud til indsatser, der indebærer svært tilskadekomne eller dræbte fx ved trafikuheld. Derfor er vi meget opmærksomme på at få bearbejdet vores brandfolks oplevelse af indsatserne. Er der brug for yderligere hjælp, så er det altid muligt at få hjælp fra en professionel krisepsykolog.

Vi oplever ofte, at indsatser kan lyde mere voldsomme for civile end de opleves for brandfolkene, fordi brandfolk er trænet i at handle og yde hjælp. Det faktum, at den enkelte brandmand kan handle i situationen, og dermed yde hjælp til den/de tilskadekomne, betyder, at indsatsen ofte virker anderledes for den der har været tilstede og har kunnet handle, frem for når man blot hører om en indsats.

Det er forskelligt fra person til person, hvorvidt man har lyst til at tale/høre om indsatsen og også nogle gange, hvem man har lyst til at tale om den med. Derfor kan I med fordel lave en check-in angående, hvordan I kan finde frem til en fælles forståelse om bearbejdningen af de indsatser din partner er ude på, og i hvilke fora de skal behandles.

## EN VIGTIG FORSKEL

Deltidsbrandfolk gør en kæmpe forskel og rykker ud, når ulykken rammer. Vi håber, at du som partner til en deltidsbrandmand får mulighed for at opleve, hvordan erhvervet bidrager til ny energi, gejst og glæde over at være med til at gøre en forskel for mennesker i Danmark.

Vi vil på vegne af Frederiksborg Brand & Redning gerne sige stort tak, fordi du bakker op om, at din partner må løbe, når alarmerne kalder, så vi fortsat kan holde dig og dine naboer trygge.

Har du spørgsmål eller brug for mere viden?

## KONTAKT OS HER:

Få kontakt med din lokale brandstation ved at skrive eller ringe til os på e-mail [beredskab@fbb.dk](mailto:beredskab@fbb.dk) eller telefon (+45) 4737 6100

## FAKTAARK – HVAD INDEBÆRER JOBBET?

- Vagterne aftales på den lokale brandstation, som din partner er tilknyttet;
- Når man er på vagt, skal man stå til rådighed og befinde sig maks. fem minutter fra den tilknyttede brandstation;
- Obligatoriske vedligeholdelsesøvelser, som svarer til ca. en gang om måneden;
- Er man ikke uddannet brandmand, skal man grund- og funktionsuddannes.

## TYPISKE SPØRGSMÅL - FAQ

**Q:** Kan man sige nej til en vagt / bytte en vagt?

**A:** Ved vagtplanlægning byder brandmanden selv ind på vagter, og kan derfor sige nej til vagter på de dage, hvor hun/han har andre planer. Har man allerede taget en vagt, så kan man ikke sige nej til den, man har dog mulighed for at prøve at bytte den. Dette afhænger også af vagtplanlægningen på den enkelte brandstation.

**Q:** Er det farligt at være brandmand?

**A:** Som udgangspunkt nej. Som mange andre arbejdspladser kan der dog være forbundet risici ved jobbet, men vi tager vores brandfolks sikkerhed meget alvorligt og derfor har vi meget få arbejdsulykker.

**Q:** Hvilke slags indsatser kan min partner komme ud på?

**A:** Brandfolk løser en lang række opgaver udover at slukke ildebrande. Tørre somre, våde vintre og andre klimarelaterede hændelser er nogle af de indsatser, som tager mere og mere af brandfolkenes tid fx naturbrande og stormfloder. Derudover hjælper vi til ved trafikuheld, dykkerredning og dyreredning.

**Q:** Kommer min partner nu til at bruge al sin tid på brandstationen?

**A:** Nej. Vi oplever dog, at arbejdet kan være en tidsrøver for nogle, da det for mange ikke blot er et job, men også en hobby. Tal derfor med din partner om, hvilke forventninger I har angående tidsforbrug.

## TIL DIG, DER LADER DIN MEDARBEJDER VÆRE DELTIDSBRANDMAND.

Kære virksomhedsejer,

Vidste du, at du kan støtte dit lokalområde ved at lade én eller flere medarbejdere blive deltidsbrandfolk?

I Danmark er de fleste brandstationer afhængige af deltidsbrandfolk, da det kun er de store byer, hvor der er ansat fuldtidspersonale. Derfor er vi i Frederiksborg Brand & Redning afhængige af virksomheder som din, der ligger indenfor fem minutter af den lokale brandstation og som har mulighed for at lade én eller flere medarbejdere løbe i arbejdstiden, når alarmerne går. Brandbilen skal nemlig afgå senest fem minutter efter alarmerne er modtaget, så vi kan yde hjælp til borgerne hurtigst muligt.

### **SAMFUNDSANSVAR STYRKER DIN VIRKSOMHED**

Når du lader en ansat være på vagt i arbejdstiden, så er du med til at tage et vigtigt samfundsansvar. Du er nemlig med til at sørge for, at dit lokalområde og dine naboer kan være trygge i, at der er brandfolk, som kan rykke ud, når de kalder.

Men vidste du, at dét at tage et aktivt samfundsansvar også kan komme dig og din virksomhed til gode? Erfaringen viser, at virksomheder, der udøver samfundsansvar, oplever nemlig at de både kan øge deres vækst og kundegrundlag.

### **HVAD BETYDER DET FOR MIG AT LADE EN MEDARBEJDER BLIVE DELTIDSBRANDMAND?**

Når du lader én eller flere af dine medarbejdere blive brandfolk, og de er på vagt for brandvæsenet i løbet af arbejdsdagen, så vil du som udgangspunkt ikke bemærke en forskel. Det eneste, som du skal være opmærksom på er:

- At når din medarbejder er på vagt, så skal han/hun opholde sig maks. fem minutter fra brandstationen;

- At hvis alarmeren går, så skal de kunne slippe det, som de er i gang med og løbe ud ad døren med det samme.

## HVOR OFTE SKAL EN BRANDMAND LØBE?

Vi ved af gode grunde aldrig, hvornår alarmeren går, hvilken type indsats der er tale om eller hvor lang tid indsatsen tager, når din medarbejder er på vagt.

Brandvæsenet rykker bl.a. ud til ildebrande, naturhændelser og trafikuheld, men nogle gange kan et udkald også være en såkaldt "blind alarm".

I gennemsnit for alle brandstationer i FBBR ser det ud på følgende måde:

- Udrykninger mandag-fredag i tidsrummet kl. 07.00-16.00: 1 gang om ugen (tal fra 2018)
- Gennemsnitlængden på en indsats mandag-fredag i tidsrummet kl. 07.00-16.00: 1,4 time (tal fra 2018)

I tillæg til disse tal, skal det tilføjes, at din medarbejder ikke er på vagt hver uge, hvorfor det vil være relativt sjældent, at du ville, skulle lade en medarbejder løbe i arbejdstiden.

## HVAD SKER DER, NÅR ALARMEN GÅR?

Når du har en medarbejder ansat, som er på vagt som deltidsbrandmand, så betyder det, at han/hun skal have en alarm på sig, en såkaldt pager. Når alarmeren går, så skal din medarbejder straks løbe ud ad døren, da brandbilen som tidligere nævnt skal afgå senest fem minutter efter alarmeren er kaldt. Det vil sige, at din medarbejder skal kunne løbe fra den opgave, som han/hun er i gang med det samme. Når indsatsen er overstået, så kommer din medarbejder tilbage til arbejdspladsen og kan genoptage sit arbejde.

## HVAD GØR JEG SOM CHEF, NÅR MIN MEDARBEJDER LØBER?

Når en medarbejder løber ud ad døren for at hjælpe, når ulykken er sket, så kan det medføre nogle udfordringer for arbejdspladsen. Derfor kan du som chef med fordel lave en forventningsafstemning med din medarbejder om følgende:

## Løn ved indsats

Deltidsbrandfolk får udbetalt et fast vagthonorar, for at stå til rådighed. Derudover får de en timebetaling, når de løber til brand eller andre ulykker. Som arbejdsgiver kan du med fordel tage en snak med din medarbejder omkring, hvad I gør i de tilfælde, hvor medarbejderen bliver kaldt ud på en indsats i løbet af sin arbejdstid. Vi anbefaler derfor, at du og din medarbejder laver en forventningsafstemning og gerne allerede inden medarbejderen begynder som deltidsbrandmand:

- Skal medarbejderen trækkes i løn, skal timerne lægges på et andet tidspunkt eller kan medarbejderen beholde sin løn mens ude på en indsats?

## Psykisk påvirkning af din medarbejder

I FBBR er vores brandfolks sikkerhed af højeste prioritet, og vi lægger derfor stor vægt på at sikre de korrekte arbejdsmiljøforhold. Det gælder også vores brandfolks mentale trivsel. Vi sikrer derfor, at hver enkelt brandmand i FBBR har en kollegastøtte, så de ved, hvem de kan gå til, hvis de har været ude på en voldsom indsats. Brandfolk er dog trænet i at handle og yde hjælp, og netop det at kunne handle i en voldsom situation har en positiv indvirkning på den psykiske bearbejdelse af en indsats.

## Fordele for dig, der har en deltidsbrandmand ansat:

Når du lader en medarbejder løbe, er det ikke kun brandvæsenet det kommer til gode. Din medarbejder vil nemlig tilegne sig (endnu større) kompetencer i følgende:

- Viden om at sikre din virksomhed mod brand;
- Udvidet førstehjælp, hvis uheldet skulle ske på arbejdspladsen;
- Erfaren medarbejder, der kender til brandsikkerhed og kan gøre brug af brandslukkere, brandtæpper med mere;
- Erfaring med at arbejde under stort pres;
- Erfaring med at arbejde i et indsatsteam;
- Erfaring med hurtigt at danne sig et overblik og løse opgaven;
- Erfaring med at udvise empati og omsorg for kollegaer såvel som skadelidte personer.

## EN VIGTIG FORSKEL

Deltidsbrandfolk gør en kæmpe forskel og rykker ud, når ulykken rammer. Vi håber, at du som chef/virksomhedsejer til en deltidsbrandmand får mulighed for at opleve, hvordan erhvervet bidrager til ny energi, gejst og glæde over at være med til at gøre en forskel for mennesker i Danmark.

Vi vil på vegne af Frederiksborg Brand & Redning gerne sige stort tak, fordi du bakker op om, at din medarbejder må løbe når alarmen kalder, så vi fortsat kan holde dig og din virksomhed tryk.

Har du spørgsmål eller brug for mere viden?

## KONTAKT OS HER

Få kontakt med din lokale brandstation ved at skrive eller ringe til os på e-mail [beredskab@fbr.dk](mailto:beredskab@fbr.dk) eller telefon (+45) 4737 6100



## HVIS DU HAR VÆRET UDE FOR EN VOLDSOM HÆNDELSE

I FBBR er vores brandfolks sikkerhed af højeste prioritet, og vi lægger derfor stor vægt på at sikre de korrekte arbejdsmiljøforhold. Det gælder også vores brandfolks mentale trivsel, for nogle gange vil du blive kaldt ud til indsatser, der indebærer svært tilskadekomne eller dræbte fx ved trafikuheld. Derfor er vi meget opmærksomme på at få bearbejdet dine oplevelser af indsatserne.

### Normal reaktion på en unormal hændelse

Der er ikke noget facit for hvis, hvornår eller hvordan man reagerer på en voldsom indsats. Det du blot skal huske dig selv på, er, at det er helt normalt at reagere på en unormal hændelse.

### Nogle af de psykiske reaktioner kan være de følgende:

- Overvældelse
- Oplevelsen af uvirkelighed
- Frygt/angst
- Koncentrationsbesvær
- Overaktivitet/inaktivitet
- Forstyrrede tanker og følelser
- Søvnløshed
- Selvbeprejdelse/skyldfølelse
- Vrede/irritabilitet
- Tristhed/sorg

### Mulige fysiske reaktioner

- Hovedpine
- Hjertebanken
- Svimmelhed
- Smerter
- Rystelser
- Kvalme/opkast
- Hyppig vandladning/diarre
- Koldsved

- Åndedrætsbesvær
- Anspændthed

Hvis du oplever at få reaktioner, så er det vigtigt at sige det højt, så du ikke går med det alene.

## SÅDAN GØR VI

I FBBR har vi overordnet fire værktøjer, som vi arbejder ud fra i bearbejdningen af en voldsom hændelse. Det er aktiviteter, som sættes i gang af FBBR:

- Defusion, gruppesamtale hvor medarbejderne selv taler hændelsen igennem umiddelbart efter det er sket;
- Intern kollegastøtteordning, én-til-én samtale med en intern kollegastøtte;
- Debriefing, gruppesamtale hvor der gøres brug af en professionel krisepsykolog;
- Psykologisk krisehjælp, én-til-én samtale med en professionel krisepsykolog.

Derudover kan du også altid gå til din kollegastøtte, brandstationsleder, lokale arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en god kollega, hvis du har brug for at tale om hændelsen. Det vigtigste er som sagt, at du får talt om dine oplevelser og husker på, at der ikke er nogen oplevelser, som er forkerte.

## HVEM SKAL JEG GÅ TIL, HVIS?

Som medarbejder i FBBR er det vigtigt, at vi sikrer de rette ”kommandoveje” i organisationen. Det betyder, at vi som medarbejdere skal sørge for at gå til rette person/instans, hvis vi har noget på hjerte, og det vil som udgangspunkt altid være vores nærmeste leder.

Nedenfor kan du få et overblik af FBBR’s organisation og udvalg.

### BEREDSKABSKOMMISSIONEN

FBBR er en politisk styret organisation. Det betyder, at det er beredskabskommissionen, der er øverste beslutningsorgan. Beredskabskommissionen kan sammenlignes med en bestyrelse, hvor medlemmerne udgøres af borgmestrene i FBBR’s ejerkommuner. Derudover sidder beredskabsdirektøren med i beredskabskommissionen **samt XXX medarbejderrepræsentanter. Beredskabsdirektøren har ikke stemmeret.**

### BEREDSKABSDIREKTØREN

Beredskabsdirektøren er den øverste daglige leder. Han/hun har det overordnede økonomiske- og ledelsesmæssige ansvar og refererer til beredskabskommissionen.

### HOVEDMEDARBEJDERUDVALG (HovedMED)

HovedMED har til opgave at forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, så alle medarbejdere sikres medindflydelse og medbestemmelse.

HovedMED består af 10 medlemmer: 3 ledelsesrepræsentanter, 6 medarbejderrepræsentanter, og 1 arbejdsmiljørepræsentant. Beredskabsdirektøren er formand for udvalget, næstformanden vælges af og mellem medarbejderrepræsentanterne. **Beredskabsdirektøren udpeger ledelsesrepræsentanterne, mens de faglige organisationer udpeger medarbejderrepræsentanterne.**

Der afholdes ca. **XX** HovedMED møder om året. Op til hvert møde skal din medarbejderrepræsentant rette henvendelse til dig for at høre, om du har nogle

særlige input til dagsordenen, som hun/han skal fremlægge på mødet. Du kan også altid selv henvende dig til din medarbejderrepræsentant.

## ARBEJDSMILJØORGANISATION (AMO)

AMO har både daglige opgaver og strategiske opgaver. AMO skal løbende arbejde med virksomhedens arbejdsmiljø. Det betyder, at AMO både skal afdække og løse de eksisterende arbejdsmiljøproblemer og arbejde med at forebygge, at nye problemer opstår.

AMO består af **XXX** medlemmer.

## DIN NÆRMESTE LEDER

I FBBR er der flere ledelseslag. Her får du en oversigt, hvor du også kan finde din nærmeste leder:

HVEM	HVEM REFERER TIL PERSONEN?
Beredskabskommissionen	Beredskabsdirektør
Beredskabsdirektør	Operativ chef, operativ souschef og pt. medarbejdere i afdelingen Strategi og Koordination samt Forebyggende Afdeling
Operativ chef	Viceberedskabsinspektører, områdeleder i OPA, specialkonsulent i OPA og brandstationsledere
Områdeleder OPA	Centerledere og beredskabsassistenter
Brandstationsleder	Brandfolk på brandstationslederens lokale brandstation
Centerleder	Frivillige på centerlederens lokale frivilligcentre

Hvis du har noget generelt på hjertet angående dit arbejde, så tal først og fremmest med din nærmeste leder.

Drejer din henvendelse sig om en kollega, så sørg for altid at tale med den pågældende kollega, inden du eventuelt inddrager din nærmeste leder.

Handler din henvendelse sig om din nærmeste leder, så gør vedkommende opmærksom på dette. Hvis ikke din nærmeste leder er lydhør, så kan du vælge at gå til din nærmeste leders leder.

I alle tilfælde er det vigtigt, at vi underretter pågældende kollega eller leder, hvis vi går videre med en henvendelse. Sådan sikrer vi rette "kommandovej", så der ikke opstår miskommunikation eller misinformation.