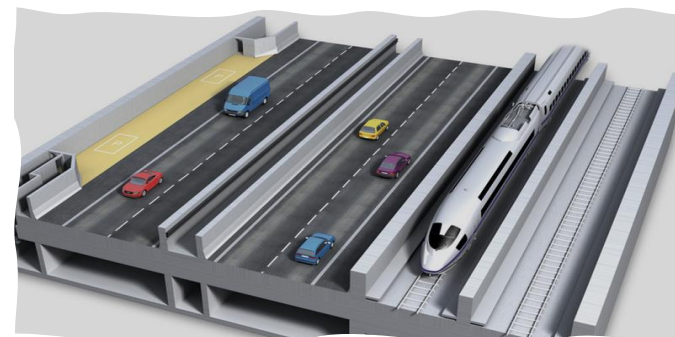
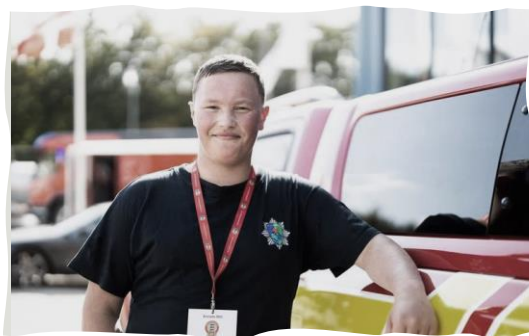


10. maj 2022

## Vicedirektør Lolland-Falster Brandvæsen





## Introduktion

Lolland-Falster Brandvæsen er et fælleskommunalt selskab med 15 brand- og redningsstationer, der dækker ca. 1.800 km<sup>2</sup>, 600 km kyststrækning og over 100.000 borgere i Lolland og Guldborgsund kommuner. Det blev etableret i 2014 og er stabil og økonomisk sund.

Med beslutningen om etablering af Femern-forbindelsen ændres vilkårene for Lolland-Falster, og der stilles krav til dansk-tysk samarbejde om beredskab og sikkerhed. Omstillingen fra at være et lokalt beredskab til at udøve grænsesamarbejde i Danmarks største infrastrukturprojekt kræver ledelsesmæssig fokus. Bl.a. til dette arbejde søger vi en vicedirektør.

Vicedirektøren træder ind i en solid organisation med en erfaren chefgruppe, og stillingen skal ses som et ønske om udvikling snarere end hjælp til at lede drift og personale. Vi søger derfor ikke en kandidat, der drives af status og stort personaleansvar: Vi søger en vicedirektør, der drives af at skabe udvikling og lægger derfor vægt på, at vicedirektøren både bidrager med nye kompetencer og skaber følgeskab i en organisation med flere lokaliteter.

Alle med interesse i stillingen opfordres til fortroligt at kontakte Snorre Andersen, Mercuri Urval, på **6037 8063** for at høre nærmere.

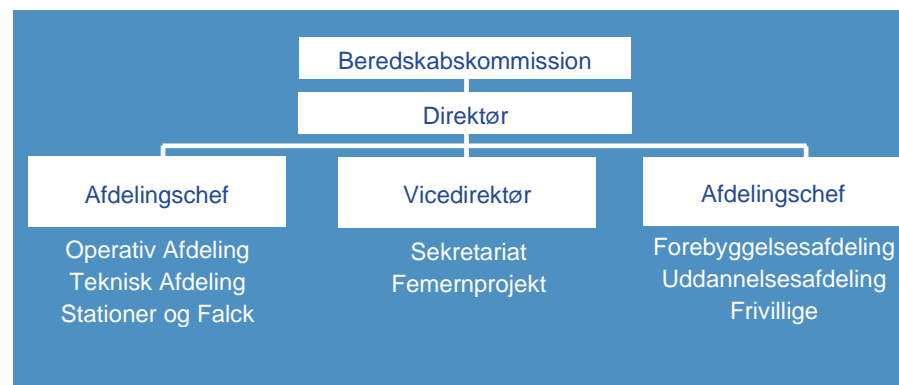
Vi ønsker, at alle kandidater har haft telefonisk kontakt til Mercuri Urval forinden ansøgning.



## Organisation

Den politiske ledelse varetages af [beredskabskommissionen](#), der består af de to kommuners borgmestre, politidirektøren, to kommunalpolitikere og to medarbejderrepræsentanter. Formand er borgmester Simon Hansen.

Den administrative ledelse varetages af direktør Peter Søe, der har været i organisationen gennem 20 år. Chefgruppen består af direktør, vicedirektør samt to afdelingschefer, som ligeledes er erfarne og samarbejder tæt.



Organisationen består af 355 medarbejdere. De er fordelt på 20 fastansatte, 210 deltidsansatte (50 kommunale og 160 i Falck) og 125 frivillige. Herudover har vi et undgomsbrandvæsen med 40 brandkadetter ml. 13-17 år. Der er hovedkontor i Maribo. [Se mere om organisationen](#).



## Vicedirektørens rolle

Eftersom den kommende vicedirektør kan have flere forskellige profiler, skal rollefordelingen i direktionen derfor tilpasses den nye vicedirektørs kompetencer. Nedenstående roller er derfor kun vores udgangspunkt:

- Vicedirektøren vil indgå i en **tæt sparring med direktøren**, hvor direktøren har personaleansvaret for de to afdelingschefer, men hvor vicedirektøren supplerer og afløser direktøren. Både ift. møder i chefgruppen, eksternt og ved medarbejderseminarer mv.
- Vicedirektøren vil være **drivende kraft for strategiske projekter**, herunder Femern-forbindelsen, som er bemandet med 1-2 projektmedarbejdere samt den tidligere vicedirektør indtil årets udgang. Projektet kræver bidrag fra begge afdelinger, samarbejde med Femern A/S, de tyske brandmyndigheder og Lolland Kommune. Men der er også andre strategiske projekter, herunder videreudviklingen af organisationen som attraktiv arbejdsplads.
- Vicedirektøren varetager **politiske sager og ressourcestyring**, herunder forberedelse af møder i beredskabskommissionen samt varetagelse af funktionen som økonomi- og kommunikationschef med støtte fra kommunens økonomiafdeling samt beredskabets sekretariat.

Hvis vicedirektøren kommer med en beredskabsfaglig baggrund, forventes deltagelse som chefvagt mhp. at kunne være i lokalområdet inden for to timer og træffe fx økonomiske dispositioner ifm. indsatser. Hvis ikke, tilbyder vi den nødvendige uddannelse, så vicedirektøren over år vil kunne deltage.



## Ansvar og succeskriterier

### Vicedirektøren får ansvar for:

- Samarbejde med de tyske brandmyndigheder og Femern A/S om beredskabet i både anlægs- og driftsfasen af Femern-forbindelsen.
- Økonomistyring af beredskabet med støtte fra kommunens økonomi-afdeling samt sekretariatet.
- Deltage - og afløse direktøren i chefgruppens møder, herunder implementere nye love og regler i samspil med afdelingscheferne.
- Personaleledelse af sekretariatet med 2 medarbejdere samt Femern-teamet med 1-2 nyansatte projektmedarbejdere.
- Intern og eksternt kommunikation, herunder interessenthåndtering i lokalområdet, regionalt og nationalt samt ansættelsesprocesser.
- Intern kommunikation, herunder sikre opbakning og følgeskab blandt fastansatte, deltidsbrandfolk, og frivillige.
- Forberedelse af politiske sager, fortrinsvist til beredskabskommissionen.
- Tæt sparring med direktøren om udfordringer, ressourcer og initiativer.

### Succeskriterier – efter 1 år:

- Etableret velfungerende samarbejde med Femern A/S og de tyske myndigheder, herunder skabt en solid projektorganisation.
- Etableret tæt og tillidsfuldt samarbejde med direktøren og afdelingscheferne, herunder etableret klare aftaler om ansvarsdeling.
- Skabt opbakning og tillid ud i hele organisationen.

### Succeskriterier – efter 3 år:

- Aftalt et fælles samarbejds-, indsats- og øvelseskoncept for Femern-forbindelsen med økonomiske rammer, alle parter er enige om.
- Øget medarbejdernes og omverdenens oplevelse af organisationen som en attraktiv og udviklende arbejdsplads.



## Erfaring og uddannelse

Den nye vicedirektør kan både have en beredskabsfaglig eller akademisk uddannelsesbaggrund. Det afgørende er, at vicedirektøren kan bringe sine udviklingskompetencer og evne til at skabe følgeskab i spil i vores organisation. Det er en fordel med viden om beredskabet, men det er ikke afgørende.

Vi forestiller os, at vicedirektøren har erfaring med:

- Politisk betjening og implementering af nye love eller regler.
- Økonomistyring, kommunikation eller måske jura.
- Tilsvarende organisationer, fx en teknisk forvaltning, beredskabet, politiet, forsvaret, Falck eller en sikkerhedsvirksomhed.
- Ledelsesansvar eller på anden vis influering af en hel organisation.

Vicedirektøren kan således både komme fra en tung lederstilling og søge mere fag-fagligt udfordrende arbejde, eller fra en stilling uden ledelsesansvar og søge mere indflydelse på en hel organisation.



## Personlige kompetencer

I en lille og uformel organisation vægter personlige og relationelle kompetencer højt. Vi lægger vægt på et tæt og tillidsfuldt samarbejde, men også at det fører til forandringer ude i virkeligheden.

Vi forventer derfor, at vicedirektøren er:

- Udadvendt og empatisk med stærke samarbejdsevner, herunder en historik der sandsynliggør følgeskab blandt ledere og organisation.
- Dygtig til at drive forandringer, herunder har en historik, der sandsynliggør, at vicedirektøren vil lykkes med sine udviklingstiltag.
- Naturligt agerende i internationalt samarbejde, herunder kommunikerer godt på tysk eller engelsk.

Vi forestiller os, at vicedirektøren er primært bosiddende nær lokalområdet eller fx det sydlige Sjælland, alternativt [undersøger mulighederne for at blive det](#) i forbindelse med jobbet.



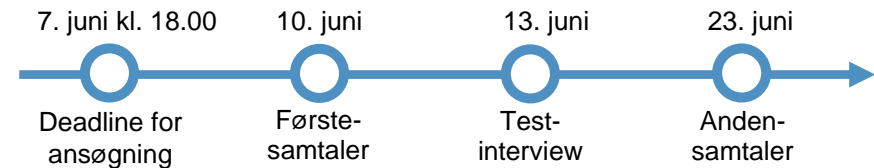
## Løn og ansættelsesvilkår

Ansættelse sker jf. [rammeaftale om kontraktansættelse af chefer](#) med et samlet lønniveau, der forhandles på baggrund af vicedirektørens kvalifikationer, dog højst 935.000 inkl. pension ved fuld deltagelse i chefvagtgruppen. Lønnen sammensættes af grundløn, evt. kvalifikationstillæg samt pension på 20 %.



## Tidsplan

Tiltrædelse forventes pr. 1. august 2022 eller efter nærmere aftale. De væsentlige datoer i processen fremgår herunder. Der indgår kognitiv test hos Mercuri Urval i forbindelse med ansættelsesprocessen.



## Vil du vide mere?

Alle med interesse i stillingen opfordres til at kontakte Snorre Andersen fra Mercuri Urval på **6037 8063** og få en sparring om mulighederne.

Samtalen kan holdes fortroligt ved behov.





**Mercuri Urval**

It's All About People™