

# Beredskabsdirektør hos Frederiksborg Brand & Redning

JOB- OG KANDIDATPROFIL



## Indholdsfortegnelse

|                                           |   |
|-------------------------------------------|---|
| 1. INDLEDNING .....                       | 3 |
| 2. OM FREDERIKSBORG BRAND & REDNING ..... | 4 |
| 3. DEN AKTUELLE SITUATION .....           | 4 |
| 4. STILLINGEN SOM BEREDSKABSDIREKTØR..... | 5 |
| 5. DEN ØNSKEDE PROFIL .....               | 6 |
| 6. ANSÆTTELSESVILKÅR.....                 | 7 |
| 7. PROCES- OG TIDSPLAN .....              | 7 |

# 1. Indledning

Frederiksborg Brand & Redning skal have en ny direktør, da den nuværende har valgt at søge nye udfordringer.

Den nye direktør tiltræder sammen med den nye kommission og den nye formand. Den situation tilbyder særdeles gode muligheder for at kommissionen og beredskabet kan etablere et nyt grundlag for beredskabets fortsatte gode udvikling. Samarbejdsrelationer, opgavefordeling, gensidige forventninger og mandater kan afstemmes og aftales.

Mål og strategiprocesser vil kunne etableres som fælles pejlemærker for organisationen – og selvsagt direktøren.

Der pågår aktuelt et arbejde med udarbejdelse af den risikobaserede dimensionering, som skal færdiggøres og tydeliggøre forventninger, krav og vilkår for beredskabet.

Den tidligere direktør initierede en strategiproces med arbejdstitlen: *"STRATEGI MED HANDLINGSPLAN FOR FREDERIKSBORG BRAND & REDNING 2022-2025"* og opstartede et strategiarbejde.

Der er således både et åbent vindue for en ny start med en ny kommission, og der er spillet nogle væsentlige bolde, som helt umiddelbart skal gribes af den nye direktør og organisationen.

## 1.1 Ansættelsesudvalg

Frederiksborg Brand & Redning og Mercuri Urval har indgået aftale om samarbejde om ansættelsesprocessen.

Der er nedsat et ansættelsesudvalg, der samarbejder med Mercuri Urval processen igennem

- John Schmidt Andersen, Borgmester, Frederikssund Kommune
- Karsten Søndergaard, Borgmester, Egedal Kommune
- Kirsten Jensen, Borgmester, Hillerød Kommune
- Ole Bondo Christensen, Borgmester, Furesø Kommune
- Steffen Jensen, Borgmester, Halsnæs Kommune
- Claus Torp, By- og Kulturdirektør, Furesø Kommune
- Sune Schou, By- og Erhvervsdirektør, Egedal Kommune
- Rie Lind, By- og Miljøchef, Hillerød Kommune
- Sean Bisgaard, Chef for Operativ Drift og Forebyggelse, FBBR
- Lars Holde Olsen, Deltidsbrandmand, TR FBBR
- Stig Kragholm, Beredskabsassistent, TR FBBR
- Johnny Leth Ochwat, Viceberedskabsinspektør, TR FBBR
- Henrik Sunekær, Frivillig, TR FBBR

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til Beredskabskommissionen, der har ansættelseskompetencen.

## Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Mercuri Urval; Snorre Andersen på telefon 6037 8063 eller Jan Kjeldsmark på telefon 4073 4950.

Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Frederiksborg Brand & Redning vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom. Formanden for Beredskabskommissionen, borgmester John Andersen fra Frederikssund Kommune, kan ligeledes kontaktes på telefon 4735 1000.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Anne Marie Bak, telefon 5076 1214, e-mail: [annemarie.bak@mercuriurval.com](mailto:annemarie.bak@mercuriurval.com)

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på [www.mercuriurval.dk](http://www.mercuriurval.dk) (referencenummer: DK-08717). Ansøgningsfristen udløber den 24. oktober 2021.

## 2. Om Frederiksborg Brand & Redning

Frederiksborg Brand & Redning blev etableret i 2016 som et §60-selskab af de fem ejerkommuner (Hillerød, Frederikssund, Egedal, Furesø, Halsnæs).

Organisationen består af i alt godt 300 deltids- og fastansatte samt frivillige medarbejdere med et samlet budget på ca. på kr. 37 mio., og som dækker ca. 218.000 borgere.

Der er tre afdelinger i Frederiksborg Brand & Redning;

- En operativ, en forebyggende og en administrativ (strategi og koordination).
- Der er 13 fysiske lokationer (brandstationer samt frivillige centre) og
- administration, der primært er placeret i Frederikssund.

I Frederiksborg Brand & Redning er der 9 brandstationer beliggende i Hillerød, Farum, Stenløse, Frederikssund, Slangerup, Jægerspris, Skibby, Frederiksværk og Hundested. Brandstationerne er bemannet med deltidsmandskab.

### Beredskabskommission

Kommissionen består af borgmestrene for de fem ejerkommuner, politidirektørembedet, en frivillig valgt af og blandt de frivillige og en medarbejderrepræsentant valgt af og blandt medarbejderne i Frederiksborg Brand & Redning.

## 3. Den aktuelle situation

- Der er den helt gennemgående oplevelse, at beredskabet er veldrevet, der er en god sikker drift og serviceniveauet lever op til den politiske bestilling og forventningerne i øvrigt.
- Den nuværende direktør har iværksat en udviklingsproces, som fortsætter bestræbelserne for at skabe et stærkt fællesskab, en fælles kultur, en fælles identitet på tværs af kommunerne og stationerne. Processen er positivt fremadskridende, men skal selvsagt gribes og vitaliseres af den nye direktør.
- Der har været bump på vejen (forstyrrelser) for det fælles beredskab, fx blev den første direktør opsagt i 2019, Gribskov trak sig ud ved årsskiftet 2020/21 og den nuværende direktør har valgt at fratræde efter få måneder i stillingen.
- Der er mange dedikerede deltidsbrandmænd og frivillige, men der er allerede i nogle byer/områder rekrutteringsudfordring, som ikke forventes at blive mindre i de kommende år.
- Implementering af revideret plan for RBD (Risiko Baseret Dimensionering)

## 4. Stillingen som beredskabsdirektør

Beredskabsdirektøren refererer til Beredskabskommissionen (formanden).

Formandsposten går på skift blandt ejerkommunerne. I indeværende periode har Frederikssund haft formandsposten og været "administrationskommune". Fra 2022 overgår formandsposten til Egedal Kommune. Frederikssund Kommune vil fortsat være "administrationskommune".

### 4.1 Opgaver og ansvar

Beredskabsdirektørens primære opgave vil være at sikre, at organisationen kan indfri den overordnede målsætning for Frederiksborg Brand & Redning. Dette er at varetage ejerkommunernes beredskabsopgaver med at forebygge, begrænse og afhjælpe skader på personer, ejendom og miljøet ved ulykker og katastrofer. Selskabet skal kunne levere en beredskabsindsats på et højt niveau over for kommunernes borgere og virksomheder og samtidig, ved at udnytte synergieffekter, sikre et lavt omkostningsniveau for kommunerne.

Der er udarbejdet en ejerstrategi, som indeholder følgende elementer:

- Sikre stærkt fokus på kerneopgaven, dvs. operative indsatser i forhold til brand, redning og miljøuheld samt brandsyn og brandteknisk sagsbehandling. Målet er at sikre høj beredskabsfaglig kvalitet.
- Op- og udbygge tværgående samarbejder med andre beredskabsenheder både operativt og i forhold til erfaringsudvekslinger.
- Sikre et bæredygtigt beredskab i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- Sikre et velfungerende beredskab med særligt fokus på tiltrækning af fuldtids-, deltids- og frivillige medarbejdere.
- Løbende effektiviseringer og udnyttelse af synergieffekter.
- Åbenhed og involvering både i forhold til medarbejdere og interessenter.

Du kan læse hele ejerstrategien [her](#).

Det er på mange måder en stilling med mange forskellige typer ledelsesopgaver. Du skal både arbejde op til en politisk ledelse med beslutningsoplæg, afrapporteringer mv., og samtidig skal du have et klart ledelsesmæssigt blik for de mange praktiske, operative og forebyggende opgaver, som er fundamentet for Frederiksborg Brand & Rednings berettigelse.

Foruden de givne opgaver, der er beskrevet ovenfor, vil dine væsentligste opgaver de første år være at:

- Opbygge en ny ledelses- og samarbejdskultur, der er kendetegnet ved en højere grad af tillid, inddragelse og samarbejde. Der er (for) mange ressourcer i organisationen, som ikke i tilstrækkelig grad er blevet inddraget og har fået mulighed for at spille med både i forhold til konkrete beslutninger og udvikling af den samlede organisation. Dette vil være vigtigt også i forhold til at fastholde det store engagement og dedikation hos de mange deltidsansatte brandmænd og frivillige.
- Sikre en højere grad af gennemsigtighed i forhold til beslutninger, beslutningsgrundlag, økonomi, prioriteringer og målsætninger.
- Sikre en synlig, kommunikerende og retningsgivende ledelse, der når helt ud i alle dele af organisationen.
- Sikre en skarpere prioritering og styring af de samlede ressourcer, herunder ikke mindst sikre, at ressourceallokeringen afspejler fokus på de besluttede kerneopgaver.
- Styrke samspillet med ejerkommunerne, herunder ikke mindst direktørkredsen og det administrative niveau i øvrigt.

- Arbejde med organisationen på en måde, hvor man fremmer samarbejdet mellem de tre afdelinger.

## 4.2 Beredskabsdirektørens centrale arenaer

Beredskabsdirektøren er en central aktør i mange forskellige ledelsesrum, hvor der er forventninger om en markant resultatskabende indsats, ikke mindst følgende:

- **Betjening af Beredskabskommissionen;** beredskabsdirektøren forventes at demonstrere sikker indsigt i politiske processer og kan agere kompetent i en kompleks medlemsgruppe – såvel relationelt, forhandlingsmæssigt som formelt.
- **Personaleleder – leder af cheffgruppen;** beredskabsdirektøren er nærmeste foresatte og personaleleder for cheferne i Frederiksborg Brand & Redning. Som chef for cheferne forventes direktøren at kunne samle cheferne i et velfungerende ledelsesteam med et strategisk fokus, der understøtter den enkelte i kompetent at lede egen afdeling og samtidigt sikre, at der på tværs af i Frederiksborg Brand & Redning sker den nødvendige koordinering og sammenhængende udvikling.
- **Formand for MED-udvalg;** beredskabsdirektøren er formand for Frederiksborg Brand & Rednings MED-udvalg og har ansvar for - i samarbejde med medarbejdersiden - at drøfte relevante temaer, der omhandler arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- **Bindeled til ejerkommunernes administrationer;** beredskabsdirektøren vil skulle samarbejde med kommunernes administrationer.
- **Overordnet direktør for både fastansatte, deltidsansatte og frivillige;** beredskabsdirektøren er den øverste overordnede for en organisation med mange typer af ansættelsesforhold, roller, kompetencer og opgaver. Beredskabsdirektøren varetager den strategiske administrative ledelse af Frederiksborg Brand & Redning og koordinerer i forhold til de overordnede processer og beslutninger. Beredskabsdirektøren skal have blik for og bidrage til tværgående samarbejde, løsninger og overordnet strategisk udvikling af hele Frederiksborg Brand & Redning.
- **Intern og ekstern rollemodel og pejlemærke;** som øverste ansvarlig for Frederiksborg Brand & Redning tegner og bærer beredskabsdirektøren den kultur, der sikrer ordentlige samarbejdsrelationer, trivsel og sammenhængskraft. Beredskabsdirektøren er ansvarlig for, at Frederiksborg Brand & Rednings omdømme i omverdenen (presse, kommuner, borgere og samarbejdspartnere) er positivt, og at der i alle relationer er tillid til beredskabet.

## 5. Den ønskede profil

I den endelige udvælgelse vil såvel erfaringsbaggrunden som de ledelsesmæssige og personlige kompetencer blive vægtet.

### 5.1 Erfaringer og færdigheder

Den ideelle kandidat besidder i al væsentlighed følgende erfaringer og færdigheder:

- Chefefaring og dokumenterede gode resultater som (drifts-)leder
- Erfaring med forandrings- og/eller kulturledelse, ressourcestyring og gerne med HR
- Erfaring med samspil med og betjening af en politisk ledelse
- Erfaring med beredskabsområdet er en fordel, men ikke et krav.

## 5.2 Personlige kompetencer og egenskaber

Den ideelle kandidat besidder i al væsentlighed følgende personlige kompetencer og egenskaber:

- God **strategisk** flair i forhold til dynamikkerne i det politiske miljø og i organisationen/det faglige miljø
- **Relationelt** begavet; imødekommende, inddragende, tillidsbaseret og samarbejdsorienteret ledelsesstil
- Er naturligt **retningssættende**, besidder stor personlig integritet, myndighed og troværdighed
- Kompetent **kommunikator** og formidler i alle kontekster/alle målgrupper.

## 6. Ansættelsesvilkår

Ansættelsen sker i henhold til Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer. Aflønning fastsættes efter Aftale om aflønning af chefer på løntrin 51 + et grundlønstillæg på kr. 18.500 årligt. Herudover kan aftales et kvalifikationstillæg begrundet i personlige kvalifikationer. Der ydes et kontraktillæg på 20 % af den samlede løn samt et pensionsbidrag på 19,55 %.

Den endelige løn fastsættes efter individuelle kvalifikationer og forhandles med den forhandlingsberettigede organisation.

Der forventes tiltrædelse den 1. januar 2022.

## 7. Proces- og tidsplan

| AKTIVITET                                                                                  | DATO                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Ansøgningsfrist                                                                            | Den 24. oktober 2021               |
| Ansættelsesudvalget udvælger kandidater til indledende samtaler                            | 27. oktober kl. 10.30 – 12.00      |
| Indledende samtaler med ansættelsesudvalget                                                | 2. november fra kl. 13.00          |
| Direktørvurdering: Test, personvurdering og referencetagning                               | Ml. 1. og 2. samtalerunde          |
| Kandidatrapportering til ansættelsesudvalget og anden samtalerunde med ansættelsesudvalget | 12. november fra kl. 08.00 – 14.00 |
| Forhandling og ansættelse                                                                  | Efter den 12. november             |
| Tiltrædelse                                                                                | Den 1. januar 2022                 |