

Beredskabsdirektør Beredskab Fyn

JOB- OG PERSONPROFIL



Beredskab
FYN

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	3
2. KONTAKTOPLYSNINGER OG ANSØGNING	3
3. BEREDSKAB FYN.....	4
4. DEN AKTUELLE SITUATION	5
5. STILLINGEN SOM BEREDSKABSDIREKTØR.....	6
6. DEN IDEELLE PROFIL	7
7. ANSÆTTELSESVILKÅR.....	8
8. INDSTILLINGSUDVALG	8
9. PROCES- OG TIDSPLAN	9

1. Indledning

Beredskab Fyn blev oprettet i 2015 af kommunerne Nordfyn, Ærø, Kerteminde, Nyborg, Assens, Langeland, Faaborg-Midtfyn, Svendborg og Odense, og er Danmarks tredje største beredskabsorganisation.

Beredskab Fyns kerneopgave er brandslukning og brandforebyggelse i medlemskommunerne, eller med andre ord: at redde liv og skabe tryghed med et robust beredskab. Visionen er desuden et samarbejde, der giver et fælles fynsk serviceniveau med afsæt i kommunernes forskellige risikoprofiler og med et effektivt og borgernært beredskab.

Beredskab Fyns operative drift er kendetegnet ved høj driftssikkerhed, tilfredsstillende responstider, overholdelse af politiske servicemål, løbende nyanskaffelser og kontinuerligt mere effektiv udnyttelse af materiel og lokale stationer.

Beredskab Fyn står således på et godt fundament. Det bliver den nye beredskabsdirektørs opgave – sammen med Beredskabskommissionen - på den ene side at fastholde og konsolidere den solide drift og på den anden side strategisk at løfte organisationen til det næste niveau.

Beredskab Fyn er en kompleks organisation med stor variation af aktører og interesser. Beredskab Fyn er et ambitiøst beredskab, og én af ambitionerne er at skabe en organisation med stærkere sammenhæng internt. Der er tale om en relativ ung samarbejdskultur og der er stadig internt i organisationen søjler, snitflader og opgaveløsning, der skal integreres. Der skal skabes samling om en nyt "fælles vi" på tværs af nord og syd, store og små, fuldtidsansatte, deltidsansatte og frivillige.

At løfte Beredskab Fyn ind i version 2.0 er en spændende og krævende ledelsesopgave, hvor der på en gang skal konsolideres og arbejdes med udvikling af en ny stærk fælles kultur, der forener og skaber en højere grad af fællesskab. En tydelig retning med tydelige fælles værdier, der skaber følgeskab – en klassisk kulturledelsesopgave.

Beredskabsdirektøren skal kunne skabe denne samling og fællesskab, selv agere og udvikle en organisation, der kan levere både på sikker drift og ambitiøs udvikling. Der skal arbejdes op mod Beredskabskommissionen, ind i egen organisation gennem chefgruppen og ud i de mange relevante miljøer og netværk over hele Fyn. Beredskab Fyn har en samfundsvæsentlig rolle i det fynske fællesskab, hvor de 9 kommuner på en række områder løfter i flok til fælles gavn for hele Fyn.

Det er til denne givende og krævende udfordring, at Beredskab Fyn nu søger en beredskabsdirektør.

Læs mere om Beredskab Fyn på beredskabfyn.dk.

2. Kontaktoplysninger og ansøgning

Interesserede kan kontakte Mercuri Urval: Jan Kjeldsmark på telefon 4073 4950 eller Thomas Gajhede på telefon 2084 1030 for en fortrolig drøftelse af muligheder og vilkår i stillingen. Beredskab Fyn orienteres ikke om sådanne henvendelser uden forudgående aftale herom. Du er også velkommen til at kontakte formand for Beredskabskommissionen, borgmester i Nordfyns Kommune, Morten Andersen på telefon 4040 2447.

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-08323). Ansøgningsfristen udløber den 1. juni 2021 kl. 10.00

3. Beredskab Fyn

Beredskab Fyn blev oprettet i november 2015 som et §60-selskab af kommunerne Nordfyn, Ærø, Kerteminde, Nyborg, Assens, Langeland, Faaborg-Midtfyn, Svendborg og Odense. Beredskab Fyn står for brandslukning og brandforebyggelse i medlemskommunerne.

Beredskab Fyn dækker således et areal på 3.181 kvadratkilometer og er landets tredje største beredskabsorganisation. Beredskab Fyn har desuden to uddannelsescentre i hhv. Svendborg og Odense og har egen døgnbemandet vagtcentral.

Beredskab Fyns opgaveportefølje består bl.a. af:

- Fælles ledelse
- Risikobaseret dimensionering
- Beredskabsplaner
- Indsættelseskapacitet
- Indsatslederberedskabet
- Forebyggelsesområdet
- Uddannelse
- Materiel
- Fælles indkøb/udbud
- Vagtcentraler
- Aftaler med tredjepart om afhjælpende beredskab.

Vision

Beredskab Fyns vision blev vedtaget af deltagerkommunerne ifm. oprettelsen af Beredskab Fyn:

"Beredskab Fyn vil redde liv og skabe tryghed med et robust beredskab. Visionen er desuden et samarbejde, der giver et fælles fynsk serviceniveau med afsæt i kommunernes forskellige risikoprofiler og med et effektivt og borgernært beredskab. Beredskabskommissionen vil sikre et fynsk perspektiv og desuden bidrage til vækst og udvikling af arbejdspladser på Fyn".

Beredskabskommission

Beredskab Fyn ledes som selskab jf. Styrelsesloven af en valgt Beredskabskommission. Beredskabskommissionen udgøres af de 9 ejerkommuners valgte borgmestre samt af politidirektøren på Fyn, en personalerepræsentant samt 2 observatører fra de frivillige ved Beredskab Fyn.

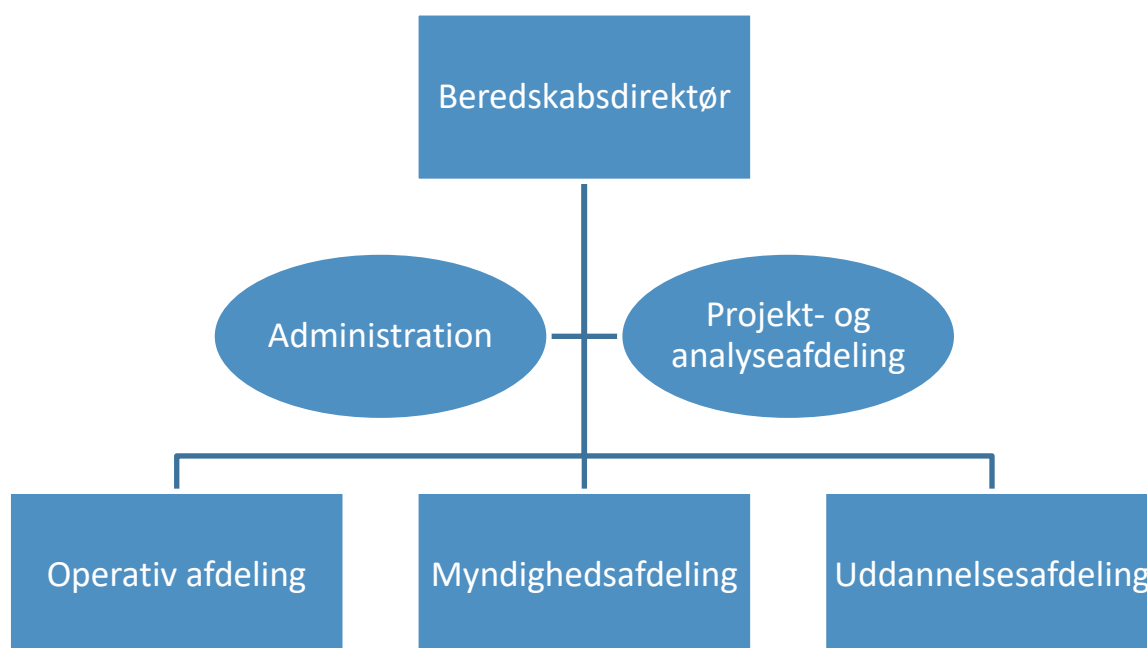
Organisation

Beredskab Fyn udgøres af:

- Operativ Afdeling (62 fuldtids medarbejdere, 81 deltid medarbejdere og 89 frivillige)
- Myndighedsafdelingen (13 medarbejdere)
- Uddannelsesafdelingen (4 medarbejdere)
- Administrativ Afdeling, herunder vedligehold (12 medarbejdere)
- Projekt- og Analyseafdeling (4 medarbejdere).

Den overordnede organisering af Beredskab Fyn kan illustreres således:

Figur 1, organisationsdiagram



Beredskab Fyn har et MED-udvalg, der behandler tværfaglige problemstillinger samt arbejdsmiljømæssige forhold.

Beredskab Fyn har i øvrigt besluttet at sammenlægge Myndighedsafdeling og Uddannelsesafdeling pr. 1/1-2022.

4. Den aktuelle situation

Beredskab Fyn varetager en samfundsvæsentlig opgave og berører alle borgere og virksomheder på Fyn.

Beredskab Fyn er bredt anerkendt for stærk faglighed, en solid økonomi og for en generelt god og sikker drift. Beredskab Fyn overholder generelt de politisk vedtagne servicemål. Beredskabet har ageret robust, velkoordineret og med høj kvalitet, både ved mindre indsatser og ved stormflod og togulykken på Storebæltsbroen. Kerneopgaven løses – og den løses kompetent.

Den kommende direktør skal i tæt samarbejde med Kommissionen og Beredskab Fyns øvrige ledelse håndtere en række udfordringer og muligheder, der umiddelbart kan identificeres:

- Beredskab Fyn har – efter en ganske vellykket etablering – en udfordring i at sikre et stadigt mere samarbejdende opgavefællesskab på tværs af organiseringer, ansættelsesforhold, lokaliteter, samarbejds måder og uddannelsesbaggrund. Der er således igangsat en kulturproces for alle medarbejdere, hvor der i MED-regi er vedtaget et fælles værdigrundlag for hele organisationen. Arbejdet med at få værdierne indlejret i virksomhedskulturen pågår. Denne proces er blevet forberedt i MED-udvalget, og skal genbesøges af den kommende beredskabsdirektør.

- Efter Kommunevalg 2021 vælges en ny Beredskabskommission. Det giver den kommende beredskabsdirektør perioden fra tiltrædelse 1. august til ultimo 2021 til at danne sig et overblik over organisation, muligheder og udfordringer, således at samarbejdet med den kommende Beredskabskommission kan etableres på et kvalificeret grundlag.
- På myndighedssiden forventer Beredskab Fyn at arbejde målrettet med den taktiske forebyggelse samt at samarbejde med kommunerne om effekten af at den brandtekniske forebyggelse ift. byggerier. Beredskab Fyn forventer også at udbygge sine taktiske forebyggelsesaktiviteter til kommuner og virksomheder inden for Beredskab Fyns område.

5. Stillingen som beredskabsdirektør

Beredskabsdirektøren er over for Beredskabskommissionen den øverste administrativt ansvarlige for beredskabet for Fyns borgere og virksomheder i overensstemmelse med Beredskab Fyns vision, tværgående strategier og beredskabslovgivningen. Desuden er beredskabsdirektøren ansvarlig for beredskabets drift, overholdelse af de politisk vedtagne servicemål, den løbende udvikling og opfølgning, herunder særligt gennemførelse af politiske beslutninger, lovgivning, regler og aftaler, den faglige kvalitet, personaleledelse og -udvikling, et sundt arbejdsmiljø og attraktive arbejdspladser samt økonomistyring og økonomisk planlægning.

Beredskabsdirektøren skal sikre et godt samarbejde internt i organisationen samt med interessenterne i f.eks. de ni kommuner, Region Syddanmark, Beredskabsstyrelsen, Politiet og Hjemmeværnet.

5.1 Direktørens centrale arenaer

Direktøren 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 de 4 chefer i Beredskab Fyn. 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 Beredskab Fyn sker den nødvendige koordinering og sammenhængende udvikling.
- **Formand for MED-udvalg;** beredskabsdirektøren er formand for Beredskab Fyns MED-udvalg og har ansvar for - i samarbejde med medarbejdersiden - at drøfte relevante temaer, der omhandler arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- **Bindeled til kommunernes administrationer;** beredskabsdirektøren vil skulle samarbejde tæt med medlemskommunernes administrationer.
- **Overordnet direktør for både fastansatte, deltidsansatte, frivillige og eksternt ansatte;** beredskabsdirektøren er den øverste overordnede for en organisation med mange typer af ansættelsesforhold, roller, kompetencer og opgaver. Beredskabsdirektøren varetager den strategiske administrative ledelse af Beredskab Fyn 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 Beredskab Fyn.
- **Rollemodel og pejlemærke;** som øverste ansvarlig for Beredskab Fyn tegner og bærer beredskabsdirektøren den kultur, der sikrer ordentlige samarbejdsrelationer, trivsel og sammenhængskraft. Beredskabsdirektøren er ansvarlig for, at Beredskab Fyns omdømme i omverdenen er positivt og at der i alle relationer er tillid til beredskabet.

5.2 Succeskriterier

Beredskabsdirektørens præstation i jobbet vil som udgangspunkt blive vurderet på følgende hovedkriterier, idet situation og omstændigheder til stadighed vil sætte nye kriterier, som beredskabsdirektøren skal tilpasse sig:

Efter 6 måneder vil beredskabsdirektøren primært blive vurderet på følgende:

- Har etableret et tillidsfuldt og værdifuldt samspil med Beredskabskommissionen
- Har skabt sig et organisatorisk overblik, evalueret og vurderet dens politiske, økonomiske, operative og ledelsesmæssige processer
- Har gjort sig kendt som en samarbejdende beredskabsdirektør, der sammen med den øvrige ledelse lytter og inddrager medarbejdere uanset baggrund og ansættelsesforhold og involverer deres repræsentanter i MED-organisationen og TR-systemet, så også medarbejderne kan bidrage til en effektiv organisation med en sund kultur
- Har bidraget til at løfte Beredskab Fyns kerneopgave og vision
- Har etableret relationer til det omfattende aktørnetværk internt i og eksternt omkring Beredskab Fyn.

Efter 1 år vil beredskabsdirektøren endvidere blive vurderet på følgende:

- Kan dokumentere opnåede resultater over for Beredskabskommissionen og ansatte i Beredskab Fyn, herunder særlig overholdelse af vedtægter og de politiske servicemål
- Har etableret konturerne af en fælles, samarbejdende organisationskultur – en observerbar "vi-kultur"
- Har etableret sig som en samarbejdssøgende og respekteret beredskabsdirektør
- Har udbygget og cementeret det tillidsfulde samspil med Beredskabskommissionen
- Har gjort sig fortjent til de faglige miljøers tillid og fremstår som en troværdig, samlende og respekteret rollemodel
- Har sikret opfølgning og handling på den indledende evaluering og vurdering af Beredskab Fyn og dermed et godt grundlag for, at organisationen er i en styret fremdrift
- Har udbygget og konsolideret sit interne og eksterne netværk
- Har – i samarbejde med Beredskabskommissionen - udarbejdet en ny strategi for Beredskab Fyn.

6. Den ideelle profil

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

Det forventes, at beredskabsdirektøren har erfaring med ledelse af chefer, strategisk ledelse og samspil med en politisk ledelse samt har stærke økonomikompetencer.

6.1 Erfaringer og færdigheder

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

- Erfaring fra koncerntopledelse på direktør- og chefniveau
- Erfaring med strategisk ledelse af en organisation med beredskabsfaglighed. Besiddes den beredskabsfaglige indsigt ikke i tilstrækkeligt omfang, skal beredskabsdirektøren demonstrere vilje

til at sætte sig ind i disse.

- Erfaring med samarbejde med og rådgivning af en politisk ledelse
- Dokumenterede positive resultater med at skabe resultater og trivsel på samme tid.

6.2 Personlige kompetencer og egenskaber

Der er tale om en rolle, der stiller helt særlige krav til organisatorisk, politisk og strategisk forståelse – og til relationelle kompetencer. Den kommende beredskabsdirektør skal kunne overskue og handle i en kontekst med mange samtidige rationaler og interesser.

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

- Er relationelt begavet og orienteret; empatisk, imødekommende og udadvendt med samarbejdspartner i alle kontekster
- Kompetencen og modet til at udfordre intellektuelt, ledelsesmæssigt og menneskeligt
- Engagement i og interesse for Beredskab Fyns eksistensberettigelse og opgave
- Kan aflæse tidens – og morgendagens – trends, dagsordener og muligheder
- Køber ind på en tillidsbaseret samarbejdsmodel, hvor de overordnede retninger ligger fast, men giver plads til frihedsgrader i faglighed
- Er dedikeret til – og føler stolthed ved - arbejdet med beredskabets kerneopgaver
- Er et ægte menneske med stor personlig autenticitet og troværdighed
- Er kompetent og skarp i dialogen og som kommunikator og formidler - i skrift og tale
- Er eksekveringsstærk, handlekraftig og i besiddelse af en naturlig autoritet; en robust og selvtilidsfuld person, der samler gennem tydelig dialog.

7. Ansættelsesvilkår

Aflønningen af direktøren for Beredskab Fyn vil være omfattet af "Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer (30.02)".

8. Indstillingsudvalg

Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et indstillingsudvalg, som består af følgende:

- Morten Andersen, borgmester i Nordfyns Kommune (formand)
- Bo Hansen, borgmester i Svendborg Kommune
- Peter Rahbæk Juel, borgmester i Odense Kommune
- Morten Pedersen, kommunaldirektør i Nordfyns Kommune
- Stefan Andersen, stadsdirektør i Odense Kommune
- René Cording, konstitueret beredskabsdirektør
- Mikael Pedersen, myndighedschef i Beredskab Fyn
- Anders Askebjerg Petersen, medarbejder
- Stefan Egedal Petersen, repræsentant for de frivillige

Indstillingsudvalget afgiver indstilling til Beredskabskommissionen, der har den formelle ansættelseskompetence.

9. Proces- og tidsplan

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist.	1. juni 2021, kl. 10:00
På møde i ansættelsesudvalget udvælges kandidater til indledende samtaler.	3. juni 2021, kl. 13:00
Indledende samtalerunde med deltagelse af ansættelsesudvalget.	10. juni, kl. 9:30 – 14:00 2021
Direktøranalyse og -vurdering: Personlighedstest og kognitive opgaver samt udarbejdelse af direktørrapport og referencetagning.	Ml. 1. og 2. samtalerunde
Individuelle samtaler mellem formanden for Beredskabskommissionen, kommunaldirektøren i Nordfyns Kommune og finalekandidaterne.	14. juni 2021, kl. 12:00 -
Rapportering af finalekandidater for ansættelsesudvalget og 2. samtalerunde med deltagelse af ansættelsesudvalget.	22. juni, kl. 8:30 – 13:30 2021
Beredskabskommissionen godkender ansættelsen af den valgte kandidat.	Umiddelbart efter 2. samtalerunde
Forhandling og indgåelse af ansættelsesaftale.	Umiddelbart efter 2. samtalerunde
Tiltrædelse.	Senest 1. august 2021