

Mercuri Urval
20. januar 2025

Direktør til Lolland-Falster Brandvæsen

Uddybende stillingsprofil

Organisationen

Konteksten

Lolland-Falster Brandvæsen er et fælleskommunalt selskab ejet af Lolland og Guldborgsund kommuner. Det spiller en vital rolle for sikkerheden og trygheden på Lolland og Falster med et areal på 1.757 km², knap 100.000 faste beboere og en kystlinje på hele 600 km. Det strækker sig over både landområder, tættere befolkede byområder som Nykøbing Falster, Maribo og Nakskov, småøer som Askø, Fejø og Femø samt gigantiske infrastrukturprojekter som Femern Bælt-forbindelsen.

Med Femern Bælt-forbindelsen, der bliver en 18 km lang statslig tunnel mellem Danmark og Tyskland, ændres vilkårene for beredskabet på Lolland-Falster. Forebyggelse, kommunikation, indsats og ikke mindst økonomi stiller krav til samarbejde og forhandling om ansvar såvel som praktikaliteter. Omstillingen fra at være et lokalt beredskab til at udøve grænsesamarbejde i Danmarks største infrastrukturprojekt kræver mere, end man skulle tro. Forbindelsen åbnes for trafik i 2029, og forinden skal alt beredskabsrelateret være på plads.

Dette mangeartede beredskab med 1.500 brandsynsobjekter, store afstande samt internationalt og statsligt samspil stiller særlige krav til beredskabet og gør nogle steder arbejdet mere kompliceret. I de små lokalsamfund spiller direktøren desuden en mere fremtrædende rolle, end andre beredskaber måske er vant til.

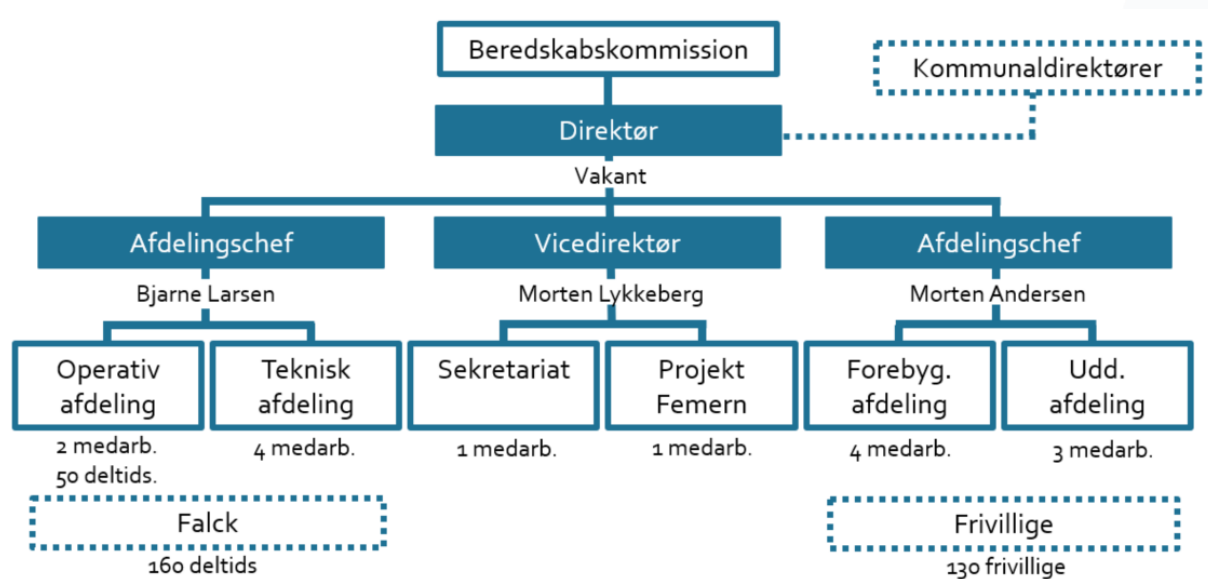
Brandvæsenet

Organisationen har indgået samarbejde med Falck, der varetager størstedelen af brandslukningsopgaverne. I alt arbejder 355 medarbejdere for Lolland-Falster Brandvæsen fordelt på:

- 20 fastansatte i hhv. Maribo (administrationsstationen) og Nykøbing
- 210 deltidsansatte (50 kommunale og 160 i Falck) fordelt på 15 stationer mv.
- 130 frivillige.

Desuden rummer organisationen et ungdomsbrandvæsen med 70 brandkadetter på mellem 13-17 år.

Organisationen ledes af en direktør med reference til beredskabskommissionen samt en vicedirektør og to afdelingschefer med reference til direktøren. På skadestedet ledes indsatsen af en af brandvæsenets 12 indsatsledere, der refererer til vagthavende chefvagt, som går på skift mellem afdelingschefer og direktører.



Det årlige budget er godt 40 mio. kroner.

Den politiske ledelse

Den politiske ledelse varetages af beredskabskommissionen, som foruden direktøren består af:

- Borgmesteren i Guldborgsund Kommune, Simon Hansen (A, formand)
- Borgmesteren i Lolland Kommune, Holger Schou Rasmussen (A, næstformand)
- Et byrådsmedlem og en frivillig repræsentant fra hver af de to ejerkommuner
- En repræsentant fra Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi.

Beredskabskommissionen mødes fire gange årligt. Der er mellem møderne dog også en del information til kommissionen, ligesom formandskabet er inde over visse større sager – bl.a. ifm. Femernberedskabet, hvor en del af økonomien skal findes uden for beredskabets eget budget og dermed forhandles mellem staten, kommunerne, Tyskland og Femern A/S. Læs mere om organisationen [her](#).

Situationen

Brandvæsenet har opbygget en robust organisation, hvor opgaveløsningen varetages selvstændigt af afdelingschefer, medarbejdere og Falck. Økonomien er sund og stabil. Nedenstående områder kræver qua den samfundsmæssige og politiske udvikling særligt fokus for den kommende direktør:

Kommissionen: Formandsposten skifter hver kommunale valgperiode, hvorfor formandskabet overgår fra Guldborgsund til Lolland kommune fra januar 2026, hvor der kan komme en ny beredskabskommission, som direktøren skal forberede og facilitere. Relationen til kommissionen er baseret på tillid og godt samarbejde, men bør professionaliseres yderligere i forhold til orientering, inddragelse og relevans for kommissionens medlemmer. Lolland er administrationskommune for brandvæsenet.

Direktørsituationen: Brandvæsenet har haft den samme direktør siden etableringen af brandvæsenet i 2014. Han har fusioneret de to kommunale beredskaber og opbygget en organisation med stor kontinuitet. Direktøren har indgået aftale med formandskabet om fratrædelse og havde sin sidste arbejdsdag i september 2024. Der blev for et år siden rekrutteret en vicedirektør, som varetager direktørstillingen på funktionsvilkår i mellemperioden. Den fremtidige konstellation i direktionen besluttet af den nye direktør.

Femern Bælt-forbindelsen: Femern A/S begynder i 2025 at udlægge tunnelelementer i bæltet, hvorved brandvæsenets ansvarsområde uge for uge når længere ud i den ufærdige tunnel. Tunnelen forbinder Rødbyhavn med øen Fehmarn i Tyskland og ventes klar til brug i 2029. Brandvæsenet varetager en central funktion i samarbejde med Femern A/S og de tyske brandmyndigheder i både anlægs- og driftsfasen af projektet de kommende år. Der er naturligt flere uafklarede forhold af stor sikkerhedsmæssig og økonomisk betydning.

Kompetencegab: I de kommende år vil udvikling af ny teknologi og lovgivning medføre, at brandvæsenets mandskab skal uddannes bedre og anderledes. Dette kræver en kortlægning af behovet samt gennemførelse af uddannelse. Brandvæsenet er i øjeblikket dimensioneret med tre indsatslederområder, hvor hvert område betjenes af fire indsatsledere, som også indgår i en bagvagsordning. Dette behov kan ændres over år.

Rolleafklaring: Som et resultat af bl.a. et stigende behov for et bredt spektrum af beredskabsfaglige løsninger på fx ekstreme vejrforhold, hybride angreb mv. vil der i de kommende år være behov for at afklare direktørens og brandvæsenets rolle på opgaver, der ikke entydigt ligger hos et kommunalt beredskab.

Rekruttering: Alle har udfordringer med at rekruttere og fastholde deltidsansatte og frivillige, og dette fylder også her. Sikring af tilstrækkeligt mandskab (særligt på deltidsområdet) til at løse opgaverne er essentielt for brandvæsenets funktion uanset udlicitering. En øget rekruttering af deltidsbrandfolk og frivillige er kritisk i forhold til brandvæsenets fortsatte opgaveløsning.

Stillingen

Beredskabsdirektøren skal sikre, at brandvæsenet kan indfri den overordnede målsætning om at forebygge, begrænse og afhjælpe skader på personer, ejendom og miljøet ved ulykker og katastrofer i de to ejerkommuner. At organisationen leverer en beredskabsindsats på et højt niveau over for kommunernes borgere og virksomheder ud fra den politisk tildelte økonomiske ramme.

Ansvar

Direktørens primære ansvarsområder er at:

- Varetage beredskabets lovlige ansvar og sikre, at beredskabet altid kan levere efter loven
- Sikre høj medarbejdertilfredshed, effektiv rekruttering og solid fastholdelse
- Økonomistyre med støtte fra administrationskommunens økonomer og beredskabets sekretariat
- Forestå brandvæsenets strategi, herunder få opbakning til strategiske planer.

Selvom meget af ansvaret er delegeret, forventes direktøren at være en synlig kommunikator internt (til alle niveauer af beredskabet) og eksternt (lokalsamfund og parter). Samt bindeled mellem organisationen og beredskabskommissionen, herunder sikre politisk indflydelse og opbakning til politiske beslutninger og vilkår.

Opgaver

Direktøren skal både arbejde op til en politisk ledelse og samtidig varetage strategiske, praktiske, operative og forebyggende opgaver for beredskabets funktion, herunder:

- Betjening af Beredskabskommissionen: Planlægning og facilitering af de 4 årlige møder. Løbende afstemning med formandskabet. Sparring med kommunernes direktorer.
- Leder af chefgruppen: Direktøren er nærmeste foresatte og personaleleder for vicedirektøren og de to chefer. Som chef for cheferne forventes direktøren at kunne samle cheferne i et velfungerende ledelsesteam med et strategisk fokus, der understøtter udvikling og koordination på tværs af hele beredskabet.
- Tværgående samspil og kulturbærer: Direktørens person betyder noget for en organisation med mange typer af ansættelsesforhold, roller, kompetencer og opgaver. Direktøren skal have blik for tværgående samarbejde, løsninger og strategisk udvikling af brandvæsenet og dets eksterne samarbejde.
- Synlig tryk i krisen: Direktøren skal sikre synlighed i krisesituationer, men også synligt tegne en kultur, der sikrer høj trivsel, gode samarbejdsrelationer og positivt omdømme i omverdenen.

Dagligdag, møder og snitflader

Direktøren er en central aktør i mange forskellige ledelsesrum og indgår med snitflader til flere forskellige interessenter. Direktørens samarbejdsrelationer og faste møder vil bestå af:

- Beredskabskommissionen, herunder fire årlige møder, som direktøren forbereder med dagsorden, der godkendes af formanden (se referater [her](#)). Og kommunernes kommunaldirektører, som varetager direktørens sparrings- og arbejdsgiveransvar på borgmestrenes vegne.
- Chefgruppen: Herunder chefmøder hver 14. dag med vicedirektøren og de to afdelingschefer.
- Femernprojektet: Håndtering af samarbejdet omkring Femern Bælt-forbindelsen, hvilket indebærer interaktion på forskellige niveauer i organisationen fra topledelse til arbejdsgrupper.
- Omverdenen: Løbende koordination med politiet, krisekommunikation til lokale medier og lokalsamfund samt netværksmøder med Danske Beredskaber mv.

Direktøren vil være involveret i både interne og eksterne samarbejder og en central figur i alle strategiske drøftelser og beslutninger. Direktørens interaktioner vil spænde fra operativ ledelse, koordination, netværksmøder og krisekommunikation. På sigt forventes direktøren at indgå i en chefvagtgruppe med vicedirektøren og de to afdelingschefer, så der ved større ulykker altid er en repræsentant fra brandvæsenets øverste ledelse.

Succeskriterier

Direktøren skal i vidt omfang selv bidrage til at sætte mål for Lolland-Falster Brandvæsen, men som retningspil forestiller vi os, at direktøren i de første år har opnået følgende resultater:

Ultimo 2025:

- Stort følgeskab hos medarbejdere og frivillige. Der opleves en ledelses- og samarbejdskultur præget af tillid, tryghed og faglig begejstring. Flere oplever organisationen samlet og engagementet styrket.
- Gode relationer er etableret til Falck, Femern A/S, politiet og de tyske brandmyndigheder gennem stærk og konstruktiv kommunikation mhp. at opretholde et højt niveau af koordinering og samarbejde.

Ultimo 2026:

- Ny Beredskabskommission er etableret, uddannet og rolleafklaret. Dagsordener og mødefacilitering er blevet mere inddragende og beslutningsrelevante for medlemmerne.
- Kompetence- og udviklingsplan for alle medarbejdere har tydeliggjort og påbegyndt løsningen af rekrutterings- og kompetenceudviklingsbehovet de kommende år for medarbejdere, ledere og indsatsledere.

Medio 2028:

- Innovative løsninger for at rekruttere og fastholde frivillige og deltidsansatte er implementeret, herunder fx muligheden for nye bemandingsmodeller. Der er nuværende og fremtidig bemanding til, at Brandvæsen kan udføre sine beredskabsfaglige opgaver med tilstrækkelig kvalitet.
- Såvel trivsel som den beredskabsfaglige kvalitet er mærkbart øget på samtlige af brandvæsenets hovedopgaver, herunder forebyggelse, indsatser, administration og eksternt samarbejde.

Kandidatprofil

Vi er åbne for mange typer af baggrunde, og du kan have erfaring med beredskab i forskellige former og omfang. Det forventes dog på sigt, at direktøren kan varetage funktionen som chefvagt, hvorfor du som minimum skal have bopæl, så du kan være til stede inden for alle dele af dækningsområdet inden for maksimalt to timer. Den ideelle kandidat besidder følgende kompetencer:

Uddannelse og erfaring

- Akademisk eller beredskabsfaglig uddannelse
- Kendskab til beredskabsområdet fra fx teknisk forvaltning, politiet, forsvaret, Falck m.v.
- Erfaring med politisk betjening og ledelse af ledere
- Gerne indsatslederuddannelse, men det er ikke et absolut krav.

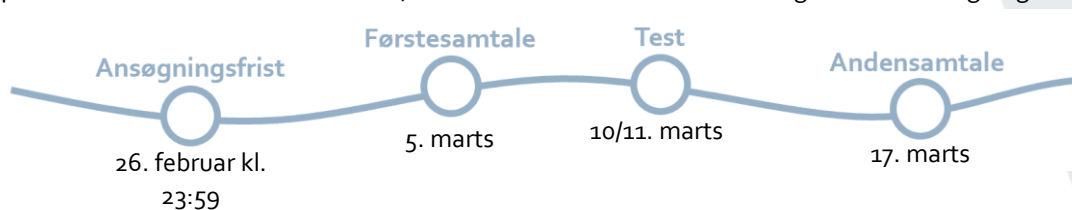
Personlige kompetencer

I en lille og uformel organisation vægter personlige og relationelle kompetencer højt. Vi ønsker både et tæt og tillidsfuldt samarbejde, men også at det fører til forandringer ude i virkeligheden. Den rette kandidat er derfor:

- Kommunikativt stærk – synlig, lyttende, analytisk og åben. Modtagerorienteret og forstår medarbejders, samarbejdspartneres og lokalsamfundets behov og bekymringer.
- Dygtig personaleleder - skaber følgeskab, motiverer og engagerer. Kan med sin person tiltrække og fastholde medarbejdere og frivillige.
- Diplomatsk og med politisk tæft: Besidder en stærk forståelse for politiske processer og evner at argumentere fagligt og politisk.
- Selvstændig, pragmatisk og visionær: Træffer selvstændigt beslutninger og finder praktiske løsninger på udfordringer. Kan tænke nyt og se muligheder, hvor andre ser udfordringer.

Rekruttering og ansættelse

Alle med interesse i stillingen tilbydes en fortrolig dialog om stillingen. Kontakt Snorre Andersen fra Mercuri Urval på telefon 6037 8063. Vi foretrækker, at alle kandidater har været i dialog forinden ansøgning.



Ansøgning og CV uploades jf. link i stillingsopslaget. Der indgår kognitiv test og personlighedstest mellem første- og andensamtaler. Tidsplanen er beregnet på ansættelse den 1. maj 2025, men vi venter gerne længere på den helt rigtige kandidat.

Til samtalerne vil du, foruden en konsulent fra Mercuri Urval, møde:

- Simon Hansen, borgmester i Guldborgsund Kommune (formand)
- Holger Schou Rasmussen, borgmester i Lolland Kommune
- Bjarne Larsen, afdelingschef
- Ditte Ploug, HR- og IT-chef i Lolland Kommune
- Johnny Rasmussen, tillidsrepræsentant og vicebrandinspektør
- Brian Rasmussen, frivillig, medlem af beredskabskommissionen

Løn og ansættelsesvilkår

Ansættelse sker jf. rammeaftale om kontraktansættelse af chefer med et samlet lønniveau, der forhandles på baggrund af direktørens kvalifikationer, dog højst 100.000/md. ekskl. pension ved fuld deltagelse i chefvagt. Lønnen sammensættes på basis af gældende overenskomst med grundløn, evt. kvalifikationstillæg, evt. chefvagttillæg samt pension på 20 %.

Der er meget fleksible arbejdsforhold, både for dig som direktør og dine medarbejdere, herunder mulighed for hjemmearbejdsdage efter behov. Administrationsadressen er Skibevej 2, Maribo. Der kan dog også være møder i Nykøbing samt enkelte aktiviteter i resten af beredskabsområdet.