



Job- og kompetenceprofil for beredskabsdirektør for Midtjysk Brand og Redning

Baggrund og fakta om stillingen

Stillingen som beredskabsdirektør for Midtjysk Brand og Redning er ledig til besættelse pr. 1. januar 2025.

Midtjysk Brand og Redning er et fælleskommunalt § 60 selskab etableret af Silkeborg og Viborg Kommuner pr. 1. januar 2016. Midtjysk Brand og Redning varetager de kommunale opgaver efter gældende beredskabslov samt opgaver efter fyrværkeriloven, lov om sikringsrum, byggeloven og bekendtgørelse om brandværnsforanstaltninger for skorstene og ildsteder, herunder myndighedsopgaver.

Ved siden af kerneydelserne udfører Midtjysk Brand og Redning efter nærmere aftale med de ejerkommuner en større mængde serviceopgaver, fx drift af autoværksted, vagt og sikring mv. Disse serviceopgaver medfinansierer beredskabet og udgør en væsentlig del af forretningen.

Organisationen Midtjysk Brand og Redning består af i alt cirka 250 personer, der er tilknyttet som fuldtidsansatte, deltidsansatte eller frivillige. Brandmandsuddannelsen er fællesnævneren for langt de fleste medarbejdere i Midtjysk Brand og Redning, men herud over kommer medarbejderne med mange forskellige faglige og uddannelsesmæssige baggrunde, og de varetager forskellige roller og opgaver i organisationen i relation til brand og redning, serviceopgaver, ledelse, administration mv.

Kulturen er præget af stolthed over beredskabsarbejdet, og vi lægger stor vægt på engagement og involvering i samarbejdet om den løbende udvikling af beredskabet, så vi kan imødekomme fremtidens krav og forventninger. Dygtighed, tryghedsskabende og ordentlighed er nøgleord for os. Vi stræber efter at finde en god balance mellem nødvendig fornyelse og bevarelse af relevante og værdifulde traditioner i den fortsatte bevægelse mod at blive én samlet organisation med fælles kultur og stærk faglighed, hvor alle bidrager til vores fælles succes.

Midtjysk Brand og Redning har til huse på de to centerstationer og otte omegnsstationer i Silkeborg og Viborg Kommuner. Hjemsted for Midtjysk Brand og Redning er på Kejlstrupvej 99C i Silkeborg.

2. Ansvarsområde, organisering og referenceforhold

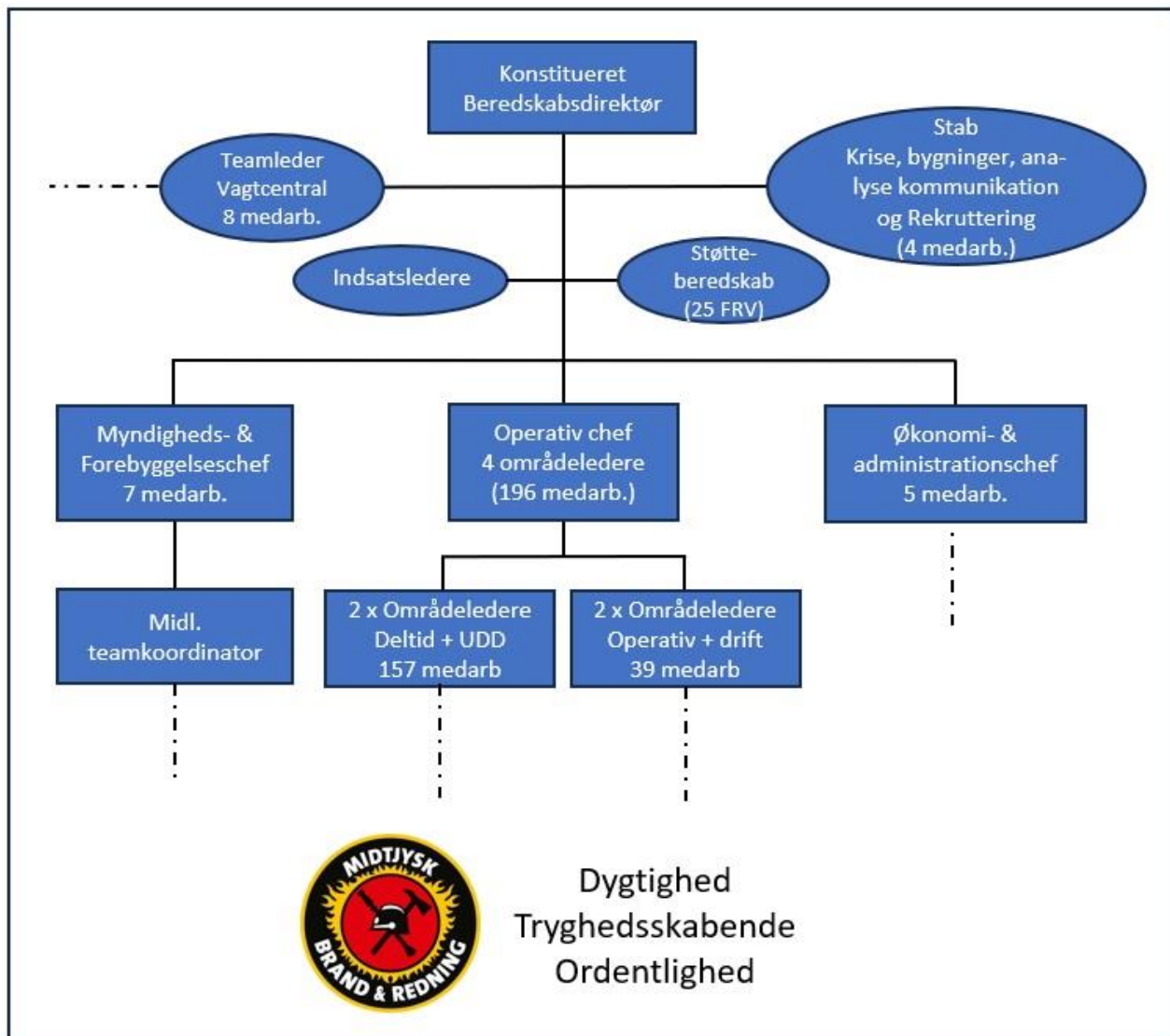
Beredskabsdirektøren er ansat af Beredskabskommissionen til at varetage den daglige ledelse og forvaltning af hele organisationen Midtjysk Brand og Redning, herunder ansvar for økonomi og ansættelse af øvrigt personale.

Beredskabskommissionen er øverste myndighed i Midtjysk Brand og Redning. Læs mere om Beredskabskommissionen og Samordningsaftalen for det fælleskommunale redningsberedskab på Midtjysk Brand og Rednings hjemmeside: <https://mjbr.dk/om-os/beredskabskommission>.



Silkeborg Kommune fungerer som sekretariatskommune og bistår med administrativ understøttelse inden for IT, økonomi, jura, personaleadministration mv.

Organiseringen af Midtjysk Brand og Redning fremgår af nedenstående pt. gældende organisationsdiagram. Beredskabsdirektøren har et tæt samarbejde med cheferne og den øvrige ledelseskæde om den daglige drift og udvikling af organisationen.



Væsentlige opgaver og udfordringer

Midtjysk Brand & Redning har følgende vision:

- Midtjysk Brand & Redning skal levere en hurtig, god og kompetent service til borgere, virksomheder og øvrige kommunale institutioner, der har brug for hjælp.
- I vores forebyggelses- og planlægningsstrategi tager vi medansvar for, at det er trygt og sikkert at bo eller arbejde i Silkeborg og Viborg Kommuner - ved at være på forkant gennem nytænkning og dialog.



Som beredskabsdirektør for Midtjysk Brand og Redning står du i spidsen for en række vigtige og prioriterede ledelsesopgaver, som skal understøtte realisering af visionen. Nogle af de mest centrale udviklingsopgaver er ridset op herunder. Hertil kommer naturligvis den daglige drift og ledelsesopgaverne knyttet hertil.

Der er vedtaget en udviklingsplan for Midtjysk Brand og Redning, som for årene 2024-2033 skitserer de væsentligste udviklingsområder. Udviklingsplanen er godkendt i de to ejerkommuner og der er afsat økonomi. Beredskabsdirektørens ledelsesopgave er at sikre fremdrift på opgaverne i udviklingsplanen, som i overskrifter er:

- Renovering / nyopførelse af Viborg brandstation
- Modernisering / opgradering af omegnsstationerne
- Kvalificering af de fremadrettede udviklingsbehov i relation til kerneopgaven under overskrifterne:
 - Håndtering af klimahændelser
 - Fremtidens civilbeskyttelse
 - Rekruttering og fastholdelse
 - Bæredygtighed og grøn omstilling, herunder øget urbanisering
 - Brandslukningsmateriel til fremtidens opgaver
 - Sikkerhedshændelser

Der skal laves en ny plan for risikobaseret dimensionering af Midtjysk Brand og Redning, som skal sikre den nødvendige kapacitet i beredskabet.

I forlængelse af ovenstående er strategisk kompetenceudvikling af både ledere og medarbejdere en høj prioritet for løbende at kunne udvikle, modernisere og justere organisationen i takt med ændrede behov. Dette kræver god forretningsforståelse og økonomisk ledelse, som kan give råderum til den nødvendige udvikling af Midtjysk Brand og Redning.

Siden etableringen af Midtjysk Brand og Redning i 2016 har der været arbejdet med at udvikle en ny og fælles organisationskultur. Dette arbejde er ikke i mål endnu og skal fortsætte med en høj grad af involvering og aktivering af hele ledelseskæden og MED-udvalget / medarbejdere. Målet er at udvikle en stærk samarbejdskultur hvor alle trækker i en fælles retning. Særlige opmærksomhedsområder i dette kulturudviklingsarbejde er:

- Behov for at sætte en tydelig fælles retning, som bidrager til forståelsen af at være ét beredskab - og ikke to som tidligere.
- Behov for udvikling af ledelseskæden, så den samlede ledelseskæde trækker i fælles retning og bidrager til udvikling af organisationen.
- Fokus på det konstruktive og involverende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, både i det formelle MED-udvalg og i hverdagen.
- En opmærksomhed på at skabe mere sammenhængskraft på tværs af lokationer (de to centerstationer i Silkeborg og Viborg og de otte mindre omegnsstationer) og på tværs af de forskellige personalegrupper

En del af din ledelsesopgave er at sekretariatsbetjene Beredskabskommissionen, og det er også i samspil med Beredskabskommissionen at den løbende udvikling af organisationen afstemmes med det politiske niveau.



Kvalifikationer og kompetencer i jobbet som beredskabsdirektør

Som beredskabsdirektør får du det overordnede ledelsesansvar for en stor og relativt kompleks beredskabsorganisation, hvor drift og udvikling skal gå hånd i hånd de kommende år. Det betyder, at vi leder efter en profil, som i videst muligt omfang opfylder nedenstående kriterier.

Faglige kompetencer

Det forventes, at beredskabsdirektøren har:

- Beredskabsmæssig baggrund og erfaring med operativt og/eller myndighedsarbejde
- God forretningsforståelse
- Uddannelsesmæssig baggrund i øvrigt kan variere, men den skal kunne bringes relevant i spil og matche kompleksiteten i stillingen

Ledelsesmæssige kompetencer

Det forventes, at beredskabsdirektøren har:

- Ledelseserfaring, herunder erfaring med ledelse af ledere
- Erfaring med ledelse af både drift og udvikling, herunder økonomisk ledelse
- Evner at lede situationsbestemt
- Har erfaring med ledelse i en politisk styret organisation – politisk tæt og forståelse for de politiske beslutningsprocesser
- Har en lederuddannelse eller er indstillet på at påbegynde en sådan

Personlige kompetencer

Det forventes, at beredskabsdirektøren:

- Er visionær og arbejder strategisk – formår at sætte en tydelig og fælles retning som følges op med relevante indsatser
- Er analytisk og orienteret mod data som grundlag for beslutninger
- Er en tydelig leder, som evner at få følgeskab gennem involvering og samarbejde
- Er tålmodig og vedholdende i de lange udviklingsprocesser uden at tabe målet af syne
- Har mod til at udfordre, når det er nødvendigt
- Er udadvendt og netværksorienteret

Tidsplan for ansættelsesprocessen

Der er i forbindelse med ansættelsesprocessen nedsat et udvalg bestående af de to borgmestre fra henholdsvis Viborg og Silkeborg Kommuner, to ledelsesrepræsentanter og to medarbejderrepræsentanter fra Midtjysk Brand og Redning samt en rekrutteringskonsulent fra Viborg Kommune.

Ansøgningsfrist: Frist for ansøgning er søndag den 27. oktober.

Samtaler

1. samtale afholdes mandag den 4. november, og 2. samtale afholdes fredag den 22. november. For ansøgere, der går videre til 2. samtale, bliver der udarbejdet personprofil, hvor der i den forbindelse vil være et interview med rekrutteringskonsulenten i uge 46.



Brug for at vide mere?

For yderligere information om ansættelsesprocessen og jobbet som beredskabsdirektør er du velkommen til at kontakte rekrutteringskonsulent Diana Vig Lehmann på telefon 41 71 90 47 eller e-mail dvl@viborg.dk eller borgmester Ulrik Wilbek på e-mail ulw@viborg.dk.