

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Områdechef for operativ stab i Trekantområdets Brandvæsen

To områdechefer til TrekantBrand

Områdechef for operativ stab

TrekantBrand er i gang med en videreudvikling og styrkelse af organisationen og har i den forbindelse behov for to nye områdechefer, der kan være med til at bringe organisationen det næste skridt og samtidig være med til at skabe en god overgang til den nye situation, hvor en række opgaver, der tidligere har været løst i Falck-regi, fremadrettet skal løses i TrekantBrand. Ambitionerne er store, men det er også nødvendigt og påkrævet at have et trygt og troværdigt beredskab i et område, der er fyldt med risici, der pludselig kan kalde på en akut indsats. Derfor er omhyggelig forebyggelse og hurtig, effektiv indsats helt centrale i beredskabets fokus og afspejles også i den nye organisationsplan, der er på vej til at blive implementeret.

TrekantBrand er et §60-selskab, ejet af fem kommuner, der dækker et centralt område i landet på 2.400 km² og 260.000 indbyggere. Som et trafikalt knudepunkt med høj koncentration af risikovirkomheder, lange kyststrækninger, tæt bebyggelse, turistattraktioner og en lufthavn er der stor opmærksomhed på TrekantBrand.

Som en konsekvens af, at Falck har valgt ikke at give tilbud på fortsat at drive en række stationer, står organisationen over for at skulle fusionere to organisationer fra 1. april 2026. Det kræver ledelse og er derfor også et vigtigt argument for den organisationsændring, der træder i kraft allerede pr. 1. januar. Rammerne for den nye organisation er udstukket, men som ny chef vil du få stor indflydelse på det nøjagtige indhold, der kan justeres afhængigt af kompetencer og præferencer hos de to nye chefer.

Områdechefen for den administrative stab

Chefens overordnede ansvarsområde vil være at understøtte organisationens arbejde i forhold til forebyggelse og indsats. Derudover varetager beredskabet en række sideaktiviteter, der ligeledes er placeret i afdelingen. Konkret skal følgende områder varetages i afdelingen:

- Vagtcentral,
- Operativt IT og GIS, cybersikkerhed m.v.
- Koordination med myndigheder, herunder LBS
- Ledelse af indsatsledere
- Kommunikation
- Beredskabs- og operativ planlægning og styring
- Risikobaseret dimensionering
- Bus/kørselsområdet, der er en af de kommunale sideaktiviteter, som beredskabet løser.

Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår og efter konkret forhandling i henhold til cheflønsaftalen med et samlet lønniveau, der i udgangspunktet ligger i intervallet 700.000-720.000 kr. plus pension og diverse vagttillæg.

Baggrund for stillingen

Trekantområdets Brandvæsen (TrekantBrand) har efterhånden ti år på bagen, men hvilke ti år! Organisationen er gået fra at være en samling af mindre områder i de enkelte kommunale opgaveporteføljer til at være Trekantområdets professionelle center for forebyggelse og håndtering af situationer, der er henlagt til den kommunale beredskabsindsats.

Sideløbende med den store opgave, det har været at fusionere og sammenlægge de enkelte enheder på tværs af kommuner, frivillige og private leverandører, har der igennem de første ti år været rig lejlighed til at afprøve beredskabets evne til at håndtere store og vanskelige indsatser i praksis, og begge dele er i den grad lykkedes. Et hurtigt blik på listen over de største hændelser vidner om, at Trekantområdet er et af de områder i Danmark, der har den største mangfoldighed af beredskabsmæssige udfordringer.

Der er alt fra nogle af de største fabriks- og naturbrande, 100 års stormflodshændelser, terrortrusler, pandemi og så ikke mindst det forebyggende arbejde, der er et vigtigt tema, der bestemt ikke skal drukne i de meget store hændelser, der kan rydde forsider. Beredskabet skal være klar til indsats, når ulykken sker, men det fornemste er stadigvæk at undgå, at ulykken opstår – det er et budskab, der står meget centralt i Beredskabets grundfortælling, men som også præger kultur og organisering: Omhyggelig forebyggelse af risici, men klar til handling, hvis noget alligevel går galt.

TrekantBrand er en organisation, der skal være på forkant med den hastige udvikling, der sker på beredskabsområdet, og er derfor også i konstant bevægelse. Læring gennem hændelser og løbende uddannelse er helt afgørende for at leve op til de ambitioner, beredskabet og de voksende krav, der er til beredskabet fra omverdenen. Samtidig kræver det en agil organisation, der er i stand til at tilpasse og forandre sig i forhold til behovet.

Som et led i at gøre organisationen mere robust og handlekraftig er der foretaget en organisationsændring, der samtidig skal være med til at håndtere, at TrekantBrand fra 1. april 2026 skal drifte en række stationer, der tidligere har været drevet af Falck. Det drejer sig i alt om seks stationer, hvoraf den ene (Kolding) er døgnbemandet. Falck-organisationen skal fremover indgå som en ligeværdig del af TrekantBrand, og ledelsesopgaven bliver derfor i høj grad at sikre, at det bedste fra begge verdener bliver integreret i den fremtidige virksomhed.

Perspektiverne

Beredskabsområdet har de seneste år for alvor flyttet sig fra periferien til centrum af den politiske scene. Et ændret trusselsbillede, klimaforandringer med flere stormfloder og tørre perioder til følge, og en stigende bekymring hos borgere og beslutningstagere har betydet, at der er kommet en helt anden opmærksomhed på beredskabsarbejdet. En ændret omverden stiller nye krav til, hvad og hvordan opgaverne skal løses i fremtiden.

Det betyder også, at beredskaberne i stadigt stigende grad konsoliderer sig, indgår samarbejder om fælles drift af nøglefunktioner og back-up ved indsatser på tværs af de forskellige områdeafgrænsninger. TrekantBrand har i den forbindelse indgået aftale med Vejle Brandvæsen og Brand & Redning Sønderjylland om at drive den fælles vagtcentral, der således dækker et område med 540.000 indbyggere og 52 brandstationer.

På uddannelses- og indsatsområdet er der ligeledes indgået en række konkrete samarbejder, der sikrer en effektiv udnyttelse af resurserne og øget harmonisering af procedurer og indsatser, der gør det lettere at samarbejde på tværs. Det vil ikke være svært at forestille sig en udvikling, hvor der også i fremtiden vil blive indgået flere – såvel strategiske som mere operationelle – samarbejder på tværs af de etablerede kommunale beredskabsenheder. Den situation skal TrekantBrand ruste sig til.

TrekantBrand har hovedsæde i Kolding og en døgnbemandet station i Fredericia samt en række stationer rundt omkring i området. Det nuværende hovedsæde er beliggende Casper Müllers Gade 2 på havnen i Kolding, men et helt nyt byggeri er under opførelse og tages i brug i 2026.

Hvor er vi nu?

TrekantBrand er et §60-selskab, der er ejet af Billund, Vejen, Kolding, Fredericia og Middelfart kommuner og har eksisteret siden 2016. Kommunerne har en samlet population på 260.000 indbyggere og et samlet areal på 2.400 km². Selvom TrekantBrand ikke er det største beredskab, hverken målt på areal eller indbyggertal, så er der en mangfoldighed af beredskabsmæssige udfordringer, der gør, at der er mange specialer, der skal dækkes, og på det forebyggende område er der mange data, der skal gøres tilgængelige, så det bliver let og hurtigt at tilrettelægge den rigtige indsats i en akut situation. TrekantBrand prioriterer synlighed på den landspolitiske scene og er på mange måder et kommunalt beredskab, der bliver set op til og lyttet til.

TrekantBrand har to døgnbemandede stationer i henholdsvis Fredericia og Kolding. Stationen i Kolding varetages i dag af Falck, men er en af de stationer, som TrekantBrand overtager ansvaret for pr. 1. april 2026. Udover de to døgnbemandede stationer er der yderligere 13 brandstationer fordelt i området, som alle skal fortsætte i TrekantBrand-regi.

Igennem de første ti år har der været fokus på at få den nye virksomheds grundlag på plads. En indledende fase med fokus på at få skabt orden i økonomien og leve op til de resultater, som ejerkredsen og myndigheder forventede, er afløst af en periode, hvor der har været overskud til at arbejde langt mere med de fremadrettede ledestjerner. Grundfortællingen og strategihuset med værdigrundlag er på plads og nyligt opdateret. Alt det kan du læse mere om på:

TrekantBrand, strategihus og grundfortælling

Der har været arbejdet intenst med værdigrundlaget, der står stærkt i fortællingen, ligegyldigt hvor man bevæger sig rundt i organisationen. I TrekantBrand er nøgleværdierne gemt i forkortelsen TOPAS:

- Tillidsskabende
- Ordentlige
- Professionelle
- Anerkendende
- Samarbejdende

Alle kan oversætte værdierne til noget meningsfuldt, der betyder noget helt særligt på deres arbejdsplads, uanset hvilken opgave der skal løses. Værdierne binder organisationen sammen på tværs, hvilket langt fra er givet i en organisation, hvor funktioner, tilknytning til arbejdspladsen og personlige baggrunde på mange måder er vidt forskellige. Der er fuldtids- og deltidsansatte samt frivillige, men også ansatte, der arbejder med helt andre opgaver. Derfor er værdierne særligt vigtige, ikke blot som ord på et stykke papir, men som noget, man rent faktisk også kan genfinde i den kultur, der hersker rundt omkring i hjørnerne.

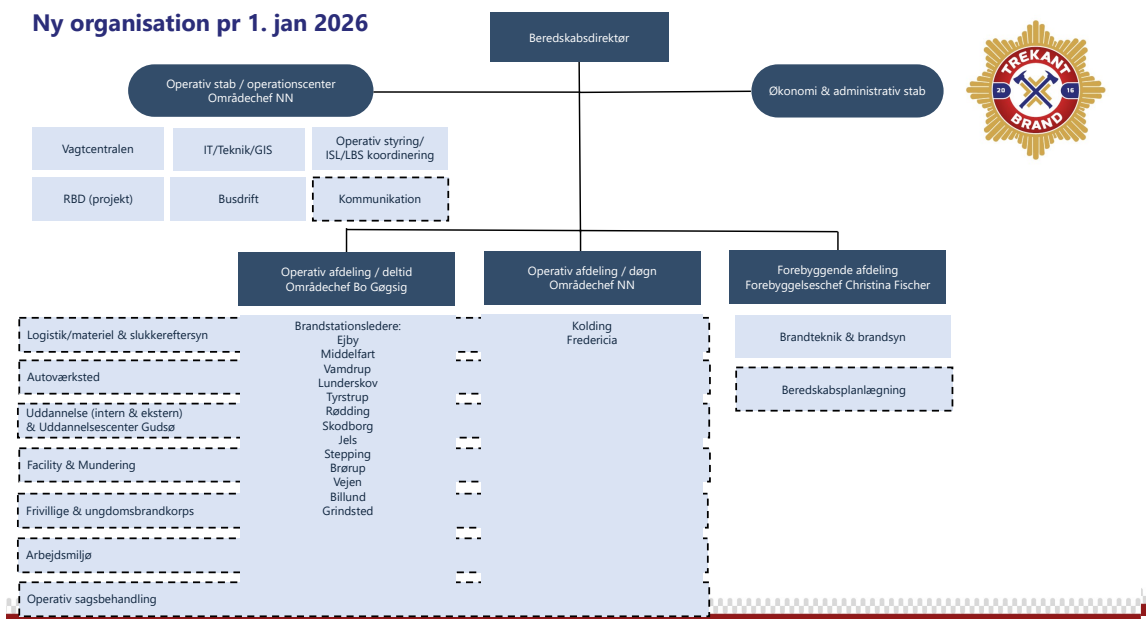
Det kræver ledelse, at alle – uanset opgave eller tilknytning til organisationen – føler sig som en vigtig brik i at lykkes med at få TrekantBrand til at fremstå som en dybt professionel organisation.

Organisering af stillingen

Den operative stab har til huse i Fredericia sammen med stationen, der i dag er drevet i TrekantBrand-regi. De beredskabsmæssige hovedopgaver i staben er vagtcentralen og risikobaseret dimensionering. Dertil kommer et stort kørselskontor, der varetager buskørslen for Fredericia Kommune som en af de sideaktiviteter, som TrekantBrand løser for ejerkommunerne. Dertil kommer en række mindre, men vigtige, opgaver inden for IT/GIS, operativ styring og kommunikation.

I relation til staben er det vigtigt at være opmærksom på, at Kolding Kommune er moderkommune for beredskabet, og kommunen udgør dermed også den administrative motor i organisationen. Der er således en stor professionel administrativ organisation at trække på til en række af de basisopgaver, der let ville kunne blive sårbare i et andet set-up. Rammerne for den fremtidige organisering fremgår af diagrammet nedenfor, men kan tilpasses afhængigt af de nye chefers profiler og kompetencer.

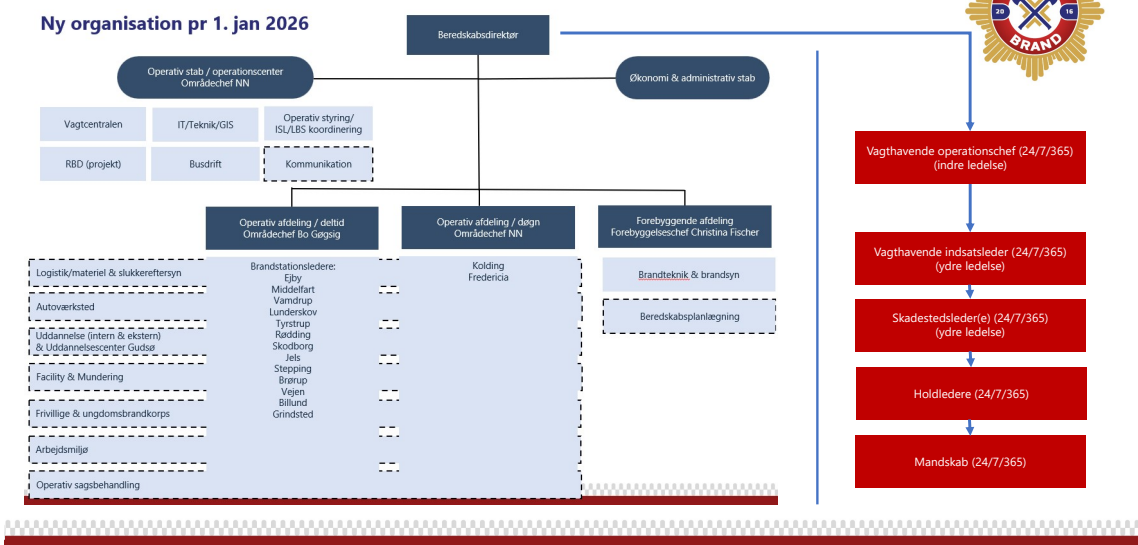
Ny organisation pr 1. jan 2026



For at forstå organiseringen i TrekantBrand er det vigtigt at have det fulde billede med. Når der er behov for en større indsats, træder der en supplerende organisering i kraft, der erstatter eller supplerer normalorganisationen. På diagrammet nedenfor er det forsøgt illustreret, hvorledes det fungerer i praksis, hvor den røde del er den organisering, der træder i kraft ved de særlige indsatsbehov:

Operativ føringsorganisation

Ny organisation pr 1. jan 2026



Det er en vigtig opgave, at normalorganisationen sikrer, at der er det nødvendige antal personer til rådighed på de forskellige niveauer i de situationer, der kræver operationel indsats. På det øverste vagthavende operationschefniveau skal der være 5-6 personer til rådighed, der kan påtage sig opgaven.

Det forventes, at de to nye chefer på sigt kan varetage opgaven som vagthavende operationschef. Særligt i forhold til chefen for den operative stab vil der være behov for, at vedkommende hurtigt kan indgå i vagten.

Områdechefen for den operative stabs opgaver på kort sigt (det første år)

- Først og fremmest vil den nye områdechef få en vigtig opgave i forhold til at implementere den nye organisering og få den til at fungere i praksis. I den forbindelse vil der være et særligt fokus på at få integreret de to kulturer, der uvilkårligt vil være i TrekantBrand og Falck, der nu skal udgøre en fælles organisation. Det er medarbejdere og ledere, der kender hinanden i forvejen, men har været adskilt af det naturlige skel, der altid vil være, når det er to forskellige organisationer.
- Det fælles operationscenter på tværs af tre beredskaber er ved at finde sine ben, men der er mange skibe, der skal i havn i forhold til standardisering og kvalitetssikring, før der kan sættes nye projekter i gang mhp. at høste gevinster i form af øget kvalitet og effektivisering af indsatserne.
- Der vil være et særligt fokus på at få udviklet og vedligeholdt det grundlag, der gør, at organisationen kan sætte hurtigere og mere effektivt ind, når der opstår hændelser, der kræver beredskabets indsats. Organisationer er allerede nået langt, og mange data ligger let tilgængeligt på GIS, men også her er det vigtigt at være på forkant med den seneste udvikling og udnytte de muligheder, den moderne teknologi giver.
- Videreudvikle en arbejdsplads, hvor der er høj trivsel blandt medarbejderne og effektiv håndtering af opgaverne.
- Indgå i chefgruppen som en aktiv medspiller, der forstår organisationen og kan være med til at omsætte det til handlinger, der giver mening helt ude i de yderste led.
- Være aktiv i samarbejdet udadtil med de øvrige myndigheder, der har opgaver inden for beredskabsområdet.
- Være en synlig chef, der prioriterer at komme rundt i organisationen,
- Sikre god kommunikation og et højt informationsniveau i hele organisationen.

Den nye områdechefs baggrund og bagage

De allervigtigste kompetencer og erfaringer:

- Du er en dygtig leder, der formår at få det bedste ud af andre ledere omkring dig, ligesom medarbejdernes trivsel er et nøgleparameter i at lykkes som chef.
- Du har en beredskabsfaglig baggrund, herunder bred og tidssvarende forståelse af, hvad det vil sige at drive beredskab. Dermed ikke sagt, at baggrunden skal være tung eller langvarig, men hvis den ikke er, skal du være indstillet på hurtigt at kunne udvikle

dig til at være en af flere i organisationen, som ved større indsatser kan påtage dig opgaven som vagthavende operationschef.

- Du er grundig, struktureret og delegerende og er i stand til at spænde over meget forskellige opgaver.
- Der må gerne være erfaringer på CV'et – på den ene eller den anden måde – med motivering og ledelse af frivillige/løst tilknyttede.
- Du er en dygtig kommunikator, dels indad i organisationen, dels i forhold til omverdenen.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil *derudover* kigge efter:

- Om du har et godt hoved, der gør det enkelt for dig at sætte dig ind i nye ting og at skabe dig overblik.
- Kan forstå TOPAS og evner at tage værdierne til dig som dine egne.
- Du må gerne være markant, så længe du formår at lytte til andre synspunkter end dine egne.
- Er udviklingsorienteret, men også i stand til at prioritere indsatserne, således at initiativerne kommer i mål.
- Om du er god til at prioritere samarbejde og formår at skabe følgeskab.
- Om du kan inddrage dine medarbejdere, tør træffe beslutninger og evner at delegere.
- Om du tåler direkte fra andre. Der tales indimellem meget tydeligt i den verden, man kommer ind i, og det skal man kunne være i, fordi man ved, at de, der taler tydeligt, også har hjertet på rette sted.
- Autenticitet – du kender dig selv godt – både styrker og svagheder.

Det er en forudsætning, at du kan fremvise en tilfredsstillende straffeattest, samt at du kan godkendes til klassifikationsgraden HEMMELIG og opretholde godkendelsen i hele ansættelsesperioden.

Se evt. PET's film om sikkerhedsgodkendelser her:

[Sikkerhedsgodkendelse](#)

Ansættelsesprocessen

Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til:

Ole Bladt-Hansen, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4034 8304, og/eller
direktør i TrekantBrand Jarl Vagn Hansen, tlf. 4011 3897.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der kun i begrænset omfang være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med direktør Jarl Vagn Hansen for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget består af:

Jarl Vagn Hansen, direktør
Bo Gøgsig, områdechef operativt
Christina Fischer, forebyggelseschef
Henrik Søndergaard, teamleder vagtcentral
Per Møller Jensen, TR DOBL
Carsten Engler, TR-vagtcentralen
Bent Troelsen, TR bus

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde).
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før 2. samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren).
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde.

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk.

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **11. november 2025 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **14. november 2025** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme (efter)middag.

1. rundesamtalerne afholdes **i uge 47 på Hotel Scandic i Kolding.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, **afvikles i uge 47 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere **i uge 48 på Hotel Scandic i Kolding.**

Du skal være opmærksom på, at den præcise dato for afholdelse af samtaler og kompetenceafklaring bliver oplyst i forbindelse med, at du søger stillingen.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. januar 2026.**

Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende (video-)samtale, efter at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye områdechef kommer godt i gang med jobbet.

3-4 måneder efter tiltrædelsen vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med områdechefen samt med direktør Jarl Vagn Hansen for at evaluere, hvordan samspeilet er kommet fra start.

Oktober 2025

Ole Bladt-Hansen

konsulent på ansættelsessagen