

August 2026

Job- og personprofil

Beredskabschef Sønderborg Kommune

Indledning

Sønderborg Kommune søger en ny beredskabschef, der får ansvaret for et velfungerende beredskab med en stærk faglig identitet og samtidig en helt central opgave med at udvikle beredskabet, så det er rustet til en ny virkelighed. Stillingen er attraktiv af flere grunde:

- Beredskabsområdet står i disse år højere på den samfundsmæssige dagsorden end længe. Den sikkerhedspolitiske situation, øgede krav til robusthed og krisestyring samt nye nationale forventninger til kommunernes beredskaber betyder, at opgaven rækker betydeligt videre end det klassiske brand- og redningsberedskab. Det stiller krav om strategisk blik, organisatorisk udsyn og evnen til at omsætte nye krav til en velfungerende lokal virkelighed.
- Sønderborg har en særlig beredskabsmodel, hvor beredskabet er en del af den kommunale organisation og ikke indgår i et fælleskommunalt selskab eller lignende. Desuden løftes det kommunale beredskab i et tæt samspil mellem fastansatte, deltidsansatte, frivillige enheder og de frivillige brandværn, som har en stærk historisk og kulturel forankring i området. Netop evnen til at forstå og få dette samspil til at fungere er en afgørende del af jobbet. Beredskabschefen har ikke personaleansvar for de frivillige brandværn, men samarbejdet og relationen til dem er helt central for, at det samlede beredskab fungerer.
- Beredskabet er en del af Drift og Beredskab Sønderborg, DBS, hvor en række kommunale drifts-, logistik- og beredskabsfunktioner er samlet organisatorisk og fysisk. Det giver muligheder for samarbejde og synergier på tværs, men stiller også krav til beredskabschefen om at se sit område som en del af en større kommunal organisation. Den kommende chef skal både forstå beredskabets særlige faglighed og kultur og samtidig kunne agere som kommunal leder med blik for økonomi, samarbejde og den samlede organisation. Endelig er flådestyring for alle kommunens køretøjer (ca. 465 stk.) samt parkeringskontrollen i 3 sønderjyske kommuner en del af den organisation, man får ansvaret for.
- For den rette kandidat er der tale om et meget attraktivt lederjob med en tydelig samfundsmæssig betydning. Du bliver leder af et område, hvor beslutninger og ledelse har konkret betydning for borgernes tryghed, og hvor du både skal sikre en stabil og professionel daglig opgaveløsning og være med til at forme fremtidens beredskab i Sønderborg Kommune.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye beredskabschef vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som Sønderborg Kommune forventer, at den nye beredskabschef har (læs afsnittet 'Personprofil').

Hvis du motiveres af opgaverne, og hvis du har kompetencerne, så bør du søge stillingen. Hvis du søger den, så forventer vi, at du i din ansøgning og i dit CV forholder dig til både jobprofilen og personprofilen.

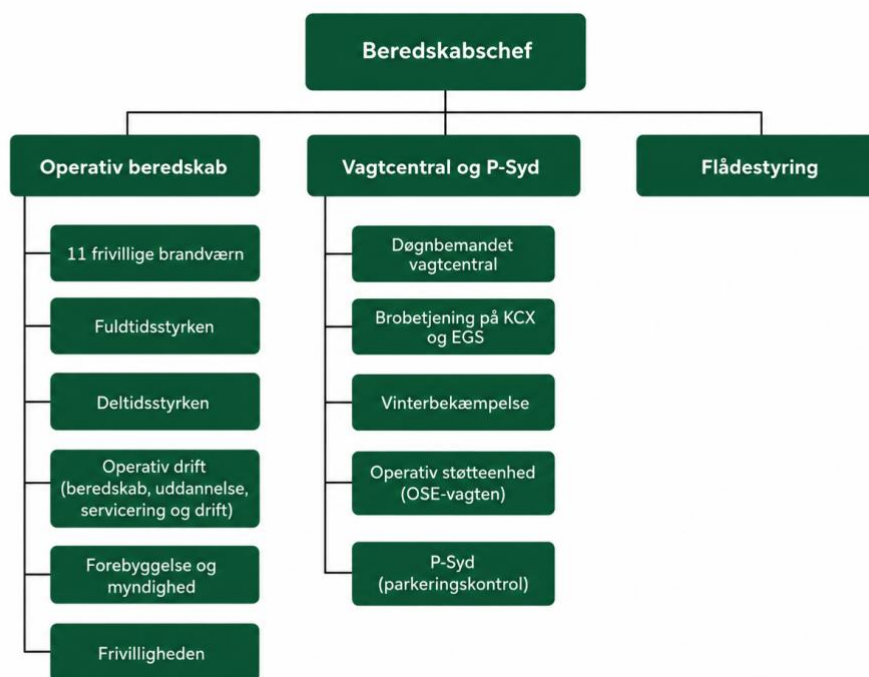
Du kan sidst i profilen læse mere om selve ansættelsesprocessen og se, hvor du kan finde mere information om Sønderborg Kommune og jobbet.

Jobprofil

Beredskab Sønderborg er en afdeling i Drift og Beredskab Sønderborg (DBS). DBS består ud over Beredskab Sønderborg af Drift og Service, Entreprenøraftdelingen, Bygningsdriften samt Driftssupport. Beredskab Sønderborg rummer selv flere forskellige funktioner, herunder det operative beredskab, Vagtcentralen, brandmyndighed og forebyggelse, PSYD (parkeringskontrol) og flådestyring. Flådestyring varetager drift og koordinering af kommunens køretøjer og materiel. Beredskabschefen får således ledelsesansvaret for en bred organisation, hvor klassiske beredskabsopgaver går hånd i hånd med andre drifts- og servicefunktioner.

Beredskabet har ca. 30 fuldtidsansatte og ca. 25 deltidsansatte medarbejdere, som er fast tilknyttet beredskabet. Hertil kommer ca. 350 frivillige, herunder de frivillige brandværn, som har en stærk lokal forankring i Sønderborg Kommune.

Opgaverne spænder fra indsats ved brand, redning og andre akutte hændelser til forebyggelse, myndighedsopgaver, uddannelse, vagtcentral og materieldrift. Dertil kommer en stigende strategisk opgaveportefølje med fokus på robusthed, krisestyring og beredskabsplanlægning i lyset af øgede nationale krav og en mere kompleks sikkerhedspolitisk situation. De mange funktioner er beskrevet i nedenstående figur.



Beredskab Sønderborg er kendetegnet ved, at forskellige fagligheder, ansættelsesformer og kulturer skal fungere som én samlet kapacitet. En central ledelsesopgave er derfor at sikre fælles retning og et velfungerende samspil mellem fuldtidsansatte, deltidsansatte og frivillige. Samtidig er det afgørende, at beredskabet samarbejder tæt med politi, øvrige beredskaber og relevante myndigheder samt indgår som en integreret del af DBS

Et robust beredskab i en ny virkelighed

Beredskabschefen har det overordnede ansvar for, at Sønderborg Kommune har et velfungerende og robust beredskab, som kan levere sikkert og professionelt i hverdagen og stå stærkt, når situationen kræver noget ekstraordinært. Du skal sikre, at organisation, bemanning, materiel, kompetencer og procedurer tilsammen gør beredskabet i stand til at løse sine opgaver.

Der er et godt fundament at bygge videre på. Det aktuelle billede er et beredskab, hvor der gennem de senere år er blevet skabt fremdrift. Opgaven bliver snarere at fastholde det positive momentum og samtidig tage fat på de udfordringer, som følger af udviklingen på beredskabsområdet.

Et vigtigt tema er fremtidens robusthed. Den nationale udvikling på beredskabsområdet og de øgede forventninger til kommunal krisestyring og beredskabsplanlægning vil kræve både organisatorisk udvikling og prioritering. Beredskabschefen skal kunne sætte en langsigtet retning og samtidig omsætte den til konkrete beslutninger om blandt andet bemanning, kompetencer, samarbejder og operative løsninger.

Den strategiske beredskabsplanlægning går samtidig på tværs af den kommunale organisation. Beredskabschefen får derfor et tæt samarbejde med den strategiske beredskabskoordinator i Staben i Teknik, Miljø og Bæredygtighed. Sammen skal de sikre sammenhæng mellem den operative beredskabsfaglighed og kommunens bredere arbejde med robusthed, krisestyring og tværgående beredskabsplanlægning i alle kommunens forvaltninger. Rollen kræver således både blik for Beredskab Sønderborgs egne opgaver og for den samlede kommunale beredskabsorganisation.

Her skal de faglige ambitioner balanceres med økonomisk realisme. Erfaringerne viser, at det ikke er tilstrækkeligt alene at være stærk på det operative beredskabsområde. Du skal forstå, at beredskabet er en del af en kommune, hvor økonomi, prioritering, politiske beslutninger og tværgående hensyn er grundvilkår. Netop kombinationen af beredskabsfaglig forståelse, ledelse og kommunal tæft bliver derfor vigtig.

Ledelse, kultur og frivillighed

Beredskab Sønderborg rummer medarbejdere og tilknyttede med meget forskellige roller, ansættelsesformer og motivationer. Der er fastansatte medarbejdere, deltidsbrandmænd, frivillige funktioner og de frivillige brandværn. Beredskabschefen skal kunne samle denne forskellighed omkring et fælles formål og sikre, at alle oplever sig som en vigtig del af helheden.

Ledelsesopgaven kalder på synlighed og tilgængelighed. Medarbejderne er fagligt stærke og engagerede, og mange har lang erfaring. Det kræver en leder, der viser tillid og giver rum til

fagligheden, men som også er tydelig om retning, forventninger og ansvar.

En særlig ledelsesopgave knytter sig til de frivillige brandværn. De er ikke blot en ekstra ressource, men en integreret del af den måde, beredskabet i Sønderborg fungerer på. Den kommende beredskabschef skal have respekt for den frivillige kultur og kunne opbygge tillidsfulde relationer til brandværnene. Samtidig skal beredskabschefen kunne insistere på, at det samlede beredskab skal være robust, leveringssikkert og leve op til de krav, der stilles.

Du bliver en del af ledergruppen i Drift og Beredskab Sønderborg. Her indgår du sammen med afdelingslederne for Drift og Service, Entreprenørafdelingen og Bygningsdriften samt chefen for DBS. Ledergruppen er et vigtigt arbejds- og sparringsfællesskab, hvor der forventes blik for helheden og vilje til at finde løsninger på tværs. Beredskab Sønderborg skal bevare sin stærke faglighed, men samtidig være en integreret del af DBS. Den kommende beredskabschef skal derfor både kunne stå tydeligt på eget område og bidrage aktivt til den samlede udvikling af hele Drift og Beredskab.

Politisk betjening, økonomi og relationer

Beredskabschefen har en væsentlig rolle i betjeningen af Beredskabskommissionen og skal sikre et professionelt og velfunderet beslutningsgrundlag. Det indebærer, at du kan omsætte komplekse faglige problemstillinger til klare anbefalinger og samtidig forstå den politiske kontekst, som beslutningerne træffes i.

Du skal derfor kunne agere sikkert i en politisk styret organisation. Det handler både om at forstå de formelle beslutningsgange og om at have blik for, hvilke spørgsmål og hensyn der optager politikere, chef og direktør. Du skal kunne stå på mål for den faglige vurdering og samtidig være i stand til at se en sag fra flere perspektiver.

Økonomistyringen er ligeledes en vigtig del af chefansvaret. Beredskabet er et område med betydelige driftsudgifter og investeringer i blandt andet materiel, køretøjer, uddannelse og bemanning. Du skal derfor kunne arbejde sikkert med budgetlægning, opfølgning og prioritering og have forståelse for, at nye faglige ønsker altid skal ses i sammenhæng med kommunens samlede økonomiske ramme.

Endelig har stillingen en stor ekstern og relationel dimension. Beredskabschefen skal kunne samarbejde med andre beredskaber, politi og øvrige myndigheder samt med de mange frivillige aktører. Sønderborg er geografisk placeret mellem større beredskaber, og samarbejde på tværs er allerede en vigtig del af virkeligheden.

Beredskab Sønderborg er en del af forvaltningen Teknik, Miljø og Bæredygtighed, som også rummer chefområderne Plan og Myndighed, Bæredygtighed, Infrastruktur og Byggeri samt Staben. Forvaltningen arbejder med en Fælles Retning frem mod 2030, hvor ambitionen blandt andet er at styrke sammenhængen og samarbejdet på tværs af fagområderne. Som beredskabschef forventes du derfor ikke alene at tage ansvar for dit eget område, men også at bidrage aktivt til forvaltningens fælles udvikling og til løsninger på tværs af organisationen.

Ledelsesopgaven skal samtidig udøves med afsæt i Sønderborg Kommunes ledelsesgrundlag og de personalepolitiske værdier Samarbejde, Engagement, Anerkendelse og Dialog. Det indebærer blandt andet en forventning om tydelig ledelse, stærkt samarbejde og ansvar for

både egen enhed og den samlede organisation.

Opsummering over de mest centrale opgaver

Blandt de centrale opgaver er at:

- Sikre et robust, professionelt og handlekraftigt beredskab, som lever op til gældende krav og kommunens serviceniveau
- Fastholde den positive udvikling i beredskabet og sætte en tydelig retning for de kommende års udvikling
- Lede og udvikle medarbejdere og skabe tydelige rammer, prioriteringer og ansvar
- Sikre et tæt og konstruktivt samspil mellem fastansatte, deltidsansatte, frivillige enheder og de frivillige brandværn
- Varetage den overordnede økonomiske og administrative styring af området
- Sikre høj kvalitet i den operative indsats, forebyggelse, myndighedsopgaver og beredskabsplanlægning
- Understøtte udviklingen af kommunens samlede robusthed, krisestyring og beredskabsplanlægning
- Betjene Beredskabskommissionen og sikre et solidt fagligt og politisk beslutningsgrundlag
- Indgå aktivt i ledelsen af DBS og bidrage til samarbejde og sammenhæng på tværs af chefoområdet
- Repræsentere Sønderborg Kommune i relevante samarbejder med øvrige beredskaber, myndigheder og eksterne aktører
- Sikre, at medarbejdere, materiel, køretøjer, uddannelse og øvrige ressourcer er afstemt med beredskabets opgaver og fremtidige behov.

Personprofil

Jobbet som beredskabschef er et krævende og alsidigt lederjob, hvor Sønderborg Kommune lægger vægt på både stærke ledelsesmæssige kompetencer og forståelse for den særlige beredskabsfaglige virkelighed.

Sønderborg Kommune forventer, at du har følgende mere formelle og faglige kvalifikationer:

- Solid ledelserfaring og gerne erfaring med ledelse af fagligt stærke medarbejdere i en kompleks driftsorganisation.
- Kendskab til beredskabsområdet og en tilstrækkelig faglig forståelse til at kunne stå i spidsen for både den operative, forebyggende og strategiske udvikling af området.
- Erfaring fra eller evne til at opnå en sikker forståelse for kommunale beslutningsgange, politisk betjening og organisatoriske vilkår.
- God økonomisk og styringsmæssig forståelse og erfaring med budget, prioritering og opfølgning.
- Relevant uddannelsesmæssig baggrund samt gerne en formel lederuddannelse eller vilje til at gennemføre en sådan.

De mere personlige og ledelsesmæssige kompetencekrav:

- Du er en tydelig og synlig leder, som skaber retning og følgeskab og samtidig giver dygtige medarbejdere et reelt fagligt handlerum.
- Du har personlig autoritet og beslutningskraft og kan stå roligt og sikkert i situationer, hvor der skal træffes hurtige eller vanskelige beslutninger, og du kan kommunikere sikkert i pressede situationer.
- Du er stærk i relationer og kan skabe tillid hos medarbejdere på tværs af Beredskab Sønderborg, deltidsansatte, frivillige brandværn, lederkolleger, politikere og eksterne samarbejdspartnere.
- Du har kommunal og politisk tæft og forstår at balancere beredskabsfaglige ambitioner med økonomiske, organisatoriske og politiske hensyn.
- Du er samarbejdende og helhedsorienteret og ser Beredskab Sønderborg som en integreret del af DBS, Teknik, Miljø og Bæredygtighed og Sønderborg Kommune som samlet organisation.
- Du er robust, pragmatisk og handlekraftig og kan fastholde retning og prioritering i en hverdag med mange interesser og til tider betydeligt pres.

Ansættelsesproces

Sønderborg Kommune har nedsat et ansættelsesudvalg, der med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen. Ansættelsesudvalget består af:

- Allan Bach Laursen, chef for Drift og Beredskab Sønderborg
- Sille Marcussen Dall, direktør for Teknik, Miljø og Bæredygtighed
- Louise Rysgaard, afdelingsleder for Vagtcentral
- Jesper Grau, kst. afdelingsleder for Operativt Beredskab
- Michael Mathiesen Madsen, TR Vagtcentral,
- Ulrick Christiansen, TR Operativ
- Henrik Jacobsen, repræsentant for Brandmyndigheden
- Tommy Fock Johansen, repræsentant for Deltidsstyrken
- Tove Lisbeth Baun, repræsentant for Frivilligheden
- Klaus Iskov, kaptajn for Frivillige Brandværn
- Søren Winther Dethlefsen, koordinator for Flådestyring

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er den **13. september 2026**.

Ansættelsesudvalget mødes den 14. september og udvælger kandidater til første samtalerunde. Hvis du bliver udvalgt, så hører du fra os umiddelbart herefter.

Vi gennemfører to samtalerunder. Første samtalerunde afvikles den 22. september, og anden samtalerunde afvikles den 28. september.

Mellem de to samtalerunder gennemfører Genitor et testforløb og indhenter referencer.

Testforløbet omfatter:

- personlighedstesten NEO-PI-3, der er markedets bredest funderede og bedst dokumenterede
- den kognitive test IST-Screening, der er en nuanceret test til vurdering af generel intelligens
- en opfølgende testsamtale, hvor vi med udgangspunkt i personlighedstesten og den kognitive test drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulenten.

Vi indhenter referencer for at validere oplysninger og vurderinger. Vi indhenter typisk tre referencer, og det sker i alle tilfælde efter forudgående aftale med dig.

Vi udarbejder en skriftlig kandidatvurdering, og den udgør den samlede afrapportering af testforløbet og referencetagningen. Vurderingen indeholder:

- resultaterne fra personlighedstesten og den kognitive test

- en vurdering af dine kompetencer i forhold til personprofilen
- en generel vurdering af din ledelsesadfærd
- en specifik vurdering af dine ledelsesmæssige styrker og svagheder i forhold til det konkrete job
- en konklusion vedrørende match.

Vi sender vurderingen til dig forud for anden samtalerunde, hvor du får mulighed for at kommentere vurderingen over for ansættelsesudvalget. Vi præsenterer og gennemgår vurderingen for ansættelsesudvalget i forbindelse med anden samtalerunde.

Ved anden samtalerunde præsenteres du for en caseopgave.

Vi forventer, at ansættelsesudvalget indstiller kandidater i forlængelse af anden samtalerunde, og at der træffes ansættelsesbeslutning umiddelbart herefter. Vi forventer tiltrædelse den 1. november 2026.

Yderligere information

Ansættelse sker efter gældende overenskomst mellem KL på den ene side og DOBL, Ingeniørforeningen IDA samt Teknisk Landsforbund på den anden side med en årsløn i størrelsesordenen 700.000-770.000kr plus pension.

Du skal kunne opnå sikkerhedsgodkendelse til HEMMELIG hos politiet.

Sønderborg Kommune har en meget informativ hjemmeside: <https://sonderborgkommune.dk>. Her kan du bl.a. se information om kommunen og dens politiske og administrative organisering samt politikker m.m. Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden.

Hvis du har spørgsmål om jobbet, er du meget velkommen til at kontakte chef for Drift og Beredskab Sønderborg Allan Bach Laursen på tlf. 2924 5961 / allu@sonderborg.dk eller partner i Genitor Christian Roslev på tlf. 2520 1505 eller chro@genitor.dk.

Hvis du ønsker en drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du også meget velkommen til at kontakte Christian. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.