

BILAG 5:

”Udpegelse af beredskabschef - § 60 selskab”

Notat udarbejdet af Næstved Kommune

Baggrund

Aftalen om kommunernes økonomi for 2015 mellem Regeringen og KL indebærer, at landets redningsberedskaber skal samles i op til 20 enheder.

KKR Sjælland har besluttet fire beredskabsenheder i Region Sjælland. Der er indledt samordning af redningsberedskaberne i Faxe, Næstved, Ringsted og Vordingborg Kommuner.

Den fælleskommunale beredskabsopgave kan alene organiseres som et § 60 selskab jf. lov om kommunernes styrelse. Der sigtes på et samordnet beredskab er organiseret pr. 1. april 2015.

Det konkrete samordningsarbejde er påbegyndt gennem møde mellem borgmestre og direktører, og etablering af styregruppe og projektgruppe.

Besættelse af chefstilling(er)

Stillinger som ledende tjenestemænd besættes efter det kommunale tjenestemandregulativs § 5 normalt efter opslag.

Når anledningen til besættelse af en chef-/lederstilling er en generel reform, er der efter KLs opfattelse ikke pligt til at foretage internt eller eksternt opslag. Der kan således ske udpegelse.

En generel og landsdækkende reform af beredskabsopgaven muliggør således, at der kan ske udpegelse.

Baggrunden for en mere fri ramme i forhold til ikke at foretage opslag er, at kommunerne skal finde "passende stilling" til de tjenestemandsansatte chefer.

Rammer for udpegelse

Udpegelser skal være sagligt begrundede. Proceduren for udpegelse skal gøre det muligt at foretage en nøje individuel vurdering blandt kredsen af mulige kandidater til en given chefstilling. Der skal være saglighed i såvel afgrænsningen af det potentielle ansøgerfelt som i vurderingen blandt ansøgerne. Det saglige grundlag udgøres således af den samlede proces for besættelse af lederstillingerne.

Afgrænsning af ansøgerfeltet

Kommunerne har pligt til at anvise passende stillinger til de ledende tjenestemænd. Under generel reform er det retstilstanden, at tjenestemænd må finde sig i at træde ét trin ned i ledelsesstrukturen.

Under kommunalreformen har en del kommuner anvendt en "kaskademodel", hvor der er sket ansættelse/udpegelse fra toppen og ned. Anvendelsen af "kaskademodellen" har – ud over det tjenestemandretlige - to formål:

- sikre et overskueligt og relevant ansøgerfelt,
- sikre at relevante ledelseskompetencer kommer i betragtning.

Kaskademodellen tager udgangspunkt i anerkendelse af de ledelses kvalifikationer, der findes i de hidtidige organisationer. Der sker en anerkendelse af og "et genbrug" af de kompetencer, kvalifikationer og færdigheder, der findes i de hidtidige organisationer.

I en samling af fire kommuners redningsberedskaber indebærer kaskademodellen, at der kan ske udpegelse blandt beredskabscheferne i de fire kommuner, som danner den nye

samordnede enhed. Når en af de fire er udpeget, kan de øvrige tre anvises en chef-/lederstilling på næste niveau i den nye samordnede organisation. En anvisning af en chefstilling på næste niveau vil ligge inden for "tålegrænsen" for en ledende tjenestemand.

Sagligt grundlag

I en "almindelig" ansættelsesprocedure beskrives jobindhold og kvalifikationskrav. En saglig udpegelse forudsætter samme overvejelse af det nye chefjobs indhold og krav til kompetencer og kvalifikationer.

Konkrete overvejelser om chefjobbet i det nye § 60 selskab

Der er tale om en cheffunktion, som kan betegnes "beredskabsdirektør".

Der er direkte reference til den nye fælles beredskabskommission for de fire kommuner i selskabet.

Der vil tillige være betydelige samarbejdsflader til de fire kommuners strategiske ledelsesniveau.

Der er tale om et selskab under dannelse, hvor chefen/direktøren skal forestå betydelige og krævende fusionsopgaver, driftsopgaver og udviklingsopgaver. Der forventes ikke alene sikker drift. Der forventes optimering og udvikling af den samordnede beredskabsopgave.

Der skal optimeres i økonomien i det samlede selskab jf. forventningerne i aftalen mellem regeringen og KL. Denne optimering skal håndteres på en måde, så det ikke sker på bekostning af beredskabetss funktionsevne.

Chefstillingen indebærer blandt andet:

- ledelse af de 4 kommuners hidtidige, klassiske kerneydelser på beredskabsområdet (beredskabslovgivningen)
- service- og myndighedsopgaver
- samarbejde med relevante myndigheder: de fire kommuner, Politiet, Regionen, Beredskabsstyrelsen m.v.
- risikoledeelse, risikostyring, og arbejde med lokal resiliens, herunder relationer til væsentlige interessenter i civilsamfundet

Kompetencer og kvalifikationer

Den nye beredskabschef/direktør skal have:

1. Høj faglighed og betydelig ledelseserfaring inden for beredskabsområdet, sikkerhed i økonomistyring og budgetlægning, kendskab til håndtering af udbud/tilbud, indgående kendskab til vilkår i den offentlige forvaltning, evne projektledelse
2. Personlige lederegenskaber og lederevner, politisk tæft, dokumenteret lederuddannelse, erfaring med ledelse af ledere, delegerende og anerkendende lederstil, motiverende lederstil, evne at få andre med sig, evne til at skabe tillid hos samarbejdsparter, overblik, evne at skabe (ny fælles) korpsånd, evne at kommunikere og anvende kommunikation strategisk, realisere og gennemføre beslutninger, evne ledelsesbalancen i ledelse af fastansatte, deltidsansatte og frivillige, have analytisk overblik
3. Evne at sammensætte det rette ledelsesteam i den nye organisation: forstå at ledelse af en samordnet beredskabsenhed ikke er "solistopgave" men skal bygge på det bedste fra alle fire hidtidige enheder, skal kunne bygge på og udvikle kompetencer i det samlede beredskab, delegere og følge op, have relationel forståelse

Udkast (version 1) af 11. december 2014

Den nye samlende beredskabschef/direktør forventes i sagens natur at være robust (skal kunne håndtere modgang og modstand konstruktivt), have beslutningskraft, gå foran og vise det gode eksempel. Sidst men ikke mindst forventes arbejdsomhed, og flid og en stærk vilje til at nå målene med det samordnede beredskab.