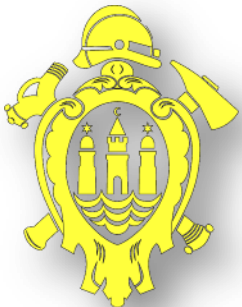


Struktur for

# OPERATIV LEDELSE

i Københavns brandvæsen



Københavns Brandvæsen  
H. C. Andersens Boulevard 23  
1553 København V  
Staben

Version 4  
5. november 2011

# Indhold

Denne rapport er et internt arbejdsdokument.

Dokumentet er kun til Københavns Brandvæsen og kun tiltænkt som en del af udviklingen af organisationen.

Dokumentet må ikke udleveres, kopieres eller på anden måde formidles uden skriftligt samtykke fra Københavns Brandvæsen/Staben

<b>FORORD</b> .....	<b>3</b>
<b>MÅLET</b> .....	<b>5</b>
<b>LEDELSESYSTEMET</b> .....	<b>6</b>
GULD – DET STRATEGISKE NIVEAU .....	6
SØLV – DET TAKTISKE NIVEAU .....	6
BRONZE – DET OPERATIVE NIVEAU .....	7
<b>LEDELSEORGANISATIONEN</b> .....	<b>8</b>
<i>Beredskabschefen (BC)</i> .....	9
<i>Operationschef (OC)</i> .....	9
<i>Alarmcentral Storkøbenhavn</i> .....	9
<i>Indsatschef (IC)</i> .....	9
<i>Indsatsleder I og II (IL)</i> .....	10
<i>Holdledere (HL)</i> .....	10
<i>Stabsoperatør med kommandovogn (SO)</i> .....	10
<i>Stabschef (SC)</i> .....	10
LOKALER, TEKNIK, KØRETØJER MV. ....	12
KVALITETSSIKRING.....	12
OPFØLGNING OG ERFARINGSOPSAMLING.....	12
<b>HANDLINGSPLAN</b> .....	<b>14</b>

## Forord

Vi lever i dag i et foranderligt samfund! Uden evne til at kunne udvikle og tilpasse Brandvæsenet til samfundets krav bliver vores organisation hurtigt ineffektiv og formår ikke at leve op til de krav der bliver stillet. Løbende udvikling er således et meget centralt spørgsmål i et moderne og effektivt brandvæsen.

***Københavns Brandvæsen skal være en professionel og moderne organisation, som skal kunne håndtere store hændelser og imødekomme de krav som omgivelserne og vores samarbejdspartners stille. Når vi ser nærmere på og analyserer den nuværende organisation og formåen for operativ ledelse, må vi se i øjnene, er der i dag er et meget stort behov for at udvikle den operative ledelse.***

***- Der er ikke blot tale om en mindre justering eller tilføjelse, men en meget omfattende forandring med en helt ny ledelseskultur, der vil smitte af på hele organisationen!***

Baggrunden for denne påstand er fundet ved opfølgning og evaluering af indsatser, øvelser og andre hændelser hvor organisationen har været aktiveret. Her viser det sig at den nuværende organisation ikke er effektiv, og ikke formår at løse opgaven med et tilfredsstillende resultat. Flere områder er gennemgående.

Kort fortalt handler det om:

- *at der generelt bliver brugt for lidt tid på ledelse*
- *at der ofte opstår et "gab" mellem det egentlige operative virke og baglandet*
- *at de operative opgaver ikke altid bliver løst optimalt, da mængden af opgaver overstiger, hvad den enkelte indsatsleder kan forventes at skulle kunne håndtere*
- *at vi ikke er gode nok til at udnytte den teknik (herunder specielt IT/informationsteknologi) der er tilgængelig*
- *at vi ikke er gode nok til at håndtere presse/medier*
- *at Brandvæsenets ledelsesorganisation har meget svært ved f.eks. at matche politiets ledelsesorganisation på et større skadested.*

Det følgende er en kortfattet beskrivelse af det 'nye system for operativ ledelse i Københavns Brandvæsen'. Samtidigt er det også en beskrivelse af forandringerne som den nye ledelsesstruktur vil medføre.



“Vi skal kunne  
**IMØDEKOMME** og leve op til  
**Samfundets** krav  
& forventninger”

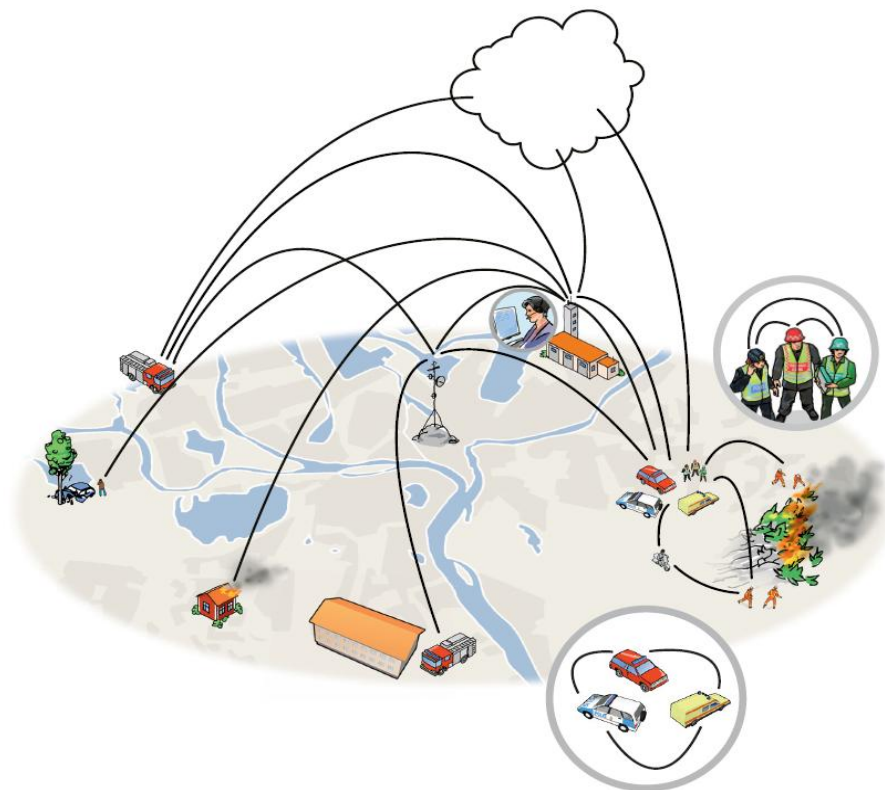
## Målet

Forandringen af den operative ledelse tager afsæt i et ønske om at blive bedre og mere effektive på en række områder. Tanken er at valgte strategier og værdier skal kendetegne organisationen og fungerer som rød tråd i hele arbejdet.

Københavns Brandvæsens operative ledelse skal være:

- **Transparent og tydelig**  
Organisationen skal være tydelig med hensyn til organisation (hvem laver hvad og hvorfor?), men også til fx afmærkning på skadesteder, rammer, ansættelses-forhold, ansættelsesprocedurer, kvalitetskrav osv.
- **Forudseende og proaktiv**  
En proaktiv organisation der gerne tager teten. Vi er gode til at aktivt agere, i stedet for kun at reagere og parere. Vi er på forkant med udvikling, og er gode til at se sammenhænge, hele tiden med borgerens behov i fokus.
- **Fleksibel og robust**  
En fleksibel organisation der lader ledelsesbehovet styre ledelsesorganisation, frem for det omvendte. Organisationer tilpasser sig løbende efter samfundets krav og behov.
- **Ambitiøs med høj faglighed**  
Københavns Brandvæsen skal være førende på det operative ledelsesområde i Danmark. Synergieffekterne mellem sagsbehandling, administration og operativt virke skal styrkes, og medvirke til en høj faglighed. Den operative ledelse skal være prioriteret.

- **Lærende**  
Det skal være en integreret del af arbejdet at evaluere egen indsats og videns dele i organisationen med henblik på kontinuerlig udvikling. Vi deler gerne vores viden med andre, og vi vil gerne lære af de bedste.

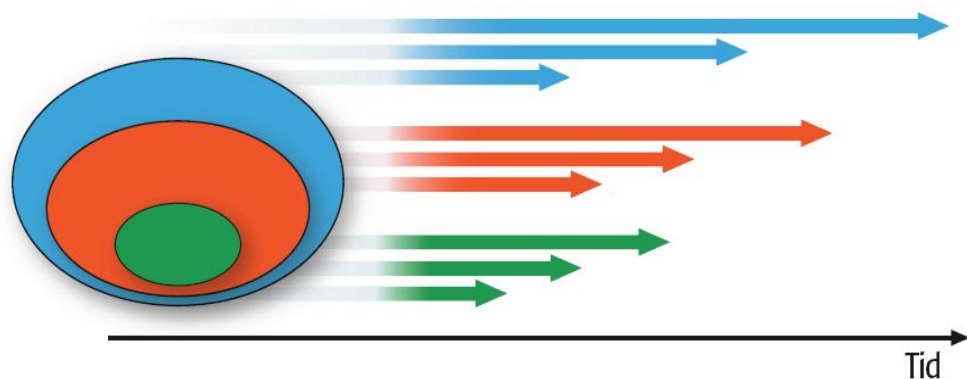


# Ledelsessystemet

Følgende system skal fungere som platform for håndteringen af operativ ledelse ved Københavns Brandvæsen. Systemet skal sikre at rollerne, opgaverne, beføjelserne, forpligtigelser etc. er tydelige både internt og eksternt, og dermed understøtte og gøre det muligt at udforme en ledelsesorganisation, udarbejde funktionsbeskrivelser, udforme teknik, arbejdspladser osv.

Ledelsessystemet i Københavns Brandvæsen er opbygget på tre niveauer/domæner:

- Guld - Det strategiske niveau
- Sølv - Det taktiske niveau
- Bronze - Det operative niveau



Figur - For at et ledelsessystem skal være robust og kunne imødekomme kravene/opgaverne, skal det kunne arbejde i forskellige niveauer med forskellige tidsskalaer.

## Guld – det strategiske niveau

Guldniveauet udgøres af den øverste ledelse med det overordnede ansvar for hele organisationen, dog med special fokus på den operative indsats. Opgaver og ansvar som knytter sig til funktionen er at:

- fastlægge de overordnede strategier og retningslinjer for både indsatsen og organisationen,
- samarbejde med de øverste ledere for øvrige organisationer og aktører både eksternt og internt i kommunen (specielt DAS/Kriseledelsen),
- lede Københavns Brandvæsens Krisegruppe

Guldniveauet vil typisk lede organisationen igennem den eksisterende operative organisation. Ved specielt alvorlige/ekstraordinære hændelser vil guldniveauet dog aktivt overtage den samlede ledelse for situationen. Guldniveauet opholder sig normalt på AC Storkøbenhavn og/eller Kommandocentralen. Under indsats vil Guldniveauet have hyppig kontakt via videokonference eller tilsvarende med de øvrige aktørers øverste ledelse.

## Sølv – det taktiske niveau

Sølvniveauet er øverst ansvarlig for den taktiske ledelse. Dvs. den primære opgave er at omsætte strategier som guldniveauet har lagt for operative handlinger og taktikker. Sølvniveauet fungerer både indefra alarmcentralen og ude på skadestedet. Funktionen på AC har det øverste ansvar for den daglige ledelse af den operative organisation. Funktionen vil være omdrejningspunktet for alle aktiviteter der knytter sig til det operative og øverst ansvarlig for samarbejde med andre aktører som fx politiet/HS, Region Hovedstaden etc. Ved større hændelser vil det være sølvniveauet der har ansvaret for koordineringen og evt. bemanningen af KSN.

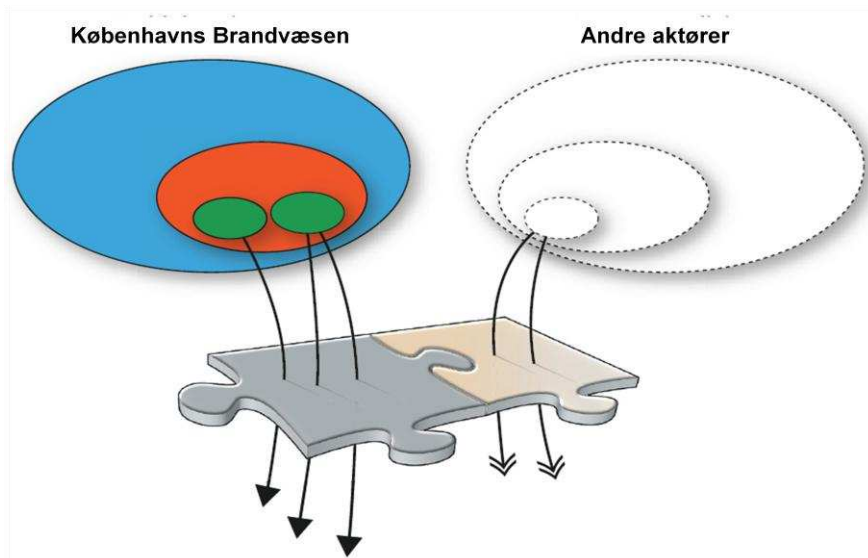
På skadestedet er sølvniveauet den øverste leder for brandvæsenet. De er ansvarlige for den insatstaktiske ledelse af ressourcerne ude på stedet. Funktionen skal holde "afstand" til selve skadestedet og fokusere på ledelse og tværfagligt samarbejde. Som eksempler på

konkrete opgaver kan nævnes at fastlægge målsætningen med indsatsen (MMI), fastlægge taktisk plan (TP), fastlægge organisationen på skadestedet, logistik samt derefter fokusere på at lede og koordinere indsatsen.

Sølvniveauet vil arbejde i et tæt samarbejde med øvrige organisationers ledere, ofte placeret i et kommando/ledelseskøretøj (KST/LKM/Kommandovogn).

### **Bronze – det operative niveau**

Bronzeniveauet har den direkte ledelse af de indsatte ressourcer på skadestedet. Hvis ulykken er meget stor/omfattende kan der være flere "bronzefunktioner" der er ansvarlige for de forskellige opgaver/afsnit/sektorer. Der kan også være tale om at man har et ansvar for en funktion, fx logistik/depot, vandforsyning etc.

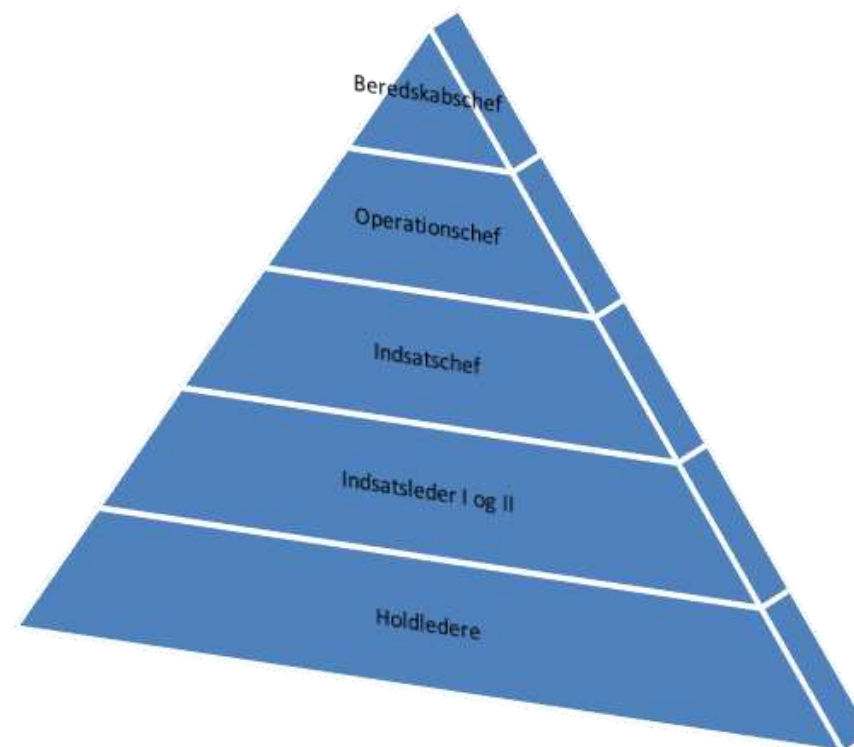


*Figur – Ledelsessystemet skal gøre at vi bliver bedre til at matche andre aktørers ledelsesorganisation, f.eks. politiets.*

## Ledelsesorganisationen

Ledelsesorganisationen er de personer og funktioner der skal virke i selve ledelsessystemet. Målet er at opbygge en større robusthed samt et højere fagligt niveau. Tidligere har en stor del af opgavesættet og ansvaret været hægtet op på én funktion. Ambitionen med den nye organisation er at den skal bygge på det såkaldte "nærhedsprincippet", hvor det i større udstrækning vil være de samme der tager beslutningerne i dagligdagen, som i krisesituationer. På denne måde opnår man også større tværfaglighed og indsigt i det samlede system, med det resultat at helhedsbilledet i brandvæsenet vil blive styrket. Konsekvensen af dette er at hver funktion typisk er blevet "mindre/smaller", hvilket gerne skulle skabe bedre forudsætninger for en høj faglighed.

Den nye organisation skal også sikre at rolle- og opgavefordelingen bliver klar, således at hvert niveau ved hvilke opgaver der er deres ansvar og hvordan opgaven skal løses. Endeligt er der også lagt op til at der skal være større "overskud" i organisationen til kontinuerligt, også under igangværende indsatser, at følge op på og sikre, at opgaven bliver løst i tråd med brandvæsenets strategi.



*Figur - Organisationen for operativ ledelse er delt ind i 5 niveauer med et strikt hierarkisk forhold til hinanden.*



### **Aktører/funktioner**

Benævnelserne nedenfor ligger ikke fast, men er blot arbejdsnavne. Nærmere detaljer om respektive funktion findes i funktionsbeskrivelserne der er vedlagt som bilag.

#### Beredskabschefen (BC)

Beredskabschefen er øverst ansvarlig for organisationen på alle tidspunkter og i alle situationer. Han eller hun er ansvarlig for den strategiske ledelse svarende til guldniveauet i ledelsessystemet. Beredskabschefen (eller dennes stedfortræder) er altid tilgængelige, selv om vedkommende ikke behøver at være fysisk tilstede. Beredskabschefen har ingen fast rolle/funktion i selve ledelsessystemet, således at han/hun i en krisesituation vil være fri til at være placeret hvor behovet måtte være størst. Beredskabschefen kan overtage den samlede ledelse af indsatsen/situationen, hvis det skønnes nødvendigt.

#### Operationschef (OC)

Operationschefen er fundamentet i hele den operative organisation og øverst ansvarlig for det operative virke svarende til sølvniveauet. OC har ansvar for styringen af det operative ledelsessystem og skal sikre at alle indsatser forløber i henhold til brandvæsenets overordnede strategi, at de løses med den nødvendige kvalitet, sikkerhed mv. Endvidere har OC-funktionen en vigtig opgave i at sikre risikoovervågning af "omverden" samt i forlængelse af dette være ansvarlig for den fremadrettede og proaktive planlægning af beredskabet, vejrligs situationer, forhøjet trusselsniveau osv. OC skal også håndtere medier i det daglige, samt sørge for initiering af andre aktører, herunder specielt andre forvaltninger. OC udøver sin ledelse igennem AC Storkøbenhavn samt Indsatschefen.

Operationscheferne skal også sørge for en struktureret opfølgning og erfaringsopsamling på både daglig (vagtskifte) og ugentlig basis (ugerapporter).

#### Alarmcentral Storkøbenhavn

Alarmcentral Storkøbenhavn skal være hele systemets omdrejningspunkt, og er en forudsætning for at kunne lede en moderne brand- og redningsorganisation på en effektiv måde. Alarmcentralen skal døgnet rundt være bemanded med en Operationschef, en Logistikchef, en Vagtcentralmester, en Stabsoperatør samt et antal Alarmoperatører. AC Storkøbenhavn styrer og følger løbende op på hele den operative organisations daglige virke, og sørger for koordineringen mellem de operative opgaver og de øvrige opgaver som skal udføres af den operative styrke. AC Storkøbenhavn skal endvidere fungere som en kommunal styringscentral med fokus på tryghed og sikkerhed hvor man fx håndterer tyverialarmer, overvågningsalarmer, rådighedsvagter mv. Der skal være mulighed for videokonference, overførsel af billede/video fra skadesteder, oprettelse af stab mv.



*Figur – AC København er omdrejningspunktet for hele ledelsesorganisationen.*

#### Indsatschef (IC)

Indsatschefsvagten er bemanded med et fåtal personer udpeget af Beredskabschefen. IC svarer til sølvniveauet ude på skadestedet og skal altså kunne lede meget store og/eller komplekse indsatser som stiller store krav til analytiske evner og fleksibilitet. Indsatschefen vil have det overordnede ansvar for den tekniske/taktiske ledelse på

stedet, herunder fastlæggelse af mål med indsatsen (MMI), taktisk plan (TP) osv. Funktionen skal have fokus på ledelse og holde en vis "afstand" til selve skadestedet. Eksempler på hændelser hvor indsatschefen typisk vil fungere som leder af skadestedet er metroulykker, større tagbrande, industribrande, brande i evakueringskritiske bygninger, toguheld, eksplosioner etc. IC vil under normale omstændigheder bemane KSN/HBS hvis det bliver nødvendigt.

#### Indsatsleder I og II (ISL)

Indsatslederne skal selvstændigt kunne lede større indsatser, som dog stadig er forholdsvis rutineprægede, svarende til bronzeniveauet i ledelsesorganisationen. Indsatslederne er altså dem der omsætter taktikken til handlinger og som har den direkte styring af ressourcerne. Eksempel på hændelser hvor indsatslederen fungerer som øverst ansvarlig på stedet er større færdselsuheld, omfattende lejlighedsbrande, tagbrande, ABA-alarmer til særlige risikoobjekter, kemikalieuheld etc. På meget store skadesteder skal indsatslederen dels kunne fungere som afsnitsleder med ca. 4-8 enheder, afhængig af kompleksitet og dynamik, men også som støttefunktion til indsatsledelsen på skadestedet (f.eks. logistikansvarlig, sikkerhedsansvarlig osv.).

#### Holdledere (HL)

Holdlederen er leder for vagtholdet på stationen. Operativt har denne ansvaret for mindre og/eller rutineprægede hændelser hvor han/hun svarer til bronzeniveauet i ledelsessystemet. Eksempler på hændelser er færdselsuheld, mindre lejlighedsbrande, containerbrande, ABA-alarmer etc. Holdlederne skal også kunne lede et skadestedsafsnit med 2-4 enheder, afhængig af kompleksitet og dynamik samt fungere som ledelsesstøtte til indsatsledelsen.

#### Stabsoperatør med kommandovogn (SO)

Stabsoperatørens hovedopgaver er at sikre kommunikation mellem skadestedet og baglandet (ydre og indre ledelse), håndtere teknisk ledelsesstøtte på skadestedet samt sørge for log/dokumentation. Stabsoperatøren er i hverdagen tilknyttet Operationschefen/Alarmcentralen og bliver disponeret herfra.

#### Stabschef (SC)

Ledelsesorganisation skal også indeholde et antal Stabschefer der skal være specialister i både at lede og arbejde i stab. Disse personer skal kunne fungere som stabschef i DAS, på AC København samt bemane f.eks. KSN/HBS. Personerne skal også kunne støtte op omkring stabsarbejde i andre organisationer, f.eks. i andre kommunale forvaltninger.

*Figur – operativ ledelse ved indsats (modstående side).*

*Figuren viser den operative ledelse ved forskellige størrelser af indsatser, herunder ledelseshierarki og de forskellige aktører. Illustreret ved:*

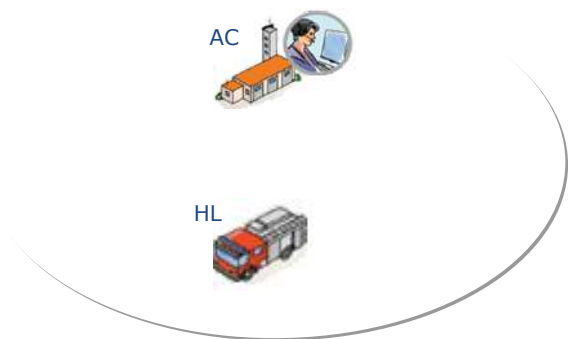
*Mindre indsats – som typisk håndteres af holdleder, med støtte fra AC København.*

*Mellem indsats – som håndteres ude på skadestedet af indsatsleder, med støtte fra Operationschefen og AC København.*

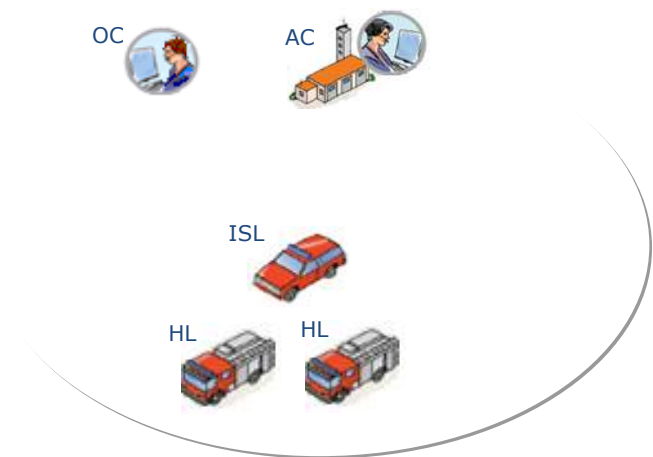
*Stor og/eller kompleks indsats – som håndteres ude på skadestedet af Indsatschefen. Operationschefen har dog stadig ansvaret for den overordnede ledelse af indsatsen. Beredskabschefen orienteres.*

*Ekstraordinær indsats – som kræver iværksættelse af hele ledelsesapparatet, hvor alle aktører indgår aktivt.*

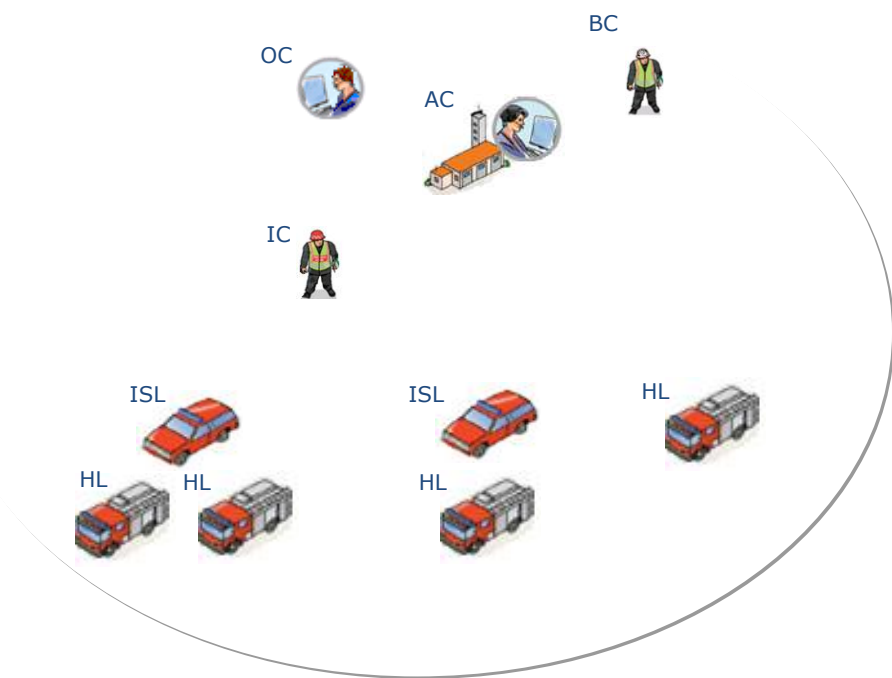
### MINDRE INDSATS



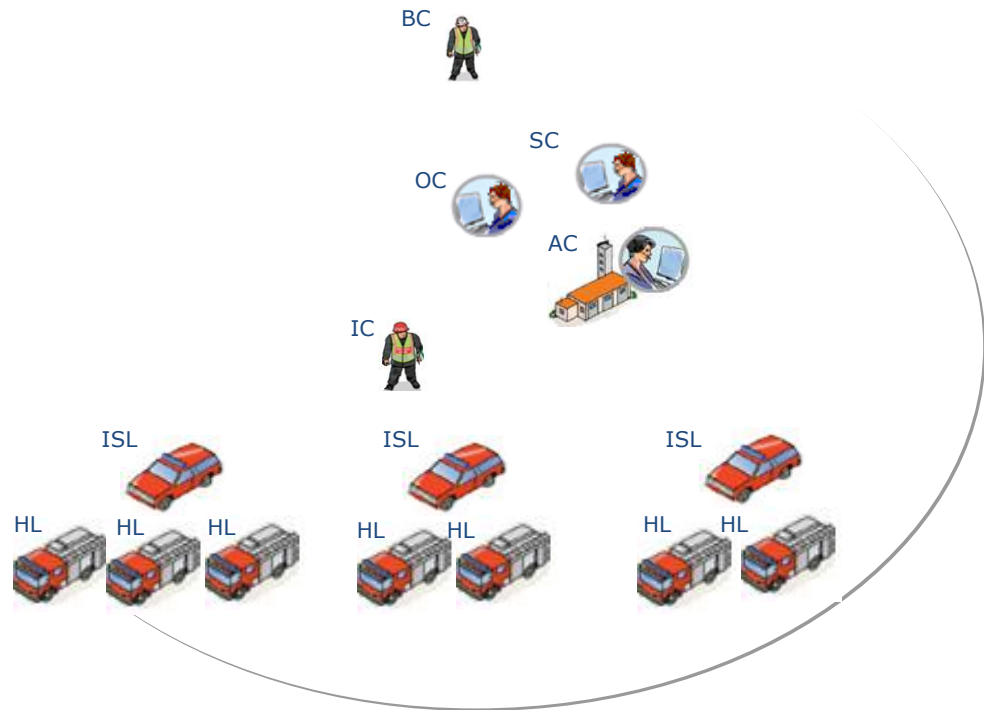
### MELLEM INDSATS



### STOR INDSATS



### EKSTRAORDINÆR INDSATS



### **Lokaler, teknik, køretøjer mv.**

AC København bliver omdrejningspunktet for hele systemet. Derfor vil der ske en større ombygning og oprustning af AC Købehavn. Bl.a. skal der oprettes et operationsrum, arbejdsplads for OC, sovefaciliteter for IL/SO, videokonference etc.

Operationsrummet vil være det sted hvor vagtafløsninger, briefinger, planlægning, stabsmøder mv. finder sted. OC's arbejdsplads vil være i direkte forbindelse med både operationsrummet og AC.

AC København samt operationsrummet skal udstyres med moderne og tidssvarende teknik til at understøtte det daglige arbejde. Der skal være stor fokus på mulighederne for udveksling af data med "skadestedet" (dvs. både KST, kommandovogn og indsatslederkøretøjer) samt mulighederne for at skabe overblik over ressourcer, beredskab, indsamle information mv.

Kommandovognen bliver tilknyttet OC/AC, og vil derfra blive disponeret til de skadesteder hvor der er behov for støtte med kommunikation mv. Kommandovognen er altså ikke tilknyttet en specifik funktion.

Indsatsleder I og II samt indsatschefen vil have hver deres indsatslederkøretøj. Der vil blive lagt stor vægt på forskellige former for ledelsesstøtte i disse køretøjer, herunder specielt overførsel af data fra AC til køretøjerne fx kortmateriale, vejvisning mv.

### **Kvalitetssikring**

Indsatschefer og Indsatsledere bliver ansat i tidsbegrænsede funktioner hvor man for hver periode skal op til "fornyset køreprøve".

Alle funktioner skal bestå en periodevis lægeundersøgelse. De personer der er indsatsledere skal ydermere bestå en årlig fysisk test.

Der bliver udviklet en helt ny intern uddannelse til de operative ledelsesfunktioner. Uddannelsen bliver bygget op omkring et antal uddannelsesmoduler á 2-3 dage med forskellige temaer. På denne

måde kan modulerne også bruges som videreuddannelse for holdledere, stabsoperatører, alarmoperatører etc.

Desuden vil der blive indført E-learning, hvor alle operationschefer/indsatschefer, indsatsledere samt holdleder årlig skal besvare en række spørgsmål for at teste niveau for teoretisk viden, kendskab til retningslinjer, operative forhold etc. Spørgsmålene vil være tilpasset respektive funktion.

### **Opfølgning og erfaringsopsamling**

Som en del af RBD vil der blive indført et monitorerings og evalueringsteam i brandvæsenet. Teamet skal kunne fungere ude på skadestedet ved meget store indsatser, hvor det vil have fokus på den efterfølgende opfølgning og læring. Formålet er at få mulighed for, i umiddelbar tilknytning til indsatsen (eller øvelsen eller anden aktivitet hvor systemet er aktiveret) at følge op på resultatet af indsatsen. Personlig læring ved brug af hjelmkamera vil også være en naturlig del af erfaringsopsamlingen.

Udover dette bliver der indført en daglig struktureret opfølgning/erfaringsopsamling ved vagtskiftet. Denne forestås af OC og skal foregå i operationsrummet. Endvidere vil der blive lavet en ugentlig aktivitetsopfølgning/ugerapport, der tilgår bl.a. Beredskabschefen/Staben.

Der oprettes et nyt forum kaldt "Operativ ledelsesmøder". Disse arrangementer bliver afholdt minimum 4 gange per år, men kan dog blive udvidet med maksimalt 2 gange per år ved særlige behov (fx forberedelse for større arrangementer, omfattende forandringer i den operative organisation etc.). Deltagere til møderne er alle der indgår i den operative ledelsesorganisation.



INDSATSLEDER

Vi vil...

...være de bedste

...være lærende

...være proaktive og udviklende

# Handlingsplan

Nærværende oplæg indeholder den struktur der er blevet besluttet og godkendt af Beredskabsstyrelsen i forbindelse med RBD-processen. Der kan dog komme mindre ændringer til oplægget undervejs, organisationen kan blive justeret, benævnelser kan ændres, tidsplanen kan rykkes osv. Men det er hensigten at oplægget skal fungere som vision og målsætning for arbejdet.

Implementeringen vil ske trinvis over cirka 1,5 års tid. De medarbejdere der indgår (eller skal indgå) i de respektive funktioner vil blive inddraget i arbejdet og derved få indflydelse og mulighed for at påvirke de løsninger der skal til for at få systemet at fungere. Det står dog helt klart at der både er behov for omfattende uddannelse/øvelse og information på området, samt oprustning på den tekniske side for at kunne understøtte systemet. Det er mange års historie og traditioner der skal forandres, hvorfor det er vigtigt at have tålmodighed i arbejdet med at forandre systemet i den retning vi gerne vil – "Rom blev ikke bygget på en dag".

På nuværende tidspunkt arbejdes der med følgende implementeringsskitse:

- **Ultimo 2011:** Der udarbejdes stillingsbeskrivelser for alle funktioner, uddannelsesprogrammer etc. Ombygningen af AC er delvis afsluttet og et nyt projekt omkring indretningen påbegyndes. Ledige pladser i den interne indsatslederuddannelse slås op internt. Stillinger som Operationschefer slås op både internt og eksternt.
- **1. december 2011:** Morgenbriefing/vagtstart for indsatsledere, overvagtmester (logistikchef) samt vagtcentralmester flyttes til O-rum.
- **31. december 2011:** Oplæg til indretning af AC færdigt.

- **2. januar 2011:** Officiel opstart af ny struktur for Operativ ledelse:
  - Chefvagten bliver nedlagt, Indsatschefsvagten samt Indsatsleder II vagten oprettet.
  - Nye benævnelser træder i kraft
  - Alle distinktioner fjernes i det operative system.
  - Vagtudsætning/planlægning overgår til Ovm
- **Jan 2012:** Opstart på operativt udbytte på ledelsesniveau med Rådningstjensten Syd.
- **Feb 2012:** Opstart af nyt uddannelsesprogram for indsatsledere. Morgenbriefing via videokonference er implementeret.
- **Marts-dec 2012:** Opstart af uddannelse af Operationschefer. Fortsat detailplanlægning i samråd med de personer der indgår i organisationen, her tænkes specielt på Stabsoperatører og Stabschefer.
- **31. december 2012:** Organisation er fuldt implementeret og organisationen med OC kører for første gang.
- **31. December 2012 - ?:** Fortsat udvikling af organisationen.

Bemærk at planen kun er en skitse over forløbet. Projektet er meget ressourcekritisk, hvorfor det kan blive nødvendigt at forskyde visse dele af implementeringen for at sikre at det der bliver arbejdet med får den rigtige kvalitet. Det er vigtigt at være klar over at vi med dagens foranderlige samfund er nødt til løbende evaluere og udvikle organisationen. Der vil derfor aldrig være en "slutdato" på projektet. Angående Stabsoperatører og Stabschefer vil der være en parallel proces for at udvikle disse funktioner. Årsagen til at denne ikke er beskrevet nærmere i dette oplæg er at det involverer yderligere afdelinger/personalegrupper som skal inddrages i arbejdet samt at det skal koordineres med andre RBD-projekter.

## Funktionsbeskrivelse – Operationschef

<b>Formål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre at alle indsatser forløber i henhold til brandvæsenets overordnede strategi</li> <li>• Sikre en overordnet og langsigtet planlægning af den operative virksomhed</li> <li>• Se helhedsbilledet og være bindeled mellem et eller flere skadesteder</li> <li>• Sikre koordineringen mellem de operative opgaver og andre opgaver der skal udføres af den operative styrke</li> <li>• Sikre koordineringen mellem det operative og "baglandet"</li> <li>• Sikre kvaliteten af det operative system</li> <li>• Sikre proaktivitet i løsningen af opgaverne</li> <li>• Sikre kontakten mellem KB og KK</li> <li>• Sikre tværfaglig koordinering med andre aktører</li> </ul>
<b>Organisatorisk placering</b>	Refererer til Beredskabschefen i operativt henseende og til Operativ Ledelse /Staben i forhold til funktionen.
<b>Ansættelsesforhold</b>	Fast stilling der refererer til Beredskabschefen/Staben. "Fornyset køreprøve", lægekontrol mv. skal bestås efter nærmere aftale.
<b>Kvalifikationer og faglige forudsætninger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indgående kendskab til KB's operative organisation og virke</li> <li>• Stor viden omkring KK's organisation, forretningsgang og virke</li> <li>• Stor viden omkring organisationen og forretningsgangen i KB</li> <li>• Stor erfaring fra beredskabsaktiviteter/operativt virke</li> <li>• Være en god leder, specielt i pressede situationer, samt være i besiddelse af analytiske evner.</li> <li>• Deltagelse i uddannelses/øvelsesaktiviteter for funktionen</li> <li>• Deltagelse i Operativ ledelsesmøder.</li> <li>• Kunne, også i pressede situationer, håndtere tilgængelig IT-teknik og ledelsesstøtte</li> <li>• Evne til at på en hensigtsmæssig og konstruktiv måde kunne guide og vejlede kollegaer.</li> </ul>
<b>Beslutningskompetence</b>	<p>I dagligdagen træffe beslutning om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alt vedrørende dimensioneringen af beredskabet</li> <li>• Udtalelser til presse/media</li> <li>• Juridisk problematiske situationer i forhold til indsatser</li> <li>• Presse/mediestrategi</li> <li>• Strategi i forhold til tværfagligt samarbejde</li> <li>• Personalesager i forhold til udrykningsstyrken</li> </ul>
<b>Opgaver</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planlægge og forestå morgenbriefing</li> <li>• I samarbejde med logistikchefen sætte den daglige styrke</li> <li>• Fastlæggelse af strategi og taktik for indsatsen/indsatserne</li> <li>• Kvalitetssikring af de operative indsatser</li> <li>• Overordnet ledelse ("sølv") af større indsatser</li> <li>• Ved ulykke/hændelse sikre korrekt udryknings sammensætning, opmarch eller andre forholdsregler</li> <li>• Sikre relevant støtte til alarmerede enheder i form af vejvisning, kort, indsatsplaner, objektsinformationer osv.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tværfaglig koordinering med politiet og andre aktører</li> <li>• Aktivering/orientering af Beredskabschefen, Indsatschefen, indsatsledere etc.</li> <li>• Mediehåndtering i dagligdagen</li> <li>• Skrive pressemeddelelser, opdatere hjemmeside, døgnrapport mv.</li> <li>• Nyheds/medieovervågning</li> <li>• Langsigtet planlægning af den operative virksomhed</li> <li>• Ugentlig opfølgning og afrapportering på det operative virke ("ugerapport")</li> <li>• Daglig opfølgning og afrapportering</li> <li>• Udvikling og vedligeholdelse af systemer for ledelsesstøtte</li> <li>• Kvalitetssikring og opfølgning på udrykningsrapporter</li> <li>• Overordnet ansvar for administration af materiel, køretøjer og bygninger udenfor normal arbejdstid (i samarbejde med logistikchefen)</li> <li>• Besvarelse på henvendelser til KB udenfor normal arbejdstid, f.eks. forebyggende spørgsmål eller lignende.</li> <li>• Uddannelse af nye indsatsledere, operationschefer mv.</li> <li>• Undervisning på interne kurser/uddannelser indenfor området Operativ ledelse</li> <li>• Videreformidling af information/oplysninger til relevante områder i brandvæsenet</li> <li>• Bemanning af KSN/HBS ved særlige begivenheder</li> </ul>
<b>Fysisk placering efter iværksættelse</b>	AC København
<b>Vagtordning</b>	Døgnvagt
<b>Responstid</b>	1 minut. Dog skal den, der afholder vagten, altid kunne nås enten pr. radio eller pr. telefon
<b>Køretøj</b>	N/A
<b>Aktivering</b>	Aktiveres/underrettes af AC København i henhold til retningslinjer i operative forhold eller hvor det skønnes nødvendigt.



## Funktionsbeskrivelse – Indsatschef

<b>Formål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrke ledelsesorganisationen på skadestedet, herunder specielt ved større/komplekse indsatser.</li> <li>• Styrke det tværfaglige samarbejde på skadestedet, herunder specielt med politiet/regionen.</li> <li>• Styrke koordineringen mellem indsatsområdet og "baglandet" (indre og ydre ledelse).</li> <li>• Styrke fagligheden og kvaliteten ude på skadestedet ved i større grad at udnytte den erfaring og kompetence, der er til rådighed i systemet.</li> </ul>
<b>Organisatorisk placering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refererer til OC i operativt henseende og i forhold til funktionen til Operativ Ledelse/Staben.</li> <li>• Bør have chefs/lederposition svarende til mindst områdelederniveau i Brandvæsenet</li> </ul>
<b>Ansættelsesforhold</b>	Tidsbegrænset funktion på 3 år med mulighed for forlængelse hvis "fornyset køreprøve" består. Skal bestå lægekontrol efter nærmere aftale.
<b>Kvalifikationer og faglige forudsætninger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indgående kendskab til KB's operative organisation og virke</li> <li>• Meget stor erfaring fra indsatsledelse på skadesteder og indgående forståelse for taktisk og teknisk indsatsledelse.</li> <li>• Være en meget god leder, specielt i pressede situationer, samt være i besiddelse af analytiske evner.</li> <li>• Stor viden omkring organisationen og forretningsgangen i KB</li> <li>• Til enhver tid at opfylde de krav til uddannelse og vedligehold af uddannelse udstukket af Beredskabsstyrelsen</li> <li>• Deltagelse i uddannelses/øvelsesaktiviteter for funktionen</li> <li>• Deltagelse i Operativ ledelsesmøder.</li> <li>• Kunne, også i pressede situationer, håndtere tilgængelig IT-teknik og ledelsesstøtte</li> <li>• Evne til at på en hensigtsmæssig og konstruktiv måde kunne guide og vejlede kollegaer.</li> </ul>
<b>Beslutningskompetence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alt vedrørende den taktiske ledelse af ressourcerne ude på skadestedet svarende til sølvniveau</li> <li>• Presse/medieudtalelser om selve indsatsen ude på skadestedet</li> </ul>
<b>Opgaver</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indsatsledelse på skadestedet ved større/komplicerede hændelser ("sølv")</li> <li>• Fastlæggelse af mål med indsatsen (MMI) og taktisk plan for indsatsen (TP)</li> <li>• Fastlæggelse af organisation af indsatsen</li> <li>• Tværfaglig koordinering med politiet og andre aktører på skadestedet, herunder bemanning af KST.</li> <li>• Tværfaglig koordinering mellem det operative og "baglandet"</li> <li>• Mediehåndtering ude på skadestedet</li> <li>• Bemanning af KSN/HBS eller andre stabe</li> <li>• Fungere som Stabschef i DAS eller i andre stabe</li> <li>• Deltage i KB's krisegruppe</li> <li>• Fungere som rådgiver/vejleder for andre forvaltningers krisearbejde (eller evt andre aktørers krisearbejde)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yde vejledning og rådgivning til indsatsledere på mindre skadesteder</li> </ul>
<b>Fysisk placering efter iværksættelse</b>	På skadestedet eller i stabsfunktion
<b>Vagtordning</b>	Rådighedsvagt
<b>Responstid</b>	60 minutter. Dog skal den, der afholder vagten, altid kunne nås enten pr. radio eller pr. Telefon.
<b>Køretøj</b>	Udrykningskøretøj der stilles til rådighed.
<b>Aktivering</b>	Kaldes/underrettes af OC/AC København i henhold til retningslinjer i operative forhold eller hvor OC skønner det nødvendig.

## Funktionsbeskrivelse – Indsatsleder I

<b>Formål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrke fagligheden og kvaliteten ude på skadestedet</li> <li>• Styrke koordineringen mellem de forskellige hold/opgaver ude på skadestedet</li> <li>• Styrke det tværfaglige samarbejde på skadestedet, herunder specielt med politiet/regionen.</li> </ul>
<b>Organisatorisk placering</b>	Refererer til OC i operativt henseende og til Operativ Ledelse/Staben i forhold til funktionen.
<b>Ansættelsesforhold</b>	Tidsbegrænset funktion på 3 år med mulighed for forlængelse hvis "fornytt køreprøve" består. Skal bestå lægekontrol og fysisk test efter nærmere aftale. For at styrke robustheden skal dem der opfylder forudsætningerne for og kvalifikationskravene for funktionen Indsatsleder II også ved behov kunne varetage denne funktion.
<b>Kvalifikationer og faglige forudsætninger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indgående kendskab til KB's operative organisation og virke</li> <li>• Stor viden og erfaring fra praktisk indsatsledelse, specielt med henblik på praktisk taktik, metoder, teknik mv.</li> <li>• Være en god leder, specielt i pressede situationer.</li> <li>• Til enhver tid at opfylde de krav til uddannelse og vedligehold af uddannelse udstukket af Beredskabsstyrelsen</li> <li>• Deltagelse i uddannelses/øvelsesaktiviteter for funktionen</li> <li>• Deltagelse i Operativ ledelsesmøder.</li> <li>• Kunne, også i pressede situationer, håndtere tilgængelig IT-teknik og ledelsesstøtte</li> <li>• Evne til at på en hensigtsmæssig og konstruktiv måde kunne guide og vejlede kollegaer.</li> </ul>
<b>Beslutningskompetence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknisk ledelse ude på skadestedet svarende til bronzeniveau</li> </ul>
<b>Opgaver</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indsatsledelse på skadestedet ved lidt større, men stadig mere rutineprægede hændelser svarende til bronzeniveauet</li> <li>• Afsnitsledelse ved store indsatser</li> <li>• Fungere som støttefunktion til indsatsledelsen ved meget store indsatser</li> <li>• Bemanding af KST ved særlige begivenheder (f.eks. Parken, Tivoli etc.)</li> <li>• Administration i forhold til vagten, f.eks. rapportskrivning, evaluering, opfølgning mv.</li> <li>• Være ansvarlige for et funktionsområde knyttet til taktik/teknik og/eller indsatsledelse</li> <li>• Undervisning på relevante interne kurser/uddannelser</li> <li>• Forestå ugentlige øvelsesaktiviteter for styrken</li> <li>• Information og/eller uddannelse af observatører</li> <li>• Yde vejledning og rådgivning til holdledere på mindre skadesteder</li> </ul>
<b>Fysisk placering efter iværksættelse</b>	På skadestedet.
<b>Vagtordning</b>	Døgnvagt

<b>Responstid</b>	1 minut
<b>Køretøj</b>	Udrykningskøretøj der stilles til rådighed.
<b>Aktivering</b>	Alarmeres af OC/AC København i henhold til retningslinjer i operative forhold eller hvor OC skønner det nødvendigt

## Funktionsbeskrivelse – Indsatsleder II

<b>Formål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrke fagligheden og kvaliteten omkring indsatsledelse ude på skadestedet</li> <li>• Øge robustheden omkring operativ ledelse, både i forhold til større og flere samtidige hændelser</li> <li>• Styrke det tværfaglige samarbejde på skadestedet, herunder specielt med politiet/regionen.</li> <li>• At sikre, at der indsamles dokumentation dels til brug for det forebyggende arbejde og dels til undervisningsbrug og vidensdeling indenfor det operative område.</li> </ul>
<b>Organisatorisk placering</b>	Refererer til OC i operativt henseende og til Operativ Ledelse/Staben i forhold til funktionen.
<b>Ansættelsesforhold</b>	Tidsbegrænset funktion på 3 år med mulighed for forlængelse hvis "fornyset køreprøve" består. Skal bestå lægekontrol og fysisk test efter nærmere aftale. For at kunne bemane funktionen fast skal man have bopælspligt indenfor en radius af 15 minutter til st. H med udrykningskørsel.
<b>Kvalifikationer og faglige forudsætninger</b>	<p>Funktionen skal tillige kunne varetage funktionen Indsatsleder I. Derfor skal man opfylde samme kvalifikationer og have samme faglige forudsætninger. Derudover skal det tilstræbes at funktionen opfylder følgende krav:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Særligt stor erfaring fra praktisk indsatsledelse, specielt med henblik på praktik taktik, metoder, teknik mv.</li> <li>• Speciel viden om forebyggende arbejde (love, regler osv)</li> <li>• Evne til at på en hensigtsmæssig og konstruktiv måde kunne guide og vejlede kollegaer.</li> </ul>
<b>Beslutningskompetence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknisk ledelse ude på skadestedet svarende til bronzeniveau</li> <li>• Myndighedsarbejde i forhold til det forebyggende udenfor normal arbejdstid</li> </ul>
<b>Opgaver</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indsatsledelse på skadestedet svarende til bronzeniveau</li> <li>• Afsnitsledelse ved store indsatser</li> <li>• Fungere som støttefunktion til indsatsledelsen ved meget store indsatser</li> <li>• Bemanning af KST ved særlige begivenheder (f.eks. Parken, Tivoli etc.)</li> <li>• Brandsyn/tilsyn udenfor normal arbejdstid</li> <li>• Undervisning på relevante interne kurser/uddannelser</li> <li>• Yde vejledning og rådgivning til holdledere på mindre skadesteder</li> <li>• At indsamle dokumentation ved indsatser til brug for både efterfølgende forebyggende samt operativt arbejde.</li> </ul>
<b>Fysisk placering efter iværksættelse</b>	På skadestedet eller i stab/KST

<b>Vagtordning</b>	Rådighedsvagt. Et antal døgnvagter som indsatsleder I per år med henblik på at opretholde rutinen/kompetencen i denne rolle.
<b>Responstid</b>	15 minutter
<b>Køretøj</b>	Udrykningskøretøj der stilles til rådighed.
<b>Aktivering</b>	Alarmeres af OC/AC København i henhold til retningslinjer i operative forhold eller hvor OC skønner det nødvendigt