

CTR's organisatoriske ledelsesgrundlag

CTR har i 2020 arbejdet med at udvikle sit ledelsesarbejde. Det er konkret sket gennem udvikling af såkaldte "ledelsesgrundlag" for såvel den enkelte leder som for ledergruppen samlet. Det er resultatet for den samlede ledelsesgruppe, du sidder med her. De personlige ledelsesgrundlag har vi talt om i 2020 i de enkelte afdelinger.

De personlige ledelsesgrundlag fortæller om den enkelte leders styrker og udviklingspunkter – hvad der kendetegner den enkelte som leder. Det organisatoriske ledelsesgrundlag er det grundlag, vi i fællesskab ønsker at lede på i CTR. Hvad kan man forvente at blive mødt med som medarbejder og leder hos os. Det organisatoriske ledelsesgrundlag er dermed vores værktøj til at realisere vores Identitet, som vi fastlagde i november sidste år.

I CTR har vi delt vores ledelsesgrundlag i tre temaer:

- Hvordan vi ønsker at fremstå eksternt ift. vores samarbejdspartnere,
- hvordan vi ser god ledelse i relation til CTR som arbejdsplads og endeligt
- det fokus vi vil lægge omkring ledergruppens måde at fungere på.

Man kan sige, at de tre dele afspejler ledelse udad CTR, indad i CTR og på tværs i CTR.

Ledelsesgrundlaget skal dermed bidrage til klarhed over, hvordan vi skal agere som virksomhed på såvel de indre linjer som i samarbejdet med ejere og andre interessenter. Det sætter et mål for os, som vi pejler efter, og som vi ikke altid rammer, men som vi forpligter os til at forfølge, så godt som vi overhovedet kan.

Ligesom identiteten er det ikke udtryk for verden som den er i dag – men i hvilken retning, vi ønsker at bevæge os hen.

Vi er en stærk, faglig samarbejdspartner, der handler professionelt og ansvarligt

CTR er varmforsyningsens bindeled - et samarbejdsomt knudepunkt, centralt placeret mellem varmeleverandører og varmedistributører og på tværs af hovedstadsområdets kommuner. Vores relationer til ejere og distributører er helt afgørende. Derfor tænker vi ejere og forbrugere i alt, hvad vi gør.

Vi vil kendes som en aktør med dyb, faglig indsigt, som vi forstår at bruge både i de daglige opgaver og til langsigtet udvikling. En aktør, der er født i partnerskab og derfor altid har perspektiv for at bringe viden og interesser sammen på tværs af organisationer, geografi, myndighed mv., fordi partnerskaber gør alle bedre. Vi vil ses som en virksomhed, der leverer mere end det strengt nødvendige og som går et skridt for vores samarbejdspartnere og interessenter.

Vi vil kendes som en aktør, der er til at stole på, som agerer professionelt og imødekommende og som baserer sig på erfaring, transparens og objektivitet. Vi tilpasser vores samarbejde, så det passer til modtageren og til situationen. Vores dyder er, at vi altid er velforberedte, ajour med de seneste teknologiske muligheder og at vi gør os umage i samarbejdet.

Vi skal udfordre vores beskedenhed, da det er til ejeres og forbrugeres bedste, at vi synligt og hørbart gør opmærksom på vores indsigt og forståelse. Vi er solidt forankret i Hovedstadsområdet, men vores indsigt og erfaring i bæredygtig varmeforsyning vil vi bringe i spil i en dansk såvel som international sammenhæng.

Vi er en ambitiøs organisation der lægger vægt på trygge rammer i hverdagen

Vi er ambitiøse på vegne af CTR og af varmesektoren i Danmark. Vi lægger pres på os selv for vedvarende at udvikle os, og vi begejstres, når kollegaer går den ekstra meter for at udvikle vores løsninger for forbrugerne, for vores samarbejdspartnere og for samfundet. Vi ønsker en proaktiv tilgang, hvor man selv undersøger og udfordrer rammerne.

Udvikling, nytænkning og samarbejde forudsætter en tryk base, hvor der er åben og ærlig kommunikation, og hvor feedback og støtte gives og modtages konstruktivt. En base, hvor vi ved, hvad der forventes, men også selv klart tager ansvar for opgaven, så alle ved, at vi gør vores arbejde ordentligt og skaber de gode resultater. Derfor går tryghed hånd i hånd med en ambitiøs retning for CTR's udvikling.

Det gør vi i praksis ved, at vi er fagligt nysgerrige og følger med i den teknologiske, regulatoriske og politiske udvikling af sektoren. Vi deltager, skaber netværk og vidensdeler i hverdagen.

Vi interesserer os for hinanden både som kollegaer og som mennesker. Vi tager hånd om de konflikter, der opstår. Vi taler ikke ned til hinanden eller til samarbejdspartnere, men ønsker at spille os selv og andre bedre.

Som ledergruppe er vi et team, der udfordrer hinanden konstruktivt

Vi støtter og udfordrer hinanden og deler tvivl og usikkerhed. Vi giver og modtager kritik konstruktivt. Vi har tillid, fordi vi har samme mål.

Vi arbejder for, at CTR hele tiden bliver bedre – det være sig i de tekniske løsninger, vi leverer, i den økonomi vi har et ansvar for og ikke mindst ift. det personale, vi leder i hverdagen.

Som ledere er vi tilgængelige og opsøgende i relationen til vores medarbejdere. Vi prioriterer nærvær og sparring. Vi øver os hele tiden i at lytte og spørge og ikke kun tale og konkludere. Vi bruger ledergruppen, når vi har udfordringer i vores ledelse, så vi samlet kan blive bedre ledere. Vi prioriterer at dele vores erfaringer med hinanden og støtte og anerkende hinanden i lederrollen.

Vi har på en og samme tid et ansvar for vores eget forretningsområde og for CTR som en helhed. Øverste kontekst er det samlede CTR. Som ledere i CTR siger vi mere "vi" og "vores", end vi siger "jeg" og "mit". Vi er fuldt ud opmærksomme på, at CTR har flere bundlinjer, hvorfor vi bevidst tænker og taler i det samfundsansvar, vi er sat i verden for at levere på.