

August 2022

Job- og personprofil

Direktør

CTR I/S

Indledning

CTR – Centalkommunernes Transmissionsselskab I/S – søger en ny direktør. Det er af mange grunde en meget attraktiv stilling. Her er nogle af grundene:

- Hele forsyningsområdet er i disse år under rivende udvikling, og de høje ambitioner om en grøn omstilling og den stigende forbrugerbevidsthed om hele fjernvarmeforsyningen gør området til noget helt særligt i disse år
- Direktøren skal sætte turbo på udviklingen, og der er mange ledelsesmæssige udfordringer, som skal løses, når fokus går fra det driftsbaserede til det udviklingsorienterede
- Fjernvarmen i Danmark er verdenskendt, og der er god interesse fra omverdenen i forhold til den danske udvikling af området
- CTR er den koordinerende aktør mellem fem ejerkommuners aktiviteter på varmeområdet og en hovedaktør i hele Region Hovedstadens samarbejde: Energi på Tværs. Som direktør er en væsentlig rolle at bidrage proaktivt til et samarbejde på tværs af kommuner, region og stat
- CTR er en organisation, som bygger på solid viden, faglig stolthed og en klar værdi om at skabe værdi for forbrugerne og samfundet som helhed
- Kulturen i CTR bærer præg af holdånd. Her interesserer man sig for hinanden, og der tages et fælles ansvar
- Direktøren har mulighed for at sætte sit eget præg på stillingen og sammen med bestyrelsen præge fjernvarmesektorens udvikling og samspil med andre sektorer.

Denne job- og personprofil indeholder for det første en beskrivelse af de væsentligste opgaver, som den nye direktør vil stå over for (læs afsnittet 'Jobprofil'). For det andet indeholder den en beskrivelse af de kompetencer, som CTR I/S forventer, at den nye direktør 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 du kan se, hvor du kan finde mere information om CTR I/S og jobbet.

Jobprofil

Som CTR's nye direktør bliver du overordnet ansvarlig for:

- at varetage det overordnede ledelsesansvar for hele CTR med 35 ansatte og en omsætning på knap 2,4 mia. kr. årligt
- at sikre fortsat billig, bekvem og driftssikker miljøvenlig varme til de 250.000 boliger i hovedstadsområdet med fjernvarme
- at holde fokus på, at CTR også er en stor driftsorganisation med drift og vedligeholdelse af bl.a. 54 km ledningsnet, som overvåges fra kontrolrummet
- at den varme, som produceres, og som er 85 % CO₂-neutral, fortsat udvikles og gøres endnu grønnere
- at indtage en aktiv rolle i koordination og samarbejder om fjernvarmeopgaver på tværs af kommuner, region, stat samt andre aktører på området
- at sikre fortsat fokus på udvikling af medarbejdere og ledere og dermed på, at CTR også fremadrettet er en arbejdsplads, der lever op til god ledelse
- at CTR konstant er i udvikling, hvor de politiske visioner indfris og går hånd i hånd med den nationale regulering og lovgivning på området, hvilket samtidig kræver hele organisationens fortsatte bevægelse.

Herudover vil dine væsentligste opgaver være:

Kontinuerligt fokus på forsyningsikker fjernvarme

CTR kendetegnes ved, at få ansatte løfter et stort spænd af fagligt tunge driftsmæssige og administrative opgaver. Alle har en unik faglig viden på hver deres område - fra de tekniske driftsopgaver til de økonomiske og juridiske ansvarsområder. Som direktør er det et væsentligt fokus at bevare den dybdegående faglige viden hos den enkelte og samtidig understøtte det fælles faglige samarbejde både internt og med eksterne samarbejdspartnere.

CTR er mere end fjernvarme

FN's verdensmål om ansvarlighed i forbrug og produktion samt en målrettet klimaindsats står meget højt på CTR's dagsorden. Al udvikling peger mod en grønnere fjernvarme i hovedstadsområdet. Det handler om, at direktøren tager ansvar for, at CTR leverer de bæredygtige løsninger, som går hånd i hånd med en høj forsynings-sikkerhed, og at varmen fortsat har en attraktiv pris for de mange forbrugere i hovedstadsområdet. De bæredygtige løsninger gælder både for leverancen af fjernvarmen og for virksomhedens interne arbejdsgange og processer.

God ledelse kræver ambitioner og fokus

Gennem de senere år har CTR gennemgået en organisatorisk udvikling for at understøtte behovet for mere og bedre ledelse. Der er hen over årene etableret en større ledergruppe, som i dag består af fem teamledere og en vicedirektør. Direktøren og vicedirektøren kører et tæt parløb, ligesom teamlederne har skabt et stærkt tværgående samarbejde, som giver stor værdi for udviklingen af god ledelse i CTR og ikke mindst for det tværgående samarbejde, som selskabet er dybt afhængigt af, fortsat styrkes. Direktøren har en vigtig opgave med fortsat at understøtte, inspirere og sætte ambitioner for god ledelse i CTR.

Direktøren skal engagere sig og selv tage fat

Med 35 ansatte, der har forskellige faglige baggrunde og ansvarsområder, er det helt afgørende, at direktøren selv smøger ærmerne op og løser de opgaver, der både er forudsætninger og kompetencer til at løse. Det kan være fra et politisk notat, høringsvar og bestyrelsesbetjening til andre opgaver, typisk af juridisk, økonomisk eller policymæssig karakter.

En velfungerende og aktiv bestyrelse

CTR's udvikling, fremdrift, positionering og perspektiv afhænger af en bestyrelse, der engagerer sig, diskuterer sagerne og stiller spørgsmål. Bestyrelsesmøderne prioriteres, og mødetiden udvides, når der er behov for, at argumenterne foldes ud. Dette er et vigtigt forhold for direktøren at understøtte, da det både giver mandat og et tydeligt grundlag at handle ud fra. Det forventes, at direktøren har kapacitet og viden om at understøtte og samspille med en politisk valgt bestyrelse. Det er væsentligt, at der er tilstrækkelig balance af viden og politisk forståelse for de sager der bæres ind, og et tværgående kommunalt perspektiv skal medtages.

Direktøren er øverst ansvarlig og skal indtage en stærk position, men er ikke alene

Den nye direktør har et stort ansvar for både drift og udvikling af organisationen. Da CTR er et af de største fjernvarmeselskaber i Danmark, skal man også præge hele fjernvarmeområdet udvikling nationalt. Det kræver mod og høj selvstændighed at indtage en fremtræden position. Det forventes desuden, at direktøren engagerer sig i de relevante netværk, som er etableret, herunder bl.a. mellem de andre direktører på forsyningsområdet, men også f.eks. i Dansk Fjernvarme. Det gælder ligeledes i de nationale og statslige fora, som er relevante for hele fjernvarmeområdets udvikling, herunder Forsyningstilsynets kontaktudvalg som rådgiver klima-, energi- og forsyningsministeren om forholdene i sektoren. Det er lige så væsentligt, at direktøren skaber gode relationer i forhold til de kommunale forvaltninger - også på specialistniveau fx hos de kommunale klimamedarbejdere osv.

En særlig forretningsmodel

Fjernvarmen i Danmark er en forsyningsgren, der er nonprofit og således ikke omfattet af indtægtsrammer. Derudover er CTR et §60 selskab, hvor bestyrelsen repræsenterer ejernes interesser. Det har betydning for det fortsatte meget tætte kommunale samarbejde og ikke mindst for selvforståelsen i CTR. Det er ejerne og deres borgere og samfundet som helhed, CTR tjener. Det har også betydning for det tætte samarbejde, direktøren har med de fem ejerkommuner. Her skal CTR, som et § 60-selskab, være tæt på de fem kommuners forvaltninger for at sikre et stærkt tværkommunalt samarbejde og fælles ejerskab til forsyningen og CTR.

Personprofil

CTR I/S forventer, at du som ny direktør har nedenstående kompetencer.

De formelle kvalifikationskrav:

- Det er helt afgørende, at du har kompetencer, der gør, at du kan navigere i en politisk styret organisation, og at du lykkes på et betydeligt reguleret område.
- Du har en eller anden form for forvaltningsmæssig erfaring, gerne fra energi- eller forsyningsområdet
- Du skal enten have eller være villig til at oparbejde tilstrækkelig teknisk indsigt til at forstå de driftsmæssige forudsætninger for hele fjernvarmeprocessen og den grønne omstilling af fjernvarmen
- Du har succesfulde ledelsesmæssige erfaringer, og du er vant til at samarbejde med og understøtte udviklingen af dine ledere
- Du er vant til at arbejde med større politiske dagsordener og kan navigere og prioritere arbejdet med den grønne omstilling på forsyningsområdet.

De mere personlige/ledelsesmæssige kompetencekrav:

- Du motiveres af at lykkes i den grønne omstilling på fjernvarmeområdet
- Du har politisk god forståelse, så du kan balancere de politiske visioner
- Du sætter naturligt retning for selskabet, din tilgang er proaktiv, hvor du ser muligheder for områdets udvikling
- Det er helt naturligt for dig at engagere dig i dagligdagen, og du tager din del af ansvaret for opgaveløsningerne
- Du balancerer din ledelse, hvor du både kan være den understøttende sparringspartner i øjenhøjde, ligesom du kan træde i karakter og positionere dig internt og eksternt på fjernvarmeområdet

- Du har fokus på de gode resultater, også de meget langsigtede resultatmål, og skaber følgeskab gennem din faglige indsigt og viden
- Du opbygger naturligt et relevant netværk, som du anvender bevidst i din ledelse og udvikling af organisationen.

Ansættelsesforhold

Direktøren refererer til CTR's bestyrelsesformand, som er Københavns teknik- og miljøborgmester. Bestyrelsen mødes fire gange årligt, og der vil også være planlagt individuelle møder mellem dig og formanden forud for bestyrelsesmøderne.

Ansættelse sker efter den kommunale aftale om aflønning af chefer med konkret forhandlet løn efter de gældende kommunale aftaler, herunder eventuelt rammeaftale om kontraktansættelse af chefer.

Ansættelsesproces

CTR's bestyrelse ansætter den kommende direktør, og med hjælp fra Genitor gennemfører ansættelsesprocessen.

Processen forløber således, at der til første samtaler vil være et udvalg bestående af:

- Bestyrelsesformand, Teknik- og Miljøborgmester Line Barfod (København)
- Næstformand, geograf Thyge Enevoldsen (Frederiksberg)
- Bestyrelsesmedlem, kommunalbestyrelsesmedlem Karen Riis Kjølbje (Gentofte)
- Vicedirektør i CTR Jan Hindsbo (indstillingskompetence)
- Medarbejderrepræsentant Klaus K. Andersen (indstillingskompetence)

Til anden samtalerne vil udvalget bestå af hele CTR's bestyrelse:

- Bestyrelsesformand, Teknik- og Miljøborgmester Line Barfod (København)
- Næstformand, geograf Thyge Enevoldsen (Frederiksberg)
- Bestyrelsesmedlem, kommunalbestyrelsesmedlem Karen Riis Kjølbje (Gentofte)
- Bestyrelsesmedlem, Borgmester Allan S. Andersen (Tårnby)
- Bestyrelsesmedlem, Byrådsmedlem Trine Henriksen (Gladsaxe)
- Bestyrelsesmedlem, borgerrepræsentationsmedlem Rasmus Steenberger (København)

- Bestyrelsesmedlem, borgerrepræsentationsmedlem Emil Sloth Andersen (København)
- Bestyrelsesmedlem, Enhedschef Jan Salling Kristensen (København)
- Vicedirektør i CTR Jan Hindsbo (indstillingskompetence)
- Medarbejderrepræsentant Klaus K. Andersen (indstillingskompetence)

Du kan søge stillingen via Genitors hjemmeside: www.genitor.dk. Ansøgningsfristen er **den 25. september 2022**.

Ansættelsesudvalget mødes den 28. 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 7. oktober, og anden samtalerunde afvikles den 12. oktober.

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
- begavelsestesten IST-2000R, der er en omfattende og nuanceret test til vurdering af generel intelligens
- en opfølgende testsamtale, hvor vi med udgangspunkt i personligheds- og begavelsestestene drøfter dine kompetencer i forhold til den foranstående personprofil, og hvor du får en mundtlig feedback fra konsulent.

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 begavelsestesten
- 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 vedr. 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 en kandidat i forlængelse af anden samtalerunde, og at der træffes ansættelsesbeslutning umiddelbart herefter. Vi forventer tiltrædelse den 1. december 2022.

Yderligere information

CTR I/S har en meget informativ hjemmeside: www.ctr.dk. Her kan du bl.a. se information om selskabets historie og udvikling samt dets politiske visioner og administrative organisering. Vi forventer, at du som kandidat har orienteret dig på hjemmesiden.

Hvis du har spørgsmål om jobbet eller ønsker en fortrolig drøftelse af dine muligheder i jobbet, er du meget velkommen til at kontakte chefkonsulent i Genitor Mia Hvilshøj på tlf. 2245 1576 eller mihv@genitor.dk. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Vi glæder os til at høre fra dig.