

VEKS

Uddybende profilbeskrivelse

Vicedirektør til VEKS

VEKS



Om VEKS

VEKS er et fælleskommunalt selskab, der leverer fjernvarme til en halv million borgere i hovedstadsområdet. Med 12 kommuner som ejere og 19 fjernvarmeselskaber som kunder er de et af **Danmarks største fjernvarmeselskaber** og en central del af Danmarks grønne omstilling. VEKS omsætter for knap 2 mia. kr. og har en central rolle i den langsigtede udvikling af fjernvarme.

Selskabet står foran en **ambitiøs transformation** fra teknisk driftsorganisation til moderne energikoncern med fokus på det gode arbejdsmiljø og evnen til at tiltrække kloge hoveder. En udvikling, der skal eksekveres i et komplekst krydsfelt af:

- Grøn omstilling (realisering af kommunernes ambitioner om CO2-reduktion)
- Forsyningssikkerhed (kritisk infrastruktur og robust drift i en krisetid)
- Konkurrenceevne (markedsorientering og konkurrenceudsættelse)
- Politisk bevågenhed (betjening – og rådgivning af de 12 ejerkommuner)

Virksomheden er under udvikling med implementering af en **ny koncernmodel** i januar 2026, der giver selskabets tre forretningsenheder et decentralt ansvar for styring, eksekvering og interessenthåndtering. Vejen mod større effektivitet og konkurrencedygtighed stiller krav til professionel administrativ understøttelse og ledelsesstil præget af tillid, klare ansvarsområder og velfungerende samspil.

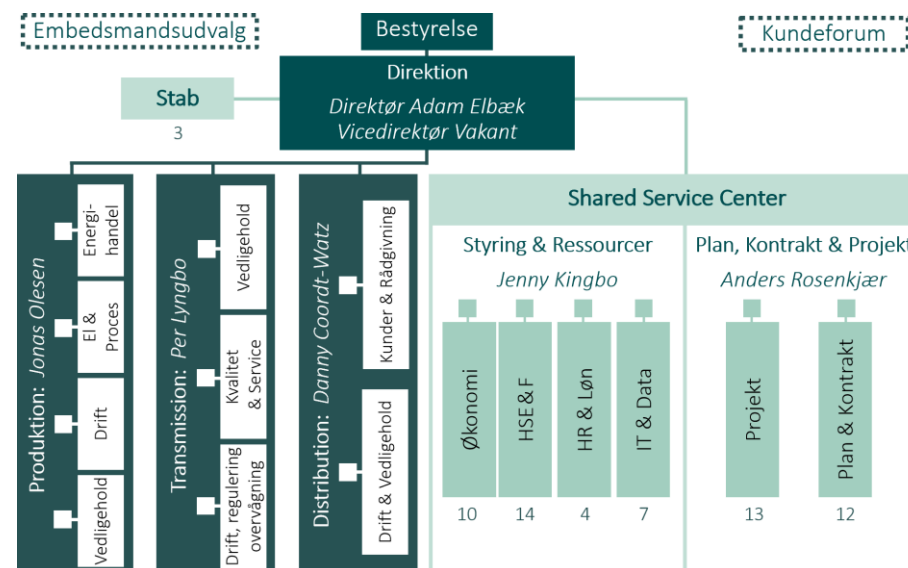
Den interne forandring skal ledes af vicedirektøren, som med høj grad af empati skal **udvikle arbejdsmiljø og samspil** mellem teknik og administration, så VEKS bliver et attraktivt sted at arbejde. Med ansvar for det interne maskinrum skal vicedirektøren skabe effektive processer i harmoni med forretningsenhederne, hvor alle aspekter af virksomheden tænkes sammen.

Rekrutteringen er et led i en reorganisering, der skal gøre det muligt at **indfri selskabets store potentiale** som arbejdsplads for de dygtigste medarbejdere, som en arbejdsplads for de dygtigste medarbejdere, som en relevant samarbejdspartner for andre virksomheder i sektoren og omsætter af 12 kommuners grønne ambitioner. Det er ikke et klassisk turnaround, men et markant gearskifte i harmoni med medarbejdere, kunder og ejere.



Organisationen

Bestyrelsen består af politisk udpegede medlemmer fra ejerkommunerne. Bestyrelsesarbejdet understøttes af et **embedsmandsudvalg** fra de 12 ejerkommuner og et **kundeforum**, der udgøres af repræsentanter fra de lokale fjernvarmeselskaber.



Organisationen er på få år vokset kraftigt til knap 150 medarb. Ledelsen varetages af direktøren og vicedirektøren i tæt samarbejde med selskabets fem chefer jf. den nye koncernmodel, hvor vicedirektørens personaleansvar fremgår med lysegrøn.

Forretningsområderne understøttes af et **Shared Service Center**, som skal sikre sammenhængskraft og effektive processer på tværs samt skabe et tidssvarende og datadrevet kontrolmiljø som grundlag for effektiv eksekveringskultur bredt set.

Direktion, bestyrelse og embedsmandsudvalg understøttes af en **stab** med ansvar for strategi, kommunikation, betjening af bestyrelse og embedsmandsudvalg, herunder mødemateriale og -koordination samt PA-funktion over for direktionen.



Rolle og ansvarsdeling

Den nye vicedirektørs rolle er i udgangspunktet på de indre linjer med fokus på tværgående samarbejde og understøttende funktioner. I en arbejdsdeling, hvor den administrerende direktør i højere grad står for de ydre linjer med ejere, bestyrelse, embedsmandsudvalg og eksterne parter, men også med personaleledelse af de tre chefer fra forretningsenhederne.

Konkret bliver vicedirektøren ansvarlig for:

- **Organisationsudvikling** og tværgående samspil i selskabet.
- **Maskinrummet** med selskabets understøttende og tværgående funktioner som kontrakt, projekt, planlægning, økonomi, HR, IT og arbejdsmiljø.
- **Personaleledelse** af de to fagligt meget stærke chefer med tilsammen 60 medarbejdere samt af staben med 3 medarbejdere.
- **Tværgående sager:** Løsning af strategiske og tværgående knuder. Herunder være formand for selskabets strategiske styregrupper og løse kontraktlige tvister.

Der knyttes et væsentligt udviklingsansvar hos vicedirektøren, herunder:

- **Et rart sted at arbejde:** Vicedirektøren skal skabe et rart og konstruktivt samarbejdsmiljø med fokus på klare roller/ansvar samt velsmurte tværgående processer, hvor arbejdet er meningsfyldt og præget af trygge relationer.
- **Et effektivt sted at arbejde:** Vicedirektøren skal skabe et Shared Service Center, som sikrer orden i penalhuse og aktivt understøtter den decentraliserede forretningsførelse i forretningsområderne i en effektiv eksekvering af de strategiske rammer, der sættes af bestyrelsen. Sammen skal vi kunne mere.
- **Et attraktivt sted at arbejde:** Vicedirektøren skal kunne tiltrække og fastholde de dygtigste på markedet via en organisation, som de dygtigste har lyst til at være i og arbejde sammen med.



Succeskriterier de tre første år

Vicedirektøren skal naturligvis selv være med til at formulere de strategiske indsatser, der skal sikre VEKS' udvikling. Som hjælp til at pejle retningen har vi opstillet nedenstående eksempler på vicedirektørens succeskriterier de første tre år:

Ultimo 2026:

- Vicedirektøren er med sin personlighed og empatiske adfærd blevet en kulturbærer for ro, tillid og tværgående samspil i organisationen.
- Det decentrale ansvar mærkes tydeligt som en markant og positiv forandring hos selskabets 5 chefer og 15 ledere.
- Troværdig internt kontrolsystem er etableret ift. forretningsenhederne.

Ultimo 2027:

- Trivlsen i hele organisationen er løftet målbart og markant ift. primo '26.
- Handlingsorienteret ledelsesinformation gør det let at styre med fælles standarder for økonomi, arbejdsmiljø, miljø og beredskab mv.
- Rekruttering, onboarding og fastholdelsesevne er løftet markant.

Ultimo 2028:

- Interne processer har få snitflader og høj effektivitet.
- VEKS har et stærkt employer brand som en meget attraktiv arbejdsplads med eksperter på alle forretnings- såvel som serviceområder.
- Professionaliseret moderne kontrolmiljø udført af et Shared Servicecenter med ro og meget høj trivsel.

VEKS arbejder også mod andre og mere eksternt rettede mål, hvor ansvaret ligger hos den adm. direktør. VEKS udgør en central del af det sammenhængende varmesystem i Storkøbenhavn, der er et af verdens største kollektive varmesystemer. VEKS står foran en ny strategiperiode, hvor virksomheden skal afklare hvilken rolle man kan og vil spille i at fremtidssikre og udvikle det unikke energisystem til gavn for kunderne, den grønne omstilling og samfundsudviklingen i ejerkommunerne. Det nye makkerskab med vicedirektør skal bane vejen for det.



Kultur

Efter en omskiftelig periode har VEKS defineret et stærkt og fælles ønske blandt medarbejdere såvel som ledelsen om en kultur præget af:

- Tillid, delegering, decentralt ansvar og tårnhøj faglighed.
- Åbenhed og psykologisk tryghed med plads til at tænke nyt og på tværs.

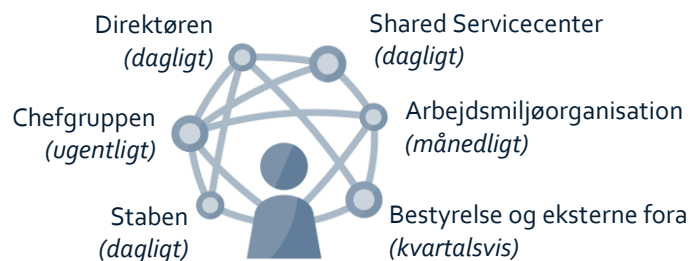
Målet er at sætte organisationen fri, så forretningsområderne kan udnytte deres viden og arbejde effektivt på tværs i transformationen fra teknisk driftsorganisation til moderne energikoncern.



Snitflader

Vicedirektørens snitflader er en blanding af egne områder med cheferne i Shared Servicecenter, staben og arbejdsmiljøorganisationen, men også øvrige fora, hvor vicedirektøren deltager i en mere fri rolle med ro, overblik, og begavet sparring.

Som udgangspunkt forestiller vi os, at nedenstående faste snitflader vil være de mest typiske:



Kandidatens baggrund

Den ideelle kandidat kan få en understøttende organisation til at fungere ambitiøst med høj arbejdsglæde, forstå sammenhænge mellem ledelsesinformation og styring samt glide problemfrit ind i forhandlinger på strategisk niveau. Med en akademisk uddannelse som jurist, økonom eller måske noget helt andet, skal man frem for alt passe ind i nedenstående:

Personlige kompetencer:

- **Empatisk og relationelt stærk:** Brobygger på tværs af fagligheder. Skaber ro, tillid, overblik og trygge rammer for hele organisationen.
- **Højt begavet og analytisk/strategisk:** Evne til hurtigt at forstå kernen i en sag og se sammenhænge på tværs.
- **Sammenhængende forretningsforståelse:** Ser muligheder på tværs af samarbejdsmiljø, kontrakter, ledelsesinformation og interessenter.
- **Eksekvering og implementering:** Evner at følge beslutninger og initiativer helt til dørs.

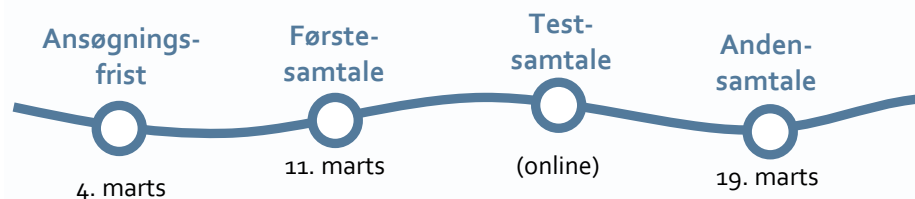
Erfaring med:

- **Forsyning eller energi,** men ikke nødvendigvis: Der er stærk energifaglighed både under og over, men man skal agere kompetent i feltet.
- **Strategisk arbejde:** Enten som embedsmand med forretningsforståelse, eller fra kommerciel drift med erfaring i tæt politisk samspil.
- **Styring og strukturer:** Evner at få styr på sammenhængene i det administrative styringsmaskinrum uden mikromanagement.
- **Problemløsning:** Håndtering af komplekse sager analytisk og skriftligt. Også når sagerne er på ingeniørtekniske eller kontraktuelle områder.

Det er afgørende at kunne skabe et match, der frigør direktøren til at fokusere på de eksterne relationer og overordnet strategi, og som giver fagligt stærke chefer mulighed for at lede deres medarbejdere bedst muligt mod fælles, ambitiøse mål. Derudover skal man have en ambition om, at være i VEKS gennem mange år.



Tidsplan & vilkår



Der indgår testforløb hos Mercuri Urval samt evt. et kaffemøde med direktøren mellem de to samtaler.

Vicedirektøren refererer til den adm. direktør og ansættes på KL's cheflønsaftale med en samlet årlig løn inklusiv pension på niveau 1.300.000 kr.



Læs mere

Du kan læse mere om organisationen herunder:

- [De tre forretningsområder](#)
- [Bestyrelsesreferater](#)
- [VEKS vedtægter](#)
- [Årsberetning](#)



Ansættelsesudvalg

Til førstesamtalen vil kandidaterne møde:

- Administrerende direktør Adam Elbæk
- Styrings- og resourcechef Jenny Kingbo
- Plan- og projektchef Anders Rosenkjær
- HR-konsulent Helene Lütken

Til andensamtalen:

- Administrerende direktør Adam Elbæk
- Bestyrelsesformand Steen Christiansen
- Næstformand Henrik Rasmussen

Desuden deltager en konsulent fra Mercuri Urval til samtalerne.



Kontakt forinden ansøgning

Alle med interesse i stillingen kan kontakte Mercuri Urval via en fortrolig samtale med [Snorre Andersen](#) på tlf. 60 37 80 63.

Vi foretrækker, at alle kandidater har været i dialog med Mercuri Urval forinden ansøgning mhp. at skabe en grundig proces, der fører til at langvarigt match.

Sæt dig om muligt godt ind i stillingen, så du kan forberede de spørgsmål, der er vigtigst at afklare for dig.