

MU Rekrutteringsgrundlag

MU Professional Search™

Chef for Projekt og Support | Fjernvarme Fyn Service A/S



Reliable Leadership Advice™

MU Rekrutteringsgrundlag

MU Rekrutteringsgrundlag beskriver stillingen, organisationen og den efterspurgte kandidatprofil. Rekrutteringsgrundlaget er aftalt mellem opdragsgiver og MU, og udgør både en forventningsafstemning og uddybende information til potentielle kandidater.

Rekrutteringsgrundlaget præsenteres og godkendes sammen med kunden på et godkendelsesmøde. Rekrutteringsgrundlaget anvendes som grundlag for en effektiv search- og udvælgelsesproces af egnede kandidater til stillingen.

Primære MU konsulenter: Jesper Lund og Peter Debel Jacobsen

Overblik

Situation

- Fjernvarme Fyn er en veldrevet multi-forsyningsvirksomhed, der leverer godt på alle relevante driftsparametre, spænder bredt over fagligheder og er lykkedes med at etablere en position som en attraktiv arbejdsplads med formål, faglighed og fleksibilitet. Et særligt fokusområde for topledelsen i årene, der kommer, er, at investeringer og udviklingsindsatser i højere grad omsættes til konkrete resultater og vedvarende værdi for både Fjernvarme Fyn, dens interessenter og den grønne omstilling.
- Arbejdet med grøn omstilling kræver robusthed, rettidige investeringer, kontinuerlige prioriteringer og ansvarlige valg. Omstillingen er hverken lineær eller let. Den kræver mod til at investere – og mod til at justere. At nå målet om klimaneutralitet kommer til at kræve en særlig indsats på tværs af organisationen – bl.a. for Projekt og Support.
- Vi har tre overordnede forretningsområder; fjernvarme, elproduktion og affaldsenergi. Organisationen har i dag et solidt forretningsmæssigt og organisatorisk fundament. Med dette afsæt ønsker man nu at styrke fokus på eksekvering, prioritering og tydelig forretningsmæssig fremdrift, så Fjernvarme Fyn forbliver robust i mødet med en tiltagende kompleks virkelighed – når det gælder sikkerhed, regulering, rammevilkår og de konkrete projekters kompleksitet.

Supplerende information

Hvem er vi?

- Fjernvarme Fyn er en multi-forsyningsvirksomhed med høj faglighed, stor fleksibilitet og en central rolle i den grønne omstilling. Vi arbejder målrettet med at udvikle og investere i fremtidens klimavenlige løsninger: Vi vil skabe fremtidens klimaneutrale, robuste og konkurrencedygtige fjernvarme.

Det kalder på både fællesskab og handlekraft. Vores arbejdsopgaver spænder bredt, men uanset rolle og fagområde bidrager alle medarbejdere til samme mål: at skabe en mere bæredygtig fremtid.

- Vi er lige knap 400 engagerede medarbejdere, der i fællesskab leverer fjernvarme til mere end 100.000 boliger, virksomheder og institutioner samt el og systemydelser til nettet.

Hvad tilbyder vi?

- Vi tilbyder en attraktiv arbejdsplads med formål, faglighed og fleksibilitet i forhold til opgaver såvel som til dit øvrige liv. Du får mulighed for at præge opgaver og arbejdsmiljøet i en fremadskuende organisation, omgivet af kollegaer der deler din arbejdsglæde og uformelle omgangstone.
- Du får bl.a. også adgang til sundhedsforsikring, en livlig personaleforening, kantineordning, adgang til motionsrum og mulighed for fleksibilitet, der er tilpasset din livsfase.

Titel

Chef for Projekt og Support

Ansvarsområder og hovedopgaver

Chefen for Projekt og Support har først og fremmest til formål at være Fjernvarme Fyns portefølje- og kapacitetschef, herunder sikre overblik over, prioritering af og fremdrift i projektporteføljen samt opbygge og vedligeholde den organisatoriske kapacitet (kompetencer, metoder, systemer), der omsætter investeringsplaner og strategiske initiativer — inkl. CO₂-fangst — til konkrete og robuste leverancer.

Andre nøgleopgaver og -ansvarsområder dækker blandt andet:

- Porteføljestyling: prioritering, fremdrift, risikostyring og ensartede metoder/rapporter.
- Ledelse af ledere: Lede og udvikle tre N3-ledere; skabe et stærkt og samlet ledelsesteam med fælles standarder og retning.
- Kapacitets- og kompetencestyring: Planlægge ressourcer på tværs af projekter; sikre balance mellem drift og udvikling, højne projektmodenhed, træde ind som projektdirektør for bordenden, når projekter skal hjælpes igennem svære bump.
- Fagligt stærke beslutningsoplæg til direktion, komitéer og evt. bestyrelse.
- Asset Management: At tænke AM ind i prioriteringen af projekter og investeringsplaner i samarbejde med ansvarlige for økonomi, produktion og ledningsnet.
- Samarbejde med Indkøb (uden linjeansvar) om at sikre professionel leverandørstyring og kontraktunderstøttelse af projekter gennem tæt, tværgående samarbejde.
- Samarbejde med IT allerede i den tidlige opstart af projekter.
- Ledelse opad og på tværs: Proaktiv, databaseret sparring og beslutningsoplæg til vicedirektør samt N2-kolleger, der ofte er projektejere/kunder for projekt- og supportchefen.

Succeskriterier

Kort sigt

- Implementeret porteføljestyring med transparent overblik over økonomi, risici, interne og eksterne afhængigheder samt fremdrift.
- Styrket leveranceskarphe: højere andel af milepæle leveret til tiden, færre uplanlagte scope-ændringer, bedre overlevering til drift.
- Stærke snitflader: dokumenteret samarbejde og beslutningsevne med N2-projektejere, Indkøb, Drift, Økonomi og det kommercielle område.
- At ruste projektorganisationen ved at sikre den nødvendige organisatoriske kapacitet, struktur og kompetence til at håndtere nye projekter og teknologier – i første omgang til CCS-projekter.

Lang sigt

- At sætte en tydelig strategisk retning og sikre konsekvent eksekvering, så prioriteringer omsættes til stabile resultater og øget forretningsmæssig værdi over tid.
- At opbygge en velfungerende og robust organisation med klare rammer, høj trivsel og stærke ledere, der leverer kvalitet og fremdrift i opgaveløsningen.
- At styrke samarbejdet opad, nedad og på tværs gennem troværdig, afstemt og handlekraftig ledelse, der skaber sammenhæng mellem strategi, drift og udvikling.
- At sikre en vellykket implementering og forankring af CCS.

Bidrag til organisationen

- Drive en kultur, hvor svære faglige drøftelser tages rettidigt, og hvor beslutninger, ansvar og dermed leverancer er tydelige.
- Fastholde konsekvent opfølgning internt og over for eksterne leverandører/rådgivere; balancere gode samarbejder med tydelige krav og konsekvenser.

Søgeprofil

Krav	Beskrivelse
Uddannelse	▪ Relevant uddannelsesniveau og -type, der gør dig i stand til at møde kompleksitet med et højt abstraktionsniveau.
Sprog	▪ Dansk og engelsk i både skrift og tale.
Faglig indsigt	▪ Ledelse af ledere. ▪ Solid kommerciel forståelse fra en reguleret sektor. ▪ Erfaring med megaprojekter og internationale leverandører er en klar fordel.
Branche/sektorerfaring	▪ Styring og governance i tekniske/energi-/anlægsprojekter. ▪ Ledelse af fagligt stærke ingeniører. ▪ Gerne erfaring fra politisk ledede organisationer.
Stillingsmæssig erfaring	▪ Portefølje- og risikostyring. ▪ PMO/metodeudvikling. ▪ Kontrakt- og leverandørforståelse (i samspil med Indkøb). ▪ Kendskab til asset management (fx ISO-55000).
Anden specifik erfaring	▪ Erfaring med at følge projekter til dørs - også når de bliver svære undervejs.

Arbejdssted og rejseaktivitet

Arbejdssted er hos Fjernvarme Fyn, Havnegade 120, 5000 Odense C. Der kan forekomme rejseaktiviteter.

Interesser

Chef for Projekt og Support (N2) indgår i chefgruppen på niveau 1-3 og referer til vicedirektøren.

Referencelinjer

Direkte ansvarlig for tre ledere for hhv. Projektledelse & Eksekvering, PMO/Projektstøtte, Asset Management, der samlet dækker 57 medarbejdere.

Vilkår og betingelser

Lønpakke

Forhandles ret skarpt med udgangspunkt i et lønbånd med en bruttoløn omkring 100-105.000 DKK inkl. pension

Arbejdsgiverbetalt pension, andre goder

10% arbejdsgiverbetalt pension, 5% egenbetaling.

Tiltrækning af kandidater

Relevante brancher/sektorer

- Energi-, infrastruktur og forsyningssektoren (fjernvarme, el, vand, gas)
- Offentlige og semioffentlige organisationer af tilsvarende størrelse, kompleksitet og projekteksekvering.
- Entreprenør-, ingeniør- og rådgivningsvirksomheder med projekt- og driftsansvar.

Relevante stillinger eller funktioner

- Afdelingschef / Funktionschef i større virksomhed
- Projektdirektør
- Projektchef / Head of Projects
- Chef for PMO, implementering eller projekteksekvering
- Programleder
- Souschef med ansvar for tværgående koordinering og leverancer

Lokation

- Primært Syddanmark (særligt Fyn og Trekantområdet)
- Sekundært kandidater fra større tekniske miljøer, der er villige til at pendle eller flytte.
- Fokus på markeder med stærk repræsentation af energi-, forsynings- og ingeniørkompetencer.

Budskab til kandidater

- Nøglerolle med stort ledelsesansvar med både projekt- og supportansvar i en samfundskritisk multi-forsyning
- Reel indflydelse på prioritering, eksekvering og forretningsmæssig fremdrift
- Tæt samspil med direktion og øvrig ledelse i en synlig chefrolle
- Mulighed for at udvikle og ruste en projektorganisation til CCS-projekter – værdikæder, kompleksitet, risici...
- Mulighed for at drive udvikling og kvalitet i en teknisk kompleks organisation
- En arbejdsplads med fleksibilitet, en uformel kultur og plads til ægte mennesker og sunde konflikter
- Meningsfuld stilling i en organisation med en tydelig rolle i den grønne omstilling

Kapabilitetskrav

Niveau(1-7)

Sætter retning Evne til at analysere, formulere, beslutte og kommunikere en strategisk vision, og demonstrere beslutsomhed for relevant forandring. Påtage sig ansvar for forandring og beslutning af nødvendige, men vanskelige forandringer. Sætter en klar strategisk retning gennem skarp prioritering, tydelig kommunikation og mod til at tage de nødvendige drøftelser på rette niveau.	6
Udvikler Evne til at sikre organisatorisk læring og professionel vækst, innovation og færdigheder. Relaterer til innovativ tænkning og nye tilgange; bestræbelser på at udvikle innovative nye produkter, tjenester eller processer. Bidraget til organisatorisk udvikling ved at tænke strategisk, forny samarbejds- og kontraktformer og balancere langsigtede planer med relevante tilpasninger.	5
Motiverer Evne til at engagere organisationen til at forpligte sig til forandringsinitiativer. Kommunikere om vigtigheden af at opnå resultater og besluttede ændringer, beskrive en foreslået ændring eller nyt initiativ. Skaber engagement gennem troværdig ledelse, klar kommunikation og evnen til at stå fast og skabe tryghed – også under pres.	6
Resultatfokuserer Evne til at udføre beslutninger, sikre opnåelse af mål og sikre fremdrift i leverancer. Omsætter strategiske ambitioner til konkrete prioriteringer og sikrer fremdrift gennem konsekvens, struktur og kommercielt blik på projekter og indsatser.	7
Delegerer Evne til at tildele opgaver og ansvar til medarbejdere, sikre optimal udnyttelse af ressourcer og udvikling af kompetencer. Delegerer med tillid og tydelige rammer, så ansvar placeres hensigtsmæssigt og beslutningskraften styrkes i organisationen.	5
Opfølger Evne til at overvåge fremskridt, kvalitet og resultater, give feedback og foretage justeringer efter behov for at nå mål. Sikrer løbende opfølgning på mål og indsatser gennem struktur, kalibrering med ledelseskolleger og rettidig håndtering af udfordringer.	7
Empathising Evne til at forstå og vise interesse for andres behov, følelser, motivationsfaktorer og problemer. Udvide empati og sikre et motiveret, højtydende og socialt velfungerende team. Udviser situationsfornemmelse og relationsstyrke, lytter aktivt og håndterer konflikter åbent og respektfuldt.	5
Afstemmer Evne til at sikre overensstemmelse mellem individuelle mål og de bredere organisatoriske mål. Sikre klarhed i formål og gensidig afstemte forventninger med alle relevante interessenter. Afstemmer løbende forventninger og retning med øvrige chefer og direktion for at sikre sammenhæng og fælles fremdrift.	6

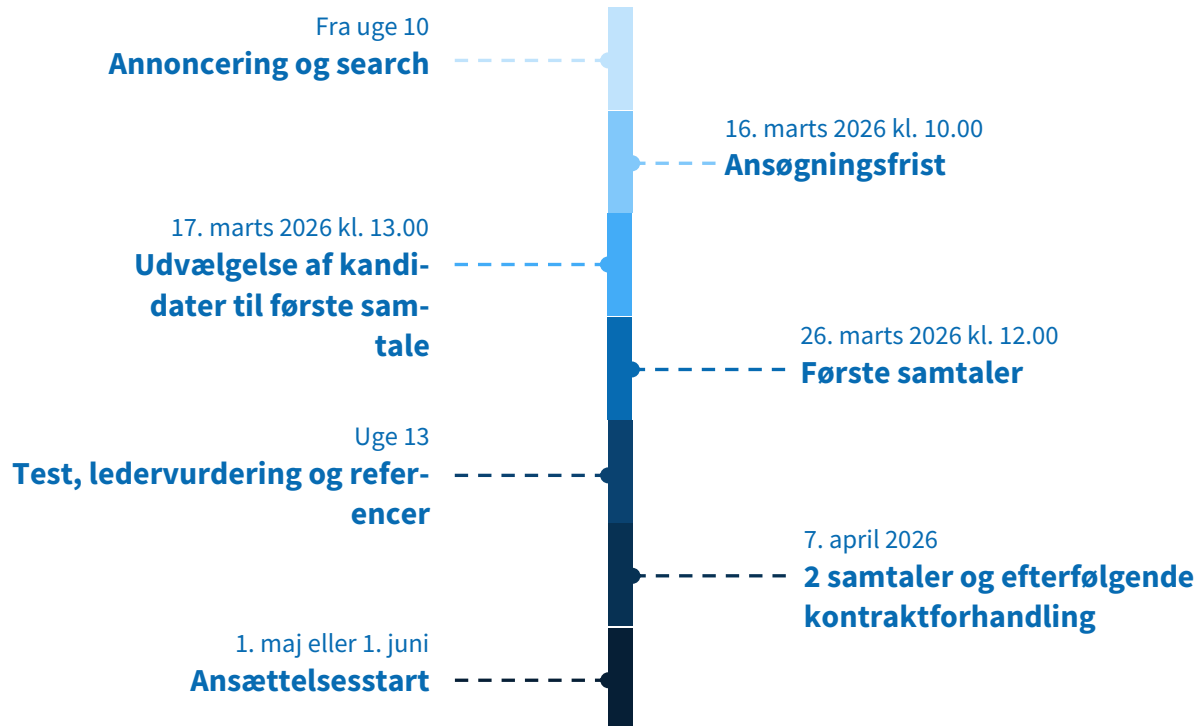
Netværker

Evne til at opbygge og vedligeholde interne og eksterne relationer med kolleger, overordnede og relevante eksterne interessenter. Evne at varetage interesser og sikre relevant koordinering og videndeling.

6

- Leder effektivt opad og på tværs ved at opbygge stærke relationer, bruge diplomati og skabe konstruktivt samarbejde på tværs af (og udenfor) organisationen.

Tidsplan



Ansættelsesudvalg

Vicedirektør
Kim Winther

Afdelingsleder
Jan Hagenau

Administrerende direktør
Louise Høst

Produktionschef
Majbrit Hoppe

HR & Sekretariatschef
Katrine Kabsa Bundesen

Kontaktinformation

Katrine Kabza Bundesen

+45 3091 3652

[Email](mailto:kka@fjernvarmefyn.dk) - kka@fjernvarmefyn.dk

Direktør og partner, Jesper Lund, MU

+45 4045 3435

[Email](mailto:jesper.lund@mercuriurval.com) - jesper.lund@mercuriurval.com

Konsulent, Peter Debel Jacobsen, MU

+45 5076 1200

[Email](mailto:peter.jacobsen@mercuriurval.com) - peter.jacobsen@mercuriurval.com

Projektkoordinator, Nanna Beuschau, MU

+45 5076 1262

[Email](mailto:nanna.beuschau@mercuriurval.com) - nanna.beuschau@mercuriurval.com

Yderligere information

Har du spørgsmål vedrørende stillingen og/eller processen, er du velkommen til at kontakte

- Konsulent Peter Debel Jacobsen fra Mercuri Urval på telefon +45 5076 1200 eller mail peter.jacobsen@mercuriurval.com eller
- Direktør og partner fra Mercuri Urval Jesper Lund på telefon +45 4045 3435 eller mail jesper.lund@mercuriurval.com.

Generel information – MU er ISO 10667 certificeret

1. Personvurdering, behov og formål

Udvælgelse i forbindelse med rekruttering eller udviklingsforløb.

2. Anbefalet personvurderingsmetode

Mercuri Urvals personvurderingsmetode som beskrevet i kontrakten.

3. Risikovurdering

Den godkendte personvurderingsmetode har en evidensbaseret succesrate på ca. 90 % i forhold til identificerede personvurderingsbehov. Dvs. den giver ikke en 100 % succesrate.

4. Startdato og slutdato

Ingen

5. Modtager af resultat af personvurdering

Relevant funktionsleder og, hvis relevant, HR-repræsentant.

6. Regulatorisk erklæring

Mercuri Urval overholder relevant lovgivning og opretholder loven med hensyn til databeskyttelse, IPR, dataopbevaring og datasletning.

7. Data kombinationsmetode

Personvurderingskonklusioner drages i overensstemmelse med 'Lens modellen'.

8. Slutevaluering og supplerende researchaktiviteter

Vi opfordrer dig til at deltage i en slut-evaluering efter endt personvurdering. Vi vil også opfordre til deltagelse i supplerende research aktiviteter. Hvis du er interesseret i at deltage, så kontakt din konsulent.

9. Hvordan bruges resultaterne?

Resultaterne vil blive brugt som input til ansættelsesbeslutningen og/eller klarlægning af udviklingsbehov.

10. Supplerende vurderingsfaciliteter for personer med specielle behov

Mercuri Urval har mulighed for at vurdere personer med specielle behov med de eksisterende faciliteter.

11. Opbevaring

Vi beder Dem venligst opbevare dette dokument og andre dokumenter i forbindelse med personvurderingen, fx rapporter, et sikkert sted, da det indeholder følsomme oplysninger.

12. Begrundelse for benyttede person-vurderingsmetoder

Evidensbaserede studier viser en positiv sammenhæng mellem det definerede vurderingsbehov og resultatet af personvurderingen.

Plan for levering af personvurdering

13. Deltager(e) i personvurdering

Deltager(e) i udvælgelses- eller udviklingsforløb.

14. Personer, materialer & faciliteter

Personer: Konsulent, deltager og administrator.
Materialer: IT-infrastruktur, computer, papir.
Faciliteter: Interview- og testfaciliteter.

15. Ansvarsområder og kompetencer

Konsulent: Interview, rapportering og relaterede aktiviteter.

Testadministrator: Aktiviteter i forbindelse med testadministration.

16. Processtyring

Mercuri Urvals personvurderingsproces og understøttende dokumenter skal benyttes.

17. Ligelig behandling af alle

Ved at følge samme proces for alle deltagere opnås ligelig behandling.

18. Personvurderingsmetode og procedure

Se ovenfor.

19. Mulige faktorer, der kan have indflydelse på beslutninger

CV-data, resultater af personvurderingen, resultater af interview.

20. Feedback

Deltagere i personvurdering vil modtage mundtlig feedback på deres resultater ved slutningen af interviewet.