

Mercuri Urval | 23. maj 2025

Uddybende profil

Driftsleder til transmission af fjernvarme i hovedstaden

1. Organisationen

Baggrund

CTR er en af landets største aktører inden for fjernvarmetransmission, centralt placeret mellem leverandører og distributører. Vi leverer fjernvarme til de kommunale distributionsselskaber i vores fem ejerkommuner – København, Frederiksberg, Gentofte, Gladsaxe og Tårnby. De distribuerer så efterfølgende fjernvarmen ud til hovedstadsområdets 250.000 boliger. Selve varmen kommer fra affaldsforbrændingsanlæg, kraftvarmeværker og varmekedler ejet af CTR eller af andre. Vi køber og producerer varme samt sælger den til kommunale varmedistributionsselskaber via vores transmissionsnet.

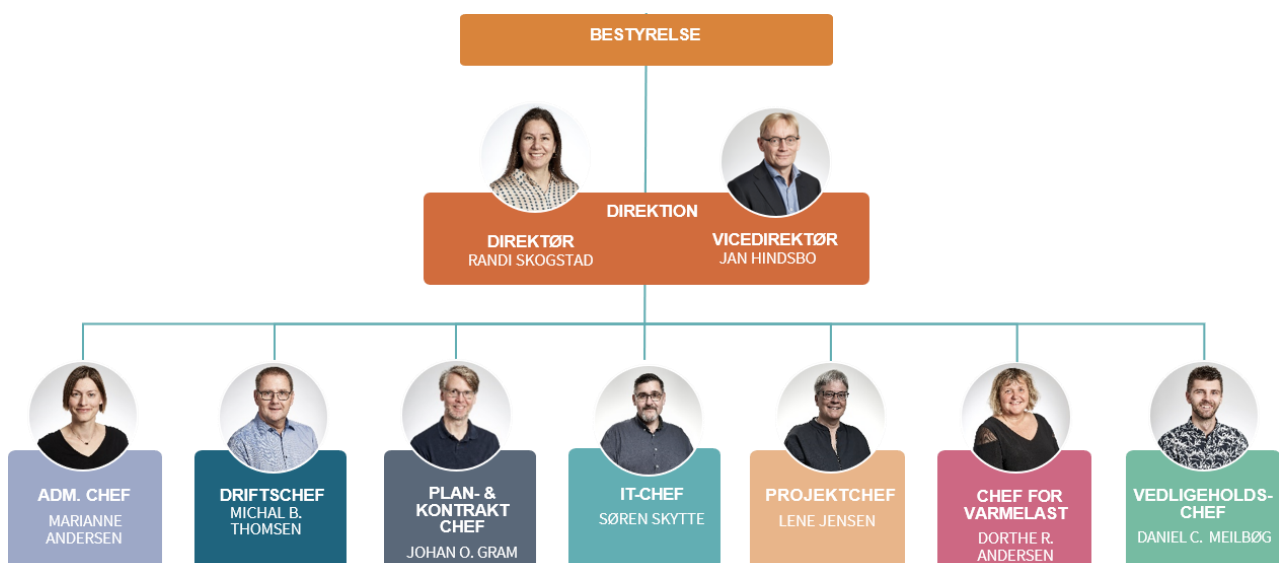
Transmissionssystemet gør det muligt at optimere varmeproduktionen i området og bidrager derfor til, at kommunerne kan give deres borgere billig, driftssikker og miljøvenlig (pt. 85 % fossilfri) varme. Vi arbejder med at reducere afhængigheden af fossile brændstoffer og øge anvendelsen af vedvarende energi i varmeproduktionen. Vi er derfor aktive i implementeringen af teknologiske løsninger, der kan optimere driften og sikre en bæredygtig varmeforsyning. Samtidig skal vi over for ejerkommunerne sikre effektiv og billig fjernvarme. Lige nu er vi i en udviklingsfase, hvor klimamål, forsyningsikkerhed og beredskab skal gå hånd i hånd med billig og effektiv fjernvarme.

CTR har 47 ansatte med base på Frederiksberg. Den årlige omsætning er 2,8 mia. kroner. Organisationen er netop kåret til en af landets bedste arbejdspladser målt på tillid til/fra ledelsen samt oplevelsen af mening og ansvar. Og det hænger sammen: CTR er en flad organisation uden stort hierarki, men med masser af indflydelse hos den enkelte. Det gælder i særlig grad for driftslederen.

Ledelse og retning

Direktionen med [Randi Skogstad](#) og [Jan Hindsbo](#) har sammen med forperson Line Barfod og resten af CTR's bestyrelse sat målsætninger for reduktion af brugen af biomasse og fossile brændstoffer til fordel for CO₂-neutrale energikilder. Det kræver indsigt, og investeringer i nye teknologier og efterfølgende idriftsættelser vil kræve kompetenceløft af mestrene og implementering i driften. Der arbejdes derfor aktivt med at balancere forsyningsikkerhed, økonomi og den grønne omstilling.

Ansaret for den forretningskritiske drift ligger hos driftschefen [Michal Brahm Thomsen](#).



Driftsafdelingen

CTR's vigtigste anlæg er det 54 km transmissionsnet. Det er bygget op som en ring, der løber fra Amager i øst, Gladsaxe og Gentofte i nord, Frederiksberg i syd og vest. Rørene går fra centrale kraftværker og kedler til 31 vekslerstationer, hvor varme bliver leveret til distributionsselskaberne. Varmeleverancerne bliver styret, reguleret og overvåget døgnet rundt fra det centrale kontrolrum på Frederiksberg (se herunder), hvorfra 8 operatører overvåger og justerer systemet 24 timer i døgnet året rundt. Anlægget er driftssikkert trods en alder på 40 år. Læs mere [her](#).

Driftsafdelingen består af

- En driftschef, Michal Brahm Thomsen, som er personaleansvarlig for alle i driftsafdelingen. Han er en afholdt personaleleder og meget erfaren udi driftssystemet
- En driftsleder med fokus på optimering, udvikling, skriftlige procedurer samt ændring af arbejdsgange
- 8 operatører i skiftehold, typisk maskinmestre, som overvåger og sammen med kontraktansatte eksterne sikrer, at udfordringer ift. driftsstabiliteten bliver håndteret
- Eksterne samarbejdspartnere fra fx varmedistributionsselskaberne eller private entreprenører, som via operatørerne håndterer udfordringer i tæt samarbejde med vedligeholdelsesafdelingen

Den nye strategi kræver sammen med den nye [beredskabslov om kritisk infrastruktur](#) en mere udviklingsorienteret kultur, hvor der tales åbent om udfordringer og arbejdes på mere strukturerede processer og klarere rammer for arbejdet.



Kultur

Kulturen i CTR er præget af et stærkt fællesskab, hvor alle sidder sammen i ét storrumskontor. Mange medarbejdere har arbejdet sammen gennem mange år, hvilket har skabt en tæt sammenhængskraft, hvor man kender hinanden både professionelt og personligt. Samarbejde og fleksibilitet vægtes bl.a. derfor meget højt.

Der er rigtig gode muligheder for personlig og faglig udvikling, men også for ansvar og råderum: Der er meget høj tillid både til og fra ledelsen og dermed meget indflydelse og stort ansvar. Dette er med til at skabe en arbejdsplads, hvor engagement og initiativ værdsættes, og hvor der er plads til at lære og vokse sammen som organisation.

Det betyder også, at mennesker hos CTR ikke drives af prestige og personaleledelse men af indflydelse. Stillingen som driftsleder indebærer fx ingen personaleledelse, men rigtig meget faglig ledelse og indflydelse.

2. Stillingen

Ansvar

Med reference til Michal Thomsen får den nye driftsleder ansvaret for optimering af drift og udviklingsopgaver i driftsafdelingen. Samtidig er driftslederen daglig sparringspartner og stedfortræder for driftschefen. Driftslederen får faglig ledelse men ikke personaleledelse.

Et eksempel på udviklingsopgaver kan være, når projektafdelingen skal implementere et nyt anlæg bygget på nye produktionsteknologier: Her skal driftslederen sikre, at driftsafdelingens medarbejdere har den nødvendige dokumentation og vejledning til at kunne overvåge og udbedre driftsudfordringer.

Udviklingsopgaver

Driftslederens opgaver afhænger af kompetencer og skal fordeles nærmere mellem driftschef og -leder, men umiddelbart forestiller vi os opgaver såsom:

- Optimere sikkerhed og compliance
- Implementere og udvikle nye regler for beredskab
- Gøre organisationen klar til implementering af et større antal varmepumper i driften

Faste opgaver

Derudover skal driftslederen selv tage initiativ til nedenstående løbende opgaver:

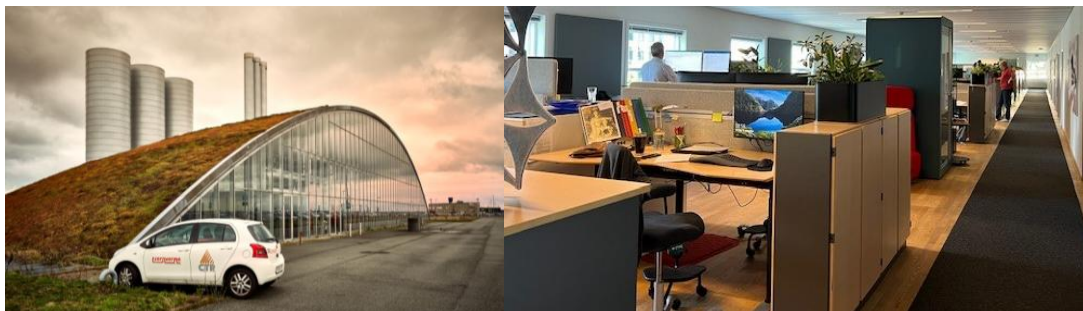
- Sikre at operatørerne hele tiden er i stand til at håndtere udfordringer med stabil, effektiv og billig drift. Det kan være med vejledninger, kompetenceudvikling og dokumentation
- Planlægning og koordinering af nye projekters idriftsættelse. Herunder lede større enkeltstående opgaver i samarbejde med kontrolrum og vedligeholdelsesafdeling
- Analysere sårbarheder og foreslå løsninger for driftschefen

Driftslederen indgår, sammen med bl.a. vicedirektøren og driftschefen, i en vagtordning, hvor man kan blive ringet op i særlige situationer.

Succeskriterier

Den nye driftsleders succes vil i høj grad være relateret til nye projekter og udvikling af driftsorganisationen og tage afsæt i vedkommendes baggrund og erfaring. Vi forventer, at den nye driftsleder over tid har opnået følgende:

1. Solidt overblik over CTR's planer for udvikling af anlægget
2. Rigtig gode relationer til særligt operatørerne, vedligeholdelsesafdelingen samt distributionsselskaberne
3. Beslutningsbare analyser af optimeringsbehovet i driften
4. Instruktioner der gør det let for operatører og samarbejdspartner at følge
5. Operatørerne er – og føler sig kompetenceudviklet
6. Høj grad af compliance ift. krav til sikkerhed og beredskab



CTR's spidslastanlæg i Tårnby samt det rolige kontormiljø i hovedkvarteret på Frederiksberg.

3. Kandidatprofilen

Forsyningssektoren er en kompleks sektor i mærkbar udvikling, og den er vigtig at sætte sig godt ind i. Hvis kandidaten har specifik viden om og baggrund i fjernvarmesektoren eller andre forsyningssektorer, er det en fordel. Det er et krav, at du har kørekort og højst en times transporttid fra dit hjem til CTR.

Faglige kompetencer

- Lang/mellemlang teknisk uddannelse som fx ingeniør, maskinmester, energiplanlægger el.lign.
- Nogle års erfaring med fjernvarmeforsyning eller andre systemer under tryk
- Forståelse for overvågning og fejlfinding på højt teknisk niveau
- Erfaring med driftsorganisationer – gerne med drift 365/24/7
- Erfaring eller talent for ledelse og koordination – samt lyst til at lede projekter som fx idriftsættelse af anlæg

Personlige kompetencer

Du bliver faglig leder og skal kunne skabe struktur for andre. Derfor er de personlige kompetencer næsten vigtigere end de tekniske. Også fordi vi gerne understøtter den nye driftsleders udvikling, hvis begge parter tror på et mangeårigt match. Som person er/har du:

- Analytisk med evner for at se udfordringer og koble dem til konkrete handlinger
- Evner for at skabe følgeskab – et tillidsskabende væsen og naturlig autoritet
- En udadvendt natur, der evner at håndtere mange interessenter
- Evner for at kommunikere så andre forstår og følger – både på skrift og mundtligt

4. Næste skridt

Tidsplan

Alle med interesse i stillingen kan fortroligt kontakte Carsten Gløvermose fra Mercuri Urval på 30 25 98 01.

Vi foretrækker, at alle kandidater har været i dialog med Mercuri Urval forinden ansøgning.



Ansøgning og CV uploades jf. link i opslaget. Der indgår test mellem første- og andensamtale. Ansættelsestidspunkt fastlægges efter forhandling.

Ansættelsessamtaler

Til de to samtaler kan du møde:

- Jan Hindsbo, vicedirektør
- Michal Brahm Thomsen, driftschef
- Daniel Meibø, vedligeholdelseschef
- En medarbejderrepræsentant

Løn og ansættelsesvilkår

Ansættelsesvilkår er efter gældende overenskomst med KL og indebærer flextid, hjemmearbejdsdage, pensionsordning, sundhedsforsikring og andre personalegoder. Der er god kantineordning i fællesskab med Frederiksberg Forsyning.

CTR er en flad organisation med tæt samspil og stor indflydelse, samt er kåret til landets 16. bedste arbejdsplads i sin kategori (2025).