

Mercuri Urval | 26. september 2024

Uddybende profil

IT-chef til CTR



CTR søger en IT-chef, da udviklingen i samfundet stiller nye og større krav til den voksende organisation. I dette uddybende notat kan du læse nærmere om:

1. Organisationen
2. Stillingen
3. Kandidatprofilen
4. De næste skridt

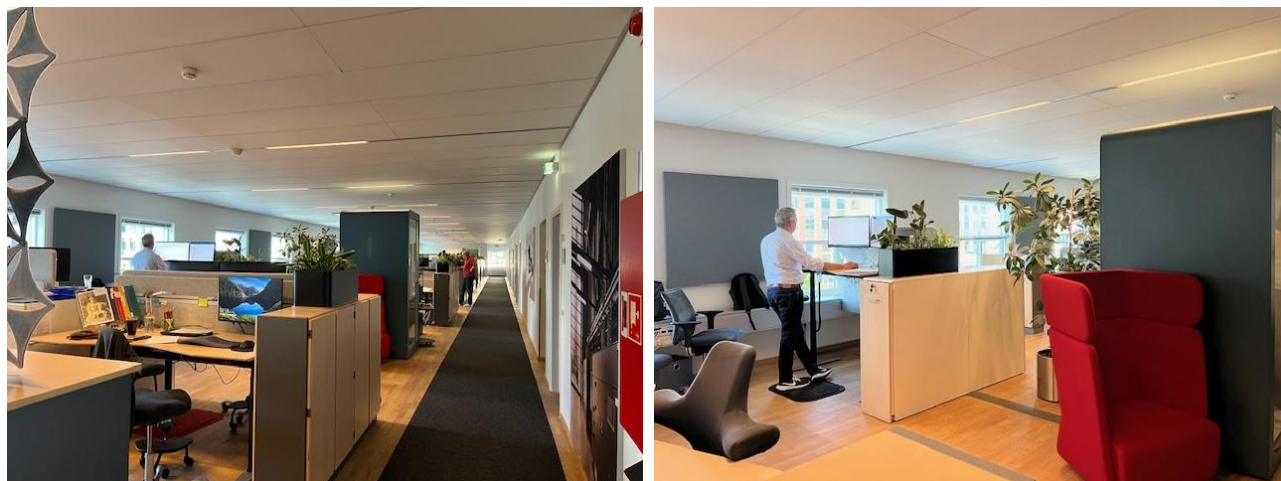
Hvis du finder stillingen relevant og rammende for din profil, kan du kontakte Mercuri Urval for en fortrolig sparring om dine muligheder og stille spørgsmål til konteksten mv. Se kontakt på sidste side.

1. Organisationen

Om CTR

CTR, eller Centralkommunernes Transmissionsselskab, er en af Danmarks største aktører inden for fjernvarme. Selskabet blev stiftet i 1984 og forsyner en kvart million hjem i hovedstadsområdet. CTR er en del af den kritiske infrastruktur, og sikrer stabil og pålidelig varmforsyning, som gør CTR central for både energipolitikken og borgernes dagligdag. Virksomheden er i en omstillingsproces, hvor grøn omstilling og fortsat forsyningssikkerhed er de vigtigste fokuspunkter.

CTR opererer som et samarbejde mellem flere kommuner og arbejder med en række strategiske målsætninger, herunder at reducere afhængigheden af fossile brændsler og øge anvendelsen af vedvarende energi i varmeproduktionen. Selskabet er også aktivt i implementeringen af teknologiske løsninger, der kan optimere driften og sikre en bæredygtig varmforsyning, ligesom CTR er i gang med at reducere brugen af biomasse og andre fossile brændstoffer til fordel for CO2-neutrale energikilder.



CTR's åbne kontorlandskab på Frederiksberg.

Fjernvarmesystemet er komplekst, og CTR's rolle som transmissionsselskab adskiller sig fra distributionsselskaberne ved, at det fortrinsvis står for transport af varmen mellem producenter og distributører. Det betyder, at CTR ikke har direkte kontakt med slutbrugerne, men arbejder tæt sammen med distributionsselskaberne og de fem ejerkommuner.

CTR er ledet af adm. direktør Randi Skogstad og vicedirektør Jan Hindsbo. IT-chefen refererer til den adm. direktør.

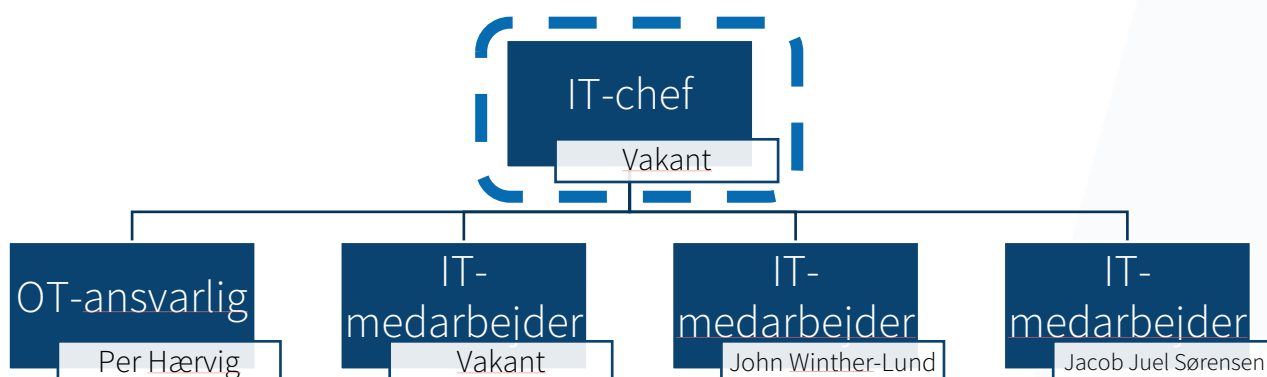


Om IT-afdelingen i CTR

IT-afdelingen i CTR spiller en central rolle i driften af fjernvarmesystemet. Afdelingen er opdelt i to overordnede funktioner: IT, der dækker administrative systemer, og OT (Operational Technology), som omfatter de teknologiske systemer, der overvåger og styrer fjernvarmeproduktionen og transmissionen.

IT-afdelingen består af fem medarbejdere (inkl. IT-chefen og en ny medarbejder), som arbejder med både interne systemer og eksterne brugere, herunder underleverandører, der har adgang til vedligeholdelsessystemerne.

Afdelingen arbejder i et Microsoft-miljø med løsninger som Office365, Teams, SharePoint Online og Exchange. Servermiljøet er opdelt i to virtuelle miljøer – et for processtyring og et for administration. Derudover bruges ERP-systemet AX2009, som på sigt skal opgraderes. Ud over at håndtere daglige drifts- og supportopgaver arbejder IT-afdelingen også med sikkerhed og compliance, herunder den nye NIS2-lovgivning, som stiller høje krav til beskyttelse af kritisk infrastruktur. Denne forventes af at være implementeret, når den nye IT-chef starter, så opgaven bliver at drifte og vedligeholde denne.



Historik og retning

CTR har siden sin oprettelse haft en stabil drift, hvor fokus har været på at sikre en pålidelig varmeforsyning til sine kunder. Selskabet har bagudrettet primært været en driftsorganisation. Fjernvarmen er dog kommet mere i fokus i takt med den grønne omstilling og stigende energipriser. På den baggrund har CTR i dag stort fokus på at gennemføre grøn omstilling og bidrage til løsningen på klimakrisen.

Der er derfor brug for, at CTR bliver en mere udviklingsorienteret organisation. Der arbejdes aktivt med at balancere forsyningsikkerhed, økonomi og den grønne omstilling. Det kræver investeringer i nye teknologier, og her spiller IT-afdelingen en vigtig rolle i at sikre, at både administrative og operationelle systemer kan understøtte denne transformation.

At sikre, at fjernvarmesystemerne fungerer optimalt, indebærer et tæt samarbejde med eksterne leverandører og interne afdelinger såsom drift og vedligehold. Her spiller IT-afdelingen en vigtig og central rolle, da IT-afdelingen sikrer, at både administrative og operationelle systemer understøtter hinanden.

På baggrund af dette vil en opgave for den kommende IT-chef være at modernisere systemlandskabet og skabe en klar struktur, dokumentation og synlighed i virksomhedens IT-processer for både interne og eksterne samarbejdspartnere. Herudover ønskes at få udviklet og implementeret en sourcingstrategi, der skal sikre, at CTR investerer i de rette systemer og kompetencer og samarbejder med de mest værdiskabende leverandører.

Kultur

Kulturen i CTR er kendetegnet ved et stærkt fællesskab, hvor samarbejde og fleksibilitet vægtes højt. Organisationen har traditionelt været præget af langvarige ansættelser, og flere medarbejdere har arbejdet sammen i flere årtier. Dette har skabt en tæt sammenhængskraft, hvor kolleger støtter hinanden både professionelt og personligt. I perioder med kriser har medarbejderne kunnet regne med hinandens opbakning, hvilket har skabt en tryk og stabil arbejdskultur.

Samtidig er der et forbedringspotentiale. Samarbejdet mellem IT-afdelingen og resten af organisationen skal forbedres og roller/ansvar mellem IT og øvrige afdelinger skal tydeliggøres og beskrives. Dette er noget, som både ledelsen og medarbejderne er opmærksomme på, og som den nye IT-chef vil være en aktiv del af at forbedre, så der skabes en større grad af tillid og synlighed afdelingerne imellem.

Ledelsen i CTR ønsker at fremme en mere åben og udviklingsorienteret kultur, hvor der tales åbent om potentiale og forbedringsmuligheder, så disse kommer frem og giver ledelsen mulighed for at reagere. Herudover er der som nævnt behov for strukturerede processer, så medarbejderne har klare rammer og mål for deres arbejde.

CTR er et sted med mulighed for personlig og faglig udvikling. Der er fokus på at give medarbejderne ansvar og råderum, og der er en grundlæggende tro på, at medarbejderne er i stand til at løse deres opgaver selvstændigt. 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. Muligheden for at have tid til både arbejde og fritid vægtes også højt, og de fleste medarbejdere har en fast arbejdstid på 37 timer inkl. betalt frokostpause.

2. Stillingen

Ansvar

Den nye IT-chef vil have det overordnede ansvar for både administrative IT-systemer og OT-systemer, som styrer fjernvarmedriften. Rollen indebærer ledelse af IT-afdelingen og tæt samarbejde med andre afdelinger i organisationen – især Drift og Vedligehold.

IT-chefen sikrer fremdrift i IT-projekter, herunder compliance med NIS2-lovgivningen. Et vigtigt ansvar er også at skabe struktur og dokumentation for IT-processer og at styrke afdelingens interne troværdighed.

Opgaver

Ledelse af medarbejdere og prioritering af opgaver forbliver centrale opgaver. IT-chefen skal sikre levetidsstrategier for IT og udviklingen af en sourcingstrategi for IT-ydelser, sikre compliance og effektiv drift af systemerne. Opgaverne inkluderer opgradering af ERP-systemet, videreudvikling af SharePoint som dokumentationssystem og implementering af processer for systemvedligehold og opgradering.

Herudover skal IT-chefen sikre, at OT-systemerne lever op til kravene om forsyningssikkerhed, samtidig med at administrative IT-systemer kører effektivt.

Samlet er det IT-chefens ansvar at:

- Lede afdelingens 4 medarbejdere
- Sikre høj sikkerhed og compliance
- Udvikle IT i CTR mod bedre struktur, processer og dokumentation
- Udvikle og implementere en ny sourcingstrategi
- Skabe transparens og fælles aftaler med forretningen om forventninger og fælles grænseflader
- Leverandørstyre de eksterne IT-leverandører
- Rapportere til direktionen
- Selv indgå i løsningen af enkelte IT-opgaver

Succeskriterier

2025	Struktur på IT-processer og opgaver med klar dokumentation.
	Compliance med NIS2 er implementeret.
	Samarbejdet mellem IT-afdelingen og resten af organisationen er forbedret.
	Sourcingstrategi for IT-services er præsenteret og besluttet.
2026	Opgradering af ERP-systemet er færdiggjort, og systemerne er fuldt compliant.
	IT-afdelingen er synlig og professionel i forhold til leverancer og samarbejde.
	Der er stærkere sammenhæng mellem IT- og OT med fokus på fælles mål.
	Sourcingstrategi er implementeret.
2029	IT er en velfungerende, fuldt integreret del af CTR's daglige drift og udvikling.
	CTR har en kontinuerlig proces for IT-sikkerhed og -compliance.
	Der er en klar struktur for IT's processer og opgaver

Dagligdag og snitflader

Den daglige drift indebærer en balance mellem projektdrevet udvikling, systemvedligeholdelse og samarbejde med CTR's andre afdelinger, eksterne leverandører og samarbejdspartnere. Der vil være fokus på effektiv support samt deltagelse i projekter. IT-chefen deltager i CTR's ledergruppe, hvor de strategiske beslutninger om CTR's grønne omstilling og fremtidige udvikling træffes.

3. Kandidatprofilen

Der er flere indgange til stillingen. Måske er du en erfaren leder. Måske du har været konsulent eller ansvarlig for leverance af digitaliseringsløsninger. Måske har du opbygget kompetencer til at påtage dig lederrollen på anden måde.

Den rette profil kan så afgjort tale med om data og IT-systemer og kan give faglig sparring til medarbejderne.

Faglige kompetencer

Du har foruden en relevant akademisk IT-uddannelse erfaring med:

- IT-ledelse
- Microsoft-miljøer (Office365, SharePoint, VMware, Exchange)
- Projektledelseserfaring, herunder implementering af nye systemer og udvikling af sourcingstrategier
- ITIL eller lignende metodikker til procesoptimering
- IT-sikkerhed
- En reguleret sektor, fx kritisk infrastruktur, procesindustri, energi eller forsyning

Herudover har du viden om eller kendskab til:

- OT-systemer
- NIS2-lovgivningen
- ERP-systemer
- IT-udbud
- AI og agile principper

Personlige kompetencer

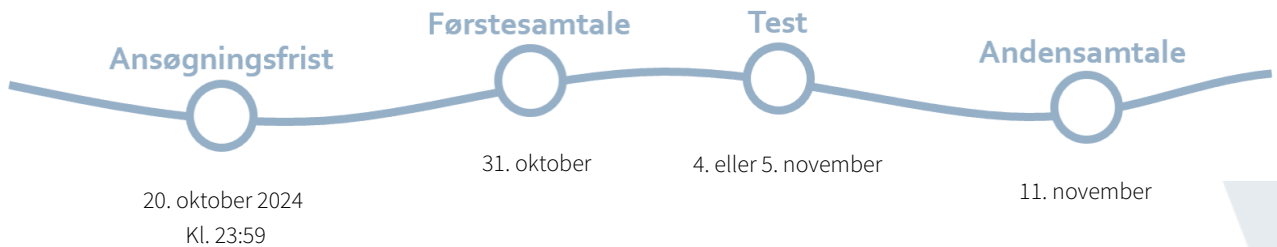
Den rette kandidat har først og fremmest en stærk IT-forståelse med en evne til at ændre og forbedre sammen med sine medarbejdere. Samtidig er du en:

- Stærk leder med evne til at skabe struktur og retning i en kompleks organisation
- Naturlig autoritet og evne til at kommunikere klart på tværs af organisationen
- Dygtig til at opbygge tillid og samarbejde mellem IT-afdelingen og resten af organisationen
- Empatisk og menneskeligt orienteret lederstil, der passer til en fællesskabsorienteret kultur
- Visionær med evne til at drive udvikling og håndtere operationelle krav
- Stærk til at navigere blandt mange interessenter og skabe resultater gennem andre
- Fleksibel, handlekraftig og god til at motivere og støtte medarbejdere

4. De næste skridt

Tidsplan

Alle med interesse i stillingen kan fortroligt kontakte Morten Skov fra Mercuri Urval på 50 76 12 09. Vi foretrækker, at alle kandidater har været i dialog med Mercuri Urval forinden ansøgning.



Ansøgning og cv uploades jf. link i opslaget. Der indgår kognitiv- og personlighedstest mellem første- og andensamtaler. Ansættelsestidspunkt sker efter forhandling.

Ansættelsessamtaler

Til de to samtaler vil du møde:

- Randi Skogstad, adm. direktør
- Jan Hindsbo, vicedirektør
- Lene Jensen, projektchef
- John Winther-Lund, IT-medarbejder

Herudover deltager Mercuri Urval i samtalerne.

Løn og ansættelsesvilkår

CTR tilbyder attraktive og markedssvarende løn- og ansættelsesvilkår, som aftales efter nærmere forhandling.