

Magnus Stawicki Blak | 10. december 2024

# Projektleder til sektionen Spildevand og Klima



Mercuri Urval

Projektleder | HOFOR

## Om organisationen

### HOFOR

Hovedstadsområdets Forsyningsselskab (HOFOR) er landets største multiforsyningsselskab. Deres mere end 1.600 medarbejdere sørger for vand- og spildevandsforsyning til godt 1 million danskere i hovedstadskommunerne, opfører vindmøller og solparker samt forsyner Københavns Kommune med fjernvarme, bygas, fjernkøling og energiproduktion. HOFOR omsætter for knap 7 mia. kr. årligt. De forskellige dele af koncernen har forskellige ejerkommuner. I dag er der 8 kommuner i ejerkredsen.

Målet er at gøre byerne bæredygtige, energiforsyningen CO2-neutral, skabe forsyningsstabilitet og klimasikre: For hovedstadsområdet forandres, regnen falder i større mængder, og befolkningstallet vokser. Det samme gør HOFOR, som vil vækste med 10 % på få år og øge anlægsinvesteringerne betragteligt fra de nuværende 2,5 mia. årligt. Herunder til vindmøller, solceller, fjernvarme, skybrudssikring samt klimatilpasningsprojekter og byudvikling. Læs om målene [her](#).

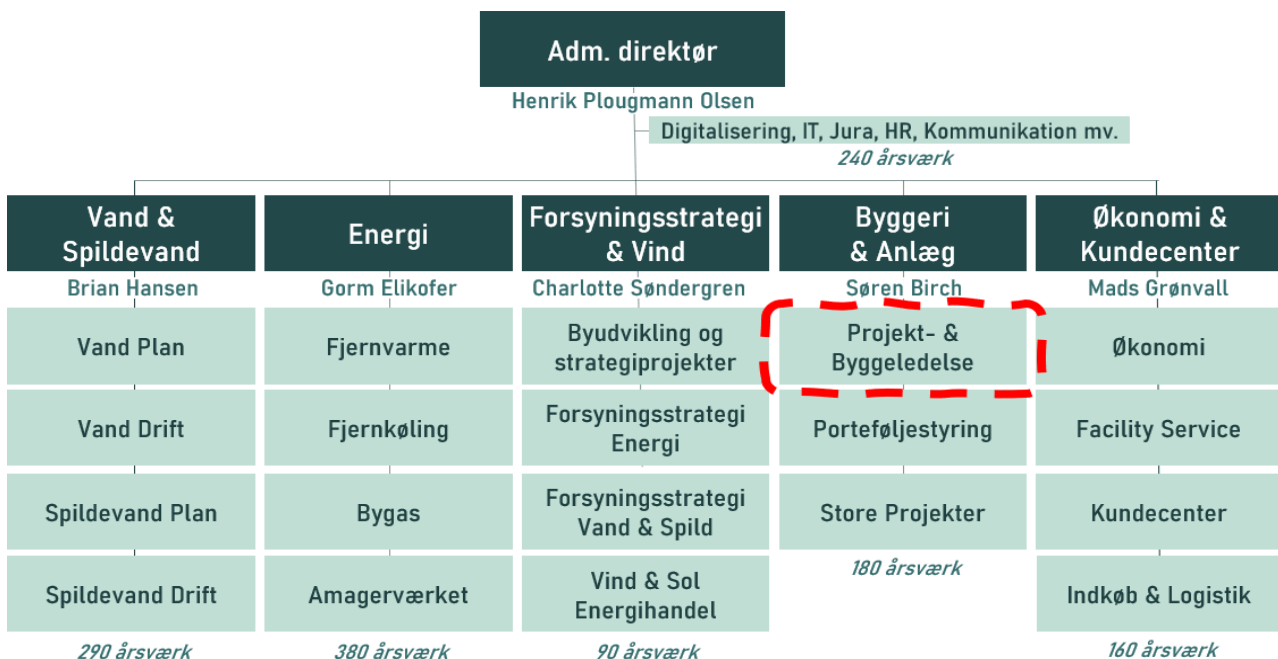
Efter ansættelsen af adm. direktør Henrik Plougmann i 2022 er HOFOR omorganiseret og gearet til denne vækst: Der er ambitioner om at finde nye løsninger og omsætte de grønne mål til projekter ude i kommunerne.

### Organisering

Organisationens daglige ledelse er opdelt i 5 direktørområder, hver med en egen direktør og faglige områdechefer. Fx ledes direktørområdet *Byggeri & Anlæg* af direktør Søren Birch, og det udgør den organisatoriske ramme for lederne af HOFOR's mange anlægsprojekter: Det er opdelt i tre områder, hvoraf *Projekt- og Byggeledelse* leder de fleste af koncernens anlægsprojekter inden for klimatilpasning, spildevand og byudvikling.

Når planlæggerne i 'søster-direktørområdet' *Spildevand Plan* i samarbejde med ejerkommunerne har aftalt, tidsfastlagt og udviklet et anlægsprojekt udarbejdes et kommissorium med rammer for projektet, som delegeres til sektionen *Spildevand & Klima*. I *Spildevand & Klima* ligger ledelsen af alle HOFOR's mange anlægsprojekter inden for klimatilpasning, regnvandsafledning, spildevand og byudvikling samlet.

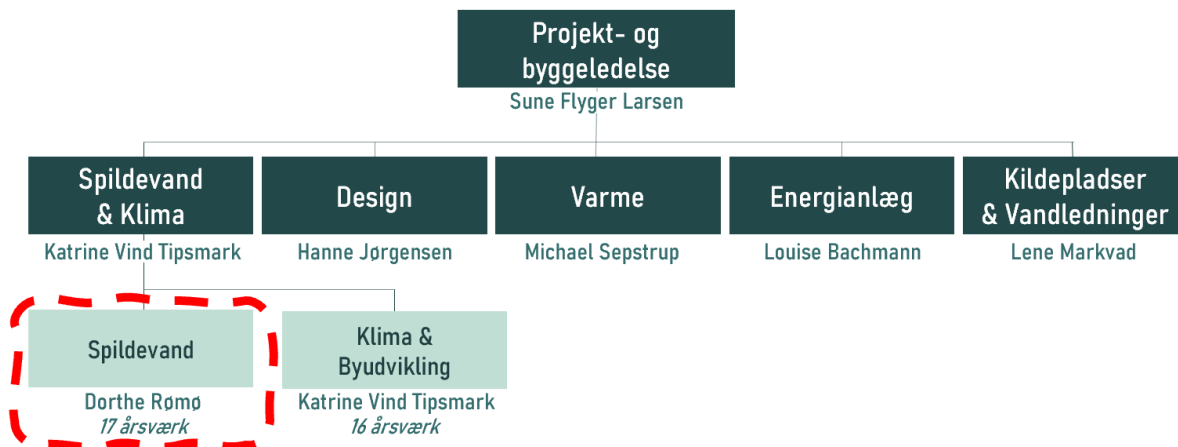
Se organisationsdiagrammer nedenfor for fuld oversigt.



## Spildevand & Klima

Sektionen *Spildevand & Klima* udgør den faglige, kollegiale og fysiske ramme for 33 projektledere, byggeledere og rådgivende specialister. Alle har deres daglige gang i storrumskontorerne på hovedkvarterets anden etage ved siden af de byggetekniske designere, miljømedarbejdere og øvrige specialister.

Sektionen er opdelt i to tæt samarbejdende teams med hvert deres fokus i projekterne: Hhv. *Klima & Byudvikling* under ledelse af sektionsleder Katrine Vind Tipsmark samt *Spildevand* under ledelse af teamleder Dorthe Rømø.



I spildevandsteamet får du 16 kolleger i alderen 27-65. De er bygningskonstruktører, ingeniører, kloakmestre, geografer, biologer og meget mere. De fleste er erfarne anlægsprojektledere og -byggeledere, og så er der nogle få rådgivende specialister, som typisk har mere indgående viden om teknikken bag spildevandsprojekterne og kan rådgive projektlederne.

Arbejdsklimaet er godt, travlt og uformelt. Teamet spiser altid frokost sammen, og her bliver der både vendt projekter og gårsdagens fodboldkamp. Der er et tæt og meget velfungerende samspil mellem teamledelse, rådgivere og projektledere.



*Dorthe Rømø er teamleder og har det daglige overblik over hovedstadens klima- og spildevandsprojekter.*

*Dorthe er biolog med en lederuddannelse fra DTU og godt 6 års erfaring i HOFOR. Hun er tidligere rådgivende ingeniør og erfaren projektleder inden for klimatilpasningsområdet.*

## Hvorfor arbejde hos HOFOR?

- Hos HOFOR får du plads til fællesskab, udvikling og et bæredygtigt arbejdsliv.
- Vi skaber forbindelser og fremtidens bæredygtige byer gennem samarbejde og innovation.
- Du vil få muligheder for faglig og personlig udvikling samt gode rammer for trivsel og arbejdsmiljø.

Bliv en del af Danmarks største multiforsyningsselskab, hvor vi sammen arbejder for en bæredygtig fremtid.



Læs mere om HOFOR som arbejdsplads [her](#).

## Om stillingen

### Rollen som projektleder i Sektionen Spildevand og Klima, Spildevandsteamet

Du ansættes som projektleder i teamet, *Spildevand*, og får rollen som leder af flere projekter, der ofte kører forskudt af hinanden. Du leder projektets deltagere og i større projekter også andre projektledere. Du er ansvarlig for projektets økonomi, håndtering af interne og eksterne interessenter og for at binde hele projektet sammen.

Du bliver også sparringspartner for de andre projektledere, som måske arbejder med lignende eller sammenhængende projekter andre steder i byen. Over tid vil du få ansvar for flere og større projekter. Modsat i rådgiver- og entreprenørbranchen er det ikke et spørgsmål, om vi har projektet – projektet kommer til dig.

### Formål og opgaver

Dine opgaver er grundlæggende dem, der er nødvendige for at opnå formålet: At dine projekter kommer sikkert i mål, samt at alle deltagere og interessenter oplever et godt samspil omkring dem undervejs.

Typisk vil dine opgaver være:

- Gennemførelse af projektet inden for de rammer, som kommissoriet har fastlagt
- Varetage den daglige ledelse, styring, opfølgning og rapportering af projektet, inklusive risikostyring
- Organisere projektet og sammen med projektejeren (PE) vurdere behovet for eventuelle delprojektledere og projektmedarbejdere samt opstille tydelige forventninger til projektmedarbejderne, specificere klare leverancer, følge op på status og sikre medarbejdernes motivation.
- Sikre tilstrækkelig kvalitetssikring af projektets leverancer
- Afklare snitflader til andre projekter og til linjeorganisationen
- Søge sparring og eskalere problemer til projektejeren og/eller styregruppen
- Forberede og facilitere møder med PE, styre-, reference- og projektgruppe. Udarbejde beslutningsgrundlag og sikre at projektets kritiske udfordringer, risici, mv. drøftes i de relevante fora.
- Sikre rettidig dokumentation af projektet efter alle faser
- Udvide god ledelse i relation til projektet (fokus på resultater, engagement, kommunikation, udvikling og helhedsorientering).
- Bistå PE i overholdelsen af de til enhver tid gældende krav og retningslinjer omkring anlægsprojekter i HOFOR og benytte PPL-værktøjer og metoder.

### Eksempler på projekter

#### Fremtidens Brøndby Strand

I forbindelse med Brøndby Kommunes prestigefyldte projekt med omdannelse af bydelen skal mobilitetshus og nyt centerområde anlægges hen over vitale regn- og spildevandsledninger (ø600 spildevand og ø1100 regnvandsledning). Undervejs skal det eksisterende center opretholdes indtil et nyt center er bygget. Der skal derfor findes en god løsning, som tilgodeser kommune, developers, byggeprojekt og byggetakt og samtidig sikrer god og omkostningseffektiv drift af HOFORs forsyningsledninger – både nu, midlertidigt og i fremtidens Brøndby Strand.

#### Klimatilpasning Brøndby Strand Sydvest

Projektet er en del af Brøndby Kommunes indsats for at afkoble regnvand fra fælleskloakken og håndtere klimaudfordringer. Arbejdet omfatter analyser af afkoblingsbehov, løsningsscenerier og påvirkninger som CO<sub>2</sub>-udledning, havvandsstigning og grundvand. Målet er at vælge den mest hensigtsmæssige løsning baseret på økonomi, miljø og bæredygtighed, der sikrer en robust byudvikling.

## Referenceforhold

Personalemæssigt refererer du til teamleder Dorthe Rømmø, som du bruger til at tale om din udvikling, trivsel og kollegiale forhold. I det daglige refererer du opgavemæssigt til projektchefen (som også er PE) på den eller de opgaver, du er på.

I HOFOR er personalelederne sat i verden for at gøre dit arbejdsliv nemmere, bedre og udvikle dig i den retning, der passer til dine evner. De faglige spørgsmål i det enkelte projekt er Dorthe til gengæld ikke nede i – det er noget, du sparrer med projektchefen om. Således er ledelsen i HOFOR matrixorganiseret, og du vil opleve, at det i praksis fungerer rigtig godt for alle parter.

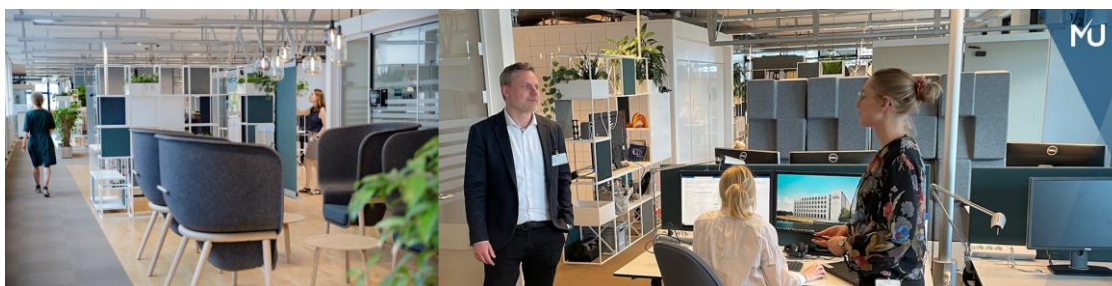
## Projektorganisering

Du bliver leder af projektorganisationen og dermed af de medarbejdere, der indgår i dine projekter. Afhængigt af antallet og størrelsen af dine projekter vil du have 10-30 personer i reference. De refererer ansættelsesretligt alle til deres egen personaleleder.

Typisk vil du i det enkelte projekt lede:

- En-to delprojektledere
- En tilsynsførende, der varetager kontakt til driftspersonalet og sikrer overholdelse af tekniske specifikationer
- En miljømedarbejder, der varetager projektets miljømæssige sager
- En indkøbsspecialist, der bistår med rådgiver- og entreprenørudbud samt kontraktlige forhold
- En arbejdsmiljørepræsentant, der varetager projektets sundheds- og sikkerhedsmæssige aspekter
- Ved behov en byggeleder, der kontrollerer udførelsen af ledningsprojektet og kontraktstyring af leverandør.

I hvert projekt refererer du som nævnt til en projektchef, som ejer projektet. Det er projektchefen, du sparrer med om projektets økonomi, bemanning, tid og risici m.v. Projektchefen er overfor bestyrelsen ansvarlig for typisk 15-20 samtidige projekter i udførelse samt mindst lige så mange i planlægningsfasen. Det er projektchefen, der er ansvarlig for at definere projektets overordnede rammer i samarbejde med planafdelingen og de relevante kommuner. I større projekter nedsættes en styregruppe. Du kan også opleve at referere til flere projektchefer samtidigt, og du vil typisk også blive inddraget i de sene faser af projektplanlægning for at sikre, at din viden og erfaring inddrages så tidligt som muligt i nye projekter.



## Dagligdag og snitflader

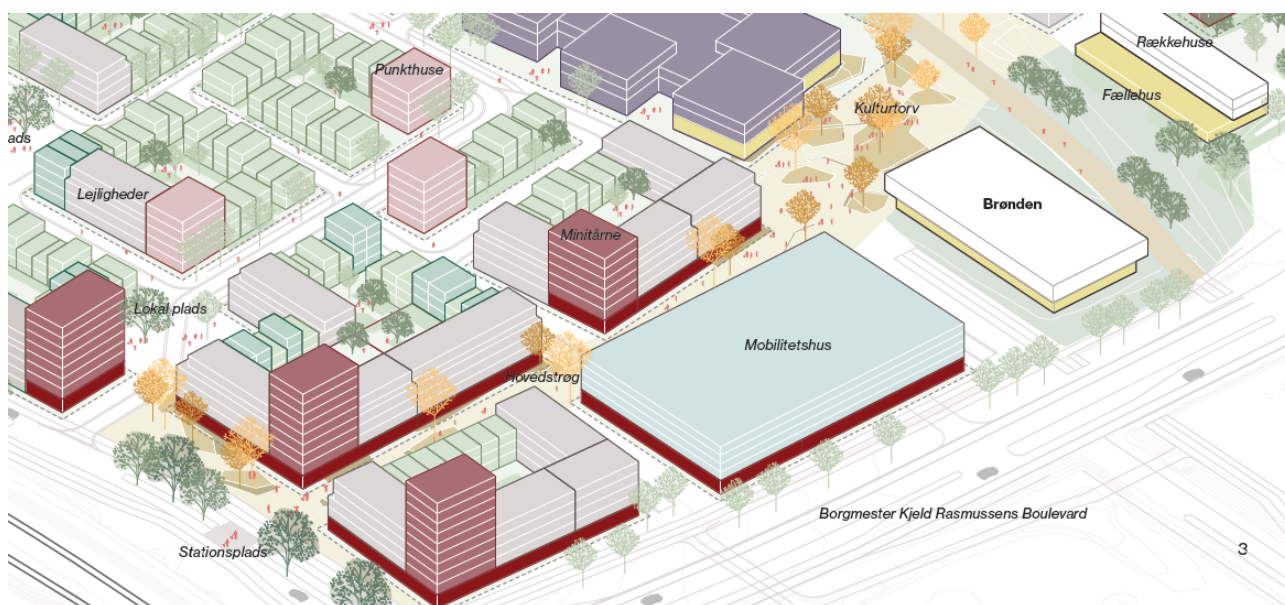
Din hverdag bliver varierende men typisk med kontorarbejde de fleste dage og udgående møder med interessenter, rådgivere, tilsynsførende og entreprenører 1-2 dage om ugen, hvis dit projekt er i udførelse. Nogle vælger at have en ugentlig hjemmearbejdsdag, hvor de udarbejder beslutningsgrundlag, notater og planlægger projektgruppemøder mv.

Der er også mange vigtige ressourcer i dine dygtige kolleger i dit eget team. Det er de personer, du kommer til at arbejde tæt sammen med, og som du sparrer med, indhenter hjælp fra og deler din egen viden og erfaringer med. Der er derfor rig mulighed for at få den nødvendige støtte bl.a. ift. det afløbstekniske, arbejdsmiljø, jura mv.

Udover dine direkte samarbejdsrelationer i dit team arbejdes der også på tværs af de to teams i sektionen ift. viden- og erfaringsdeling. Der afholdes bl.a. månedlige sektionsmøder, hvor emner og erfaringer drøftes på tværs af funktioner og fagligheder. Dette sikrer ikke kun et godt kollegialt samarbejde, men også at viden og erfaring deles og videregives, så alle lærer af de projekter, der arbejdes på.

HOFOR er en stor virksomhed, hvor du som projektleder derfor vil have mange snitflader og samarbejdsrelationer, der er nødvendige at holde gode og varme. Både til projektchef og evt. styregruppe men også til de projektledere og fagmiljøer, der i fremtiden skal bemane dine projekter. Samt ikke mindst til dine projektlederkolleger og de medarbejdere andre steder i *Byggeri & Anlæg*, der løser andre opgaver, som kan påvirke dine projekter.

Du vil også have væsentlige snitflader til de eksterne interessenter og samarbejdspartnere vedr. dit projekt. På store og komplekse sager har HOFOR desuden en intern byggeleder, som refererer til dig. Du er overordnet ansvarlig for dialogerne med eventuel ekstern byggeleder, rådgivere i øvrigt, entreprenør, kommune(r), naboer, lodsejere mv.



Projekt: Fremtidens Brøndby Strand

## Personprofil

### Uddannelse og erfaring

Din uddannelse er ikke afgørende, men det er en fordel med teknisk forståelse, der kan opnås ved studier som fx ingeniør, konstruktør, kloakmester, landskabsarkitekt, geograf el.lign. Det er dog mere afgørende, at man har erfaring med ledelse af anlægsprojekter.

Måske du kommer fra et forsyningsselskab, en kommune, en rådgivende ingeniør, en entreprenør eller fra en tungere lederstilling med ønsket om at arbejde grønt og tæt på virkeligheden. Eller fra noget helt andet, som godtgør, at du vil lykkes hos HOFOR. Samlet forestiller vi os, at du har:

- Erfaring med ledelse af anlægsprojekter med aktiviteter under jorden – gerne også spildevandsprojekter eller andre forsyningsprojekter.
- Relevant teknisk videregående uddannelse eller en helt anden uddannelse koblet med relevant erfaring
- Erfaring fra forsyningsverdenen – enten som ansat eller samarbejdspartner.

Hvis du ikke har en projektledercertificering, tilbyder vi dig at gennemføre eller opgradere din certificering i løbet af dit ansættelsesforløb, som vi ønsker bliver mangeårigt.

### Personlige egenskaber

Da du bliver leder for mange forskellige typer projekter, er dine ledelsesmæssige evner mere afgørende end dine faglige kvalifikationer. Og da der vil være mange interne og eksterne interessenter i dine projekter, vil evnen til at indgå i relationelt samspil og skabe følgeskab være vigtige for at lykkes.

Vi forestiller os, at den ideelle kandidat er:

- Udadvendt, netværkende og god til at skabe og vedligeholde relationer.
- Gennemslagskraftig og særdeles god til at forhandle og skabe følgeskab.
- God til at samarbejde, møder folk i øjenhøjde og kommunikerer både skriftligt og mundtligt.
- Balanceret, så du kan holde til, at der er risici i alle projekter, og at det ikke nødvendigvis bliver som forudsat.



## Løn og ansættelsesvilkår

Du fastansættes som projektleder i HOFOR med en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Der er høj grad af selvstændighed og ansvar for egen arbejdstilrettelæggelse, herunder med en udpræget fleksibilitet ift. hjemmearbejde. Hos HOFOR er det vilkårene, projekterne og beliggenhed snarere end lønnen, der er attraktionen. Du refererer til teamleder Dorthe Rømmø.

Du aflønnes med en fast bruttoløn og har mulighed for at forhandle din løn, så den modsvarer din uddannelse og dine erfaringer. Foruden din løn får du en pension, der typisk ligger mellem 15-20 % afhængig af din overenskomst.

Du får kontor i hovedkvarteret på Ørestads Boulevard lige ved Bella Center metro. Når du kommer ind om morgenen, er der et hyggeligt bagerudsalg, hvor du kan købe en bolle med ost og få hjemmepresset juice. Der er en rigtig god kantine, et fitnessrum i kælderen og en personaleklub, hvor man kan dyrke yoga, vinklub mv. Du møder både kolleger klædt i skjorte og gul kedeldragt på gangen.

## De næste skridt

### Kontakt før ansøgning

Inden ansøgning kan du kontakte Magnus Stawicki Blak fra Mercuri Urval på 5076 1270. Vi foretrækker, at alle kandidater har været i dialog forinden ansøgning.

### Ansøgning og samtaleproces

Du søger stillingen ved at uploade CV og ansøgning via linket i opslaget senest den 12. januar kl. 23.59. Processen består af en kort førstesamtale og en grundig andensamtale. For kandidater, der går videre hertil, vil der forinden være et testforløb hos Mercuri Urval, hvoraf det meste dog kan laves hjemmefra.

Til samtalerne møder du teamleder Dorthe Rømmø, projektchef Pernille Præstien og projektleder Magnus Ankerstjerne. Herudover deltager en konsulent fra Mercuri Urval.



Tiltrædelse: 1. marts, 2025.

## Din første tid i HOFOR

I HOFOR er der fokus på, at man som ny kollega får en professionel start og introduktion. Derfor vil du komme igennem et struktureret pre- og onboardingforløb, som bl.a. indeholder:

- Grundig introduktion til sektionen, teamet og organisationen.
- Oplæring i HOFOR's projektmodel og projektstyringsværktøjer.
- Fast sparringspartner med stor HOFOR-erfaring.
- Ledelsesmæssig sparring med Mercuri Urvals konsulent efter behov.

### HOFOR som virksomhed

HOFOR er Danmarks største multiforsyningsvirksomhed.

Vi sørger for vand i hanen, varme i radiatoren, el i stikkontakten og gas på komfuret. Og for at vandet er rent, så man kan hoppe i havnebadet hele året.

Vi har over en million kunder og store ambitioner.

Vi har en ambition om, at vi skal forbruge klogere, så livet i byen bliver sundere og forsyningen bæredygtig. Det er lettere sagt end gjort, og derfor er vi altid i gang med at udvikle os.

### HOFOR som arbejdsplads

Vi er godt 1600 medarbejdere, fordelt på 28 lokationer.

Sammen sikrer vi forsyningen i hovedstadsområdet. Det er et stort ansvar, og det kræver overskud.

Derfor giver vores medarbejdere plads:

Plads til at være en del af både faglige og sociale fællesskaber

Plads til at udvikling og faglige løft

Plads til et bæredygtigt arbejdsliv, hvor du vil opleve, at vi kærer os om din trivsel og sikkerhed i hverdagen

Vi har plads til flere, og vi er glade for, at du er her.

