

Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

Projektleder til Sekretariat for Strategisk Energiplanlægning

Indhold

1. Ansættelsesvilkår	3
2. Baggrund for Sekretariat for Strategisk Energiplanlægning	3
3. Formål for Sekretariat for Strategisk Energiplanlægning.....	4
4. Sekretariatets opgaver	4
5. Organisering	5
6. Tidsplan, økonomi og bemanning	5
7. Projektlederens ansvar og opgaver	6
8. Projektlederens baggrund og bagage	6
Ansættelsen	7
9. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen	7
10. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne	7
11. Tidsplan for ansættelsen	8
12. Efter ansættelsen	9

Projektleder med gnist, energi og overskud(s-varme)

Hvor mange gange i livet får man mulighed for at arbejde for verden?

Måske en lidt højtravende påstand, men det er grundlæggende det, det drejer sig om. Når FN opsætter et verdensmål om at sikre, at alle har adgang til pålidelig, bæredygtig og moderne energi til en overkommelig pris og når regeringen bakker op om dette sammen med alle folketingets partier, kræver det at der sættes betydelige kræfter ind, hvis det skal lykkes.

Målsætningen om uafhængighed af fossile brændsler vil nemlig kræve en koordineret og målrettet indsats af alle energisektorens aktører. Det gælder både energiselskaber, private virksomheder, kommuner og andre offentlige myndigheder.

Derfor er vi på tværs af energiselskaber og kommuner i Sønderjylland gået sammen om at analysere og drøfte udfordringerne, så vi kan træffe robuste beslutninger, når der i de kommende år lokalt skal investeres milliarder i nye produktionsanlæg, infrastruktur og energibesparelser.

Udviklingen af energisektoren i Sønderjylland vil langt hen ad vejen følge af de nationale politiske rammer, men Sønderjylland har derudover også nogle særlige forhold, der kan være med til at skubbe positivt på udviklingen. For eksempel placeres et datacenter lidt uden for Kassø, hvor der kan blive mulighed for at udnytte overskudsvarme fra køling.

Dertil kommer, at en mangeårig samarbejdskultur imellem de fire kommuner – Tønder, Haderslev, Sønderborg og Aabenraa – har kastet en mængde samarbejder af sig, der skaber udvikling og forandring i den virkelige verden. Og en frontrunner-indsats i kommunerne på klimafeltet med projekt Zero som det mest markante eksempel.

Der er foretaget et stort indledende bearbejde med at beskrive både udgangspunktet og mulighederne, men der er en erkendelse af, at der nu skal organiseres anderledes, hvis tanker på papir skal ud i virkelighedens energiforsyning. Derfor nedsættes der et sekretariat for strategisk energiforsyning, og derfor skal vi bruge en projektleder til at lede projektet.

Vi har store forhåbninger til dig. Du skal have den gnist der gør det tydeligt at du vil arbejde målrettet for den grønne omstilling – ja sådan set for verden. Du har energien til at sætte rammer og strukturer op omkring de mange afklaringer, der skal foretages. Og gerne fornøden faglig viden til at sikre, at vi sætter de rigtige milepæle op undervejs. Men ikke mindst drejer projektet det sig om at koble mennesker sammen. Det er her dit overskud og din varme kommer i spil. Der skal samtales, faciliteres og kobles imellem forsyningselskaber, kommunal viden, interesseorganisationer og virksomhederne.

Sammen kan vi bringe Sønderjylland et stort grønt skridt fremad.

1. Ansættelsesvilkår

Projektlederen ansættes på overenskomstvilkår med en forventet årsløn på 650.000 - 720.000 kr. årligt plus pension. Der er tale om en tidsbegrænset stilling, der udgangspunktet løber frem til udgangen af 2022. Der vil blive udbetalt en fastholdelsesbonus ved udgangen af 2021 på 40.000 kr. og ved udgangen af 2022 på 75.000.

2. Baggrund for Sekretariat for Strategisk Energiplanlægning

De sønderjyske kommuner har en række opgaver i forhold til energiforsyning, både som myndighed, garantistiller og som facilitator for etablering af diverse forhold på energiforsyningsområdet.

Energiområdet er mangfoldigt, komplekst og præget af blandt andet hyppige statslige reguleringer via energiafgifter, udvikling af ny teknologi, miljøspørgsmål og behov for kommunal stillingtagen til udlæg af arealer til energiforhold og garantistillelse. Samtidig er energiområdet af afgørende strategisk betydning for områdets fremtidige udvikling. Energiplanlægning varetages af mange instanser, der opererer med meget lange tidshorisonter og med prioriteter, der ikke altid er de samme, som kommunerne vægter som de vigtigste.

Der er en erkendelse af, at vi som kommuner ikke fuldt ud indtil nu har kunnet matche disse strategiske opgaver. I 2014-2015 blev der med støtte fra Energistyrelsen lavet et strategisk energiplanlægningsprojekt for Region Syddanmark, som efterfølgende er videreført i regi af de fire kommuner i Sønderjylland, ARWOS og SE. Det er der kommet en rapport ud af, hvor energiforsyningen er kortlagt, og hvori der er anbefalinger til en række indsatser. Læs mere i bilag, der kan hentes i forbindelse med stillingsopslaget.

Med etableringen af store datacentre ved Kassø-området midt i Sønderjylland er der opstået en unik mulighed for at gentænke hele varmforsyningen i Sønderjylland og områder grænsende op hertil. Potentialet i at udnytte overskudsvarmen fra datacentre er enormt. Derudover er der en betydelig interesse fra en række øvrige lokale produktionsvirksomheder for at udnytte deres overskudsvarme.

En udnyttelse af overskudsvarmen vil mest oplagt kunne ske ved at benytte fjernvarmesystemet. Der er i Sønderjylland ca. 20 fjernvarmeværker, der hver især forsyner et lokalt dækningsområde. Potentialet i datacenteroverskudsvarme er, at man kan forsyne hele Sønderjylland med fjernvarme i hovedparten af tiden. Det kræver imidlertid en fælles transmissionsledning, der forbinder de nuværende fjernvarmenet, som samtidig vil åbne op for et øget dækningsområde i Sønderjylland.

Prisen på fjernvarme vil falde på langt sigt til glæde for befolkningen, virksomheder vil få nye forretningsmuligheder ved at udvikle teknologi til etablering af et sådant varmesystem, eksisterende virksomheder vil blive mere konkurrencedygtige, hvis de kan afsætte deres overskudsvarme, og det vil bidrage markant til at øge landsdelens grønne profil, hvilket yderligere styrker

mulighederne for at få placeret store virksomheder, der er optaget af deres grønne fodaftryk (som fx datacentre).

Rapporten peger også på, at strømforbruget i de kommende år i stigende grad vil basere sig på importeret strøm. Desuden tegnes der et billede af, at forsyningssikkerheden for strøm mere generelt vil blive udfordret. Der lægges op til, at der i projektet beskrives muligheder for en mere lokalt produceret, bæredygtig strøm.

3. Formål for Sekretariat for Strategisk Energiplanlægning

For at sikre et systematisk arbejde med rapportens anbefalinger på et højt fagligt niveau og for at styrke de fire sønderjyske kommuners beslutninger i energistrategiske planlægningsspørgsmål igangsættes der et fireårigt projekt med afsæt i ovenstående arbejde. Målene er:

- at skabe et bredt fagligt samarbejde mellem de involverede parter til gavn for energiforbrugerne i Sønderjylland
- at sikre et systematisk arbejde med rapportens anbefalinger, herunder fossil uafhængighed og fortsat høj forsyningssikkerhed, på et højt fagligt niveau, som gør kommunalpolitikere, de enkelte fjernvarmeselskaber, forsyningsselskaber, virksomheder og boligejere i stand til at træffe kvalificerede beslutninger og investeringer
- at sikre en optimal, billig og miljømæssigt optimal energiforsyning samt pege på lokale muligheder på energiområdet
- at samarbejde og koordinere indsatsen med de andre energiplanlægningssekretariater i SE/Evonets forsyningsområde.

4. Sekretariatets opgaver

Ovenstående rapport peger på tre indsatsområder

- 1) Fremtidens fjernvarmeforsyning
 - a. Analyse af mulighederne for udnyttelse af overskudsvarme fra datacentre ved Kassø
 - b. Kortlægning af lokale varmekilder til store varmepumper
 - c. Følge erfaringer med store varmepumper i Danmark
 - d. Analyse af fremtidige forsyningsområder
- 2) Fremtidens varmeforsyning i områder uden fjernvarme og naturgas
 - a. Demonstration af varmeforsyning i områder uden fjernvarme og naturgas
 - b. Uafhængig energirådgivning til private
- 3) Fremtidens lokale produktion af grøn el og gas
 - a. Tværgående analyse af fremtidige solcelle- og vindmølleparker
 - b. Tværgående analyse af hensigtsmæssig udnyttelse af husdyrgødning til biogas
 - c. Analyse af elektrificeringens udfordringer for det lokale elnet

Hertil kommer:

- Videreførelsen af projekt 'strategisk energiplanlægning' skal skabe et beslutningsgrundlag for en eventuel etablering af et fælles fjernvarmenet i Sønderjylland og evt. tilgrænsende områder
- Projektet skal endvidere understøtte de fire kommuners løbende beslutningsgrundlag på varmeforsyningsområdet
- Der skal søges statslige puljemidler, der kan fremme strategisk energiplanlægning i Sønderjylland

5. Organisering

Der er tale om et fælleskommunalt projekt. Der nedsættes en administrativ styregruppe med 1-2 direktører fra hver af de fire kommuner. Formanden kommer fra Aabenraa Kommune.

Der etableres en politisk følgegruppe, der mødes ca. to gange om året. Den udgøres af to politikere fra hver kommune. SE inviteres til at deltage i denne følgegruppe.

Der udpeges et Advisory Board med repræsentanter fra energibranchen, virksomheder og interesseorganisationer m.fl. Formålet med Advisory Boardet er at sikre aktuel viden og indsigt for de forskellige indsatsområder. Forventningen er endvidere, at medlemmerne af Advisory Boardet vil fungere som ambassadører for sekretariatets arbejde.

Der etableres et fysisk sekretariat i Aabenraa (midt i Aabenraa by) i lokalfællesskab med Business Aabenraa.

Projektlederen har reference til styregruppen og i det daglige til Kommunaldirektør Tom Ahmt.

De tekniske direktører sikrer, at der sker en konsolidering og en øget robusthed i forhold til myndighedsopgaven i kommunerne, fx ved at etablere faste fælles arbejdsdage og delvis fælles arbejdssted. Denne del af opgaven ligger formelt set uden for projektet, men der vil helt naturligt skulle være et betydeligt samarbejde mellem myndighedspersonalet i kommunerne og personalet i projektet.

6. Tidsplan, økonomi og bemanning

Tidsplan: Aftalen om fælles energisekretariat dækker en fireårig periode med opstart i december måned. Projektet løber i ca. fire år fra igangsætningstidspunktet. Der skal udarbejdes en detaljeret tidsplan og en årlig handleplan, der skal godkendes af styregruppen og forelægges til orientering for den politiske følgegruppe.

Budget/økonomi: Det samlede budget for 4-årsperioden, som dækker grundfinansieringen for sekretariatet, er på 7 mio. kr. Budgettet er fuldt finansieret. De sønderjyske kommuner bidrager med i alt 3,5 mio. kr. SydEnergifonden bidrager med op til 4,06 mio. kr. i forholdet 1 til 1 med

kommunal finansiering. Det er forventningen, at der hertil kommer puljemidler fra regionen og/eller staten. Samlet set er der p.t. et grundbudget på knap 10 millioner kroner (over fire år), men det forventes at stige betragteligt i projektperioden.

Bemanning: Det arbejdes i udgangspunkt med et lille sekretariat, hvor der formodentlig skal indkøbes ekstern ekspertise/konsulentbistand undervejs. Antallet af medarbejdere er dynamisk og afhænger blandt andet af de konkrete opgaver og af, om der opnås puljemidler fra stat og region. Medarbejdere i sekretariatet, herunder projektlederen, ansættes formelt set af Aabenraa Kommune.

7. Projektlederens ansvar og opgaver

Projektlederen er ansvarlig for det samlede projekt og refererer til den administrative styregruppe. I det omfang der ansættes medarbejdere i sekretariatet, har projektlederen det ledelsesmæssige ansvar for disse.

Den kommende projektleders opgaver på kortere sigt (1. år)

- Få etableret møderutiner/mødeplanlægning for den administrative styregruppe, den politiske følgegruppe, Advisory Board m.fl.
- Have/sikre kontaktflader med de eksterne interessenter, herunder fjernvarmeselskaber samt de kommunale specialister, der arbejder med energiplanlægning samt garantistillelse i de fire projektejerkommuner.
- Få sat rammer og projektplaner op for de opgaver, der ligger i sekretariatet, således at der skabes forudsætninger for, at målsætningen nås inden for projektets tidsramme.
- I forlængelse heraf få etableret en behovsvurdering ift. de nødvendige kompetencer, der skal til at løfte projektet.
- Få bemandet sekretariatet jf. ovenstående samt vurdere behovet for ekstern konsulentbistand.
- Gennemføre projekt Vækst gennem individuelle varmeløsninger (projekt med støtte fra Vækstforum – projektperiode 1. februar – 30. november 2019).
- Sikre opstart og drift af projekt: Vækst gennem eksport af teknologiløsninger til udnyttelse af overskudsvarme (forprojekt med støtte fra Vækstforum – projektperiode 1. januar 2019 – 31. december 2020).

8. Projektlederens baggrund og bagage

Du har en god, samlet uddannelsesbaggrund, hvor der formodentlig også er relevant uddannelse i projektledelse.

Du har solide projektledelseserfaringer og gerne fra grænseområdet imellem det offentlige og det private felt. Du kommer nemlig til at "drible" i grænselandet imellem offentlige organisationer og private virksomheder, så kendskab til og erfaring med begge sektorer vil være en fordel.

Det er svært at agere som projektleder på dette felt uden at have en faglig/teknisk baggrund, der gør, at du kan overskue den tekniske kompleksitet og hvad der er brug for af intern og eksternt ekspertise. Konkrete erfaringer inden for planlægning/energiforsyning er her oplagt en stor fordel.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover kigge efter:

- Én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder.
- I forlængelse af dette – én, der er god til at bede om hjælp på de rigtige tidspunkter.
- En netværker. Evnen til at skabe gode samarbejder på tværs, der bliver til mere end ord.
- Et ordentligt og troværdigt menneske.
- Gode kommunikative evner – såvel mundtligt som skriftligt. Du formår at indgyde gå-påmod, både når det er spændende, og når det er svært.
- Problemløsende adfærd – evnen til at se muligheder frem for begrænsninger.
- Én, der er stærk i relationerne.
- Nysgerrighed og begejstring, empati og godt humør.

Ansættelsen

9. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og en eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold til stillingen. Alle henvendelser behandles fortroligt. Henvendelse kan rettes til

Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414, eller kommunaldirektør Tom Ahmt, Aabenraa Kommune, på tlf. 2899 3111.

Under de to samtalerunder, der indgår i ansættelsesproceduren, vil der som udgangspunkt ikke være anledning for ansøgerne til at stille spørgsmål. De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres i stedet til at aftale et møde med kommunaldirektør Tom Ahmt at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

10. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Tom Ahmt, kommunaldirektør i Aabenraa Kommune
- Bjarke Eriksen, direktør for Økonomi, Teknik og Miljø i Sønderborg Kommune
- Stig Verner Isakson, direktør for Kultur, Miljø & Erhverv i Aabenraa Kommune
- Niels Johannesen, der p.t. varetager den midlertidige projektledelse
- Christina Vedel-Birch Andersen, afdelingsleder i Haderslev Kommune
- Jan Daniel Fandrey, byplanlægger i Tønder Kommune

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde).
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren).
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde

Du kan læse mere om bl.a. dialogtesten og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelsessager på www.lundgaard-konsulenterne.dk.

11. Tidsplan for ansættelsen

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der er tovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: mka@lundgaard-konsulenterne.dk

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **29. januar 2019 kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen. Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **4. februar** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked samme dag.

1. samtalerunde afvikles med op til seks ansøgere den **7. februar 2019 i tidsrummet kl. 08.00-16.00** i Aabenraa.

Dialogtesten for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles **den 18. februar 2019 i Kolding**. Testen tager ca. to timer.

2. samtalerunde afvikles med op til tre ansøgere **den 21. februar 2019 kl. 8.00-13.00**, ligeledes i Aabenraa.

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. april 2019**.

12. Efter ansættelsen

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale straks efter, at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der blandt andet blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye projektleder kommer godt i gang med jobbet.

3-4 måneder efter den nye projektleders tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og med kommunaldirektør Tom Ahmt for at evaluere, hvordan projektlederen/projektet er kommet fra start.

December 2018
Jakob Lundgaard
Konsulent på ansættelsessagen