

Havnedirektør | Thyborøn Havn

Baggrund

- På baggrund af stærk vækst inden for eksisterende og kommende forretningsområder ønsker bestyrelsen for Thyborøn Havn at rekruttere ny havnedirektør.
- Rekrutteringen af den nye havnedirektør sker i fuld gensidig forståelse med den nuværende havnedirektør, der efter 9 års resultatrig indsats har ønsket at finde nye udfordringer.
- Bestyrelsen har bedt Mercuri Urval bistå med denne rekruttering på baggrund af mangeårigt samarbejde om direktør- og chefrekrutteringer til havnen.

Opgavens formål

- Den kommende havnedirektør skal lede Thyborøn Havn i en tid, der frembyder usædvanligt mange muligheder - og udfordringer.
- Direktøren skal agere opsøgende og resultatskabende i tæt samarbejde med den erfarne chefgruppe og havnens mange aktører.



Thyborøn Havns kontekst og situation



Kontekst og situation

- Thyborøn Havn er en kommunal selvstyrehavn, ejet af Lemvig Kommune. Den er placeret strategisk på den jyske vestkyst ved indsejlingen til Limfjorden og er dermed den eneste østvendte havn på vestkysten. Det gør Thyborøn Havn til en sikker havn at besejle i stort set alle vejrforhold.
- Havnens forretning bygger i dag på et stærkt fundament inden for både konsum- og industrifiskeri og maritim service, ligesom havnen også er etableret med en række forskellige godstyper, hvor dog råstoffer fra Jyske Rev udgør hovedaktiviteten.
- I de senere år er aktiviteter inden for offshore vind kommet til, og havnen har en vision om at blive en vigtig spiller både inden for offshore vind og Power-to-X markedet.
- Havnen har en sund økonomi, hvor overskuddet bliver investeret i infrastruktur og faciliteter, der understøtter både havnens og de tilknyttede erhvervs vækst og udvikling med fokus på at skabe arbejdspladser og vækst til gavn for lokalområdet.



Funktion

- Stillingen som havnedirektør har mange facetter. Det forventes således, at direktøren agerer konstruktivt og værdiskabende i en række sammenhænge:
 - Kommercielle muligheder: havnedirektøren søger forretningsorienterede muligheder, der kan udvikle og vækste havnens - og Nordvestjyllands - indtægtsgrundlag.
 - Dialog og samarbejde med interessenter: havnedirektøren har fingeren på havnens og områdets puls gennem dialog med interessenter og samarbejdspartnere.
 - Havnens drift: havnedirektøren følger løbende op på havnedriften i samarbejde med havnens virksomheder og andre samarbejdspartnere og finder løsninger på udfordringer.
 - Bestyrelse: Godt samarbejde med – og betjening af – havnens bestyrelse og formandskab.



Thyborøn Havns kontekst og situation



Kompleksitet

- Havnens forretningsområder: Havnens fire nuværende "forretningsben" er: fiskeri, gods, maritim service og offshore vind. Hertil kommer et potentielt femte, nemlig PtX.
- Havnens aktører: Thyborøn Havns aktører spænder fra en-mands-virksomheder til globale koncerner. Havnens aktører er samlet i et Round Table, der er samarbejdsorgan til Thyborøn Havn.
- Havnens organisation: Havnen er velfungerende, har høj trivsel og højt kompetenceniveau. Da havnen vokser, skal organisationen kunne følge med. Det kræver naturligvis fortsat udvikling og tiltrækning af ressourcer - og det er der vilje til.
- Havnens teknologi: havnens forretningsområder vedrører teknologier, der er i rivende udvikling. Fra fiskeri, vindmølleindustri og til kommende PtX er der tale om områder, hvor teknologiens muligheder skal udnyttes - selvom de endnu ikke er helt udviklede.
- Havnen som vækstmotor: havnen har et større ansvar for, at havnens aktiviteter bidrager til Nordvestjyllands udvikling i tråd med Lemvig Kommunes visioner.



Forandring

- Thyborøn Havn har udviklet sig meget siden etableringen i 1914, og har udviklet sig fra en havn udelukkende fokuseret på fiskeriet til i dag at være en forretning, der bygger på flere forretnings-områder.
- Udviklingen i det omgivende samfund står imidlertid ikke stille. Det stiller nye og andre krav til havnens udvikling i de kommende år, ligesom både samfundsudviklingen og den teknologiske udvikling giver muligheder for at udvikle nye forretningsområder.
- Derfor vil strategien frem mod 2030 for nogle forretningsområder være at understøtte den eksisterende forretning, mens der for andre områder vil være tale om en udviklingsstrategi, der dels skal videreudvikle og dels opdyrke andre forretningsområder.
- Havnens aktører, kultur og samarbejdsånd er usædvanligt omstillingsparate. Der er meget kort fra den gode ide, over investering til eksekvering. En populær - og ikke helt forkert - talemåde er: "Har du travlt, eller kan du vente en halv time?"

Målsætninger, ansvarsområder og hovedopgaver



Ansvarsområder og hovedopgaver

- Ansvar for Thyborøn Havns overordnede ledelse, drift og resultat-skabelse i samarbejde med chefgruppen. Ansvar for bestyrelsesbetjening, herunder kvalificering og udarbejdelse af indstillinger, business cases m.v.
- Nærmeste personaleleder for chefgruppen (4 personer) og administrationen (2 personer). Ansvar for at vedligeholde og udbygge en udpræget samarbejdskultur i et miljø med mange nationaliteter, professioner, interesser og personligheder. Ansvar for at skabe og vedligeholde stolthed, can-do-attitude og et stadigt fokus på vækst.
- I tæt samarbejde med bestyrelsen skal den kommende havnedirektør tilpasse og udvikle både den gældende og kommende strategi, så den til enhver tid er relevant, ambitiøs og retningsættende.
- Havnedirektøren har som sit helt overordnede ansvar at sikre eksekvering af den vedtagne strategi, herunder sikre løbende overblik og rapportering af fremdrift på strategiens mål, herunder bringe evt. fravigelser til bestyrelsens kendskab.



Forventet impact på kortere sigt

- Etablere godt samarbejde med Thyborøn Havns aktører, bestyrelse og medarbejdere. Tilsvarende med havnens ejer, Lemvig Kommune.
- Danne sig overblik over havnens økonomi, forretningsområder, udfordringer og muligheder - "lære havnen at kende".
- Fortsætte eksekvering af havnens Strategi 2030.



Forventede resultater på længere sigt

- Udvikling og eksekvering af havnens strategi, herunder nye og eksisterende forretningsområder.
- Sikret fortsat vækst af havnens samlede omsætning.

Specifikke krav

- Gerne indsigt i og erfaring med logistik og et eller gerne flere af Thyborøn Havns forretningsområder - fiskeri, maritim service, offshore vind og gods.
- Ledelserfaring.
- Erfaring med kommerciel aktivitet.
- Gerne indsigt i økonomistyring og jura.
- Gerne erfaring med bestyrelsesbetjening og samarbejde med eller i offentlig ejet virksomhed.



Sprog

- Dansk - perfekt
- Engelsk - på forretningsniveau
- Gerne tysk



Uddannelse

- Relevant uddannelse, der giver kompetencer inden for stillingens opgavefelt.



Rejseaktivitet

- Der må påregnes mindre rejseaktivitet.
- Der forventes daglig tilstedeværelse.

ISO 10667 Compliance

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 personvurderingsmetoder

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.