

Anlægsdirektør | Odense Letbane P/S

Candidate Brief



MU Executive Search • Thomas Gajhede

[illegible]

Anlægsdirektør | Odense Letbane



Baggrund

- Etableringen af Odense Letbanes etape 2 blev besluttet i Odense Kommunes budget 2025 som en del af en større indsats for at skabe et sammenhængende kollektivt trafiksystem, der understøtter udviklingen af Odense som en storby med omtanke.
- Odense Letbanes etape 2 beskrives som en forudsætning for byens videre udvikling, da den er med til at skabe byudvikling, bosætning, investeringssikkerhed og en større sammenhæng i den kollektive trafik i Odense.
- Odense Letbane er af Odense Kommune blevet tildelt anlægsopgaven i forbindelse med udbygningen af letbanens etape 2. I den forbindelse ønsker Odense Letbane at etablere en anlægsorganisation, der får ansvar for projektets anlægsskemaer.



Opgavens formål

- Med etableringen af anlægsorganisationen har Odense Letbane valgt at ansætte en anlægsdirektør til at lede det samlede projekt. Dette vil være en af de første rekrutteringer til organisationen.

Virksomhedens/organisationens kontekst og situation

Kontekst og situation

- Anlægsfaserne kan overordnet opdeles i Forundersøgelse, VM og lovproces, Projektering og Udbud, Anlæg, Testlevering, og Idriftsættelse. Etape 2 forventes tidligst at være klar til drift med passagerer i 2032.
- En realisering af projektet vil i sagens natur indebære et omfattende og langvarigt anlægsarbejde.



Funktion

- Hovedansvaret er sammen med selskabets adm. direktør (eller øvrige direktion) at sikre det strategiske overblik og den ledelsesmæssige beslutningstagen under ansvar over for bestyrelsen.
- Anlægsdirektørens rolle, opgaver og ansvar er at planlægge og eksekvere samtlige af anlægsprojektets faser, med alt hvad det indebærer.
- Anlægsdirektøren tiltræder som den første med ledelsesansvar i anlægsorganisationen og vil få ansvar for at designe og rekruttere organisationen.
- Anlægsdirektøren udgør sammen med den adm. direktør og økonomidirektøren direktionen for Odense Letbane P/S, og indgår dermed i ledelsen af det samlede selskab.



Målsætninger, ansvarsområder og nøgleopgaver



Ansvarsområder og hovedopgaver

- De førstkomende, væsentlige opgaver for anlægsdirektøren vil være at gennemføre VVM-processen samt at definere udbudsstrategien, herunder hvilken kontraktform, der er mest hensigtsmæssig.
- Anlægsgdirektøren skal - i tæt samarbejde med adm. direktør og bestyrelsesformand - detaljere scoping af projektet, herunder de enkelte faser, organisering, snitflader, ansvarsområder, struktur for dokumentation, kontrahering af eksterne rådgivere etc.
- Inden for det første år skal anlægsgdirektøren have etableret en velfungerende kerneorganisation for udbygningsprojektet.
- Anlægsgdirektøren får ansvar for den overordnede styring af snitflader/ forventninger til det eksterne rådgiverteam.
- Inden for det første år skal anlægsgdirektøren have etableret konstruktiv kommunikation med alle væsentlige interessenter, både internt og eksternt.
- Anlægsgdirektøren skal eksekvere projektets faser med reference til adm. direktør og bestyrelse.
- Anlægsgdirektøren er ansvarlig for projektets samlede overholdelse af tid, kvalitet og økonomi.
- Anlægsgdirektøren er budgetansvarlig og ansvarlig for den løbende opfølgning, dokumentation og resultatopnåelse.



Forventede resultater på kortere sigt

- Anlægsgdirektøren vil skulle designe og rekruttere anlægsorganisationen (forventet med ca. 3-4 projektchefer med medarbejdere og tilknyttet et antal eksterne rådgivere).
- Inden for de første to år skal anlægsgdirektøren have fokus på at gennemføre VVM-processen samt at definere udbudsstrategien, herunder hvilken kontraktform, der er mest hensigtsmæssig.
- Betjening af bestyrelse og adm. direktør.



Forventede resultater på længere sigt

- Anlægsgdirektøren vil sikre hensigtsmæssig overdragelse til drift til ejerens (Odense Kommunes) tilfredshed.
- Anlægsgdirektøren vil få det operative ansvar for projektets efterlevelse af tid, pris og kvalitet i samtlige af projektets faser.

Krav

- Erfaring med alle faser af komplekse infrastrukturprojekter.
- +8 års erfaring med operativ og strategisk projektledelse.
- Erfaring som øverste projektleder for større projekt (+200 mio. kr.)
- Erfaring som personaleleder.
- Erfaring med forhandling af komplekse kontrakter.
- Gerne erfaring med anlæg af bane (jernbane og/eller letbane).
- Gerne erfaring som bygherre.
- Gerne direktionserfaring og erfaring med bestyrelsesbetjening.
- Gerne erfaring med pressekontakt.



Sprog

- Dansk og engelsk på mindst forhandlingsniveau i skrift og tale.



Uddannelse

- Relevant uddannelse på min. kandidatniveau. Projektledelsesuddannelse. Lederuddannelse.

Om MU



Firmaet

MU er et videnskabeligt baseret globalt firma, der beskæftiger sig med lederrekruttering og rådgivning. Vores eksperter leverer unikke og præcist skræddersyede, kvalitetssikrede og etiske Executive Search-, Professional Recruitment-, Leadership Assessment- og Coaching-tjenester i samarbejde med private og offentlige kunder over hele verden.

Vi er til for at sikre, at organisationer overpræsterer gennem mangfoldigt og bæredygtigt succesfuldt lederskab.

Vi blev grundlagt for mere end 55 år siden for at besvare et enkelt, men vigtigt spørgsmål, som ledere står over for:

Hvordan kan vi sikre os, at vi har de mest effektive ledere på plads – til at levere de bedst mulige resultater?

Siden den dag har vi udviklet og forfinet vores metoder, så du kan være sikker på vores eksperters råd.

MU arbejder med mere end 3.000 kunder - på tværs af alle sektorer - i over 60 lande hvert år. Efterhånden som vi er vokset, er vores ydelser blevet udvidet til at omfatte en række tjenester, der er bygget til at opfylde vores kunders behov for at styrke deres medarbejderes præstationer.

I dag står det klart, at sikring af effektiv ledelse er en af de største udfordringer, organisationer står over for. Vejledt af videnskaben tilbyder vi Reliable Leadership Advice™.

Vores måde at arbejde på

MUs højeste prioritet er succes på arbejdspladsen. Succes på arbejdspladsen kræver mangfoldige og bæredygtigt effektive ledere og teams. Inklusion, lige muligheder og mangfoldighed skal tilstræbes, og alle former for diskrimination skal modarbejdes.

MU Leader Selection Science®

MUs arbejdsmetode til udvælgelse af ledere og rådgivning om ledelse. Den er videnskabsbaseret, kvalitetssikret og præcist skræddersyet til en organisations situation og behov for at sikre bæredygtig ledelsessucces, inkluderende arbejdspladser og organisatoriske resultater. Det udføres på en måde, der forpligter til kvalitet og etik.

- **Videnskabeligt baserede metoder:** MU's måde at arbejde på er baseret på videnskabelig viden og fakta og følger evidensbaserede metoder for at levere Reliable Leadership Advice™.
- **Præcis skræddersyede tjenester:** Vores levering er baseret på en organisations unikke omstændigheder og dens resultatbehov samt de specifikke krav til lederen.
- **Kvalitetssikret og etisk udførelse:** Vores dygtige, certificerede eksperter arbejder på en saglig og systematisk måde og forpligter sig til de nødvendige resultater og de højeste standarder for kvalitet og etik.

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.