

Stillings- og kompetenceprofil



Chef til udvikling af Kulturhavnen

Helsingør Havn

September 2024



Opdragsgiver	Helsingør Havne
Adresse	Nordhavnsvej 13 3000 Helsingør www.helsingor-havne.dk
Stilling	Chef for udvikling af Kulturhavnen
Refererer til	Havnebestyrelsen
Ansættelsesforhold	Løn forhandles på baggrund af erfaringer og kvalifikationer. Tiltrædelse: 1. december 2024 eller snarest derefter.
Yderligere oplysninger	Kan fås ved henvendelse til: Gitte Kondrup Bestyrelsesformand Tlf.: 25 31 38 84 Lars Bo Pedersen Associeret partner i MUUSMANN A/S Tlf.: 40 22 87 18 Der henvises til Helsingør Havnes hjemmeside www.helsingor-havne.dk , hvor der kan læses mere om Helsingør Havne.
Ansøgningsfrist	Onsdag den 2. oktober 2024 kl. 23.59 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: tirsdag den 8. oktober 2024 Test: torsdag den 10. oktober 2024 2. samtaler: tirsdag den 22. oktober 2024

Kort om Helsingør Havne

Helsingør Havne består af de to havne; Helsingør Nordhavn og Helsingør Havn. Helsingør Nordhavn er en kommunal lystbådehavn, mens erhvervshavnen Helsingør Havn er en kommunal selvstyrehavn (her kaldet Kulturhavnen). Kulturhavnen ledes af en havnebestyrelse, der består af medlemmer af Helsingør Byråd og en række eksterne ressourcer.

Helsingør Havne ligger i Helsingør Kommune, der med sine knap 64.000 indbyggere er den største kommune i Nordsjælland. Kommunen og byen har en markant identitet med stærke historiske rødder og et omfattende tilbud af kulturelle aktiviteter – hvilket betyder, at der samlet set er et stærkt afsæt for at skabe en kulturhavn på højt niveau, som kan være attraktiv for både besøgende og lokale.

Der er et tæt samspil mellem medarbejderne på de to havne, og i en række sammenhænge deles ressourcerne i relation til både driftsopgaver og de administrative opgaver. Helsingør Havne ses derfor også i mange sammenhænge som et samlet hele.

Den nye chef bliver en del af et godt arbejdsmæssigt fællesskab, hvor der senest er arbejdet målrettet med at skabe de bedst mulige rammer om opgaveløsningen. Den målrettede indsats i relation til arbejdsmiljøet har båret frugt, og indsatsen skal fortsættes. De mange kvalificerede og kompetente medarbejdere vil således også hinanden, og stemningen er generelt god i hverdagen.

Omgangsformen er uformel, og medarbejdergruppen rummer en stor mangfoldighed af fagligheder og personligheder, som samlet set giver en dynamisk og udviklende arbejdsplads.

Der kan læses meget mere om Helsingør Havne på havnenes hjemmeside: www.helsingor-havne.dk

De overordnede rammer og den retning der er sat, kan ses af [ejerstrategien](#), og desuden kan der ses mere i [vedtægterne](#). Endelig er [havneloven](#) et væsentligt rammesættende dokument.

Hovedopgaver

Den nye chef skal have lyst til og brænde for at gøre en forskel for derigennem at sikre, at udviklingen af Kulturhavnen bliver en succes. Der skal selvsagt være fokus på at alle de opgaver, der løftes på havnen, leveres med den rette kvalitet – men det er i særlig grad afgørende at sikre den ønskede udvikling af Kulturhavnen.

Chefen skal derfor være et dynamisk og samlende midtpunkt for aktiviteterne i Kulturhavnen, men samtidig også være den, der i baggrunden styrer og sikrer at de aftalte initiativer realiseres inden for de rammer, der er sat op.

Det følgende er ikke en udtømmende liste over opgaver, men de helt centrale fokusområder.

Chefen for udviklingen af Kulturhavnen har det overordnede ansvar for både ledelse, drift og udvikling af Kulturhavnen. Driftsopgaverne understøttes af en række af havnenes øvrige ressourcer, men et blik for både drift og forhandling er vigtigt. Driften omfatter både forhandlinger med færageselskaber på højt niveau og daglig drift og vedligehold af havnen.

Du vil i udgangspunktet få ledelse af to medarbejdere og derudover indgå i et tæt samspil med medarbejderne og lederen på Nordhavnen. Der skal etableres en samarbejdsaftale med Nordhavnen, så der til konkrete aktiviteter anvendes og købes tjenester fra Nordhavnen. Nordhavnens medarbejdere vil derfor også være en vigtig ressource for Kulturhavnen.

Den helt afgørende opgave er at sikre realisering af ejerstrategien, hvor visionerne skal konkretiseres i samspil med havnebestyrelsen og andre relevante aktører. Visionerne skal omsættes til handlinger og aktiviteter, hvor alle de lokale kulturaktører bringes sammen og i fællesskab skaber indhold og oplevelser i verdensklasse for både gæster og lokale.

Som fundament for realiseringen af visionerne, er det en vigtig opgave at opbygge stærke relationer til de direkte aktører på havnen og andre interessenter, som omfatter en lang række vigtige samarbejdspartnere. Eksempelvis Trafikstyrelsen og Søfartsstyrelsen, alle de lokale aktører, erhvervsdrivende og kulturinstitutioner, som fx Kronborg, Hal 16, Søfartsmuseet, Kulturværftet, Museerne Helsingør samt selskaberne der står for færgedriften og mange flere.

Kort sagt skal chefen facilitere samspil mellem interessenterne og sikre et tæt og dynamisk samspil, hvor der skabes stærke fællesskaber og sammenhængskraft på tværs.

Den nye chef skal desuden arbejde med at skaffe funding og anden finansiering til diverse aktiviteter og projekter og derudover være tovholder og projektleder i vidt omfang.

Chefen skal sikre en solid og sikker betjening og rådgivning af bestyrelsen, omkring alle aspekter af havnens aktiviteter, hvilket omfatter alt fra rapportering til forelæggelse af visioner og idéer til drøftelse og beslutning. Derudover skal der være fokus på et godt og professionelt samspil med Helsingør Kommunes administration.

Helsingør Havne har haft fokus på at sikre en god arbejdsplads på tværs af de to havne, hvor arbejdsmiljøet er i top. Chefen skal medvirke til at holde fast i den gode udvikling og bidrage til det fortsatte arbejde med det gode arbejdsmiljø.

Overordnet set skal de økonomiske, ressourcemæssige og juridiske rammer være på plads så de aktiviteter, der afvikles i regi af Kulturhavnen foregår inden for de retningslinjer som er givet af fx budgetter, havneloven, lokalplaner m.v.

Kompetencer

Det er ikke afgørende, at den nye chef har ledelseserfaring, men erfaring med projektledelse og gode lederegenskaber vægtes positivt. Chefen skal kunne begå sig i en politisk styret organisation og i samspillet på strategisk niveau med mange typer aktører.

Stillingen rummer et stort element af uformel ledelse, hvor andre skal motiveres til at deltage, hvilket fordrer, at der uden formel ledelseskompetence med tydelighed kan ledes og motiveres både opad, nedad og udad mod de mange interessenter. Stillingen stiller således også høje krav til analytiske, intellektuelle og sociale evner og kapacitet.

Erfaring med interessenthåndtering er et stort plus, så chefen evner at se alle perspektiver og forstå de forskellige aktørers interesser. Det er vigtigt at kunne tale med alle i øjenhøjde og beherske både formelle og uformelle sammenhænge med mange forskellige typer mennesker.

Kommerciel forståelse og en forretningsorienteret tilgang er nødvendigt kombineret med indsigt i og forståelse for, hvilke muligheder og potentialer der er i målrettet at satse på kulturaktiviteter.

Vi har ikke en forventning om en specifik uddannelsesmæssig baggrund, idet de konkrete erfaringer vægter højere.

Vi forventer ikke at kandidater til stillingen kan alt, men der bliver særligt lagt vægt på følgende seks kompetencer:

Processtærk og erfaring med projektledelse: Erfaring med at skabe og lede projekter vægtes positivt, herunder med et godt blik for processer. En projektlederuddannelse er derfor også et plus. Andre vigtige egenskaber er en løsningsorienteret og proaktiv tilgang understøttet af evnen til at eksekvere.

Chefen skal samtidig være vedholdende og med tålmodighed evne det lange seje træk, hvor en personlig nysgerrighed understøtter, at der findes pragmatiske løsninger.

Kommunikativt stærk: Chefen skal have en sikker, direkte og tydelig kommunikation og formidling, hvor evnen til at oversætte mellem de forskellige niveauer og aktører er tydelig.

Sikker styring: En sikker hånd på og forståelse for økonomi og juridiske rammer, herunder havnelov, lokalplaner m.v. er væsentligt. Disse opgaver understøttes og håndteres i det daglige af øvrige administrative ressourcer, men det er centralt med en god forståelse for driftsopgaverne, herunder de mere havnetekniske opgaver.

Politisk forståelse: En god politisk forståelse samt indsigt i og forståelse for den kommunale organisation og de spilleregler der er her, er en stor fordel, blandt andet som afsæt for en sikker betjening af bestyrelsen.

Strategisk, visionær, nytænkende og kreativ: Den nye chef skal være strategisk stærk som afsæt for at realisere de visioner og mål, der er opstillet. Chefen skal desuden være visionær, nytænkende og kreativ, så potentialer og muligheder udfoldes.

Stærke relations- og netværkskompetencer: Chefen skal have integritet og stærke relationelle kompetencer samt en åben tilgang i samarbejdet med andre. Det skal desuden være naturligt at opsøge og vedligeholde netværk. Den personlige stil skal bidrage til at skabe et tillidsfuldt samarbejds-klima med alle, og chefen har i den forbindelse helt naturligt et godt blik for andres perspektiver, logikker og tilgang. Du kan samtidig begejstre og skabe følgeskab blandt andet via en inddragende, lydhør og dialogorienteret tilgang.

En naturlig gennemslagskraft balanceres med ordentlighed, rummelighed og en helt naturlig respekt for alle.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende test hos MUUSMANN.
