

■ Stillings- og personprofil



Vicedirektør

Herlev og Gentofte Hospital

Maj 2019



MUUSMANN

■ www.muusmann.com

- **Opdragsgiver** Herlev og Gentofte Hospital, Region Hovedstaden

- **Adresse** Herlev Hospital Gentofte Hospital
Herlev Ringvej 75 Kildegårdsvej 28
2730 Herlev 2900 Hellerup

- **Stilling** Vicedirektør

- **Refererer til** Hospitalsdirektøren

- **Ansættelsesforhold** Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i henhold til rammeaftale om kontraktansættelse af chefer indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Danmarks Jurist- og Økonomforbund m.fl. for administrative chefer.

Tiltrædelse: snarest muligt.

- **Yderligere oplysninger** Kan fås ved henvendelse til:

Hospitalsdirektør Klaus Lunding
Telefon 30 51 57 10

Vicedirektør Jan Toftholm Andersen
Telefon 38 67 30 04

Partner Mia Fruergaard
Telefon 21 29 70 79

Der henvises til Herlev og Gentofte Hospitals hjemmesider:
www.herlevhospital.dk/
www.gentoftehospital.dk/

- **Rekrutteringsprocessen** **Ansøgningsfrist: Søndag den 26. maj 2019**

Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger

1. samtale: Mandag den 3. juni
Test : Tirsdag den 4. juni
2. samtale: Torsdag den 13. juni

Om Herlev og Gentofte Hospital

Herlev og Gentofte Hospital er Region Hovedstadens største akuthospital med mange højt specialiserede funktioner og et omfattende og stærkt forskningsmiljø. I samarbejde med praktiserende læger, speciallæger og kommunerne i nærområdet har hospitalet ansvaret for at sikre gode og sammenhængende patientforløb.

Herlev og Gentofte Hospital betjener 425.000 borgere i Ballerup, Gladsaxe, Herlev, Egedal, Rødovre, Furesø, Gentofte, Lyngby-Taarbæk og Rudersdal kommuner.

Hospitalet har akutmodtagelse på Herlev-matriklen og en akutklinik på Gentofte-matriklen.

Hospitalet varetager såvel de akutte som de elektive funktioner i optageområdet inden for kirurgi, ortopædkirurgi, neurologi og det medicinske område - herunder nefrologi og kvinde-barn sygdomme.

Inden for visse specialer betjener Herlev og Gentofte Hospital også borgere udenfor optageområdet og Region Hovedstaden.

Hospitalet har en markant profil på kræftområdet som et af landets kræftcentre, og er regionens udviklingshospital for planlagt kirurgi på Gentofte-matriklen.

Som uddannelseshospital har Herlev og Gentofte Hospital et aktivt uddannelses- og udviklingsmiljø og deltager i uddannelse af stort set alle faggrupper og på alle niveauer.

Overordnet ledelse varetages af hospitalsdirektionen, som består af:

- Hospitalsdirektør Klaus Lunding
- Vicedirektør Steen Werner Hansen
- Vicedirektør Jan Toftholm Andersen
- Vicedirektør Bodil Ørkild
- Vicedirektør NN (nærværende stilling)

Herlev og Gentofte Hospital er inde i en særdeles spændende udvikling, hvor ca. 60.000 m² nye bygninger er under opførelse på Herlev-matriklen og klar til ibrugtagning medio 2020.

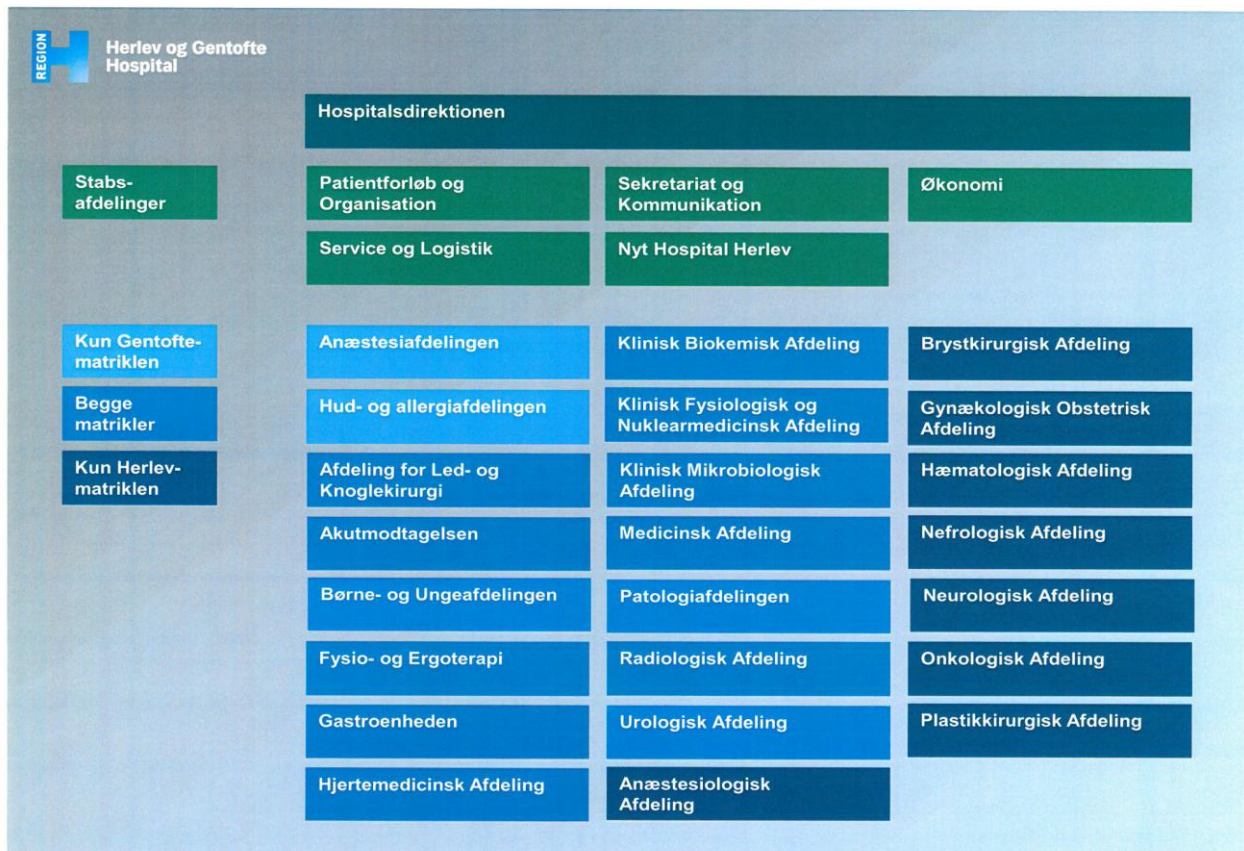
Der bygges et nyt akuthus med en ny fælles akutmodtagelse, moderne operationsfaciliteter og sengeafsnit med enestuer. Med nye fysiske rammer, de rette kompetencer og diagnostisk teknologi, er det visionen, at det nye akuthus sætter standarden for udredning og behandling af akutte patienter i Danmark.

I tæt forbindelse med akuthuset bygges et nyt Kvinde–Barn–Center, hvor familien sættes i centrum, og der er plads til, at familien kan være en del af behandlingen, når der er behov for det.

Organisering

Af nedenstående oversigt fremgår, at en række af hospitalets kliniske afdelinger er placeret på begge matrikler, mens andre findes på én af matriklerne.

Hospitalets samlede administration udgøres af tre stabsafdelinger og to tværgående driftsafdelinger, der understøtter de kliniske afdelingers arbejde og virke.



Hospitalets ambition: Godt behandlet

Hospitalets ambition er "Godt behandlet", og den ambition gælder både patienter, pårørende og personale:

- Patienten bliver *fagligt* godt behandlet
- Patienter og pårørende bliver set, hørt og inddraget, så de også *føler sig* godt behandlet
- Personalet bliver godt behandlet *i deres arbejde*

Tre overskrifter og ni nøgleord beskriver, hvad Herlev og Gentofte Hospital gerne vil opnå med "Godt behandlet":

Faglighed

Kvalitet – vi yder den højeste faglige kvalitet

Sikkerhed – Vi skaber patientsikkerhed i top

Uddannelse – vi er kvalificerede og kompetente

Sammenhæng

Forløb – vi giver patienten et gennemtænkt og trygt forløb - også i overgangene

Inddragelse – vi har et partnerskab med patienten om behandlingen

Effektivitet – vi anvender ressourcerne bedst muligt og undgår spild

Forbedring

Mod – vi tør og vil udfordre vores vaner og rutiner

Entusiasme - vi har energi og begejstring til at handle og gå nye veje

Forskning – vi skaber ny viden og nye behandlingsformer

Indsatsområder

Med afsæt i Region Hovedstadens fælles strategi - Fokus og Forenkling - arbejder Herlev og Gentofte Hospital med følgende fire strategiske indsatsområder i 2019:

- Digitalisering og Sundhedsplatformen
- Styrket Forskning
- Fremtidens Hospital
- Sammenhæng for patienten på tværs af sektorer

Læs mere om de enkelte strategiske områder i afsnittet "Om Region Hovedstaden" side 9 og på <https://www.regionh.dk/om-region-hovedstaden/fakta/Mission-vision-og-maalsaetninger/Sider/strategiske-indsatsomraader.aspx>.

Hospitalet i tal

I 2018 havde Herlev og Gentofte Hospital 5.786 medarbejdere (årsværk), 922 sengepladser og et budget på 4,4 mia. kr. Nøgletal for aktivitet i 2017 er angivet nedenfor:

Nøgletal	
Besøg i Akutmodtagelsen og Akutklinikken	95.732
Antal udskrivninger	105.917
Antal ambulante besøg	810.490

Ledelsesopgaven som vicedirektør

Direktionen på Herlev og Gentofte Hospital skal sikre, at der løbende pågår en velstruktureret strategisk, faglig og organisatorisk udvikling, og at Herlev og Gentofte Hospital fremstår attraktiv for borgerne med høj faglig kvalitet og sammenhængende forløb.

Direktionen har en vigtig rolle som inspirator til fortsat udvikling. Direktionen har også et særligt ansvar for den tværgående koordination på hospitalet og for formidlingen af regionens og hospitalets visioner, strategier og mål.

Direktionen skal med ansvaret for ét samlet hospital beliggende på to matrikler sikre en løbende faglig, styrings- og ledelsesmæssig integration mellem matriklerne.

Direktionen udgør et team med komplementære kompetenceprofiler, der tilsammen dækker den daglige og ledelsesmæssige opgaveportefølje på hospitalet.

Hospitalsdirektionen har ansvar for at:

- sikre, at hospitalets opgaveløsning indgår aktivt i realiseringen af regionens mission, vision, politiske målsætninger og strategiske indsatser, samt i den samlede hospitals- og psykiatriplanlægning for Region Hovedstaden,
- være samarbejdspartner i løsningen af fælles ledelsesopgaver i Region Hovedstaden
- koordinere den samlede ledelsesfunktion, således at hospitalets samlede opgaver varetages optimalt inden for de udstukne rammer,
- holde ledelsesmæssigt fokus på de tværgående styringsopgaver,
- udvikle, fastholde og samle organisationen om hospitalets strategiske ledelsesgrundlag med mål og strategier i overensstemmelse med regionens hospitals- og psykiatriplan,
- sikre initiativ til en løbende udvikling af hospitalet – herunder kvaliteten af ydelserne – til gavn for patienterne,
- medvirke aktivt til profileringen af hospitalet og regionen,
- sikre personalets inddragelse og involvering – med fokus på trivsel og udvikling af alle arbejdspladser,
- udvikle samspillet mellem kommunerne, hospitalerne og praksissektoren inden for planlægningsområdet bl.a. ved implementeringen af sundhedsaftalen,
- tage medansvar for at sikre forsknings- og innovative aktiviteter, der kan bidrage til regionens vækst,
- deltage i og udvikle regionens uddannelsesmæssige forpligtelser,
- samarbejde omkring og sikre udefunktioner, både som leverandør og modtager.

De enkelte medlemmer af direktionen fungerer selvstændigt på vegne af direktionen. Der lægges vægt på at koordinere arbejdet i direktionen, så hospitalets ledere og medarbejdere oplever en samarbejdende direktion, der er velorienteret om hospitalets aktiviteter og hvor det er synligt, at der arbejdes ud fra fælles strategier og værdier.

Opgavefordelingen i direktionen tager afsæt i, at hvert direktionsmedlem dels er "direktionens kontaktperson" for et antal af hospitalets afdelinger, dels har ansvaret for en række tværgående ansvarsområder og opgavefelter.

Kontaktdirektørordningen har bl.a. til formål at virke som bindeleddet, der sikrer en tæt dialog mellem afdelingsledelserne og direktionen og dermed øger muligheden for ledelsesmæssig sparring mellem parterne.

Den kommende vicedirektør skal indgå i tæt og konstruktiv sparring med afdelingsledelserne om strategi, behandlingsmæssige og andre kliniske opgaver, tværsektorielt samarbejde, patientservice, kvalitetsarbejde, forskning og uddannelse samt styring af ressourcer og økonomi.

Vicedirektøren skal medvirke til at skabe klarhed og dynamik i hospitalsledelsen og fremdrift i vigtige indsatser på hospitalet. Vicedirektøren får den første tid mulighed for et tæt samspil med den øvrige direktion om indsatser og opgaver og derigennem bl.a. mulighed for opbygning af et stærkt netværk såvel internt på hospitalet som i relevante eksterne sammenhænge.

Vicedirektøren får sammen med den øvrige direktion ansvar for dialog og samarbejde med koncerndirektionen, regionens øvrige hospitaler, med Regionsrådet samt med eksterne samarbejdspartnere, herunder ikke mindst kommunerne og de praktiserende læger. Det er vigtigt, at hospitalsdirektionen videreformidler resultaterne af dette samarbejde til hele Herlev og Gentofte Hospitals organisation.

Herlev og Gentofte Hospital arbejder målrettet med at forbedre effektivitet og kvalitet på hospitalet gennem bl.a. driftsmålstyring. Den kommende vicedirektør skal bidrage til et hospital i økonomisk balance samt til at skabe betingelserne for, at organisationen kan opnå resultater og effekter inden for de givne rammer, så patienterne oplever størst mulig kvalitet.

Sammen med den øvrige direktion skal vicedirektøren indgå aktivt i fortsatte og nye udviklings- og forskningsrelaterede samarbejder. Det er vigtigt, at disse aktiviteter foregår i samspil med og med reference til hospitalets kliniske aktiviteter og funktioner.

Den kommende vicedirektør skal have fokus på at styrke uddannelse og kompetenceudviklingen af ledere og medarbejderne, så kompetenceniveauet til stadighed lever op til ambitionerne om at yde den højeste faglige kvalitet og skabe patientsikkerhed i top.

Vicedirektøren vil komme til at repræsentere hospitalsdirektionen og hospitalet i en række udvalg, råd og styregrupper på hospitalet, regionalt og evt. nationalt.

Hospitalsdirektionen er klar til at drøfte fordelingen af opgaverne, således at der tages størst muligt hensyn til medlemmernes kompetencer, interesser og udviklingsmuligheder.

Personlige og faglige kvalifikationer

Vicedirektøren skal med udgangspunkt i en sundhedsfaglig eller samfundvidenskabelig uddannelse være en velfunderet, motiverende og initiativrig leder, der formår at skabe følgeskab hos ledere og medarbejdere. Visionerne skal være klare for alle faggrupper. Et indgående kendskab til hospitalsområdet er en klar fordel.

Den nye vicedirektør skal være en strategisk og udviklingsorienteret leder, der besidder analytisk kapacitet på et bredt felt. Hertil kommer evnen til at opfange udviklingstendenser, skabe nye sammenhænge og helheder samt omsætte disse i relevante initiativer. Vicedirektøren skal repræsentere ledelsesmæssig styrke til både at arbejde med udvikling af hospitalet som samlet organisation og af de enkelte afdelinger og enheder på hospitalet.

En væsentlig kompetence skal udgøres af evnen til at skabe forandringer og bidrage til at gennemføre forandringsledelse på højt niveau med fokus på prioritering og implementering af forandringer i de kliniske funktioner. Der lægges vægt på, at forandringsarbejdet er konkret, og at forandringerne er virkningsfulde og holdbare.

Evnen til at engagere og motivere skal være tydelig i den nye vicedirektørs kompetenceprofil, ligesom vedkommende skal være i stand til at delegere kompetence og ansvar til afdelinger og medarbejdere på alle niveauer.

De ressourcer, der samlet er til stede på hospitalet, skal mobiliseres og anvendes i udviklingen af afdelingerne i en tværgående, konstruktiv og positiv organisationskultur, hvor der i alle sammenhænge er fokus på patientforløb. Vicedirektøren skal i den sammenhæng forstå betydningen af samspillet mellem struktur, kultur og adfærd på hospitalet. Det er væsentligt, at vicedirektøren kan fungere i en uformel og åben kultur.

Det er vigtigt, at den nye vicedirektør orienterer sig mod det samlede hospitalsvæsen i regionen og bidrager til at skabe gode relationer til praktiserende læger og kommunerne, herunder fremstår som en dygtig kommunikator, der formår at formidle budskaber og informationer til alle ledelsesniveauer og medarbejdere på hospitalet.

Ledelsesstilen skal være team- og samarbejdsorienteret og baseret på åben og tillidsfuld dialog, som sætter vicedirektøren i stand til at skabe et velfungerende samarbejde med regionens administration og politikere. Det er vigtigt, at vicedirektøren har politisk tæft som forudsætning for at kunne fungere balanceret i en politisk styret organisation.

Den kommende vicedirektør skal have en positiv udstråling og i det hele taget karakteriseres af fleksibilitet, en værdibaseret, udadvendt og åben arbejdsform samt af faglig og personlig autoritet og gennemslagskraft, der bidrager til at skabe troværdighed og respekt. Vicedirektøren skal kunne medvirke til at skabe samhørighed opad, nedad og til siden i den samlede organisation.

Vedholdenhed og robusthed er nødvendige personlige egenskaber, og vicedirektøren skal være en inspirerende samarbejdspartner for den øvrige hospitalsledelse samt være i stand til at følge opgaver og processer til dørs.

Uddannelse og tidligere beskæftigelse

Den kommende vicedirektør skal have en sundhedsfaglig eller samfundsvidenskabelig baggrund og indgående kendskab til sundhedsområdet. Der lægges vægt på ledelseserfaring og relevant lederuddannelse fx master vægtes højt.

Om Region Hovedstaden

Region Hovedstaden har i alt 1,8 mio. indbyggere og omfatter geografisk de 29 kommuner i hovedstadsområdet.

Region Hovedstadens opgaver er:

- At drive hospitaler og forskning og administrere praksisområdet
- At drive handicaptilbud og løse opgaver inden for miljø
- At samarbejde med kommuner og erhvervsliv om udvikling af trafik, erhverv og uddannelse

Region Hovedstadens strategi - Fokus og Forenkling - sætter retning og klare mål for alle regionens enheder. Strategien udgøres af følgende fem indsatsområder:

- **Bedre behandling med Sundhedsplatformen:** Sundhedsplatformen samler en lang række it-systemer i ét med sigte på at skabe en lettere og bedre hverdag for personale og patienter. Sundhedsplatformen er i dag i brug på alle Region Hovedstadens hospitaler. Regionen fokuserer nu på, hvordan platformen kan understøtte en bedre behandling af patienterne og skabe en bedre arbejdsdag for medarbejderne. Disse mål skabes gennem blandt andet partnerskab med patienterne, erfaringsudveksling og arbejde med tilpasning af Sundhedsplatformen til arbejdsgangene.
- **Fremtidens Hospital:** Region Hovedstaden investerer frem mod 2025 mere end 20 mia. kr. i nye hospitalsbyggerier. Bedre fysiske rammer skal sikre endnu bedre behandling, service og kvalitet for patienterne. Fremtidens Hospital er dog mere end bare bygninger – det er også rammen om mere effektive arbejds gange, bedre logistik og et grønt miljø. Det styrende element for byggeriet er at have patienten i fokus.
- **Patientansvarlig læge:** Den høje specialisering i regionens sundhedsvæsen sikrer et højt fagligt niveau. Det betyder også, at patienter ofte bliver udredt og behandlet på flere afdelinger – nogle gange på samme tid. Det kan skabe en oplevelse af utryghed for nogle patienter og af manglende overblik og koordination af deres behandlingsforløb. Dette imødegår Region Hovedstaden gennem indsatsen med den patientansvarlige læge. Lægen sikrer, at overgangen mellem afdelinger, hospitaler og sektorer sker så gnidningsfrit som muligt, samt at patienterne altid ved, hvem de skal kontakte med spørgsmål om deres samlede forløb.
- **Fælles om styrket forskning:** Forskningen i Region Hovedstaden sikrer stadigt sundere borgere, bedre patientbehandling, bedre økonomi i sundhedsvæsenet og stærkere samarbejde

med centrale aktører i og uden for regionen. For løbende at løfte forskningen til at kunne løse stadigt større opgaver yder Region Hovedstaden en fokuseret indsats for at skabe endnu tættere forsknings samarbejder mellem sundhedsfaglige, forskere og uddannelsesinstitutioner.

- **Sammenhæng for patienten på tværs af sektorer:** Med denne strategiske indsats udvikler Region Hovedstaden samarbejdsformer sammen med patienterne, kommunerne og praksissektoren og skaber herved sammenhængende og helhedsorienterede forløb. Samarbejdet på tværs af sektorer er afgørende for at opnå et sundhedsvæsen af høj kvalitet, hvor det er patientens situation, der styrer forløbet. En styrket indsats på tværs af sektorer vil bidrage til bedre behandling og et mere hensigtsmæssigt ressourceforbrug.

Læs mere om strategien og de enkelte strategiske indsatsområder på Region Hovedstadens hjemmeside: <https://www.regionh.dk/om-region-hovedstaden/fakta/Mission-vision-og-maalsatninger/Sider/strategiske-indsatsomraader.aspx>.

Værdier for ledelse

Regionen arbejder for, at personaleledelse i regionen skal indeholde mere lederskab og mindre styring. Regionen har fire værdier for ledelse: tillid, åbenhed, helhedssyn og professionalisme.

Medarbejdere i Region Hovedstaden skal opleve en frihed og et handlerum til at udføre det arbejde, der giver mest mening i det daglige, og som skaber størst værdi for patienter og borgere, som skal opleve et menneskeligt og effektivt Region Hovedstaden.

Det kræver medarbejdere og ledere, der i fællesskab styrker modet hos den enkelte og skaber den nødvendige opbakning til dem, som tør handle.

Det betyder, at:

- beslutninger skal træffes tæt på patienten, hvor fagligheden er stærkest.
- bureaukrati og regler, der ikke giver mening, skal fjernes.
- arbejdsgange skal forenkles, og der skal være frihed til at tænke i nye og smartere løsninger.
- den individuelle drivkraft skal sættes fri.
- den enkelte medarbejder skal have rum til at gøre en forskel og forfølge personlige (for)mål i hverdagen.
- dobbeltfunktioner skal undgås.
- der skal være mindst muligt hierarki og kontrol af medarbejdere, som skal opleve tillid til, at alle tager ansvar for helheden og handler derefter.
- der skal afprøves nye ledelses- og løsningsmodeller for at skabe de rigtige løsninger.

Læs mere om regionens værdier for ledelse her: <https://www.regionh.dk/om-region-hovedstaden/fakta/Mission-vision-og-maalsatninger/Sider/Vaerdier-for-ledelse-i-regionen.aspx>

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemgå en ledelsestest hos MUUSMANN.

