

Stillings- og kompetenceprofil



**Amager og Hvidovre  
Hospital**

Ledende overlæge

Patologifdelingen

Oktober 2021

<b>Opdragsgiver</b>	Amager og Hvidovre Hospital
<b>Adresse</b>	Kettegård Allé 30 2650 Hvidovre  <a href="http://www.hvidovrehospital.dk">www.hvidovrehospital.dk</a> <a href="http://www.amagerhospital.dk">www.amagerhospital.dk</a>
<b>Stilling</b>	Ledende overlæge
<b>Refererer til</b>	Hospitalsdirektionen
<b>Ansættelsesforhold</b>	Løn og ansættelsesvilkår i henhold til Rammeaftale om kontraktansættelse af lægelige chefer indgået mellem Foreningen af Speciallæger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn.  Tiltrædelse: Snarest muligt
<b>Yderligere oplysninger</b>	Kan fås ved henvendelse til:  Vicedirektør Kurt Stig Jensen, tlf. 38 62 40 40  Rekrutteringschef i MUUSMANN A/S, Iben Munck Adamsen, tlf. 22 91 20 06
<b>Ansøgningsfrist</b>	<b>Onsdag den 10. november 2021</b>  Søg stillingen på <a href="http://www.muusmann.com/stillinger">www.muusmann.com/stillinger</a>
<b>Processens forløb</b>	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra.  1. samtaler: Mandag den 15. november 2021 Test: Tirsdag den 23. november 2021 2. samtaler: Mandag den 29. november 2021  Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.

## Amager og Hvidovre Hospital

Ambitionerne er høje på Amager og Hvidovre Hospital. Det handler om liv. Om at redde liv og bringe liv til verden. Om livskvalitet for patienten og det gode arbejdsliv for medarbejderne.

Amager og Hvidovre Hospital er et af Region Hovedstadens seks somatiske hospitaler og det akuthospital, der har det største medicinske optageområde i Danmark.

Amager og Hvidovre Hospital er i front på en række områder inden for både forskning, behandling og teknologi og har stor ekspertise i folkesygdomme. Hospitalet går forrest i arbejdet med sammenhængende akutte patientforløb og er højt specialiseret i pædiatri, i gastrokirurgi, gastromedicin, inden for infektionsmedicin og diagnostisk radiologi.

Fagligheden er høj på hospitalet - og den skal fortsat udvikles.

### Fakta om hospitalet

Befolkningsunderlaget i Amager og Hvidovre Hospitals optageområdet er ca. 550.000 borgere med forventet stigning til omkring 600.000 i 2030. Optageområdet inkluderer 10 kommuner: Albertslund, Brøndby, Dragør, Glostrup, Hvidovre, Høje-Taastrup, Ishøj, Tårnby, Vallensbæk, og bydelene Amager Vest, Amager Øst, Valby og Vesterbro i Københavns Kommune.

Amager og Hvidovre Hospital har en sengekapacitet på 700 senge og 3.900 årsværk. Budgettet for 2021 er på 2,8 mia. kroner.

I 2019 håndterede hospitalet ca. 100.000 indlæggelser, 500.000 ambulante besøg og 7.000 fødsler.

### Hospitalets ledelse og organisering

#### Direktion

På Amager og Hvidovre Hospital ligger ansvaret for den øverste ledelse hos direktionen, der overfor Region Hovedstadens koncern er ansvarlig for hospitalets samlede virksomhed. Direktionen består af en hospitalsdirektør og tre vicedirektører.

Direktionens medlemmer har kontaktsansvar til de kliniske og administrative afdelinger på hospitalet. Her varetages den daglige dialog om ledelse, udvikling og drift. Desuden arbejdes der på tværs inden for givne relevante faglige områder.

#### Stabsafdelinger

Hospitalet har p.t. 6 stabsafdelinger, der udgør den samlede administration: Direktionssekretariat, Økonomi og Planlægning, Kommunikation, HR, Uddannelse og Arbejds miljø, Patientforløb og Programmet for NAHH (Nyt Amager og Hvidovre Hospital).

#### Tværgående afdelinger

De tværgående afdelinger understøtter de kliniske afdelingers arbejde og virke: Patologiafdelingen, Klinisk Biokemisk Afdeling, Klinisk Mikrobiologisk Afdeling, Funktions- og Billeddiagnostisk Enhed, Fysio- og Ergoterapeutisk Afdeling, Serviceafdelingen samt Klinisk Forskningscenter.

#### Kliniske afdelinger

Hospitalet har 12 kliniske afdelinger, der varetager behandling, forskning og uddannelse, og som har den daglige kontakt med patienter, pårørende og eksterne samarbejdspartnere. Der er følgende afdelinger: Akutmodtagelsen, Lungemedicinsk og Endokrinologisk Afdeling, Hjertemedicinsk Afdeling, Infektionsmedicinsk Afdeling, Medicinsk Afdeling, Amager, Medicinsk Afdeling, Glostrup, Ortopædkirurgisk Afdeling, Anæstesiaafdelingen, Dagkirurgisk Afdeling, Gastroenheden, Gynækologisk og Obstetrisk Afdeling, Børne- og Unge-afdelingen.

Direktion og afdelingsledelser udgør den samlede ledergruppe på Amager og Hvidovre Hospital.

### Pejlemærker for ledelse

Lederne på Amager og Hvidovre Hospital arbejder efter nedenstående pejlemærker:



### Forskning, uddannelse og arbejdsmiljø

Amager og Hvidovre Hospital har et stærkt forsknings- og innovationsmiljø med et voksende antal professorer. I 2021 er der 23 professorer, og i 2019 udgav hospitalets forskere mere end 600 peer-reviewed publikationer.

Hospitalet er en aktiv del af Københavns Universitet. Der er etableret samarbejde mellem en række hospitaler og Københavns Universitet, som er grundlaget for uddannelse, ny viden og innovation i sundhedssektoren.

Som uddannelseshospital har Amager og Hvidovre Hospital et aktivt uddannelses- og udviklingsmiljø og deltager i uddannelsen af stort set alle faggrupper og på alle niveauer. Der arbejdes strategisk med en fælles uddannelsesstrategi, der er under implementering.

"[Den gode arbejdsplads](#)" er Amager og Hvidovre Hospitals personalepolitik. Politikken beskriver de værdier, som ledere og medarbejdere ønsker, at arbejdspladsen skal være båret af: Samarbejde,

udviklingsmuligheder, gode kolleger, dygtige ledere og høj faglighed. Sammen med gode fysiske rammer skaber det et godt arbejdsmiljø.

## Fælles fokusområder i Region Hovedstaden

Region Hovedstaden er en politisk ledet organisation, og i budgetaftalen for 2021 er grundlaget, at et stærkt offentligt sundhedsvæsen tager udgangspunkt i det enkelte menneskes behov, rettigheder og situation. Det er i fremtiden sikret ved ikke blot at tage forpligtelsen til behandling, men også forebyggelse, uddannelse og forskning alvorligt. Med budgetaftalen for 2021 er der følgende fem fælles fokusområder

- Fremtidens hospital
- Digitalisering
- Patientrettigheder
- Det nære og sammenhængende sundhedsvæsen
- Børnenes region

Der kan henvises til budgetaftalen for 2021: [Budgetaftale 2021](#)

## Patologiafdelingen

Patologiafdelingen betjener de kliniske afdelinger på Amager og Hvidovre Hospital, Glostrup Hospital og praktiserende læger og praktiserende speciallæger (undtagen dermatologer) i Region Hovedstaden. Afdelingen forestår desuden screening for livmoderhalskræft i Region Hovedstaden – det største screeningsprogram af sin art i Nordeuropa.

Der er ansat 100 medarbejdere i afdelingen, heraf 23 læger og 65 bioanalytikere. Afdelingen har et tæt samarbejde med hospitalets Gastroenhed og Klinisk Forskningsafdeling og deltager i det tværfaglige team for colorektalcancer, ligesom afdelingen betjener registret for Hereditær Nonpolypose Colorektalcancer (HNPCC) i region øst.

Afdelingen er nationalt og internationalt anerkendt for sin forskning indenfor HPV og screening for livmoderhalskræft.

Patologiafdelingen varetager en uddannelsesfunktion, som prioriteres højt. Afdelingen er godkendt som klinisk uddannelsessted for bioanalytikere og deltager i undervisningen af medicinstuderende og uddannelse af speciallæger i patologisk anatomi. Der er et exceptionelt godt uddannelsesmiljø præget af imødekommenhed, tillid og tilgængelig sparring. Afdelingen får meget positive tilbagemeldinger som uddannelsessted.

Laboratoriet er veludstyret og meget velfungerende. Dygtige mellemledere og fagligt stolte medarbejdere sikrer en effektiv drift med hurtige prøvesvar i høj kvalitet. Der er en god kommunikation om opgaverne på tværs af faggrupper.

Afdelingens størrelse og subspecialer giver gode muligheder for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, fordybelse i opgaverne og kollegial sparring. Afdelingen har desuden gode fysiske rammer, herunder gode kontorfaciliteter. De gode forhold medvirker til lavt sygefravær og lav personaleomsætning.

Afdelingen har en kultur, hvor der er tid og interesse for den enkelte. Læger i uddannelsesstillinger oplever fx en åben og lyttende tilgang til samspillet med yngre læger i afdelingen og et højt fagligt niveau. Der er stor velvilje blandt afdelingens medarbejdere og ledelse med mulighed for at stå på egne ben og med plads til både at være menneske og fagperson i afdelingen. Der er et fladt hierarki, og afstanden er kort mellem ledelse og medarbejder og internt mellem medarbejderne på tværs af fagprofessioner.

## **Organisation og ledelse**

**Afdelingsledelsen** udgøres af den ledende overlæge og den ledende bioanalytiker. Den faglige ledelse i afdelingen består af en overlæge i team 1 og 2, en molekylærbiolog i team 3 samt 2 afdelingsbioanalytikere.

Alle ledere deltager i Patologiafdelingens Ledergruppe, hvor aktuelle problemstillinger og opgaver i afdelingen drøftes.

Patologiafdelingens tre teams har hver sit funktionsområde.

### **Team 1**

Arbejdsopgaverne omfatter histologi (vævsprøver) og cytologi (celleprøver) inden for gynækologi inklusiv screeningsundersøgelsen for livmoderhalskræft i Region Hovedstaden.

### **Team 2**

Teamet arbejder med histologi (vævsprøver) og cytologi (celleprøver) inden for gastroenterologi, hepatologi, dermatologi, ortopædi, hæmatologi, bløddelsvæv, lungepatologi, placenta.

### **Team 3**

Arbejdet foregår i et molekylærpatologisk laboratorium, der blev etableret ultimo 2009 i samarbejde med hospitalets Kliniske Forskningscenter. Formålet er et tæt diagnostisk og forskningsmæssigt samarbejde om molekylær cancerdiagnostik og nye HPV-analyser.

Afdelingen understøttes af en række stabsfunktioner:

- Administration af screening for livmoderhalskræft  
Udsender invitations- og rykkerbreve til de kvinder, der skal have foretaget en undersøgelse og besvarer henvendelser herom.
- Laboratoriebetjente  
Varetager opgaverne omkring obduktion og forsendelser af utensilier til praksissektoren.
- Sekretariat  
Har kontakten med den øvrige afdeling, andre patologiafdelinger og rekvirenter i forhold til administrative opgaver. Telefonbetjening af henvendelser til afdelingen.
- Systemadministration  
Løser Patologiafdelingens daglige IT-opgaver og understøtter udvikling en af IT-programmer, der er specifikke for Patologiafdelingen.

Afdelingen har en arbejdsmiljøorganisation, som arbejder for at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø i afdelingen.

## Aktuelle udfordringer og muligheder for Patologiafdelingen

### Forskning og udvikling

Den kommende ledende overlæge skal have fokus på at styrke forskning og udvikling i afdelingen. Især på gastro-området vurderes der at være potentialer i forhold til at opnå større bredde i afdelingens forskningsprofil. Ligeledes vurderes der at være mange spændende muligheder for forsknings- og udviklingssamarbejder med hospitalets øvrige afdelinger, som den kommende ledende overlæge med fordel kan opdyrke og skabe rammerne for. Den nye ledende overlæge forventes således at opsøge nye samarbejder og identificere opgavefællesskaber på tværs af hospitalets specialer.

Afdelingen har påbegyndt udarbejdelse af en forskningsstrategi, som en styrket forskningsindsats kan tage afsæt i.

Der er mulighed for at etablere et professorat i afdelingen.

### Rekruttering

Et vigtigt fokusområde for afdelingsledelsen er rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Efterspørgslen efter speciallæger i Patologi er nationalt og regionalt større end udbuddet, og der er derfor stor konkurrence om lægerne, allerede før de er færdiguddannede.

Afdelingen har traditionelt være god til at tiltrække bioanalytikere, men også her medfører konjunkturerne, at der er færre ansøgere end hidtil, når afdelingen slår stillinger op. Rekruttering og fastholdelse af bioanalytikere skal derfor også have afdelingsledelsens bevågenhed.

Afdelingsledelsen skal både sikre en langsigtet strategi for rekruttering og finde løsningsmuligheder på den kortere bane – f.eks. i form af opgaveoverdragelse mellem faggrupper og/eller anvendelse af muligheder forbundet med digitalisering og på sigt kunstig intelligens.

### Digitalisering

Patologiafdelingen er i gang med en digitaliseringsproces, som den kommende ledende overlæge skal sikre fortsætter. Digitaliseringen kan bl.a. bidrage til, at opgaver kan varetages uden fysisk fremmøde på hospitalet. Dertil kommer, at digitalisering kan imødekomme udfordringer med mere rutineprægede opgaver. På længere sigt vurderes der at være potentialer for automatisering af arbejdsgange. Afdelingen råder over det nødvendige digitale udstyr og skal fortsat have fokus på at sikre specialets fremtid gennem den teknologiske udvikling.

## Den ledende overlæges ansvarsområder og hovedopgaver

Den ledende overlæge har sammen med den ledende bioanalytiker ansvar for den samlede drift og udvikling af Patologiafdelingen. Den ledende overlæge skal spille en fremtrædende rolle i at tegne afdelingen indadtil og udadtil.

Med særligt fokus på udfordringer og muligheder beskrevet ovenfor skal den ledende overlæge:

- Sætte retning for den strategiske udvikling af Patologiafdelingen indenfor rammerne af afdelingens opgaveportefølje og i overensstemmelse med strategiske dagsordner på hospitalet, regionalt og nationalt. Foruden at fastholde strategien og sikre fremdrift og resultater.
- Varetage funktionen som personaleleder for afdelingens læger og, i tæt samarbejde med den ledende bioanalytiker, sikre en velfungerende ledergruppe.
- Understøtte et konstruktivt samarbejde i og på tværs af afdelingens faggrupper med fokus på innovationskraft og kreativitet i opgaveløsningen og samspillet.
- Sikre en fortsat høj faglig kvalitet i afdelingens ydelser og skabe rammerne for forskning, udvikling og uddannelse.
- Sikre en velfungerende organisering og planlægning i afdelingen og en fortsat velfungerende drift med optimal anvendelse af afdelingens samlede ressourcer og sikker økonomistyring.
- Indgå aktivt i den samlede ledergruppe på Amager og Hvidovre Hospital
- Etablere og udvikle samarbejde med relevante interne og eksterne (nationale og internationale) samarbejdspartnere og interessenter og have fokus på profilering og branding af afdelingen.

## Den ledende overlæges kompetenceprofil

Amager og Hvidovre Hospital søger en fagligt velfunderet og engageret ledende overlæge, som finder det motiverende at udvikle hospitalets Patologiafdeling sammen med afdelingens ledere, medarbejdere og interne og eksterne samarbejdspartnere.

Den ledende overlæge skal være speciallæge i patologi og have interesse for afdelingens subspecialer, hospitalets øvrige specialer og potentielle samarbejdspartnere samt have stor indsigt i det danske sundhedsvæsen. Dette med henblik på at styrke afdelingens og specialets position indenfor områder, hvor det skaber værdi for patienter og samarbejdspartnere.

Den rette kandidat har således forståelse for afdelingens rammer og de større sammenhænge, som afdelingen indgår i på hospitalet og i Region Hovedstaden og er med det afsæt i stand til at profilere afdelingen i relevante sammenhænge og samarbejder.

Den ledende overlæge skal have forståelse for forskning og må gerne have forskningsmæssig interesse og erfaring. Erfaring med at varetage en ledelsesfunktion er ligeledes en fordel.

Derudover vil der i udvælgelsen blive lagt vægt på følgende personlige og ledelsesmæssige kompetencer:

- Visionær og innovativt tænkende for at skabe de nødvendige forandringer og drive en fremtidig udvikling og positionering af afdelingen og specialet – med fokus på at bidrage til en effektiv patientbehandling af høj kvalitet
- Forståelse for ledelse af vidensmedarbejdere og en nærværende og inddragende ledelsesstil



- Evne til at agere proaktivt, sætte retning, skabe klare rammer og følge initiativer og indsatser i mål
  - Rummelighed i udviklingsprocesser i balance med mod til at udfordre vante tilgange til opgaveløsningen, vedholdenhed og evne til at skabe fremdrift
  - Gode kommunikative kompetencer til formidling af budskaber og indgåelse i dialog
  - En evne til at tænke helhedsorienteret og facilitere tværgående samarbejder
  - Flair for organisering og planlægning
-