

Job- og personprofil for vicedirektør

Denne job- og personprofil indeholder følgende afsnit:

Vilkårene

1. Ansættelsesvilkår
2. Om Herlev Hospital
3. Udviklingsplan
4. Direktion og organisation

Forventningerne

5. Vicedirektørens ansvarsområde
6. Særlige forhold og udfordringer
7. Vicedirektørens baggrund

Ansættelsen

8. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen
9. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne
10. Tidsplan for ansættelsesforløbet

Vilkårene

1. Ansættelsesvilkår

Ansættelse vil ske på overenskomstvilkår og forhandles med udgangspunkt i en årsløn på 800.000 kr. ekskl. pension. Der vil eventuelt være mulighed for ansættelse på åremål.

Tiltrædelse snarest muligt.

2. Om Herlev Hospital

Hospitalsplanen for Region Hovedstaden inddeler regionen i 4 planlægningsområder, der hvert har sit områdehospital.

De 4 områder og områdehospitalerne er:

Syd – Hvidovre Hospital

Byen – Bispebjerg Hospital

Midt – Herlev Hospital

Nord – Hillerød Hospital

Herlev Hospital er områdehospital med akutfunktion for planlægningsområde Midt.

Befolkningsunderlaget i planlægningsområde Midt er ca. 425.000 borgere i Ballerup, Gladsaxe, Herlev, Egedal, Rødovre, Furesø, Gentofte, Lyngby-Taarbæk og Rudersdal kommuner. Inden for visse specialer betjener Herlev Hospital desuden 700.000 borgere i hele Region Hovedstaden. På bl.a. kræftområdet behandler Herlev Hospital også borgere udenfor Region Hovedstaden.

Herlev Hospital er det største og mest specialiserede af områdehospitalerne med 20 kliniske afdelinger, 660 normerede sengepladser og et personaleantal på ca. 4.300 årsværk. Budgettet for 2012 er på 2,8 mia. kr. (netto). Herlev Hospital indgår i Københavns Universitetshospital sammen med en række andre hospitaler og Københavns Universitet (Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet).

Hospitalsplanen indebærer, at en række funktioner i planlægningsområdet samles på Herlev Hospital, herunder de akutte kirurgiske og ortopædkirurgiske aktiviteter samt gynækologi/obstetrik. Der er tillige etableret en pædiatrisk og en neurologisk afdeling. Herudover skal Herlev Hospital betjene såvel planlægningsområde Nord som Midt inden for en række specialer og funktioner. Herlev Hospital vil fortsat have en betydelig profil på kræftområdet som et af landets seks kræftcentre med stråleterapienhed.

Hovedparten af Region Hovedstadens hospitalsplan er for Herlev Hospitals vedkommende gennemført og har betydet en stigning i hospitalets aktivitet på over 50 %. Der er derfor behov for nybyggeri, for at Herlev Hospital kan rumme de fremtidige funktioner.

Regionsrådet godkendte i 2009 idéoplægget for fremtidens Herlev Hospital og Regeringen har givet forhåndstilsagn om puljemidler på 2,25 mia. kr. fra Statens Kvalitetsfond til medfinansiering af projektet, der skal skabe fremtidssikrede og multifunktionelle fysiske rammer på Herlev Hospital. Rammerne skal understøtte det sammenhængende patientforløb, hvor patienten i alle faser modtager behandling af højeste kvalitet. Det skal bl.a. ske ved at:

- Bygge et nyt kvinde-barn-center
- Etablere fælles akutmodtagelse
- Udbygge Servicebygningen mv.

Disse om- og nybyggerier forventes at stå færdige i 2017.

Hospitalsplanen kan hentes på www.regionhovedstaden.dk. Yderligere information om Herlev Hospital herunder idéoplæg for Herlev Hospital findes på www.herlevhospital.dk

3. Udviklingsplan

Inden for rammerne af Region Hovedstadens overordnede regionale og lokale politikker, strategier og ledelsesgrundlag er den strategiske udviklingsindsats på Herlev Hospital udmøntet i Udviklingsplan 2011-2014¹, der tager afsæt i hospitalets mission og vision, de bærende værdier samt fem strategiske udviklingsområder. For hvert udviklingsområde er der fastlagt konkrete indsatsområder, som danner grundlag for årlige mål og indsatsområder igennem perioden. Udviklingsplanen er under revision.

Mission

Herlev er:

- Områdehospital med akutfunktion
- Universitetshospital med forskning og uddannelse
- Hospital med højt specialiserede funktioner

Herlev Hospital prioriterer kvalitet, patientsikkerhed, forskning, uddannelse og kompetenceudvikling højt.

Som hospital med højt specialiserede funktioner sikrer hospitalet, at patienter med akutte, komplekse og alvorlige sygdomme, som f.eks. kræft, får det bedst mulige behandlingsforløb, og at diagnostik, behandling, pleje og rehabilitering er forbilledligt inden for området. På en række ekspertområder indgår Herlev Hospital i en faglig akse med Rigshospitalet.

Vision

Visionen for Herlev Hospital er **“højest op – tættest på”**. På Herlev Hospital er der højt til loftet, rum og muligheder for udvikling samt nærvær og respekt for det enkelte menneske, såvel den ansatte som patienten.

Herlev Hospital er **højest oppe**, når det gælder specialefaglig udvikling, kvalitet i patientforløb, prioritering af forskning og uddannelse samt visionære byggeprojekter.

Herlev Hospital er **tættest på**, når det gælder den gode oplevelse og hverdag for både patienter, pårørende og personale.

¹ Udviklingsplan 2011-2014 kan rekvireres på mail: Petra.Bornett@regionh.dk

Værdigrundlag

Herlev Hospitals værdigrundlag består af fem bærende værdier, der sætter medarbejdere og patienter i fokus i arbejdet med at realisere hospitalets mission og vision. De bærende værdier er:

- Respekt
- Nærvær
- Åbenhed
- Engagement
- Professionalisme

Hospitalets målsætninger for at virkeliggøre visionen er forankret i følgende fem **strategiske udviklingsområder**:

- Hospitalsplanen realiseres
- Patientforløb udvikles
- Brugere, patienter og pårørende inddrages
- Forskning og uddannelse prioriteres
- En attraktiv arbejdsplads videreudvikles

4. Direktion og organisation

Direktionen på Herlev Hospital består indtil videre af:

- Hospitalsdirektøren og
- Tre vicedirektører

Det forudsættes i ”Strukturplan for ledelsen i Region Hovedstadens virksomheder”, at hospitalsdirektionen besidder de nødvendige faglige kompetencer. Direktionsmedlemmerne skal – udover ledelsesfaglige kompetencer – have komplementære faglige profiler – f.eks. lægefaglige, sygeplejefaglige og økonomiske kompetencer. Det enkelte medlem af direktionen skal kunne fungere selvstændigt på vegne af direktionen.

Herlev Hospitals organisationsplan er vist i bilag 1.

Forventningerne

5. Vicedirektørens ansvarsområde

Det er vicedirektørens overordnede ansvar:

- At deltage i den overordnede ledelse af Herlev Hospital med henblik på at sikre, at den samlede opgaveløsning varetages bedst muligt under de givne rammer
- At medvirke til at sikre, at opgaveløsningen på Herlev Hospital indgår aktivt og konstruktivt i realiseringen af både regionens og Herlev Hospitals visioner, mål og værdier, Herlev Hospitals udviklingsplan og den samlede hospitalsplan for Region Hovedstaden
- At medvirke til at sikre, at Herlev Hospital som områdehospital varetager behandling af de mange akutte og kritiske syge patienter på hospitalet på et højt fagligt niveau
- At medvirke til et velfungerende samarbejde med Gentofte Hospital som nærhospital i planlægningsområde Midt samt med de øvrige hospitaler i regionen
- At indgå aktivt og konstruktivt i kommunesamarbejdet og samarbejdet med praksissektoren
- At deltage i den fortsatte udvikling af Herlev Hospital, herunder medvirke aktivt i processer, der understøtter udviklingen af hospitalets profil
- At sikre initiativer til en løbende faglig udvikling og kvalitetsudvikling af de ydelser, der leveres af Herlev Hospital til gavn for patienter og ansatte
- At medvirke aktivt og konstruktivt i arbejdet med hospitalets strategi-, organisations- og kompetenceudvikling mm.
- At sikre initiativer, der kan udvikle attraktive og velfungerende arbejdspladser på hospitalet
- At indgå som faglig strategisk sparringspartner for afdelingsledelserne på de kliniske områder og i forhold til de tværgående opgaver, som vicedirektørerne tildeles i henhold til direktionens interne arbejdsdeling
- At indgå aktivt i det fælles ledelsesarbejde i regionen i samspil med koncerndirektionen og som deltager i diverse råd og udvalg mv.

De kliniske og tværgående afdelinger er for tiden opdelt i 3 områder.

Område 1: Det medicinske og onkologiske område omfattende:

- Akutmodtagelsen Afdeling A
- Medicinsk Afdeling O
- Kardiologisk Afdeling S
- Neurologisk Afdeling N
- Onkologisk Afdeling R
- Hæmatologisk Afdeling L
- Nefrologisk Afdeling B
- Klinisk Mikrobiologisk Afdeling M
- Klinisk Biokemisk Afdeling K
- Radiologisk afdeling X

Personalet i Område 1 udgør p.t. i alt ca. 1.300 årsværk.

Område 2: Det kirurgiske område.

- Urologisk Afdeling H
- Gastroenheden D
- Børneafdeling E
- Gynækologisk-Obstetrisk Afdeling G
- Anæstesiologisk Afdeling I
- Ortopædkirurgisk Afdeling T
- Plastikkirurgisk Afdeling V
- Brystkirurgisk Afdeling F
- Patologiafdelingen P

Personalet i Område 2 udgør p.t. i alt ca. 1.700 årsværk.

Område 3 omfatter de tværgående kliniske afdelinger (Børneafdelingen og Klinisk Fysiologisk Afdeling Z) samt de administrative afdelinger, herunder intern service og logistik. Derudover indeholder området opgaverne omkring det forestående nybyggeri.

Som led i direktionens interne arbejdsdeling skal de tre vicedirektører desuden indgå som tovholdere på en række koordinerende opgaver på tværs af hospitalet. Det drejer sig om forskning, uddannelse, kvalitetsudvikling, IT, kommunesamarbejde mv.

Arbejdsdelingen internt i direktionen skal aftales nærmere og vil afhænge af vicedirektørernes faglige profiler og interesseområder.

Det indgår forudsætningsvist, at der ansættes en lægeuddannet vicedirektør med en stærk forskningsprofil, som også vil skulle indgå i Herlev Hospitals Forskningsråd.

Det forventes, at vicedirektørerne forholder sig aktivt – med selvstændige initiativer – på alle ansvars- og opgaveområder.

6. Særlige forhold og udfordringer

Når man omsætter det generelle, overordnede ansvar til områder, som vicedirektøren – i tæt samspil med hospitalsdirektøren og de øvrige vicedirektører - skal ofre en særlig ledelsesmæssig opmærksomhed, peges på følgende:

- *Faglig udvikling/kvalitet og forskning*

Faglig udvikling og afstemte faglige udfordringer er den væsentligste forudsætning for høj patienttilfredshed samt trivsel og medarbejdertilfredshed - og dermed rekruttering og fastholdelse.

På det korte sigt er målet at opnå akkreditering ved Den Danske Kvalitets Model i 2012.

Herlev Hospitals profil og fremtidige rolle lægger op til en ambitiøs strategi også på forskningsområdet. Målet skal gerne være, at der indenfor hvert speciale er etableret mindst et professorat.

Vicedirektørens evne til at skabe forløb, der fortsat kan sikre et meget højt faglig niveau og styrke den forskningsmæssige indsats inden for de givne økonomiske rammer, bliver her en afgørende succesfaktor. Det forventes at vicedirektøren kan sætte sig i spidsen for arbejdet med at drive Herlev Hospital frem som forskningshospital, herunder styrke den tværfaglige forskning samt understøtte forskning og udvikling i den organisatoriske udvikling

- *Økonomisk genopretning*

Den økonomiske genopretningsplan fra januar 2010 er gennemført med en forbedret økonomistyring og et budget i balance.

Det forventes at vicedirektøren aktivt og konstruktivt medvirker i det videre arbejde med at effektivisere hospitalet f.eks. ved yderligere omlægning fra indlagt til ambulant, forkortelse af liggetider mv.

- *Hospitalsprofil(er) – men fælles identitet*

Herlev Hospital er ét hospital, men har flere markante profiler:

- a. Højtspecialiseret universitetshospital
- b. Akuthospital
- c. Kvinde-barn-hospital
- d. Cancerhospital

Det er karakteristisk, at de fleste afdelinger på én gang indeholder eller bidrager til en eller flere af de nævnte profiler. Det er derfor en væsentlig direktionsopgave at sikre, at hospitalet funktionelt og organisatorisk har en fælles identitet. Afdelingsledelseskredsen og VMU (Virksomheds Med Udvalget) er direktionens vigtigste platform til at sikre en fælles identitet, herunder accept af den løbende prioritering og ressourcefordeling.

ad a) Højt specialiseret universitetshospital. Siden hospitalets start har en lang række afdelinger opbygget stærke faglige profiler på flere højt specialiserede områder, som er blevet bekræftet i den netop gennemførte specialeplanlægning. Hospitalet skal selvsagt satse på at fastholde de højt specialiserede funktioner.

ad b) Akuthospital. Det er fortsat en ret ny opgave for Herlev at være akuthospital for et stort optageområde. Akutmodtagelsen har voldt særlige problemer og der er løbende sket en afstemning af arbejdsdelingen og samarbejdet med de omkringliggende stamafdelinger. Akutmodtagelsen – og dermed profilen som akuthospital – kommer først endeligt på plads i forbindelse med det forestående nybyggeri, som skal indeholde den fælles akutmodtagelse.

ad c) Kvinde-barn-hospital. Indenfor kortere tid sker den endelige samling af gyn/obs samt pædiatri inkl. neonatologi og børnekirurgi. Hermed bliver Herlev også børnehospital. Området skal sikres en stærk faglig og servicemæssig profil. De fysiske rammer kommer endelig på plads som led i det kommende nybyggeri, der skal indeholde kvinde-barn-funktionerne.

ad d) Cancerhospital. Hospitalet har allerede en stærk profil på området, som skal udbygges bl.a. med vægt på samarbejdet mellem Onkologisk Afdeling og den række af øvrige afdelinger, der også udfører kræftbehandling eller – diagnostik.

- *Nybyggeri*

Herlev Hospital har som tidligere nævnt opnået tilsagn fra regeringen til nybyggeri for 2,25 mia. kr. og er langt fremme i forberedelserne. Det vil være en væsentlig direktionsopgave i de kommende år at sikre momentum i byggeprocessen – og overholdelse af anlægsbudgettet..

En særlig udfordring ligger i at holde fokus på arbejdsmiljøet i de midlertidige og fremtidige fysiske rammer, herunder sikre patienter og personale så tålelige forhold som muligt, indtil det bliver muligt at flytte til nybyggeri.

- *Direktionsteam*

Der forestår en meget vigtig ledelsesmæssig opgave med opbygning og udvikling af lederteamet i hospitalsdirektionen. Det forventes at den nye vicedirektør går aktivt og konstruktivt ind i det fælles direktionsarbejde og bidrager til helhedstænkning, koordinering og strategiudvikling i en samarbejdsform præget af åbenhed og uhøjtidelighed.

- *Samspil med afdelingsledelserne*

En meget afgørende succesfaktor i arbejdet med at udvikle fremtidens Herlev Hospital er et velfungerende samspil mellem direktionen og afdelingsledelserne. Det forventes at vicedirektøren kommer ”ud i huset” og får skabt et godt og tillidsfuldt samarbejde med afdelingsledelserne med et afbalanceret fokus på faglig udvikling, forskning, patientsikkerhed og kvalitet, økonomi mv.

- *Lederudvikling*

Udvikling af ledertalenter, mellemledere og afdelingsledere er en opgave, som både hospitalsdirektøren og vicedirektøren forventes at gå aktivt ind i – bl.a. med afsæt i Region Hovedstadens nye lederudviklingsprogram. Vicedirektørens evner til at udvikle afdelingslederne som personaleledere og give afdelingsledelserne ledelsesmæssig sparring og coaching mv. kommer her bl.a. i spil.

- *Samarbejdet med primærsektoren*

Samarbejdet med kommunerne og praksissektoren skal styrkes bl.a. ved at sikre en bedre kommunikation, herunder en bedre udnyttelse af de elektroniske muligheder. Målet er at få effektiviseret arbejdsgangene og sikret effektiv information/kommunikation på tværs af sektorerne. Det overordnede sigte er at skabe endnu bedre og mere sammenhængende patientforløb og højne patientsikkerheden ved sektorovergangene – særligt for patienter med store behov for hjælp.

- *Ny teknologi og innovation*

Udviklingen inden for informations- og kommunikationsteknologi, robotteknologi, medicoteknik mv. skal ligeledes have direktionens særlige bevågenhed. Potentialerne i de ny teknologier skal afsøges og i relevante situationer afprøves. Lyst og interesse til at være på forkant med den ny teknologi for at skabe både bedre og billigere løsninger vil komme til at stå centralt.

- *Medarbejderfokus*

Den demografiske udvikling tilsiger, at der vedvarende skal holdes ledelsesmæssigt fokus på rekruttering og fastholdelse, så de sundhedsprofessionelle fortsat er glade for at arbejde på Herlev Hospital og betragter Herlev Hospital som en attraktiv arbejdsplads og et godt uddannelsessted. Kompetenceudvikling, herunder både grunduddannelse og specialerettet efter- og videreuddannelse, skal prioriteres højt. Fundamentet er godt. De menneskelige ressourcer i organisationen er særdeles stærke, med mange engagerede og kompetente medarbejdere, der brænder for arbejdet og for Herlev Hospital.

På de indre linjer er der en forventning om, at hospitalsdirektionen indgår i en åben og positiv dialog med ledere, tillidsrepræsentanter og MED-systemet om Herlev Hospitals udvikling og udfordringer – og sikrer en god og løbende information til medarbejderne.

- *Kommunikation*

Kommunikation bliver et væsentligt fokusområde. På de indre linjer er der en forventning om, at vicedirektøren er klar til at stille op og indgå i en konstruktiv dialog med ledere og medarbejdere om hospitalets vilkår og udfordringer.

- *Samspil med regionen*

Selv om ledelsesopgaverne på Herlev Hospital er de primære opgaver for den nye vicedirektør, så er der en forventning om, at vicedirektøren også går aktivt ind i det fælles ledelsesarbejde i regionen med blik for det tværgående samarbejde og helhedsperspektivet for hele organisationen – både for Herlev Hospital og for Region Hovedstaden.

7. Vicedirektørens baggrund

Vel vidende at ingen kan indfri alle forventninger, søges en vicedirektør, der kan indfri flest mulige af nedennævnte forventninger.

Faglighed og erfaring

- Det forudsættes at vicedirektøren er lægeuddannet og har en solid forskningserfaring. Gerne med en supplerende formel lederuddannelse.
- Ledelseserfaring fra sundhedsvæsenet, herunder erfaring med strategisk ledelse, personaleledelse og ledelse gennem ledere. Skal kunne fremvise resultater fra nuværende/tidligere ledelsesfunktion, som der står respekt om
- Indsigt i hospitalsdrift og god økonomisk forståelse
- Erfaring med teknologi-, organisations-, ledelses- og medarbejderudvikling samt evne og vilje til at omsætte denne viden og erfaring til udvikling af en organisation med attraktive arbejdspladser
- Erfaring med kvalitetsudvikling og akkreditering i sundhedsvæsenet
- Erfaring med og viden om det konstruktive og udviklende samarbejde i stærke faglige og forskningsmæssige miljøer
- Et godt indblik i det politiske og administrative systems opbygning og virkemåde
- Erfaring med kommunikation som aktivt værktøj både i forhold til den eksterne profilering og håndteringen af pressen samt den interne udviklingsindsats

Personlighed og ledelsesmæssige kompetencer

- Er imødekommende og uhøjtidelig og trives i en organisation med en åben og uformel omgangstone

- Har stærke kommunikations- og samarbejdsevner. Er ydmyg og rummelig – og respekterer andres faglighed. Er lyttende og reflekterende, men er samtidig også handlekraftig. Er klar til at stå op på ølkassen og formidle et budskab
- Har en konstruktiv og anerkendende ledelsesstil
- Har forståelse for at driften skal køre sikkert under stramme budgettrammer, men er samtidig visionær med idéer til at udvikle Herlev Hospitals potentialer til noget unikt. Tænker strategisk med et godt blik for implementeringen
- Har overblik og gode koordinationsevner. Forstår at sætte retning og holde kursen
- Har en god procesforståelse med blik for at styre og skabe forandringer i en stor og kompleks organisation. Går gerne foran som rollemodel
- Har politisk tæft, stærke forhandlingsevner og en god organisatorisk forståelse. Er god til at læse de politiske signaler
- Giver både med- og modspil. Er samtidig loyal - opadtil såvel som nedadtil i organisationen
- Er synlig og tilgængelig som leder. Har lyst til at være en del af fællesskabet
- En holdspiller, der kan bidrage til at udvikle et effektivt lederteam i direktionen og hold-ånden blandt de øvrige ledere i organisationen

Ansættelsen

8. Ansøgerens vurdering af arbejdspladsen

Alle interesserede er velkomne til at kontakte os med spørgsmål om stillingen og for eventuel drøftelse af personlige kvalifikationer i forhold hertil. Alle henvendelser behandles fortroligt.

Henvendelse kan rettes til hospitalsdirektør Søren Rohde på telefon 38 68 34 70.

De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres til at aftale et møde med hospitalsdirektør Søren Rohde for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af kommende nærmeste overordnede og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste samtalerunde.

9. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i job- og personprofilen. Såfremt ansættelsesudvalget finder det nødvendigt vil ansøgerne skulle deltage i en test. Nærmere informationer herom gives til ansøgerne hvis det bliver relevant.

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. 2-3 ansøgere til stillingen:

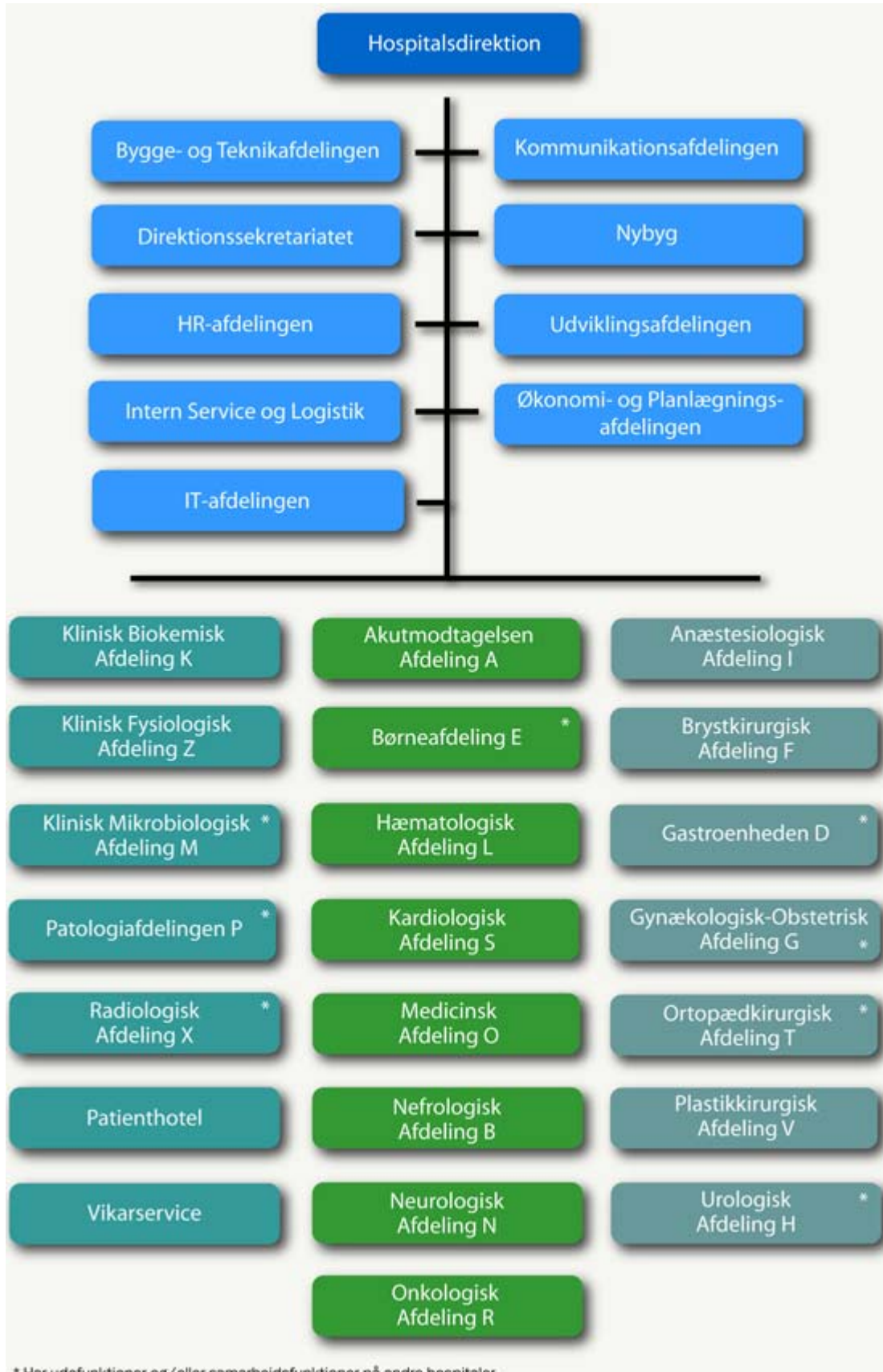
- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtale
- Det skriftlige resumé af referencer, som indhentes fra ansøgers leder. Referencerne indhentes umiddelbart før 2. samtale og kun efter aftale med ansøger.
- Evt. testresultater

10. Tidsplan for ansættelsesforløbet

Ansøgning mailes **hurtigst muligt**. Sidste frist er 24. februar 2012 kl. **12.00**. (Ansøgere med en fortrolig mail-adresse bedes anføre denne i ansøgningen).

Ansættelsesudvalget træffer beslutning om, hvem der skal med i 1. interviewrunde	28. februar 2012
1. interviewrunde afvikles den:	1. marts 2012 eftermiddag
Evt. afholdelse af test	Uge 10
2. interviewrunde afvikles den:	Uge 11
Formel beslutning	Hurtigst muligt herefter

Bilag 1



* Har udefunktioner og/eller samarbejdsfunktioner på andre hospitaler