

Lundgaard Konsulenterne rekrutterer Vicedirektør til Hvidovre Hospital

Denne job- og personprofil indeholder følgende afsnit:

Vilkårene

1. Stillingen
2. Ansættelsesvilkår
3. Om Hvidovre Hospital
4. Vision – målsætninger og værdier
5. Direktion og organisation

Forventningerne

6. Vicedirektørens ansvarsområde
7. Særlige forhold og udfordringer
8. Vicedirektørens baggrund og bagage

Ansættelsen

9. Ansøgernes vurdering af arbejdspladsen
10. Arbejdspladsens vurdering af ansøjerne
11. Tidsplan for ansættelsesforløbet



Vilkårene

1. Stillingen

Stillingen er nyoprettet som led i en udvidelse af direktionen. Vicedirektøren refererer til hospitalsdirektøren.

2. Ansættelsesvilkår

Ansættelse vil ske på overenskomstvilkår og forhandles med udgangspunkt i en årsløn på 770.500 kr. ekskl. pension (niveau 1/10 2009). Der vil eventuelt være mulighed for ansættelse på åremål.

Tiltrædelse snarest muligt.

3. Om Hvidovre 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

Hvidovre Hospital er således områdehospital i planlægningsområde Syd, hvor Glostrup Hospital og Amager Hospital er nærhospitaler. Befolkningsunderlaget i planlægningsområde Syd er ca. 460.000 borgere, og omfatter Albertslund, Brøndby, Dragør, Glostrup, Hvidovre, Høje Tåstrup og Vallensbæk kommuner samt bydelene Amager Vest, Amager Øst, Valby og Vesterbro. For de medicinske patienter varetages funktionen for borgere i Brøndby og Hvidovre kommuner samt bydelene Valby og Vesterbro med i alt ca. 180.000 indbyggere. Hospitalet varetager akutte og elektive funktioner inden for en række kirurgiske og medicinske specialer, gynækologi/obstetrik og pædiatri. Hospitalet skal endvidere etablere en onkologisk afdeling.

Hospitalet har lands- og landsdelsfunktioner inden for medicinsk og kirurgisk gastroenterologi (i Gastroenheden), infektionsmedicin, pædiatri, neurorehabilitering og diagnostisk radiologi (MR-skanninger).

Hvidovre Hospital løser særlige behandlings- forsknings- og uddannelsesopgaver, bl.a. i forbindelse med hospitalets status som universitetshospital.

Hospitalet bidrager til eller varetager grunduddannelsen for en række faggrupper, herunder sygeplejestuderende, medicinstuderende, radiografstuderende, bioanalytikerstuderende, ergo- og fysioterapeutstuderende, social- og sundhedsassistentelever samt en række andre elevuddannelser. Der er etableret en tværfaglig undervisningsenhed til styrkelse af såvel den kliniske som den teoretiske uddannelse på forskelligt præ-graduat niveau.

Yderligere informationer om Hvidovre Hospital findes på www.hvidovrehospital.dk

4. Vision - målsætninger og værdier

Hospitalets hovedopgave er at tilbyde patienter undersøgelse, behandling og pleje.

Hospitalet skal i undersøgelse, behandling og pleje af patienter være forrest i udviklingen og varetage højtspecialiseret behandling på niveau med de bedste.

Målet er at yde patienterne den bedste kvalitet. Dette skal ske gennem optimal anvendelse af de givne ressourcer og via internt og eksternt samarbejde.

I Hvidovre Hospitals personalepolitik er værdierne og de uddybende holdninger udtrykt således:

- **Samarbejde** - Hvidovre Hospital er kendetegnet ved en positiv samarbejdskultur præget af høj faglighed. Samarbejdet er omdrejningspunkt for engagerede og arbejdsglade medarbejdere, der sammen skaber gode patientforløb
- **Udvikling** - Hvidovre Hospital er kendetegnet ved et nysgerrigt personale, der arbejder i et inspirerende og dynamisk miljø. Udvikling og forskning prioriteres højt af ledelse og medarbejdere
- **Mangfoldighed** - Mangfoldighed er en særlig styrke for Hvidovre Hospital, og det kommer til udtryk i en bred personalesammensætning. Medarbejderne har mulighed for individuelle løsninger i ansættelsen
- **Sundhed** - Hvidovre Hospital prioriterer sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Sundhed er én af forudsætningerne for, at ledere og medarbejdere kan udfolde sig i arbejdslivet

5. Direktion og organisation

Direktionen på Hvidovre Hospital består fremover af:

- Hospitalsdirektøren og
- Tre vicedirektører (tidligere to 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.

Hvidovre Hospitals organisationsplan er vist i bilag 1.

Direktionsarbejdet vil fremover være baseret på en høj grad af uddelegering af beslutningskompetence til de enkelte direktionsmedlemmer, så det enkelte medlem i højere grad selvstændigt kan træffe beslutninger på direktionens vegne. Det overordnede mål er, at direktionsmøderne i større omfang friholdes fra sagsbehandlingslignende punkter og dermed i højere grad anvendes til mere principielle drøftelser. Disse hensyn søges tilgodeset ved:

- En mere systematisk arbejdsdeling i forhold til de overordnede emneområder, så den enkelte direktør/vicedirektør kan varetage disse områder selvstændigt, og således, at kun mere principielle sager drøftes i direktionen
- En høj grad af indbyrdes "afstemthed" i direktionen, så den enkelte direktør/vice-direktør kender direktionens principielle holdninger, værdier og strategiske mål, og dermed kan træffe beslutninger inden for disse "rammer"

Forventningerne

6. Vicedirektørens ansvarsområde

Det er vicedirektørens overordnede ansvar:

- At deltage i den overordnede ledelse af Hvidovre 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 Hvidovre Hospital indgår aktivt og konstruktivt i realiseringen af både regionens og Hvidovre Hospitals visioner, mål og værdier og den samlede hospitalsplan for Region Hovedstaden

- At medvirke til at sikre, at Hvidovre 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 nærhospitalet og med de øvrige hospitaler i regionen
- At indgå aktivt og konstruktivt i kommunesamarbejdet og samarbejdet med praksissektoren
- At deltage i den fortsatte udvikling af Hvidovre Hospital, herunder medvirke aktivt i processer, der understøtter udviklingen af hospitalets profil
- At sikre initiativer til en løbende kvalitetsudvikling af de ydelser, der leveres af Hvidovre 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 og klinisk tværgående områder, som vicedirektøren tildes 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 områder som den nye vicedirektør primært forventes at have ansvar for er i henhold til direktionens foreløbige interne arbejdsdeling:

- Kommunesamarbejdet
- Praksissektoren
- Det medicinske område
- Laboratorierne
- Onkologi

Vicedirektøren indgår som medlem af Samordningsudvalget for Københavns Kommune og Samordningsudvalget ved Hvidovre Hospital.

Arbejdsdelingen internt i direktionen er ikke nødvendigvis endelig, men vil afhænge af den faglige profil for den kommende tredje vicedirektør.

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

7. Særlige forhold og udfordringer

Når man omsætter det generelle, overordnede ansvar til områder, som vicedirektøren – i samspil med den øvrige direktion - i den første tid (1-2 år) skal ofre en særlig ledelsesmæssig opmærksomhed, drejer det sig bl.a. om følgende hovedudfordringer:

- Samarbejdet med kommunerne og praksissektoren skal styrkes og videreudvikles med sigte på at skabe bedre og mere sammenhængende patientforløb.
 - Hvidovre Hospital dækker som områdehospital i planlægningsområde Syd ni kommuner samt dele af Københavns Kommune. Og inden for de højt specialiserede funktioner dækker hospitalet 29 kommuner, jfr. afsnit 3. Kommunerne er meget forskellige og samarbejdet har en mangfoldig og kompleks karakter. Den nye vicedirektørs forståelse for kommunernes vilkår og beslutningsprocesser mv. får derfor en væsentlig betydning for udviklingen af et velfungerende kommunesamarbejde
 - Anden generation af sundhedsaftalerne med kommunerne skal forhandles på plads i foråret 2010, og herefter forestår der en vigtig implementeringsopgave, som den nye vicedirektør forventes at engagere sig i
 - De første kronikerpakker og forløbsprogrammer på tværs af primær- og sekundær sektor er udarbejdet. Der forestår nu en større opgave med implementeringen, ligesom der fortsat skal udvikles flere pakker og forløb. Det er opgaver, hvor regionen er hovedaktør, men hvor den nye vicedirektør også forventes at komme til at spille en vigtig rolle
 - Indsatsen for de medicinske patienter skal styrkes og i den forbindelse skal de geriatriske tilbud forbedres. I relation til samarbejdet med kommunerne om kronikerne og de medicinske patienter skal vicedirektøren bl.a. have fokus på den fællesopgave, der ligger i at sikre den nødvendige uddannelse af de kommunale sundhedsmedarbejdere. En opgave, som Hvidovre Hospital skal varetage efter nærmere aftaler med kommunerne

- 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 højne patientsikkerheden ved sektorovergangene – særligt for patienter med store behov for hjælp
- I samarbejde med praksissektoren skal vicedirektøren have særligt fokus på:
 - o Aftaler om bedre uddannelsesstilbud til de praktiserende læger, bl.a. med sigte på at udvide indsatsen i almen praksis over for de patienter, der ikke har behov for specialistbehandling
 - o Bedre hospitalsydelser fx i form af subakutte laboratorieydelser, for at reducere behovet for indlæggelser
 - o Aftaler om akutindlæggelser mv.
- På det onkologiske område er der i Region Hovedstaden i øjeblikket tre afdelinger på henholdsvis Rigshospitalet, Herlev Hospital og Hillerød Hospital. Efter hospitalsplanen skal der de kommende år – ved flytning af sengepladser fra de eksisterende afdelinger på Herlev Hospital og Rigshospitalet - etableres en fjerde afdeling med 20 senge på Hvidovre Hospital i planområde Syd. Der bliver således tale om en opbygningsopgave på dette område for den nye vicedirektør
- De medicinske afdelinger har i alt 200 senge og vicedirektøren skal i samarbejde med afdelingsledelserne sikre et godt samarbejde, herunder sikre den fortsatte udvikling i det samlede medicinske område
- I forhold til direktionsarbejdet er der en forventning om, at den nye vicedirektør tager aktivt del i de fælles ledelsesopgaver, herunder strategiudvikling, effektiviseringer, optimering af arbejdsgange, konsolidering af økonomien, forberedelse til akkreditering i 2011, patientsikkerhed og kvalitet i behandlingen, rengøring og hygiejne, forstærket arbejdsmiljøindsats samt det planlagte byggeprojekt, hvor Hvidovre Hospital i de kommende år skal planlægge og gennemføre et omfattende nybyggeri og renoveringer inden for den eksisterende bygningsmasse i forbindelse med udmøntningen af Region Hovedstadens hospitalsplan (jfr. også dialogaftalen med regionen¹). Den nye vicedirektør forventes hurtigt at skaffe sig indsigt i de fælles ledelsesopgaver

¹ Dialogaftalen kan rekvireres ved henvendelse til: post@lundgaard-konsulenterne.dk

- Samarbejdsformen i den nye udvidede direktion med 4 medlemmer skal som tidligere omtalt baseres på en høj grad af uddelegering af beslutningskompetence til de enkelte direktionsmedlemmer. Det forventes at den nye vicedirektør evner at udøve ledelse under disse vilkår og videreføre delegationsprincippet i forhold til afdelingsledelserne inden for egne ansvarsområder med retning og rammer, korte kommandoveje, klare referencelinjer mv.

Det forventes ligeledes at vicedirektøren varetager:

- større planlægnings- og udredningsopgaver på de pågældende ansvarsområder og fx er formand for arbejdsgrupper, hvor Planlægnings- og Økonomiafdelingen eller Direktionssekretariatet varetager sekretariatsbetjeningen
- mødeledelsen i de fagspecifikke møder for:
 - medicinergruppen, inkl. terapeutområdet
 - laboratorieområdet
- Kommunikation bliver et væsentligt fokusområde for den nye vicedirektør. 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
- I forhold til regionen er der en forventning om, at vicedirektøren går aktivt ind i det fælles ledelsesarbejde og deltager i relevante råd og udvalg mv.

8. Vicedirektøren baggrund/bagage

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

Faglighed og erfaring

- En videregående uddannelse gerne suppleret med en formel lederuddannelse
- Solidt kendskab til den primære sundhedssektor
- Stor indsigt i hospitalsvæsenet
- Ledelseserfaring fra sundhedsvæsenet, herunder erfaring med strategisk ledelse og ledelse gennem ledere. Skal kunne fremvise resultater fra nuværende/tidligere ledelsesfunktion, som der står respekt om

Personlighed og ledelsesmæssige kompetencer

- En person med gode sociale kompetencer – uhøjtidelig, rolig og ligevægtig – troværdig, nærværende og let at tale med. Har en naturlig ledelsesmæssig udstråling, som vækker tillid
- En leder med stærke samarbejdsevner. Forstår at spille sammen med folk fra forskellige sektorer. Har sans for at skabe gode samarbejdsrelationer og "bygge bro" mellem mange forskellige faggrupper i en forsknings- og professionstung organisation
- Er en teamplayer. Evner at samle forskellige interesser og sikre sammenhæng i aktiviteterne
- En udadvendt og synlig leder med stærke kommunikative evner. Kan lide at komme ud i organisationen og har det godt med at stå over for en stor forsamling. Har tydelige holdninger og tør melde klart ud
- Er lydhør og åben for medinddragelse, men er også handlekraftig og kan skære igennem og træffe beslutning efter den gode dialog
- Står ved sine beslutninger. Er vedholdende og lader sig ikke lamme af "sorte skyer i horisonten". Har blik for det lange seje træk
- Er åben for feed-back på sin ledelsesudøvelse
- Er god til at følge op og sikre, at opgaverne bliver gjort færdige
- Er fagligt og ledelsesmæssigt engageret og ambitiøs – vil udvikling og formår at trække andre med. Er god til at styre forandringsprocesser
- Har en god organisationsforståelse og forstår at agere i en politisk ledet organisation. Har en god fornemmelse af hospitalets råderum og kompetencegrænser
- Har blik for samspillet med tillidsrepræsentanterne og MED-systemet. Forstår værdien af trivsel og det gode arbejdsmiljø

Ansættelsen

9. Ansøgerens vurdering af arbejdspladsen

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

Henvendelse kan rettes til Jørgen Norup, Lundgaard Konsulenterne på telefon 9711 9265 eller 2146 1727, jno@lundgaard-konsulenterne.dk og/eller hospitalsdirektør Torben Ø. Pedersen på telefon 3632 2150 eller 2010 2255.

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

10. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i job- og personprofilen. Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ca. tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtale
- Det skriftlige resumé af dialogtesten. Dialogtesten er en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer
- Det skriftlige resumé af referencer, som konsulenten indhenter fra ansøgers leder, kollega(er), medarbejder(e). Referencerne indhentes umiddelbart før 2. samtale og kun efter aftale med ansøger. Referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøger og makuleres umiddelbart efter brug

Du kan læse mere om bl.a. dialogtesten og vores etik i ansættelsessager på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside: www.lundgaard-konsulenterne.dk.

11. Tidsplan for ansættelsesforløbet

Ansøgning mailes til post@lundgaard-konsulenterne.dk **hurtigst muligt**. Sidste frist er den **1. marts 2010 kl. 09.00**. (Ansøgere med en fortrolig mail-adresse bedes anføre denne i ansøgningen).

Ansættelsesudvalget træffer beslutning om, hvem der skal med i 1. interviewrunde	5/3 2010 Kl. 8.30-10.00
1. interviewrunde med op til 6 ansøgere afvikles den:	10/3 2010 Kl. 9.00-16.00
Afholdelse af dialogtest - partner Lisbeth Binderup	16/3 2010
2. interviewrunde med op til 3 ansøgere afvikles den:	24/3 2010 Kl. 9.00-14.00
Formel beslutning	Hurtigst muligt herefter

Afsluttende bemærkninger

Denne job- og personprofil er udarbejdet på baggrund af konsulentens læsning af relevant materiale samt samtalerunde med nøgleaktører omkring jobbet.

Jørgen Norup

Konsulent i ansættelsessagen