

Lundgaard Konsulenterne rekrutterer Direktør til Koncern Plan og Udvikling i Region Hovedstaden

Denne job- og personprofil indeholder følgende afsnit:

Vilkårene

1. Stillingen
2. Ansættelsesvilkår
3. Om Koncern Plan og Udvikling
4. Mission, vision og værdier
5. Ledelse og organisation

Forventningerne

6. Plan- og udviklingsdirektørens ansvarsområde
7. Særlige forhold og udfordringer
8. Plan- og udviklingsdirektørens baggrund og bagage

Ansættelsen

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



Vilkårene

1. Stillingen

Stillingen er ledig fordi den tidligere stillingsindehaver har fået ny stilling som centerdirektør på Rigshospitalet.

2. Ansættelsesvilkår

Stillingen besættes på overenskomstvilkår efter Aftale for chefer (Danske Regioner/DJØF m.fl.). Lønnen forhandles med udgangspunkt i en klassificering på trin 52 og en samlet årsløn inkl. alle tillæg på ca. kr. 850.000, netto, hvortil kommer pensionsordning på p.t. 18,1 % efter aftalen.

Tiltrædelse snarest muligt.

3. Om Koncern Plan og Udvikling

Koncern Plan og Udvikling (KPU) er én af 9 stabe i Region Hovedstadens administration. Koncern Plan og Udvikling varetager planlægnings- og udviklingsopgaver på et bredt opgavefelt:

- Samlet sundhedsplanlægning
- Hospitals- og psykiatriplanlægning
- Sundhedsaftaler med kommunerne
- Rameaftaler med kommunerne på det sociale område
- Kvalitetsudvikling og kvalitetsstyring på hospitaler, i psykiatrien, på det sociale område og i praksissektoren, herunder akkreditering, patientsikkerhed, klinisk kvalitet og brugerundersøgelser
- Forebyggelse
- Forløbsprogrammer m.v. for kronisk sygdom
- Relationer til grund- og videreuddannelser

Koncern Plan og Udvikling bidrager til koncernledelsens rådgivning af regionens politikere med henblik på at understøtte en effektiv og smidig politisk proces. Koncern Plan og Udvikling sekretariatsbetjener flere politiske underudvalg.

Koncern Plan og Udvikling arbejder - som administrationens øvrige stabe - på tværs af hovedopgaver og virksomheder. Den direkte service til borgerne ydes i driftsorganisationen - det vil sige af regionens hospitaler, Region Hovedstadens Psykiatri, Region Hovedstaden - Handicap og i praksissektoren. Koncern Plan og Udvikling har således en meget væsentlig rolle i at bistå og understøtte regionens virksomheder - og samarbejdet mellem regionens virksomheder, praksissektoren og kommunerne. Det står centralt at bidrage til sammenhængende forløb for de borgere, der har behov for en indsats i både hospitaler, praksissektor og kommuner.

Som led i opgaveløsningen bidrager Koncern Plan og Udvikling med strategiske oplæg, administrativ bistand, deltagelse i/sekretariatsbetjening af en række samarbejdsfora, råd, udvalg, komiteer m.v. - der alle har til formål at binde organisationen sammen og sikre høj, dokumenteret kvalitet i opgaveløsningen både internt i regionen og i relationerne til de væsentligste samarbejdspartnere. Endelig repræsenterer Koncern Plan og Udvikling regionen i en række regionale og nationale fora.

Antallet af medarbejdere i Koncern Plan og Udvikling er ca. 150 inkl. de decentrale enheder. Administrationsbudgettet i 2010 udgør ca. 40 mio. kr. Derudover administrerer KPU et budget på ca. ½ mia. kr., som er placeret på Sundhedsvæsenets Fælleskonto.

Yderligere information om Region Hovedstaden samt Koncern Plan og Udvikling findes på www.regionh.dk

4. Mission, vision og værdier

Inden for rammerne af Region Hovedstadens overordnede ledelsesgrundlag, politikker og principper er Koncern Plan og Udviklings mission, vision og værdier:

Mission

*Vi skaber grundlag for
sammenhæng, udvikling
og høj international kvalitet
i regionens social- og sundhedstilbud
til borgerne*

Vision

KPU – på forkant!

KPU er fremsynet og helhedsorienteret i sin opgaveløsning

Vi er innovative

Vi bygger bro

Vi er løsningsorienterede

KPU er en attraktiv og dynamisk arbejdsplads

Vi er involverende

Vi ser, udvikler og anvender potentialer

Vi har højt til loftet – her er rart at være

Kerneverdier

Kreativitet

Professionalisme

Anerkendelse

5. Ledelse og organisation

Plan- og udviklingsdirektøren refererer til koncerndirektør Morten Rand Jensen.

Plan- og udviklingsdirektøren indgår i Region Hovedstadens samlede koncernledelse, som består af koncerndirektionen, de 14 virksomhedsdirektioner, hospitalschefen på Bornholms Hospital, de 8 centerdirektører på Rigshospitalet og de 9 stabsdirektører.

Plan- og udviklingsdirektøren indgår i stabsdirektørkredsen, der består af direktørerne for de 9 koncernstabe – Sekretariat, HR, IT, Kommunikation, Miljø, Plan & udvikling, Praksis, Økonomi og Regional Udvikling.

Plan- og udviklingsdirektøren er desuden medlem af Regionens Kvalitetsråd, Planstyregruppen mv.

Det overordnede organisationsdiagram for Region Hovedstaden fremgår af bilag 1.

Plan- og udviklingsdirektøren har den overordnede ledelse i forhold til samtlige ledere og medarbejdere i Koncern Plan og Udvikling.

Plan- og udviklingsdirektøren udøver direkte ledelse i forhold til lederne af 4 enheder på Regionsgården i Hillerød og 5 decentrale enheder beliggende på regionens hospitaler.

De 4 stabsenheder på Regionsgården i Hillerød er:

- Sekretariatet
- Enheden for hospitals- og psykiatriplanlægning
- Udviklings- og kvalitetsenheden
- Enheden for kommunesamarbejde

De 5 decentrale enheder repræsenterer hver især ekspertise på højt prioriterede områder i regionen. De decentrale enheder er fysisk placeret på regionens hospitaler. Det drejer sig om:

- Enheden for Patientsikkerhed
- Enheden for Klinisk Kvalitet
- Enheden for Brugerundersøgelser
- Sekretariatet for Lægelig Videreuddannelse i Region Øst
- Forskningscenter for Forebyggelse og Sundhed

Opgaveområderne i staben er i høj grad sammenhængende, og et ganske betydeligt samarbejde mellem enheder er nødvendigt for at sikre høj kvalitet i opgaveløsningen. Det betyder, at en række opgaver løses i tæt samarbejde mellem enhederne i arbejdsgrupper eller projekter – i en matrixlignende struktur.

Opdelingen i enheder tjener især det formål, at sikre overskuelighed i den primære forankring af en kompleks og bred opgaveportefølje. Desuden er opdelingen formålstjenlig for at sikre ekspertise på alle hovedområder og for at sikre, at alle medarbejdere har et entydigt reference- og tilhørsforhold.

Organisationsplanen for Koncern Plan og Udvikling er vist i [bilag 2](#).

Organisationsstrukturen og opgavefordelingen mellem stabene i Region Hovedstaden er netop ændret. Det er i den forbindelse besluttet, at der i KPU oprettes en selvstændig Enhed for Uddannelse. Formålet er at styrke regionens indsats vedrørende de sundhedsfaglige grund- og videreuddannelser. Der planlægges derudover etableret en 3-årig projektenhed vedr. koordinering af regionens indsats på kronikerområdet.

Forventningerne

6. Plan- og udviklingsdirektørens ansvarsområde

Det er Plan- og udviklingsdirektørens overordnede ansvar:

- At sikre, at der på opgaveområdet er fokus på ydre samspil (krav og forventninger fra lovgivning, regionsråd/udvalg, koncerndirektion, statslige myndigheder, kommuner, brugere og andre interne og eksterne samarbejdspartnere) og indre samspil (effektivitets-/kvalitets-/produktivitetsfremmende processer) – kittet sammen af en god kultur med bæredygtige værdier

- At sikre afsøgning og synliggørelse af de af koncerndirektionen fastlagte organisatoriske/økonomiske/administrative rammer samt faglige mål – og sikre, at der følges op – og implementeres i hverdagens opgaveløsninger
- At medvirke til at sikre, at Region Hovedstaden opleves som en markant og kvalitetsstærk aktør i overensstemmelse med regionens opgaveportefølje
- At indgå i den politiske sekretariatsbetjening og rådgivning ifølge formel/uformel delegation fra koncerndirektionen
- At sikre, at området er koordineret ud fra et helhedssyn i styring, planlægning og opgaveudførelse på tværs af regionens opgaveområder – bl.a. gennem samspillet med koncerndirektionen og i kollegafora på tværs
- At sikre, at området drives rationelt - og fremtræder som en fremsynet, veldrevet stab i regionen
- At sikre, at ledelse og personale har - og udvikles mod de kompetencer, der matcher opgaveområderne
- At sikre, at der internt er et fælles billede af de politiske og ledelsesmæssige beslutninger - og de øvrige interne og eksterne rammebetingelser for opgavevaretagelsen
- At sikre at der vedvarende er fokus på arbejdet med værdier, så værdierne afspejler sig i stabens daglige opgaveudførelse
- At sikre lovlig forvaltningsudøvelse

Det forventes, at Plan- og udviklingsdirektøren forholder sig aktivt og offensivt – med selvstændige initiativer – på alle ansvarsområder.

7. Særlige forhold og udfordringer

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

- Kvalitetsindsatsen i Region Hovedstaden vil være et af de helt centrale ledelsesmæssige fokusområder for Plan- og udviklingsdirektøren. Region Hovedstaden ønsker at sætte en ny dagsorden for samarbejdet mellem hospitaler, psykiatriske centre, praktiserende læger og kommuner med et sammenhængende patientforløb, hvor behandlingen varetages så tæt på borgeren som muligt. Det er målet at regionens virksomheder er blandt de bedste og kan måle sig nationalt og internationalt

KPU spiller en vigtig rolle i kvalitetsarbejdet, idet Enheden for Kvalitet og Udvikling understøtter regionens kvalitetsorganisation, råd og udvalg – og sikrer tværgående koordinering, videndeling og udveksling af redskaber og metoder samt sparring i relation til akkrediteringsarbejdet

- En særlig udfordring ligger i at udnytte potentialerne i IT-systemerne bedre i kvalitetsarbejdet, f.eks. ved i højere grad at udnytte de elektroniske muligheder i kommunikationen med praksissektoren så patientsikkerheden højnes i overgangen mellem hospital og almen praksis. En udfordring der bl.a. kræver et tæt samarbejde mellem Koncern IT, Koncern Praksis samt Koncern Plan og Udvikling.
- Udviklingen af forløbsprogrammer mv. på kronikerområdet vil ligeledes kræve ledelsesmæssig opmærksomhed. Et velfungerende samarbejde med hospitalerne, kommunerne og praksissektoren vil her være en afgørende succesfaktor
- Et andet centralt ledelsesmæssigt fokusområde for Plan- og udviklingsdirektøren vil være den overordnede planlægning af sundhedsvæsenet i regionen med særligt sigte på gennemførelsen af Region Hovedstadens hospitals- og psykiatriplaner, herunder den regionale specialeplanlægning og opgavefordelingen mellem regionens hospitaler samt ikke mindst koordineringen af de kommende store hospitalsbyggerier
- Enheden for Hospitals- og psykiatriplanlægning varetager de forvaltningsmæssige planlægningsopgaver på området og indgår i et tæt samspil med Plan- og udviklingsdirektøren om håndteringen af de komplekse planlægningsopgaver og de mange ofte modsatrettede interesser, der er hos de involverede parter
- I Enheden for Hospitals- og psykiatriplanlægning ligger desuden to store konkrete planlægningsopgaver, som Plan- og udviklingsdirektøren skal have overordnet ledelsesmæssigt fokus på. Det drejer sig om den nye Kræftplan og den nye Fødeplan, som planlægningsmæssigt er i støbeskeen

- Samarbejdet med kommunerne om bl.a. sundhedsaftaler og rammeaftale på det sociale område prioriteres højt af Region Hovedstaden. Arbejdet er forankret i Enheden for Kommunesamarbejde
- I det tværgående samarbejde mellem stabsdirektørerne skal der være fokus på prioriteringen af de fælles opgaver og udfordringer, herunder koordineringen af opgaveløsningen i forhold til regionens virksomheder. Det forventes også at Plan- og udviklingsdirektøren bidrager til at udvikle stabsdirektørkredsens rolle som dynamo i tværgående udviklingsprocesser
- På de indre linjer i Koncern Plan og Udvikling vil Plan- og udviklingsdirektøren have en ledelsesmæssig opgave i at sikre den videre kompetenceudvikling i stabsenhederne, så KPU fortsat kan levere kvalitet i sin bistand og støtte til regionens virksomheder samt de politiske og administrative fora mv., som staben skal betjene
- Inden for rammerne af den nye organisering af KPU skal Plan- og udviklingsdirektøren have fokus på at få videreudviklet identiteten og fællesskabet i staben på tværs af de mange forskellige faglige miljøer i de centrale og decentrale enheder. Den fælles vision og det fælles værdigrundlag skal fortsat holdes levende og bruges i de konkrete opgaveløsninger i dagligdagen. Tilsvarende er det vigtigt, at der ledelsesmæssigt er fokus på at sikre velfungerende kommunikations- og informationskanaler til enhederne.

Afsættet er godt. Der hersker generelt en god stemning i staben, som er gennemsyret af ordentlighed i alle relationer. Og der er mange dedikerede og vidende ledere og medarbejdere, hvilket er med til at gøre ledelsesopgaven udfordrende

- I samspillet med personalerepræsentanterne i MED-systemet er der en forventning om, at Plan- og udviklingsdirektøren har erfaring med offensivt at involvere medarbejderne og mestrer samarbejdet både på det formelle og det uformelle plan

For at kunne håndtere de konkrete udfordringer er det vigtigt, at Plan- og udviklingsdirektøren har et stort netværk og evner at udbygge netværket med henblik på at skabe gode samarbejdsrelationer i forhold til en bred vifte af aktører - både internt i Region Hovedstaden i forhold til råd, udvalg, komiteer mv., koncerndirektionen, øvrige koncernstabe og regionens virksomheder - og eksternt i forhold til diverse samarbejdsfora, Sundhedsministeriet, Sundhedsstyrelsen, Danske Regioner, KL, uddannelsesinstitutioner mv.

8. Plan- og udviklingsdirektøren baggrund/bagage

Vel vidende at ingen kan indfri alle forventninger, søges en Plan- og udviklingsdirektør, der kan indfri flest mulige af nedennævnte forventninger.

Faglighed og erfaring

- En videregående samfunds- eller sundhedsfaglig uddannelse gerne suppleret med en formel lederuddannelse
- Stor viden om sundhedsvæsenet, herunder indsigt i både den primære og sekundære sundhedssektor
- Ledelserfaring på strategisk niveau inden for sundhedsvæsenet vil være en fordel
- Erfaring med personaleledelse samt evne og vilje til at udøve ledelse gennem andre ledere, herunder uddelegering af opgaver og ansvar
- Erfaring med planlægning, kvalitetsudvikling og akkreditering i sundhedsvæsenet
- Erfaring med organisering og tilrettelæggelse af økonomisk/administrative styringsopgaver
- 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 og interne udviklingsindsats
- Erfaring med samarbejde i MED-systemet
- Skal kunne fremvise resultater fra nuværende/tidligere ledelsesfunktion, som der står respekt om

Personlighed og ledelsesmæssige kompetencer

- Først og fremmest en person med et positivt menneskesyn præget af ordentlighed og troværdighed. En leder der viser tillid og respekt i samspillet med andre mennesker. Har en uhøjtidelig og naturlig ledelsesmæssig udstråling

- Er udadvendt og rummelig. Kan favne folk fra mange forskellige faglige miljøer
- Har lyst og evner til at gå i dialog og spille sammen med mange forskellige interessenter og faggrupper. Er åben og lyttende – og har gode forhandlingsevner. Kan lide at få feedback og fagligt modspil. Er god til at se muligheder og finde fælles løsninger
- Er synlig og tilstedeværende i organisationen. Kan lide at formidle og stå over for en stor forsamling
- Har et godt personligt drive. Har lyst og evne til at drive en udvikling – med blik for at planerne bliver fulgt op, så resultaterne kommer i hus. Kan både give plads til andre – og gå foran og bane vej, når det er nødvendigt
- Er engageret og har hjertet med i sit arbejde. Forstår at skabe motivation, gejst og sammenhæng i organisationen, så folk trækker på samme hammel
- Er god til at prioritere og skabe sammenhæng i de mange dagsordener og opgaver, der kommer på bordet. Tør udfordre og forstår at give konstruktivt med- og modspil – opadtil, nedadtil og på tværs i organisationen. En person der bliver lyttet til
- Har blik for rollen som brobygger mellem de forskellige beslutningstagere og de udførende dele af stabe. Evner at være "buffer" over for omverdenen til det punkt, hvor der skal rykkes
- Er robust og bliver ikke stresset i pressede situationer
- Har stærke analytiske og strategiske evner. Har blik for "timing" i processerne. Er nytænkende og god til at strukturere og skabe overblik. Evner at hæve sig op i helikopteren og se sundhedsvæsenet i et nationalt og internationalt helhedsperspektiv. Har fingeren på pulsen uden at gå ned i detaljerne
- Har blik for de fælles opgaver og udfordringer, der ligger i samarbejdet på tværs i organisationen
- Er tilgængelig og handlekraftig. Evner at trække forskellige kompetencer ind i opgaveløsningen i tværgående udviklingsopgaver eller i mere akutte situationer, hvor der er brug for ledelseskraft for at få tingene til at fungere

- Har respekt for det politiske system og forståelse for at agere i en politisk ledet organisation. Evner at skære en sag til, så produktet er "grydeklar" til den videre politiske beslutningsproces
- En leder, der med respekt for opgaven, men også med en vis uimponerethed kan gå ind i jobbet, finde sit ledelsesrum og udvikle sig med de udfordringer, der tegner sig for fremtiden

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 koncerndirektør Morten Rand Jensen på telefon 4820 5616 eller 2673 3820.

De ansøgere, der går videre til sidste samtalerunde, opfordres til at aftale et møde med koncerndirektør Morten Rand Jensen 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 mailer til post@lundgaard-konsulenterne.dk **hurtigst muligt**. Sidste frist er den **8. 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	11/3 2010 Kl. 8.30-10.00
1. interviewrunde med op til 6 ansøgere afvikles den:	22/3 2010 Kl. 9.00-16.00
Afholdelse af dialogtest - partner Lisbeth Binderup	24/3 2010
2. interviewrunde med op til 3 ansøgere afvikles den:	8/4 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