



Lundgaard Konsulenterne bistår ved rekruttering af

## **Centerchef til Psykiatrisk Center Glostrup**

Region Hovedstadens Psykiatri

### Indhold

1. De overordnede rammer om stillingen.....	2
2. Ansættelsesvilkår.....	3
3. Psykiatrisk Center Glostrup .....	3
4. Centerchefens hovedopgaver.....	4
5. Centerchefens baggrund og bagage .....	5
6. Region Hovedstadens Psykiatri.....	6
7. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen.....	7
8. Arbejdspladsens vurdering af ansøgere .....	8
9. Tidsplan for ansættelsen .....	8
10. Efter ansættelsen.....	9

## 1. De overordnede rammer om stillingen

### Mening møder topledelse møder forskning

Det er et stort ansvar at stå i velfærdssamfundets frontlinje – dér, hvor vi møder vores borgere. Ikke mindst når vi skal møde dem, der har det allersværest. Men det er netop derfor, det giver så meget mening – og værdi – at arbejde på det psykiatriske område. På Psykiatrisk Center Glostrup gør vores 700 medarbejdere og ledere en forskel hver eneste dag og arbejder – for manges vedkommende – på området af samme årsag. Og den energi og dedikation er fantastisk at få lov til at være end del af.

På centeret er det alle aspekter af behandlingsarbejdet omkring vores borgere, der er i spil, men det er også den forskning, der skal gøre os endnu dygtigere i fremtiden. En mangeårig forskningstradition har udmøntet sig i, at der er fire professorer tilknyttet centeret, der i dag fremstår konsolideret og respekteret.

I Region Hovedstadens Psykiatri bliver du en del af et hospital, der prioriterer sammenhængen i organisationen og insisterer på, at vi udvikler os i fællesskab i en tæt sammenknyttet ledelsesstruktur. En del af dette er, at vi vil være en organisation, der løbende forbedrer os.

For at kunne lykkes godt skal du have viden om – og erfaringer med – hospitalsområdet. Det er selvfølgelig en fordel at have et kendskab til det psykiatriske område, men det er ikke det vigtigste for os. Du kan sagtens have baggrund i det somatiske felt. Du er styringskompetent og er utvivlsomt en dygtig leder, der har en solid ledelsesmæssig ballast, hvor ledelse af ledere er en del af erfaringsgrundlaget. Du forstår præmisserne for arbejdet i en politisk styret organisation, og så matcher dit menneskesyn det, vi er her for. At være der for de mennesker, vi skal hjælpe, behandle og støtte.

Du er i stand til at skabe løbende og systematiske forbedringer med leanprincipper – og finde gode løsninger, der skaber værdi for patienten.



Vores afgangende centerchef er blevet direktør i en anden region efter seks gode år hos os.

## **2. Ansættelsesvilkår**

Ansættelsen sker efter aftale for chefer på kontraktvilkår.

## **3. Psykiatrisk Center Glostrup**

PC Glostrup beskæftiger knap 700 medarbejdere og er en del af Københavns Universitetshospital. Det er en af de forskningsmæssige spydspidser i Hovedstadens Psykiatri – og i Danmark – med fire tilknyttede professorer

Centeret arbejder ud fra fem adresser. Døgnafsnit, centerledelse og administration har til huse på Nordstjernevej og Brøndbyøstervej. Derudover har centret ambulante enheder på Gl. Kongevej, H.J. Holstvej og Ishøj Store Torv.

Der er 190 sengepladser, heraf 102 intensive senge. Der er ca. 90.000 ambulante kontakter årligt samt knap 7.000 henvendelser i akutmodtagelsen. Det årlige budget er på 460 millioner kr.

Centerchefen refererer til direktionen og er medlem af hospitalsledelsen. I det daglige er vicedirektør Ida Hageman kontaktdirektør, men personalemæssigt refererer centerchefen til direktør Martin Lund. Centerchefen indgår i tværgående udviklingsopgaver i Region Hovedstadens Psykiatri.

Centerchefen er centres øverste leder og har det samlede lederansvar for behandling, pleje, forskning og uddannelse. Det sker i samarbejde med centerledelsen, der, udover centerchefen, består af tre klinikchefer og to udviklingschefer.

Klinikchefen har ansvar for den lægefaglige behandling og for at udvikle det samlede faglige behandlingsmiljø og patientforløb. Klinikchefen komplementerer udviklingschefens opgaver med kvalitetsudvikling, arbejdsmiljø og patientsikkerhed. Klinikchefen er ansvarlig for den lægelige grund- og videreuddannelse, speciallægeuddannelsen og specialpsykologuddannelsen.

Udviklingschefen har ansvar for det sygeplejefaglige område og for kvalitetssikring, -udvikling, arbejdsmiljø og patientsikkerhed. Udviklingschefen komplementerer klinikchefens opgaver med at lede og udvikle det samlede faglige behandlingsmiljø og patientforløb. Udviklingschefen er ansvarlig for grund- og videreuddannelse af medarbejdere.

Både klinikchef og udviklingschef refererer til centerchefen.

Centerledelsen har ugentlige møder samt et supplerende videomøde om fredagen (½ time).

Da Glostrup er et af de helt store centre, er der også afsnitsledelser på de enkelte afsnit tilknyttet centeret under det øverste ledelsesniveau. Disse består af en ledende overlæge og en afdelings-sygeplejerske. Mellemlidergruppen består af ca. 60 ledere. Der arbejdes med at skabe rammer for deres ledelsesarbejde, hvor der er tid til at lede, samtidig med at de indgår i det daglige arbejde. En balance, der kan være svær at ramme.

Centeret er en fusion fra 2016 imellem de to daværende centre Hvidovre og Glostrup.

**Nøgleudviklinger, der beskriver centerets funktionsmåde:**

- Det er lykkedes at skabe en organisation, der formår at rekruttere dygtige medarbejdere. En del af dette billede er, at alle lægestillinger er besat.
- De seneste år har centret arbejdet målrettet med forbedringsarbejde, hvor der bl.a. har været fokuseret på at sikre den bedst mulige behandling af patienterne og minimere tvang.
- Centeret har stort fokus på medarbejdernes muligheder for løbende kompetenceudvikling.
- Der er godt styr på centerets økonomi.
- Der er etableret et godt samarbejde med medarbejdernes repræsentanter i et engageret MED-system, der også tør være anderledes i sin samarbejdsform. Sidste år fik ledelsen foræret en julekalender af deres samarbejdspartnere i MED med "ønsker" til det kommende år.
- Der er brug for fortsat opmærksomhed på sikring af, at centeret er ét center og ikke et antal matrikler. For de to store enheder på Brøndbyøstervej og Nordstjernevej er det noget med fokus på at sikre koordineret udvikling og tværfaglighed. For de mindre matrikler noget med at sikre, at de bliver set og også i praksis er en integreret del af det samlede center.
- Der er brug for opmærksomhed omkring den tværfaglige udnyttelse af de mange dygtige faglige ressourcer på centeret generelt.
- Der skal fortsat være stor opmærksomhed på den videre udvikling af centerledelsen.
- Rekruttering er – og bør være – et væsentligt fokusområde, så den nuværende, positive platform kan bibeholdes, også på længere sigt.

Baggrunden for, at stillingen er blevet ledig, er, at den nuværende centerchef er blevet lægefaglig direktør for Region Midtjylland efter seks gode år på centeret. I perioden indtil stillingen besættes er en af de andre centerchefer – dygtig og garvet – konstitueret i stillingen.

**4. Centerchefens hovedopgaver**

Centerchefens hovedopgave er at:

- Omsætte de politiske og strategiske målsætninger til handling.
- Sikre centerets drift i overensstemmelse med årsplanen og årsaftalen samt omsætte driftsmål for PC Glostrup.
- Sikre effektiv ressourceanvendelse.
- Udøve ledelse med fokus på faglig kvalitet, forskningsindsatser og den fortsatte udvikling af forbedringskulturen med involvering af patienter, pårørende og medarbejdere.
- At være en synlig chef i hele organisationen.
- Forfølge de overordnede mål om bedre behandling af flere, herunder sikre mere tid til patientbehandling.

- Bidrage til et velfungerende samarbejde med somatiske hospitaler, primærsektoren, kommuner samt patient- og pårørendeorganisationer.
- Bidrage aktivt i dialogen med direktionen, de øvrige centerledelser og samarbejdspartnere.

Centerchefen skal have stor opmærksomhed på at sikre den fortsatte udvikling og konsolidering af ét center samt sikre, at PC Glostrup er en attraktiv arbejdsplads, der både kan tiltrække og fastholde gode medarbejdere.

## **5. Centerchefens baggrund og bagage**

De allervigtigste kompetencer og erfaringer vil være:

- Viden om – og erfaringer fra – hospitalsområdet. Det er selvfølgelig en fordel at have et kendskab til det psykiatriske område, men det er ikke en nødvendighed. Du kantsagens have baggrund i det somatiske felt.
- Dygtige ledelseskompetencer. Der er solid ledelseserfaring – herunder ledelse af ledere – og et stort ledelsesmæssigt talent samt dokumenterede resultater.
- En solid uddannelsesmæssig ballast. Vi har gode erfaringer med lægefaglige og sygeplejefaglige centerchefer samt chefer med afsæt i en generalistbaggrund.
- Forståelse for – og erfaringer med – arbejdet i en politisk styret organisation.
- Et udtrykt menneskesyn, der gør det let for dine medarbejdere at se, hvorfor dette felt er så meningsfyldt at arbejde i – også for dig.

Ingen ansøgere kan det hele – men ansættelsesudvalget vil derudover have fokus på:

- Dit analytiske niveau – du har let ved at danne dig overblik.
- Din situationsfornemmelse – evnen til at fornemme, hvad der skal til.
- Gennemslagskraft, herunder at du ikke er konfliktsky – selvsagt uden at være konfliktgenererende.
- Kommunikative evner, herunder evnen til at være tydelig – du har let ved at udtrykke, hvad du mener, og kan derfor sætte retning.
- Om du er en god – overordnet – økonomistyrmand.
- Én, der kender sig selv godt – både styrker og svagheder.
- Din evne til at skabe struktur i en travl hverdag.
- Om du formår at være en del af ét hospital samtidig med, at du tager ansvaret for dit center på dig
- En anerkendende, åben og udadvendt ledelsesstil, der kan skabe sammenhængskraft på tværs af faggrupper.
- Om du er robust, målrettet og samtidig kan motivere og involvere medarbejdere i beslutningerne.
- Om du har viden og erfaringer i forhold til forbedringsarbejde og datadrevet ledelse.

- Om du er tålmodig – evner det lange og systematiske arbejde med at skabe forbedringer.

## 6. Region Hovedstadens Psykiatri

Region Hovedstadens Psykiatri er Danmarks største psykiatriske hospital. Vi behandler årligt ca. 50.000 børn og voksne med psykiske sygdomme som eksempelvis skizofreni, depression og personlighedsforstyrrelse.

Region Hovedstadens Psykiatri er en del af Region Hovedstaden, der driver hospitaler, forskning, handicaptilbud og sociale tilbud og løser opgaver inden for miljø og samarbejder med kommuner og erhvervsliv om udvikling af trafik, erhverv og uddannelse. Der er samlet set 36.000 medarbejdere i Region Hovedstaden, der dermed er landets 3. største offentlige organisation - kun overgået af staten og Københavns Kommune.

Regionen ledes af folkevalgte politikere, og Region Hovedstadens Psykiatri refererer politisk til Social- og psykiatriudvalget.

Visionerne for fremtidens psykiatri i Region Hovedstaden sætter fokus på den strategi, som Regionsrådet har vedtaget for psykiatriens overordnede udvikling, og i hvilken retning, psykiatrien skal bevæge sig de kommende år.

Region Hovedstaden ønsker, at endnu flere mennesker med psykisk sygdom bliver helbredt, samt at forskning styrkes med henblik på at udvikle nye behandlingsmetoder, som kan anvendes i den medicinske og terapeutiske behandling, og hermed øge livskvaliteten for de patienter, som Region Hovedstadens Psykiatri hvert år tager imod.

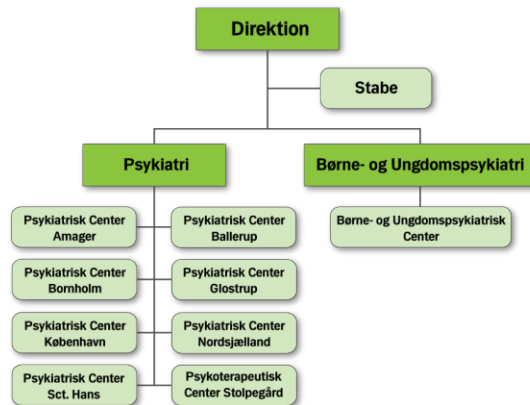
Vi har givet et løfte til patienten.



Vores værdigrundlag bygger på fire værdier: Faglighed, Respekt, Ansvar og Udvikling. I Psykiatrien har vi fokus på mennesker: både vores patienter, vores brugere, deres pårørende og alle vores medarbejdere. Det er mennesker, vi skal hjælpe, behandle og støtte – og vi bestræber os på at blive endnu bedre til at lade ikke blot faglighed men også ansvar, respekt og udvikling gennemsyre vores arbejde. Vi arbejder under den strategiske overligger: Hospitals- og Psykiatriplan 2020. Planen kan hentes på Region Hovedstadens hjemmeside.

### Administrativ ledelse

Region Hovedstadens Psykiatri ledes overordnet af en direktion med direktør for Hovedstadens Psykiatri Martin Lund i spidsen. Derudover består direktionen af de to vicedirektører Ida Hageman og Anne Hertz. I det daglige er Ida Hageman kontaktdirektør for centerchefen for Psykiatrisk Center Glostrup. Region Hovedstadens Psykiatri er organiseret i ni centre, og derudover er der syv kompetencecentre.



### Styringssystem

Region Hovedstadens Psykiatri er en del af Region Hovedstaden og er derfor underlagt de overordnede politiske mål og økonomiske rammer, der fastlægges i Regionsrådet. Disse afspejles dels i Hospitals- og psykiatriplanen og dels i det årlige budget. Derudover er Psykiatrien underlagt de nationale krav og lovgivningen på psykiatrområdet. For at leve op til de overordnede mål og rammer og for at sikre en koordineret og systematisk udvikling af psykiatrien udarbejder Region Hovedstadens Psykiatri hvert år en årsplan og indgår årsaftaler med de enkelte psykiatriske centre. Direktionen i Region Hovedstadens Psykiatri indgår derfor hvert år bilaterale resultataftaler med de psykiatriske centre.

Den indholdsmæssige ramme for årsplanerne og årsaftalerne er psykiatriens virksomhedsplan – også kaldet "Fokus, forenkling og forbedring", der tager afsæt i bl.a. Psykiatriplanen, budgettet, de psykiatropolitiske hensigtserklæringer samt sundhedsaftalerne med kommunerne. Læs mere på Region Hovedstadens hjemmeside.

## 7. Ansøgers vurdering af arbejdspladsen

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

- Jakob Lundgaard, Lundgaard Konsulenterne, tlf. 4033 2414 og/eller
- Direktør for Hovedstadens Psykiatri Martin Lund, tlf. 3864 0002 og/eller
- Vicedirektør Ida Hageman, tlf. 3864 7002

for Hovedstadens Psykiatri Martin Lund for at få mulighed for at danne sig et personligt indtryk af arbejdspladsen og få svar på eventuelle spørgsmål inden sidste runde.

## **8. Arbejdspladsens vurdering af ansøgerne**

Ansættelsesudvalget udvælger ansøgere til 1. samtalerunde og gennemfører herefter 1. og 2. samtalerunde. Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer, der er beskrevet her i jobprofilen.

Ansættelsesudvalget er sammensat af:

- Direktør Martin Lund
- Vicedirektør Ida Hageman
- Centerchef Bo Andersen
- Klinikchef Darius Mardosas
- Udviklingschef Kirsten Tofterup
- Ellen Gram Christensen, AC
- Helle Jørgensen Gaba, FTF
- Lisbeth Glaven, LO

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste to-tre ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra 1. samtalerunde
- Et skriftligt resumé af en kompetenceafklaring/test hos en anden af Lundgaard Konsulenterne. Resuméet udarbejdes på baggrund af en dybtgående, struktureret samtale om ansøgerens faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer (resuméet sendes også til ansøgeren, der får lejlighed til at kommentere det ved 2. samtalerunde)
- Et skriftligt resumé af ca. 3-4 referencer, som konsulenten indhenter telefonisk fra ansøgerens leder, kolleger og medarbejdere. Referencerne indhentes umiddelbart før anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøgeren (referencerne er fortrolige og forelægges ikke ansøgeren)
- Det personlige indtryk fra 2. samtalerunde

Du kan læse mere om bl.a. kompetenceafklaring og Lundgaard Konsulenternes etik i ansættelses-sager på [www.lundgaard-konsulenterne.dk](http://www.lundgaard-konsulenterne.dk).

## **9. Tidsplan for ansættelsen**

I Lundgaard Konsulenternes sekretariat er det Mette Andersen, der ertovholder på ansættelsen. Mette Andersen kan træffes på tlf. 7542 4233 eller på mail: [mka@lundgaard-konsulenterne.dk](mailto:mka@lundgaard-konsulenterne.dk).

Ansøgning sendes via det elektroniske stillingsmodul på Lundgaard Konsulenternes hjemmeside senest den **12. april 2019, kl. 8.30**. Lundgaard Konsulenternes sekretariat sender kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, der angives i forbindelse med ansøgningen.



Det forudsættes, at denne mailadresse kan anvendes til den fortrolige kommunikation mellem ansøger og sekretariat i resten af ansættelsesprocessen.

Den **23. april 2019** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der indkaldes til 1. samtalerunde. De udvalgte ansøgere får besked den **24. april 2019** om formiddagen.

**1. samtalerunde** afvikles den **29. april 2019 i tidsrummet kl. 8.00-13.00.**

Kompetenceafklaring for de ansøgere, der går videre til 2. samtalerunde, afvikles den **6. maj 2019 på Scandic Glostrup**. Testen tager ca. to timer.

**2. samtalerunde** afvikles med op til tre ansøgere den **10. maj 2019 kl. 12.00-16.00.**

Ansøgeren forventes at tiltræde **1. august 2019** eller hurtigst muligt derefter.

#### **10. Efter ansættelsen**

For den ansøger, der udvælges til stillingen, tilbyder konsulenten en opfølgende samtale straks efter, at beslutningen om ansættelse er truffet. I samtalen vil der bl.a. blive lejlighed til sparring om, hvordan den nye centerchef kommer godt i gang med jobbet.

3-4 måneder efter den nye centerchefs tiltræden vender konsulenten tilbage og holder opfølgende samtaler med denne og direktør for Hovedstadens Psykiatri Martin Lund for at evaluere, hvordan samspillet er kommet fra start.

Marts 2019

Jakob Lundgaard

Konsulent på ansættelsessagen