



Psykiatri

HR-chef

Region Hovedstadens Psykiatri

Maj 2022



Opdragsgiver	Region Hovedstadens Psykiatri (RHP)
Adresse	Region Hovedstadens Psykiatri Kristineberg 3 2100 Kbh. Ø Tlf. 38 64 00 00 www.psykiatri-regionh.dk
Stilling	HR-chef
Refererer til	Hospitalsdirektøren for Region Hovedstadens Psykiatri
Ansættelsesforhold	Ansættelsen sker i henhold til "Aftale for chefer". Tiltrædelse: 1. august 2022.
Kontakt gerne	Hospitalsdirektør, Martin Lund Tlf. 45 11 20 00 Vicedirektør, Lone Bjørklund Tlf. 22 94 97 97 Lars Muusmann, MUUSMANN A/S Tlf. 40 76 72 27 Se centrets og regionens hjemmesider for yderligere oplysninger: www.psykiatri-regionh.dk/ www.regionh.dk/
Ansøgningsfrist	Søndag den 29. maj 2022 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Onsdag den 8. juni 2022 Test: Onsdag den 15. juni 2022 2. samtaler Onsdag den 22. juni 2022 Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.

Kort om Region Hovedstaden og Region Hovedstadens Psykiatri

Region Hovedstadens Psykiatri er et af 7 hospitaler i Region Hovedstaden, som er Danmarks største region med ca. 1,8 mio. indbyggere. Regionen omfatter geografisk de 29 kommuner i hovedstadsområdet og beskæftiger ca. 45.000 medarbejdere.

Region Hovedstaden er en politisk styret organisation med et regionsråd og en række politiske udvalg, herunder Social- og Psykiatriudvalget.

Region Hovedstadens opgaver er:

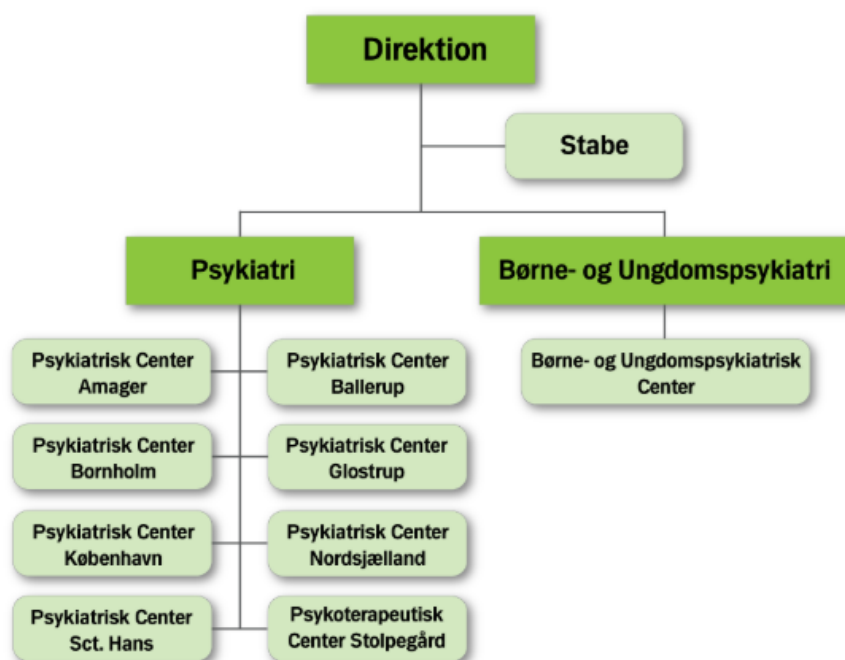
- At drive hospitaler og forskning samt administrere praksisområdet
- At drive handicaptilbud og løse opgaver inden for miljø
- At samarbejde med kommuner og erhvervsliv om udvikling af trafik, erhverv og uddannelse.

Region Hovedstadens Psykiatri er Danmarks største psykiatriske hospital. Hospitalets ca. 5.300 ledere og medarbejdere behandlede i 2021 ca. 52.000 mennesker med psykisk sygdom. Det svarer til omtrent 40 procent af den samlede psykiatriske behandling i Danmark. Behandlingen foregår på regionens psykiatriske centre, i døgnafsnit, dagafsnit og ambulatorier.

Region Hovedstadens Psykiatri har som ét samlet hospital ansvaret for Region Hovedstadens ydelser på psykiatriområdet. Kerneopgaverne udgøres af udredning, behandling, uddannelse og forskning.

En sammenhængende psykiatri giver mulighed for overordnede prioriteringer og sikring af ensartede tilbud i hele regionen, ligesom den faglige kompetence samles. Endelig giver konstruktionen mulighed for at sikre en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Region Hovedstadens Psykiatri er geografisk fordelt over hele regionen og består af 8 psykiatriske centre, ét børne- og ungdomspsykiatrisk center samt en fælles stabsenheder:



Region Hovedstadens Psykiatri ledes af en direktion, der er ansvarlig for hospitalets samlede virksomhed. Direktionen fastlægger og koordinerer de overordnede strategiske indsatser og har dermed det endelige ansvar for at prioritere og udvælge aktiviteter i forbindelse med den årlige budgetlægning og årsplanen. Direktionen består af hospitalsdirektøren og to vicedirektører:

- Hospitalsdirektør Martin Lund
- Vicedirektør Ida Hageman
- Vicedirektør Lone Bjørklund

Region Hovedstadens Psykiatris geografiske spredning medfører et behov for en stærk ledelsesorganisation, og hospitalet er derfor organiseret med stærke decentrale centre med egen ledelse, der har ansvaret for den daglige drift og patientbehandling.

Hvert center ledes af en centerchef. Den samlede centerledelse består desuden af klinikchefer og udviklingschefer.

Centercheferne refererer til direktionen og er medlem af hospitalsledelsen.

Læs mere om Region Hovedstadens Psykiatris organisation [her](#).

Hospitalet understøttes af stabsenheder, der er samlet på Kristineberg, og som sikrer den tværgående koordination i hele organisationen:

- *HR-afdelingen*, som HR-chefen er øverste leder for, har bl.a. ansvar for lønpolitik, personalejura, personalepolitik, arbejdsmiljø og trivsel, herunder løbende medarbejdertilfredshedsmålinger. HR-afdelingen understøtter rekrutterings- og fastholdelsesarbejdet i hele organisationen og varetager en række kursusaktiviteter, introduktionsforløb samt uddannelse. Afdelingen varetager også opgaver om udvikling af ledelsesarbejdet i relation til større, tværorganisatoriske satsninger – og i tæt samarbejde med Kvalitets- og forbedringsafdelingen og Sekretariatsafdelingen. Afdelingen udfører sekretariatsfunktioner i forhold til MED-systemet.
- *Kvalitets- og forbedringsafdelingen* har ansvar for bl.a. arbejdet med patientsikkerhed, patientforløbsbeskrivelser, kvalitetsudvikling, risikobaserede tilsyn, medicinområdet, kliniske vejledninger, hygiejne, måling af behandlingseffekt samt øvrige kliniske projekter. Derudover er afdelingen ansvarlig for arbejdet med vores forbedringsmetoder og Lean-akademi, ledelsesudvikling og -støtte i tilknytning til kvalitets- og forbedringsarbejdet samt hospitalets porteføljestyling og metoder til dette.
- *Sekretariatsafdelingen* har ansvaret for direktionsbetjening og betjening af den samlede hospitalsledelse herunder strategi- og organisationsudvikling. Afdelingen er ansvarlig for det tværsektorielle samarbejde og koordinerer arbejdet med nedbringelsen af anvendelsen af tvang ift. Sundhedsstyrelsen m.v. Desuden varetager afdelingen juridisk rådgivning herunder ift. GDPR, koordinerer pressekontakt samt rådgiver om intern og ekstern kommunikation, koordinerer arbejdet på forskningsområdet samt varetager information, rådgivning og vejledning til omverdenen i Region H om psykisk sygdom via PsykInfo.
- *Økonomi- og organisationsafdelingen* har ansvar for bl.a. budgettet og budgetopfølgning, økonomistyring, visse opgaver i relation til organisationsudvikling, herunder kapacitets- og

specialeplanlægning samt arbejdet med kliniske akademiske grupper (KAG). Derudover bidrager afdelingen bl.a. til udvikling og organisering af arbejdet med recovery på hospitalet samt en række andre projekter ift. udvikling af behandlingen.

- *Patientlogistik- og dataafdelingen* omfatter Center for visitation og diagnostik med ansvar for administrativ og klinisk visitation af patienter henvist til hospitalet. Afdelingen har desuden ansvar for at sikre kvaliteten af inddata samt formidling og arbejdet med uddata, bl.a. via hospitalets ledelsesinformationssystem. Derudover er afdelingen ansvarlig for patientlogistik og arbejdet omkring digitalisering og innovation, herunder anvendelse af Sundhedsplatformen mm.

Kvalitets- og forbedringsarbejdet har høj prioritet i Region Hovedstadens Psykiatri. Hospitalet har i en årrække arbejdet med at udvikle en forbedringskultur, hvor alle medarbejdere arbejder med løbende og systematisk at forbedre indsatser, processer og kvalitet. I udvikling og implementering af forbedringstilgangene er der tydeligt fokus på patientens ønsker og behov – patienten kommer først. Tilgangen indebærer, at der er fokus på at udvikle kompetente medarbejdere, forbedre kvaliteten i behandlingen og sikre effektive arbejdsgange.

Se mere herom i [håndbog i forbedringsarbejde](#).

HR-chefens ansvars- og arbejdsområder

HR-chefen refererer til hospitalsdirektøren, indgår i hospitalets ledergruppe og er daglig leder af den samlede HR-afdeling. HR-chefen indgår i det strategiske samarbejde med centerledelserne og løfter indsatser på tværs af hospitalet.

HR-chefens ledelsesopgave omfatter følgende hovedfunktioner:

- Overordnet ledelse af HR-afdelingens medarbejdere samt ledelse af og sparring med mellemlederne
- Rådgivning og sparring af ledelserne på de psykiatriske centre
- Indgår i hospitalets ledergruppe
- Strategisk rådgivning af direktionen

HR-chefens primære ansvarsområder og indsatsområder omfatter at:

- Medvirke aktivt til fortsat udvikling af forbedringskulturen og på det grundlag fungere som en attraktiv sparringspartner for den samlede organisation.
- Yde en stringent og serviceorienteret support til centrene, således at de understøttes i at skabe værdi for patienterne.
- Sikre udvikling af visioner og strategier for det samlede HR-område og herunder at bidrage til, at HR-arbejdet har en tydelig retning således, at HR-afdelingen er synlig og profileret i hele organisationen.
- Fungere som en tydelig og anerkendende HR-chef såvel i forhold til de udviklingsrettede funktioner som til de mere driftsrettede funktioner inden for afdelingens samlede opgaveportefølje.

- Sammen med lederne af afdelingens teams sikre et godt arbejdsmiljø og trivsel i HR-afdelingen.
- Skabe gode og velfungerende relationer til afdelingens samarbejdspartnere, herunder især til ledelserne af de psykiatriske centre og dermed øge sammenhængskraften i hele organisationen.
- Etablere et velfungerende samspil med de faglige organisationer (i VMU m.v.).
- Sikre at afdelingen arbejder databaseret.
- Prioritere samspil og koordinering af ledelsesudviklingsaktiviteter sammen med lederne for Kvalitets- og forbedringsafdelingen og Sekretariatsafdelingen.

RHP ser nogle af de største udfordringer indenfor nedenstående felter, hvorfor HR-chefen skal have stort fokus herpå:

- Øge fastholdelse og rekruttering af medarbejdere, bl.a. ved strategisk at styrke kompetenceniveauer og tydeliggøre ensartede competenceprofiler på tværs af centrene.
- Styrke recovery-orientering i behandling, rehabilitering, hvor HR-afdelingen bl.a. har mål og aktiviteter om at sikre inddragelse af patienter og pårørende i kursusaktiviteter.
- Reorganisere og styrke arbejdsmiljøkonsulenternes arbejde i en partnermodel.
- Udvikle og standardisere hospitalets uddannelsesaktiviteter og kompetenceudvikling.

HR-afdelingen består p.t. af 47 medarbejdere, der er organiseret i 5 teams, og hvor der er en souschef og mellemledere i 3 teams. Afdelingen består af fagligt dygtige medarbejdere, der varetager driftsopgaverne professionelt og har gode samarbejdsrelationer til centrene, der også oplever et højt serviceniveau og kvalificeret sparring og rådgivning. Det er besluttet at udvide afdelingens kompetenceteam med 1 teamleder samt 1-2 medarbejdere for at styrke professionaliseringen af uddannelsesindsatsen og kompetenceudviklingen på hospitalet. HR-afdelingen har desuden tilknyttet et stort vikarkorps, der bistår centrene.

Sideløbende med at fastholde en høj kvalitet og et højt serviceniveau for varetagelse af de klassiske HR-opgaver som f.eks. løn, ansættelse, afskedigelse og juridisk rådgivning, er der fremadrettet behov for at styrke de HR-strategiske udviklingsaktiviteter, bl.a. således at RHP løbende sikre, at medarbejdernes kompetencer svarer til de opgaver, der løses i forhold til patientbehandlingen. Det er ligeledes afgørende at fokusere på udviklingen og implementeringen af strategiske indsatser i forhold til fastholdelse og rekruttering på hele hospitalet.

Tilsvarende er der strategisk fokus på fortsat udvikling af ledelsesarbejdet, hvor HR-afdelingen i relation til større, tværorganisatoriske satsninger varetager opgaver i tæt samarbejde med Kvalitets- og forbedringsafdelingen og Sekretariatet, og hvor de tre ledere indgår i tætte samspil.

Det er afgørende, at HR-chefen prioriterer et tæt samarbejde med de øvrige stabsenheder. Der skal være et meget tydeligt fokus på, at indsatser og tiltag er koordinerede, således at hospitalets administration fremstår samlet og samordnet.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

HR-chefen skal være en ambitiøs, visionær og strategisk leder, der er i besiddelse af stor analytisk og faglig kapacitet, og som formår at se muligheder, opfange udviklingstendenser, skabe nye sammenhænge og helheder i opgaveløsningen samt omsætte disse i relevante initiativer. Evnen til at tænke nyt og kreativt og drive værdiskabende forandring skal være tydelig, idet HR-chefen forventes at tage initiativ og motivere til løbende udviklings- og forbedringstiltag og fornyelse i samspil med andre herunder i relation til fastholdelse, rekruttering, uddannelse og ledelsesudvikling.

Den nye HR-chef skal være indstillet på at tilegne sig forbedringsarbejdets metoder og værktøjer og være proaktiv i forhold til en fortsat udvikling af disse sammen med hospitalets ledelse.

Den nye HR-chef skal være en erfaren og kompetent leder, der kan fastholde stabil drift og høj kvalitet inden for de klassiske HR-funktioner som juridisk rådgivning, løn og ansættelse mm., og herunder sikre anvendelse og udvikling af de HR-værktøjer, der arbejdes med på hospitalet. HR-chefen skal have forhandlingserfaring inden for det personaleadministrative område og have erfaring med rådgivning og sparring og dermed fungere som garant for, at afdelingen fungerer driftssikkert i alle sammenhænge.

HR-chefen skal være relationsstærk og samarbejdsorienteret og kunne skabe og opretholde gode relationer til ledere, medarbejdere, MED-udvalg og til de faglige organisationer og deres repræsentanter. Den nye HR-chef skal ligeledes være en synlig leder, der har vilje og evne til at gå foran, og som gennem sin erfaring, viden, engagement og personlighed kan skabe følgeskab og motivation både opad-, udad-, indad- og nedadtil i organisationen. HR-chefen skal være delegerende, hvor retning og rammer fremstår klart, og som er afstemt i forhold til kompetencer og potentialer.

Kommunikation og formidling af resultater er en vigtig opgave, som bl.a. skal medvirke til at synliggøre Region Hovedstadens Psykiatri som en dynamisk og attraktiv arbejdsplads. Det forventes, at HR-chefen kan bidrage til strategisk kommunikation og herunder praktisere et højt informationsniveau med transparente og tydelige budskaber.

Endelig, men ikke mindst, skal HR-chefen være rollemodel for et godt arbejdsmiljø og for hospitalets vision og mission. HR-chefen skal formå at arbejde målrettet og professionelt i opgaveløsningen og tage lederskab i forhold til balanceret at prioritere egen og andres tid.

Region Hovedstaden er en politisk styret organisation, hvorfor det er meget vigtigt, at den nye HR-chef formår at fungere professionelt i en sådan organisation.

Uddannelse og erfaringer

Den nye HR-chef skal have en lang videregående uddannelse og have relevante, erfaringsbaserede kompetencer i relation til drift, udvikling og ledelse indenfor HR-området – gerne fra en moderne HR-afdeling og også gerne fra en større organisation.

Kendskab til sundhedsvæsenet og hospitalssektoren er en fordel, men er ikke en forudsætning. Erfaringer fra andre sammenhænge kan være relevante.

Strategisk udvikling og målstyring i Region Hovedstadens Psykiatri.

Hospitalsledelsen har i treårsplanen "Sammen om god behandling 2022 – 2024" sat retningen for udviklingen af hospitalet i de kommende tre år. Planen skal sikre, at der er en tydelig fælles retning for, hvilke udviklingsindsatser der skal prioriteres de kommende år, så hospitalet kan imødekomme de udfordringer, krav og forventninger, som patienter, pårørende, politikere og samarbejdspartnere stiller til psykiatrien i Region Hovedstaden. Helt overordnet er hensigten med "Sammen om god behandling 2022 – 2024" at indfri hospitalets vision om, at Region Hovedstadens Psykiatri arbejder for at hjælpe patienterne godt videre til en bedre hverdag.

"Sammen om god behandling 2022 – 2024" bliver implementeret via de respektive årsplaner for hvert af de tre år i perioden. De enkelte årsplaner indeholder en nærmere prioritering af, hvilke indsatser, der skal arbejdes med i det pågældende år. Dermed skaber årsplanen rammen for det arbejde, hvert center og afsnit forpligter sig til at gennemføre, og som fremgår af de lokale årsaftaler.

For at realisere de mål, der er fastsat for de forskellige indsatsområder i "Sammen om god behandling 2022 – 2024", målstyres der på flere forskellige niveauer i en sammenhængende kæde, der består af overordnede målsætninger for fire centrale kongeindikatorer, mere specifikke hospitalsmål og individuelle indsatsmål. En af de fire kongeindikatorer hedder, at alle afsnit skal have en stabil lav personaleomsætning i på højest 15 % i 2024. Den målsætning vil den kommende HR-chef i høj grad skulle være med til at indfri. Den løbende målstyring underbygges af data, hvilket giver mulighed for en løbende prioritering.

"Sammen om god behandling 2022 – 2024" kan rekvireres hos MUUSMANN.

Læs i øvrigt mere om Region Hovedstadens HR-politikker og indsatser på www.regionh.dk