

Stillings- og kompetenceprofil



Psykiatri

Centerchef

Psykiatrisk Center Amager

Region Hovedstadens Psykiatri

Marts 2023



Opdragsgiver	Region Hovedstadens Psykiatri
Adresse	Region Hovedstadens Psykiatri Kristineberg 3 2100 København Ø Telefon: 38 64 00 01 Psykiatrisk Center Amager Digevej 110 2300 København S
Stilling	Centerchef
Refererer til	Direktøren for Region Hovedstadens Psykiatri
Ansættelsesforhold	Ansættelsen sker i henhold til aftale for chefer ansat på kontraktvilkår. Tiltrædelse: 1. juni 2023
Yderligere oplysninger	Hospitalsdirektør Martin Lund, telefon 38 64 00 02 eller Lars Muusmann, telefon 40 76 72 27 Se regionen og centrets hjemmesider for yderligere oplysninger: www.psykiatri-regionh.dk
Ansøgningsfrist	Mandag den 10. april 2023 Søg stillingen på www.muusmann.com/stillinger
Processens forløb	Der er planlagt følgende forløb for rekrutteringen, som ansøgere bedes notere sig, idet der ikke kan påregnes afvigelser herfra. 1. samtaler: Onsdag den 19. april 2023 Test: Torsdag den 20. april 2023 2. samtaler: Tirsdag den 25. april 2023

Region Hovedstadens Psykiatri

Region Hovedstadens Psykiatri er ét af syv 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.

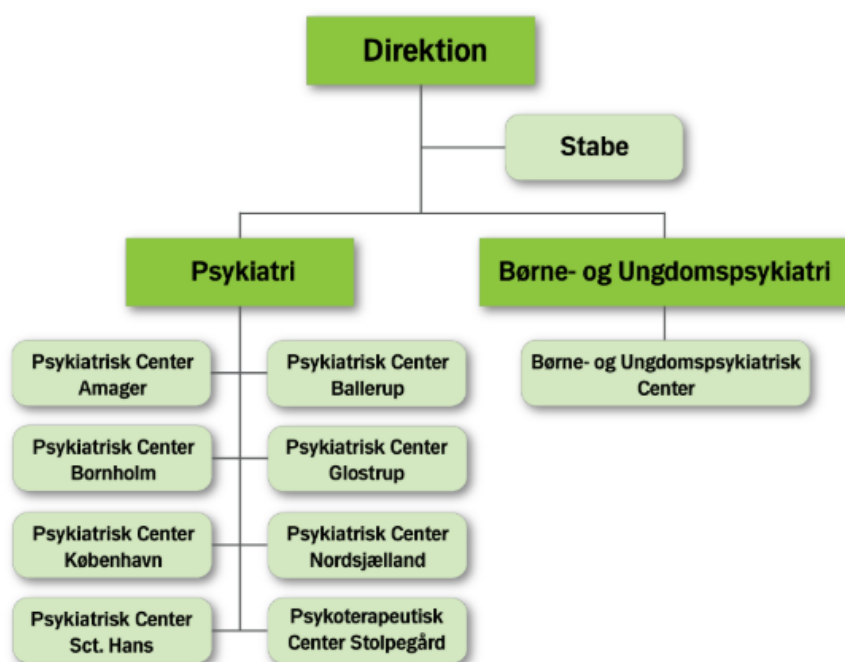
Region Hovedstadens Psykiatri har som ét samlet hospital ansvaret for regionens ydelser på psykiatriområdet. Kerneopgaverne udgøres af udredning, behandling, uddannelse og forskning.

Region Hovedstadens Psykiatri er Danmarks største psykiatriske hospital. Hospitalets ca. 5.800 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.

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.

Organisation

Region Hovedstadens Psykiatri er geografisk fordelt over hele regionen og består af otte psykiatriske centre, ét børne- og ungdomspsykiatriske center samt en fælles stabsenhed:



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

Ansvar for den daglige drift og behandling af patienterne er placeret hos centerledelserne i de ni centre, der består af en centerchef, cheflæger og chefsygeplejersker.

Alle hospitalets centre understøttes af stabsenheder, der geografisk er samlet på Østerbro med henblik på at sikre tværgående koordinering i hele organisationen:

- HR-afdelingen
- Kvalitets- og forbedringsafdelingen
- Sekretariatsafdelingen
- Økonomi- og organisationsafdelingen
- Patientlogistik- og dataafdelingen

Værdigrundlag, visioner og treårsplanen "Sammen om god behandling 2022-2024"

Udgangspunktet for Region Hovedstadens Psykiatri er, at det er patienten, der er ekspert i eget liv, og at det derfor er vigtigt at tage afsæt i patientens ønsker i respekt for det enkelte menneskes ret til selvbestemmelse, og at netværk inddrages og understøtter patientens egen recovery-proces i behandlingen. Region Hovedstadens Psykiatri **værdigrundlag og visioner** findes [her](#).

Region Hovedstadens Psykiatri har med bl.a. dette som udgangspunkt i de senere år gennemgået en omstilling med øget akut og intensiv ambulant behandling og omlægning fra åbne til intensive senge med henblik på at forebygge genindlæggelser og sikre behandling i nærmiljøet. Antallet af patienter er samtidigt steget siden 2009, den ambulante kapacitet er udvidet, og det er tilstræbt at tilpasse tilbuddene til brugerne.

Der arbejdes aktivt med at inddrage brugere og pårørende og skabe en recovery-orienteret kultur, hvor der i højere grad bygges patientens egne ressourcer, ønsker og mål, ligesom der fortsat arbejdes målrettet med at nedbringe brugen af tvang.

Hospitalsledelsen har i treårsplanen "Sammen om god behandling 2022-2024" sat retningen for udviklingen af hospitalet (Se planen [her](#)). Planen skal sikre, at der er en tydelig fælles retning for, hvilke udviklingsindsatser der skal prioriteres, så hospitalet kan imødekomme de udfordringer, krav og forventninger, som patienter, pårørende, politikere og samarbejdspartnere har. Helt overordnet er hensigten med treårsplanen at indfri hospitalets vision om, at Region Hovedstadens Psykiatri arbejder for at hjælpe patienterne godt videre til en bedre hverdag.

For at realisere de planens mål for de forskellige indsatsområder målstyres der på flere forskellige niveauer i en sammenhængende kæde, der består af overordnede målsætninger for fire centrale indikatorer, mere specifikke hospitalsmål og individuelle indsatsmål.

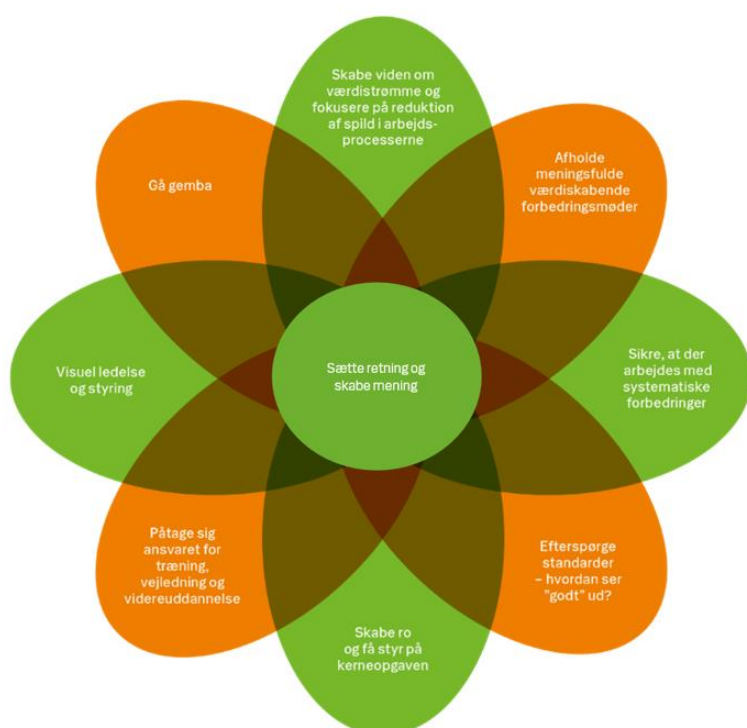
"Sammen om god behandling 2022-2024" implementeres via årsplaner for hvert af de tre år i perioden. Årsplanerne indeholder en nærmere prioritering af, hvilke indsatser der skal arbejdes med. Dermed skaber årsplanen rammen for det arbejde, hvert center og afsnit forpligter sig til at gennemføre.

Ledelsesgrundlag

Som leder i Region Hovedstadens Psykiatri er du en kulturbærende rollemodel, og det er vigtigt, at du har en adfærd, der – i tråd med det gældende adfærdskodeks for ledere – understøtter:

- Et engageret og tillidsfuldt samarbejde gennem alle led i organisationen
- Et miljø, hvor det er trygt at bidrage med sin faglighed og viden – også når det vedrører fejl eller problemer
- En oplevelse af indflydelse og mulighed for at bidrage til udviklingen af patientbehandlingen, det gode arbejdsmiljø og hospitalet i sin helhed.

Region Hovedstadens Psykiatri anvender også "Lederhandlinger i en forbedringskultur", hvor ni væsentlige lederhandlinger sætter rammen for tilgangen til ledelse og arbejdet med at skabe en ledelsesdrevet forbedringskultur på hospitalet. Dette forudsætter et fælles syn på, hvad god ledelse er – understøttet af fælles processer, metoder og værktøjer.



Lederhandlingerne er indbyrdes forbundne og giver kun mening, hvis de udleveres i adfærd, der reelt skaber forbedrede resultater, både i form af bedre behandlingseffekt, mere effektive arbejdsgange og større tilfredshed hos såvel patienter, pårørende som hos medarbejderne.

Læs mere om de ni ledelseshandlinger i relation til **forbedringskultur og lean** [her](#).

Region Hovedstaden arbejder desuden med ledelsesgrundlaget "Fokus og sammenhæng i ledelseskæden", der illustrerer ansvarsområderne på de forskellige ledelsesniveauer. Se ledelsesgrundlaget [her](#).

Psykiatrisk Center Amager

Psykiatrisk Center Amager (PC Amager) er veldrevet, har en velfungerende ledelse og opleves som et godt sted at være. Patientforløb gennemføres med højt fagligt niveau og engagement, og der er stor systematik i arbejdsgangene. På det seneste har centret modtaget påbud fra Styrelsen for Patientsikkerhed (kan læses [her](#)) i forlængelse af hændelsen ved Fields. Episoden har selvsagt påvirket centret og medarbejderne og givet anledning til, at der er arbejdet seriøst med at udarbejde og implementere planer for, hvordan påbuddene kan blive efterlevet.

Centerledelsen på PC Amager består af centerchefen, to cheflæger, to chefsygeplejersker, en kvalitets- og forbedringschef og en administrationschef.

Centerchefen har det endelige ledelsesansvar for centret, refererer til direktionen og er medlem af hospitalsledelsen. Centerchefen indgår således i tværgående udviklingsopgaver i Region Hovedstadens Psykiatri.

PC Amager dækker Vesterbro og Amager, svarende til et optageområde med ca. 270.000 borgere, og ca. 550 medarbejdere.

Centret har ni sengeafsnit og ni ambulante enheder, der er fordelt på tre matrikler:

- Centerledelsen og administrationen er lokaliseret på Digevej, der også rummer døgnafsnit, ambulatorier og tværgående funktioner.
- Fire F-ACT teams, der tilbyder intensiv ambulant behandling til mennesker med alvorlig psykisk sygdom, og OPUS Ambulatoriet, der er et tilbud om intensiv og opsøgende psykosocial behandling, er lokaliseret på Hans Bogbinder Allé.
- To F-ACT teams og et gadeplansteam har deres base på Gl. Kongevej.

Centret varetager tillige den psykiatriske tilsynsfunktion på Amager Hospital og har patienter sociale institutioner i optageområdet i ambulant behandling.

På PC Amager forskes i fænomenologisk psykopatologi, dobbeltdiagnoser (SPOR) samt forskellige kunstformers betydning som terapeutisk supplement til den vanlige psykiatriske behandling (CKMS). Centret udfører flere forskningsprojekter og deltager desuden i flere nationale samarbejder og internationale kongresser samt i nationalt og internationalt udviklingsarbejde. Centret har ansat en seniorforsker med henblik på at prioritere og udvikle forskningsaktiviteterne.

Desuden er centret involveret i en række væsentlige projekter. Det gælder bl.a. modelprojektet Spor (Samtidig Psykiatri Og Rusmiddelbehandling), der skal styrke det tværsektorielle samarbejde og skabe en sammenhængende psykiatri- og rusmiddelbehandling til mennesker med svær psykisk sygdom og samtidig rusmiddelproblematik. Centret har i den forbindelse en førende position inden for misbrugsbehandling. Endvidere kan nævnes Huset for Psykisk Sundhed, der er et initiativ, som har til formål at samle flere forskellige psykiatriske behandlingsindsatser, kommunale tilbud og civilsamfundsinitiativer til borgere med psykiatriske vanskeligheder under ét tag, og Projekt Råkunst, der har til formål at gå i dialog med primært lokalområdets råkunstnere og tilbyde dem udstillingsplads på centret.

Ledelsesopgaven

Centerchefen har det endelige ansvar for centrets funktioner, herunder patientbehandling, forskning og uddannelse, personaleledelse, økonomistyring samt faglige og organisatoriske udviklingsaktiviteter. Gennem deltagelse i et stærkt og velfunderet samarbejde i hospitalsledelsen er det også vigtigt for centerchefen at bidrage til videreudvikling af Region Hovedstadens Psykiatri, så psykiatrien på tværs af centrene fremstår som en stærk og samlet organisation, der tilbyder patienterne den bedst mulige behandling i overensstemmelse med planerne, den nyeste forskning og evidensbaserede viden.

Det er ligeledes en vigtig opgave for centerchefen at sætte retning for PC Amager og løfte de gældende strategier og politiske målsætninger ind i den lokale kontekst, hvor indsatsområderne skal prioriteres med afsæt i de konkrete potentialer og udfordringer i PC Amager. Det er således vigtigt, at

centerchefen løbende kommunikerer og oversætter Region Hovedstadens Psykiatris vision, strategier og mål samt sikrer, at der løbende er dialog med både patienter, ledelsesstregen og medarbejdere om disse. Fokus på et velfungerende MED-arbejde er i den forbindelse afgørende.

Centerchefen er ansvarlig for at sikre, at treårsplan og årsplan oversættes i form af en lokal årsaftale internt i PC Amager, herunder i de enkelte afsnit, så de lokale mål bidrager til og understøtter de strategiske målsætninger for Region Hovedstadens Psykiatri. Centerchefen skal sikre, at PC Amager realiserer og indfrier årsaftalen. Heri indgår bl.a., at centerchefen skal prioritere en klar og tydelig ansvarsfordeling i centrets ledelse og i centret som helhed, være synlig på alle tre matrikler og bidrage til den fortsatte konsolidering af døgnafsnit og ambulatorier.

I forhold til centerledelsen skal centerchefen sætte dagsordener og støtte det fælles arbejde med at sikre en god og stabil drift, hvor ledelseskæden hænger sammen, og hvor beslutninger når ud i driften. Centerchefen skal lede samskabende processer i forhold til strategi, retning og rammer og støtte op om løsning af ledelsesmæssige udfordringer i centerledelsen, så ledelsen fungerer som et stærkt team med stort sammenhold og gensidig tillid. Centerchefen skal sikre, at de enkelte ledere har individuelle udviklingsplaner for egen kompetenceudvikling, og skal løbende støtte op om og give sparring herom.

Centerchefen skal generelt være en stærk drivkraft i kvalitets- og forbedringsarbejdet, som prioriteres højt i Region Hovedstadens Psykiatri. Forbedringskulturen indebærer, at alle lag i organisationen skal arbejde systematisk med at forbedre indsatser, processer og kvalitet. Det er et vigtigt, at ledelsen går forrest og selv arbejder med de metoder og værktøjer, som mellemledere og medarbejdere forventes at anvende, og at centerchefen gennem egen adfærd er en rollemodel for den samlede ledelsesgruppe med fokus på sparring og kompetenceudvikling. Fastholdelse af et godt arbejdsmiljø og høj medarbejdertrivsel er ligeledes et fokuspunkt for centerchefen.

Det er afgørende, for at PC Amager kan præstere patientforløb af høj kvalitet, at centerchefen kan etablere og vedligeholde et tæt samarbejde med eksterne samarbejdspartnere. Derfor skal centerchefen sætte retning for både det tværsektorielle samarbejde med bl.a. kommunerne og for samarbejdet med patientforeninger, den administrative styregruppe, politiet, almen praksis, somatiske hospitalsafdelinger, medier m.fl. Det er vigtigt, at centerchefen kan navigere i de tværsektorielle og øvrige samarbejder, herunder de nye klyngesamarbejder, med både overblik og et strategisk perspektiv.

Centerchefen skal i forlængelse heraf lede arbejdet med patienters og pårørendes involvering i behandlingsforløb. Centerchefen er den øverst ansvarlige for, at PC Amager i den daglige praksis understøtter patienternes recovery-proces og bidrager positivt til oplevelsen af håb og mening med livet, og samtidig at patienternes feedback indgår i og anvendes i det videre patientforløb. Patienternes oplevelser og tilfredshed med behandling og effekt skal indsamles systematisk og omsættes til konkrete forbedringer både målrettet den enkelte patient og behandlingerne som helhed.

Forskning har høj prioritet, hvorfor centerchefen skal have særlig bevågenhed over for forskningens vilkår. Forskningsprofilen for PC Amager skal styrkes, og det er derfor vigtigt, at centerchefen sikrer en tilstrækkelig administrativ understøttelse og styring af forskningsområdet.

Centerchefen skal – i en situation, hvor det er udfordrende at få behov og ressourcer til at balancere – lede og have fokus på at sikre en god samlet ressourceudnyttelse en hensigtsmæssig prioritering og optimering af ressourcer, herunder være garant for en sikker ressourcestyring og

budgetoverholdelse. Fortsat ro om den daglige drift med velorganiserede behandlinger, god økonomistyring, vedligehold af fysiske rammer, optimale IT-funktioner mv. er vigtigt.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

Det forudsættes, at centerchefen har en relevant akademisk og/eller sundhedsfaglig uddannelse, dokumenteret ledelseserfaring fra sundhedsvæsenet, herunder erfaring med ledelse af ledere, samt en relevant lederuddannelse. Indsigt og viden om ressourcestyring og forandringsledelse er også vigtige kompetencer.

Du skal have stor viden og indsigt i sundhedsvæsenet, have interesse for det psykiatriske felt og brænde for at skabe højt kvalificeret patientbehandling.

Som centerchef skal du have fokus på driften og resultatskabelsen, men også være en strategisk og udviklingsorienteret chef, der er i besiddelse af høj analytisk, faglig og ledelsesmæssig kapacitet. Du skal på strategisk niveau have en databaseret tilgang, hvor data efterspørges som fundament for både en effektiv styring og det løbende forbedrings- og udviklingsarbejde. Hertil kommer evnen til at se muligheder, opfange udviklingstendenser, skabe nye sammenhænge og helheder samt omsætte disse i relevante initiativer i centret og i Region Hovedstadens Psykiatri som helhed. Du skal med sikker økonomistyring skabe handlerum for centrets aktiviteter.

Derudover skal du have erfaring med forbedrings- og forandringsaktiviteter samt kunne identificere dig med styringskonceptet i Region Hovedstadens Psykiatri. Gennem veldrevne og velfungerende processer skal du kunne opnå resultater inden for prioriteringerne i de gældende treårsaftaler og årsplaner for PC Amager. Ligeledes forudsættes interesse for forskning, og at du kan medvirke til at løfte det akademiske niveau generelt.

I samspillet med direktion, centerledelse, stabe og øvrige samarbejdspartnere skal du kunne give et positivt med- og modspil. Centerchefen skal have stærke relationelle kompetencer og være i stand til at skabe et miljø med tillid og loyalitet i alle sammenhænge og til alle faggrupper.

Evnen til at lede gennem andre ledere er en vigtig kompetence, ligesom du skal have lyst til at stå i spidsen for en centerledelse, hvor det tværfaglige kollegaskab og arbejdsmiljø er højt prioriteret. Dialog og gensidig respekt for hinandens fagligheder skal være fremtrædende i centerledelsens interne dialog såvel som i samarbejdet med de øvrige ledere, hvor det er afgørende, at centerchefen formår at være både synlig, respektfuld og lydhør.

Du skal – på den gode måde – besidde naturlig autoritet, gennemslagskraft og beslutningsdygtighed, men samtidig have respekt for, at de gode løsninger meget ofte identificeres og udvikles af ledere og medarbejdere, der er tættere på driften, og at de rigtige svar ikke nødvendigvis kendes på forhånd.

Medarbejdere og ledere på PC Amager er fagligt kompetente, dedikerede og engagerede i deres arbejde, og det er derfor vigtigt, at du kan skabe følgeskab og motivation på tværs af hele organisationen gennem inddragelse, dialog og engagement i skabelsen af nye og visionære resultater. Visionerne skal være klare for alle enheder og faggrupper, og din passion for faglig udvikling og patientbehandling på højt niveau skal være tydelig. Sammen med de øvrige ledere og medarbejderne skal du stå i spidsen for fortsat at styrke PC Amagers image og sikre rekruttering af kompetente medarbejdere.

Du skal kunne etablere gode og konstruktive dialoger og være en dygtig kommunikator, der trives med at formidle budskaber og informationer til ledere, medarbejdere og andre interessenter, og i

samspelet med direktion, stabe og øvrige samarbejdspartnere kunne give relevant og positivt med- og modspil.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUS-MANN.
