

Stillings- og kompetenceprofil



Psykiatri

Region Hovedstadens
psykiatriske hospital

Centerchef

Psykiatrisk Center Sct. Hans

Region Hovedstadens Psykiatri

August 2023



Opdragsgiver	Region Hovedstadens Psykiatri
Adresse	Region Hovedstadens Psykiatri Kristineberg 3 2100 Kbh Ø Tlf: 38 64 00 01 Psykiatrisk Center Sct. Hans Boserupvej 2 4000 Roskilde Tlf: 3864 2000
Stilling	Centerchef for Psykiatrisk Center Sct. Hans
Refererer til	Hospitalsdirektøren
Ansættelsesforhold	Ansættelsen sker i henhold til aftale for chefer ansat på kontraktvilkår.
Tiltrædelse	Tiltrædelse: 1. november 2023
Yderligere oplysninger	Hospitalsdirektør Martin Lund Tlf: 38 64 00 02 Vicedirektør Lone Bjørklund Tlf: 22 94 97 97 Lars Muusmann, MUUSMANN A/S Tlf. 40 76 72 27 Se regionens og centrets hjemmesider for yderligere oplysninger: www.psykiatri-regionh.dk
Ansøgningsfrist:	Onsdag den 13. september 2023 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. samtale Mandag den 18. september 2023 Test Onsdag den 20. september 2023 2. samtale Tirsdag den 26. september 2023

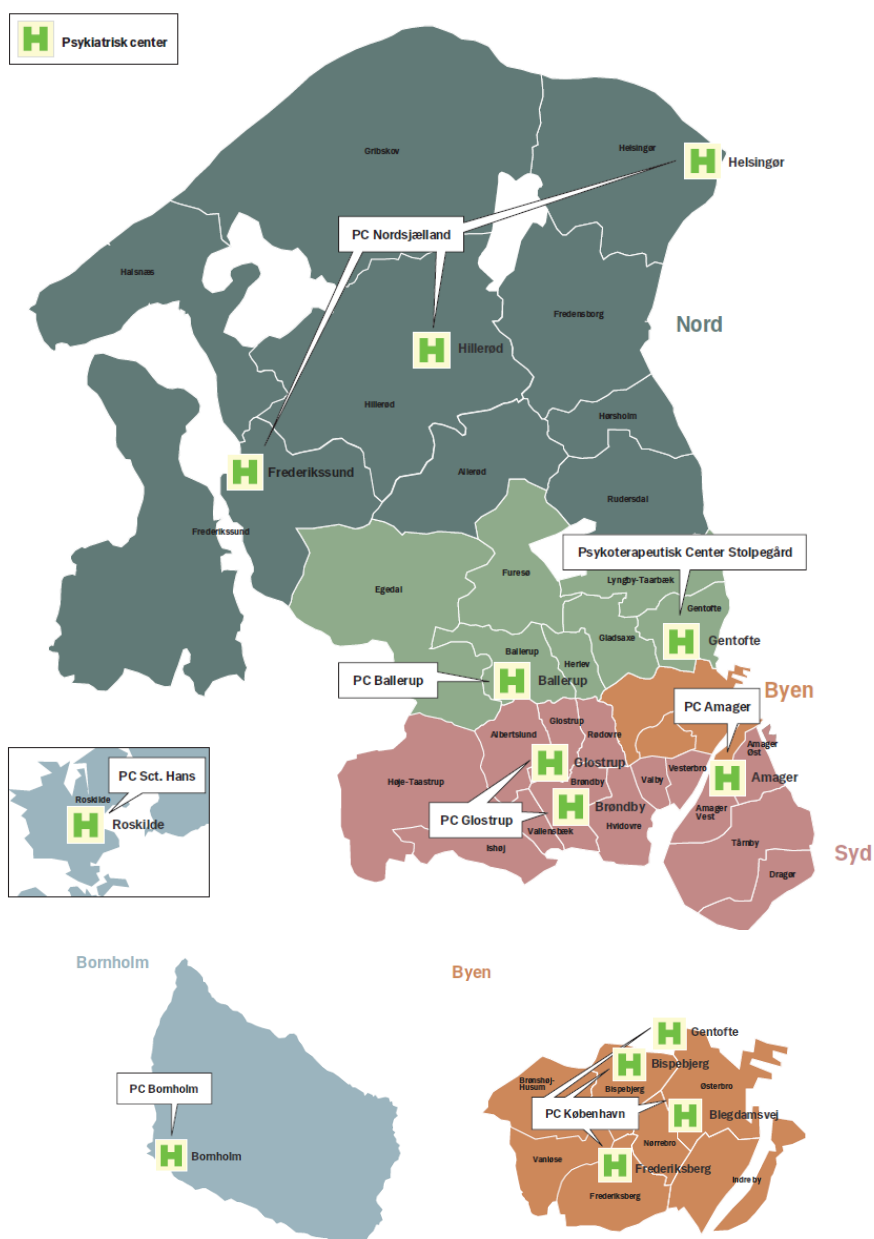
Region Hovedstadens Psykiatri

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.

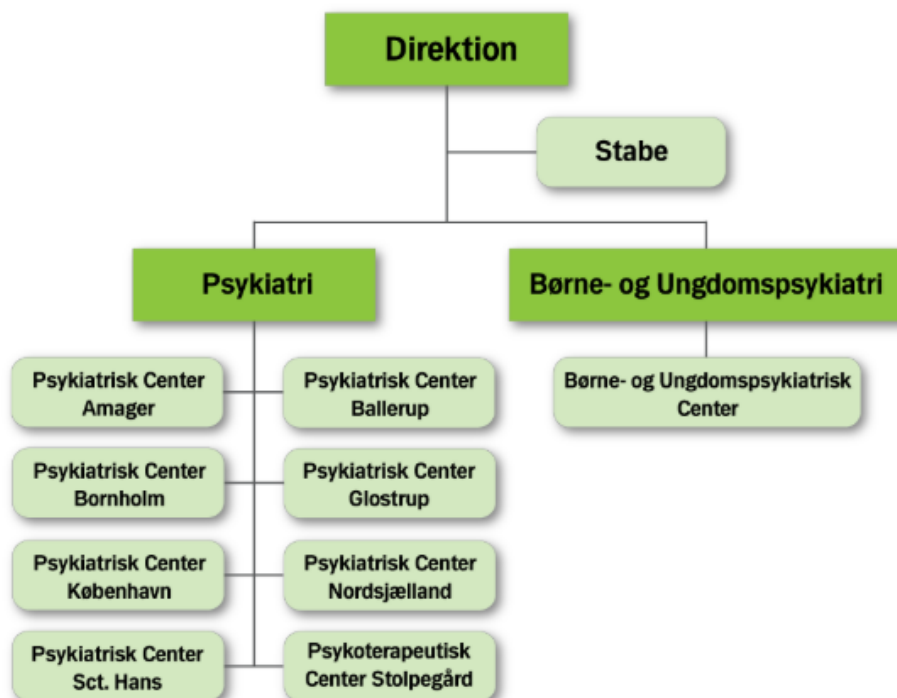
Region Hovedstadens Psykiatri er Danmarks største psykiatriske hospital. Hospitalets ca. 5.800 ledere og medarbejdere behandlede i 2022 ca. 53.200 mennesker med psykisk sygdom. Det svarer til omtrent 40 procent af den samlede psykiatriske behandling i Danmark. Behandlingen foregår på regionens psykiatriske centre, i døgnafsnit, dagafsnit og ambulatorier.

Region Hovedstadens Psykiatris samlede optageområde:



Organisation

Region Hovedstadens Psykiatri består af otte psykiatriske centre, ét børne- og ungdomspsykiatrisk 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 Psykiatris 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.

Ansvaret 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 koordination 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 Psykiatris 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 fokuseres på patientens egne ressourcer, ønsker og mål, ligesom der fortsat arbejdes målrettet med at nedbringe brugen af tvang.

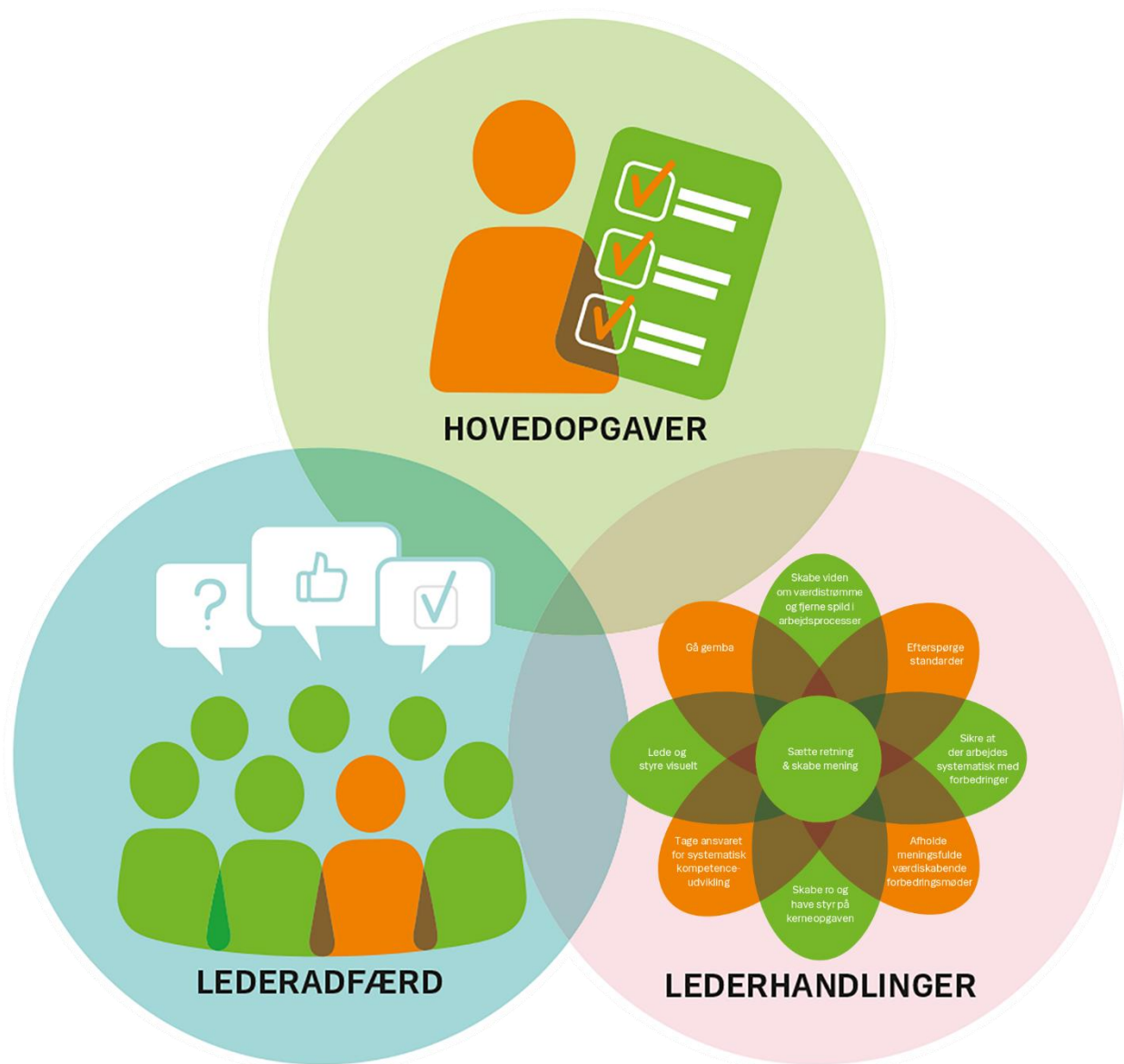
Hospitalsledelsen har i treårsplanen "Sammen om god behandling 2022-2024" sat retningen for udviklingen af hospitalet (se planen [her](#)). Planen skal sikre, at der er en tydelig fælles retning for, hvilke udviklingsindsatser der skal prioriteres, så hospitalet kan imødekomme de udfordringer, krav og 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 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

Ledelsesgrundlaget for Region Hovedstadens Psykiatri er en fælles ramme for god ledelse, som skal bruges til fortsat at udvikle den enkelte leder og hospitalet som helhed. Ledelsesgrundlaget består af tre sammenhængende elementer: Hovedopgaver, lederhandlinger og lederadfærd. Det ene element fungerer ikke optimalt, uden at de to andre også er i spil.



Hovedopgaver:

Fælles standarder og systematik i ledelsesarbejdet er nødvendigt for at skabe sammenhæng i ledelsesstrengen, klarhed om forventningerne og en mere fælles tilgang til udførelse af jobbet. En af de mest grundlæggende lederstandarder er lederens hovedopgaver. Beskrivelse af lederens hovedopgaver skal skabe transparens om ansvarsområderne og tydeliggøre, hvad den enkelte opgave består af, hvorfor den er vigtig samt hvordan og hvornår, den skal udføres. Når man kender de hovedopgaver, som man forventes at løfte, er det lettere at fokusere og prioritere sin tid rigtigt og delegere de rette opgaver videre til andre.

De ni lederhandlinger:

De ni lederhandlinger er indbyrdes forbundne og understøtter Region Hovedstadens Psykiatri's ledelsesfokus. Hver lederhandling er understøttet af værktøjer og metoder fra

forbedringsværktøjskassen, som kan hjælpe med at udføre og systematisere arbejdet med lederhandlingen.

Lederhandlingerne sætter ligeledes rammen for arbejdet med at skabe en ledelsesdrevet forbedringskultur på hospitalet. Læs om ledelseshandlingerne og deres relation til forbedringskultur og lean [her](#).

Lederadfærd:

Lederens adfærd er afgørende for at skabe tillid, tryghed og trivsel blandt medarbejderne. Det har også stor betydning for motivationen og engagement i arbejdet. Ledere er rollemodeller, hvis adfærd også præger andres adfærd. Adfærden skaber i sidste ende kulturen på hospitalet og måden hvorpå, man møder hinanden og patienter på. Derfor ledes der ud fra et sæt fælles principper for god ledelsesadfærd:

Som ledere er vi:

- Nysgerrige og involverende
- Respekifulde og ydmyge
- Medmenneskelige og empatiske
- Dedikerede og selvdisciplinerede

Som leder i Region Hovedstadens Psykiatri er man en kulturbærende rollemodel, og det er vigtigt, at man har en adfærd, der 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 Hovedstaden arbejder desuden med ledelsesgrundlaget "*Fokus og sammenhæng i ledelseskæden*", der illustrerer ansvarsområderne på de forskellige ledelsesniveauer. Se ledelsesgrundlaget [her](#).

Psykiatrisk Center Sct. Hans

Psykiatrisk Center Sct. Hans er et specialiseret psykiatrisk center i Region Hovedstaden, som med fokus på patientinddragelse yder højt specialiseret behandling og pleje indenfor specialfunktionerne retspsykiatri og dobbeltdiagnoser. Patientmålgruppen er voksne over 18 år, som er henvist fra de øvrige psykiatriske centre i Region Hovedstadens Psykiatri.

Psykiatrisk Center Sct. Hans er organiseret med to kliniske afdelinger (sengeafsnit og ambulatorier): Afdeling R – *retspsykiatri* og Afdeling M – *dobeltdiagnoser (psykiatrisk diagnose og misbrugsdiagnose)*. Hertil er der en række tværgående funktioner, to kompetencecentre og et forskningsinstitut.

- **Afdeling R**

I Retspsykiatrisk Afdeling er der otte lukkede afsnit i det nye byggeri 'Udsigten', to åbne afsnit på den gamle matrikel samt to opsøgende retspsykiatriske teams i hhv. Brøndbyøster og på Østerbro. Afdelingen har ingen akut modtagefunktion, og alle indlæggelser er planlagte og foregår i dagtimerne på hverdage. Patienterne er gennemsnitligt indlagt i fire år og ofte idømt

en anbringelsesdom. Tværfaglighed er en hjørnesten i den retspsykiatriske behandling.

- **Afdeling M**

Afdeling for Dobbelt diagnoser er beliggende i Fjordhus. Afdelingen består af tre afsnit med i alt 76 senge samt et regionsdækkende opfølgende team, som er beliggende på Østerbro. Patienterne som indlægges behandles ud fra systematiske patientforløbsbeskrivelser og et behandlingsforløb, der som udgangspunkt varer i tre måneder. Behandlingen foregår inden for rammerne af kognitiv miljøterapi. Der forekommer sjældent tvang.

Forskning og uddannelse

Både uddannelses- og forskningsaktiviteter er vigtige og højt prioriterede funktioner på Sct. Hans, som uddanner sundhedsfagligt personale på et kvalificeret fagligt niveau, og som har betydelige forskningsaktiviteter inden for centrets specialfunktioner. I forlængelse heraf arbejdes der på at få lægeuddannelsesstillinger til Afdeling R.

Centret huser desuden to af Region Hovedstaden Psykiatris tværgående kompetencecentre:

- **Kompetencecenter for Dobbelt diagnoser**, som skal bidrage til, at mennesker med en dobbelt diagnose – dvs. mennesker der både har en psykisk lidelse og et problemskabende brug af alkohol og/eller stoffer – får den bedst mulige hjælp. Fra årsskiftet vil Kompetencecentret indgå i den kommende KAG Dobbelt diagnose i RHP og i den forbindelse flyttes fysisk og organisatorisk fra Sct. Hans. Afdeling M vil få en vigtig rolle i KAG'ens arbejde på tværs af RHP. Læs mere om Kompetencecenter for Dobbelt diagnoser [her](#) og om KAG [her](#).
- **Kompetencecenter for Retspsykiatri**, som arbejder med at tilvejebringe og udbrede viden om retspsykiatri gennem forsknings-, udviklings- og undervisningsaktiviteter. Læs mere om Kompetencecenter for Retspsykiatri [her](#).

'Udsigten'

I 2021 tog centret en ny bygning i brug med navnet 'Udsigten', som rummer samtlige lukkede afsnit i den specialiserede retspsykiatri i Region Hovedstaden. Udsigten har plads til 126 patienter og har moderniserede rammer og faciliteter, der giver et bedre udgangspunkt for at tilrettelægge individuelt tilpassede behandlinger til patienterne, samarbejde på tværs af afsnittene og sikre ensartet og høj kvalitet i patienttilgangen. Ambitionen fremover er at styrke forankringen af behandlingsarbejdet i hele organisationen yderligere i relation til de nye rammer og de muligheder, rammerne giver for både medarbejdere og patienter.

Organisering

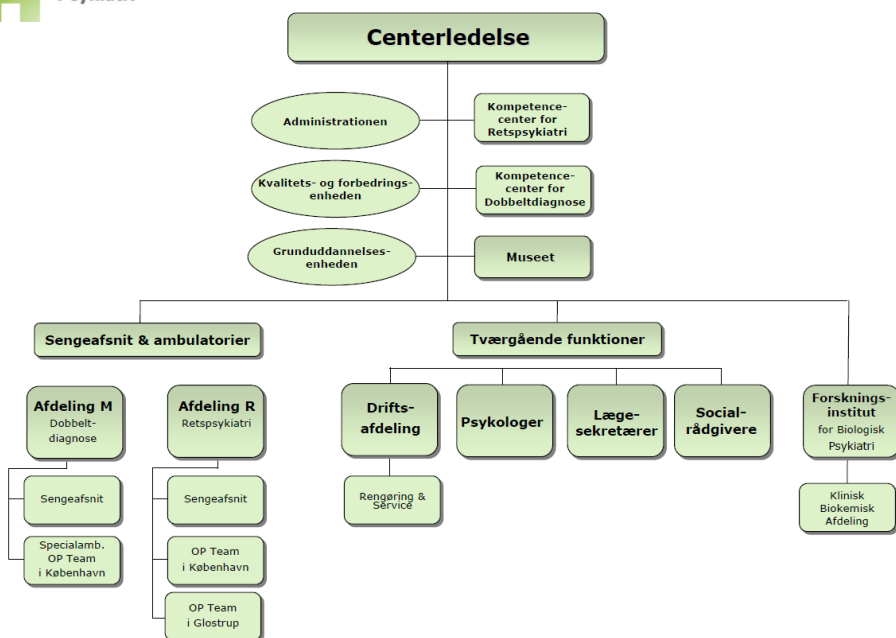
Centerledelsen består af en centerchef, to cheflæger og tre chefsygeplejersker. Centerchefen har det endelige ledelsesansvar for centret, refererer til direktionen og er medlem af hospitalsledelsen. Centerchefen indgår således også i de tværgående udviklingsopgaver i Region Hovedstadens Psykiatri.

Psykiatrisk Center Sct. Hans har d.d. 760 ansatte og 232 sengepladser. Budgetrammen for 2023 er ca. 442 mio. kr. eksklusiv eksterne forskningsmidler og satspuljer.

Organisationsdiagram



Psykiatrisk Center Sct. Hans
Organisationsoversigt
Oktober 2022



Ledelsesopgaven

Overordnede og strategiske ledelsesopgaver

Du får det overordnede ansvar for Psykiatrisk Center Sct. Hans' funktioner, herunder patientbehandling, forskning og uddannelse, personaleledelse, økonomistyring samt faglige og organisatoriske udviklingsaktiviteter.

Det er væsentligt, at du ser det som en central ledelsesopgave at arbejde strategisk og organisatorisk for et samlet center. Gennem samarbejde og inddragelse af medarbejdere og ledere skal du sikre synergi og integration af viden og kompetencer mellem afdelingerne, de tværgående funktioner og stabene. I den forbindelse skal du have fokus på at videreudvikle og styrke de faglige kompetencer og potentialer.

Du skal sikre, at Sct. Hans er et nationalt førende center i arbejdet med at udvikle behandlingstilbud inden for både retspsykiatri og dobbelt diagnoser. Der vil således være vigtige opgaver, som knytter sig til det samlede centers drift og udvikling, ligesom der vil være opgaver som i højere grad er målrettet aktiviteterne i de to afdelinger (R og M).

Du skal løbende kommunikere og skabe følgeskab til Region Hovedstadens Psykiatris vision, strategier og mål, herunder sikre at der løbende er dialog med ledere, medarbejdere, patienter og eksterne samarbejdspartnere. Du skal sætte tydelig retning og løfte strategier og målsætninger ind i den lokale kontekst, hvor indsatsområderne skal prioriteres med afsæt i de konkrete potentialer og udfordringer på centret.

Du er ansvarlig for, at treårsplan og årsplan udmøntes i form af en lokal årsaftale i centret, så de lokale mål bidrager til og understøtter de strategiske målsætninger for Region Hovedstadens Psykiatri. Du skal sikre, at centret realiserer og indfrier årsaftalen. Heri indgår bl.a., at du skal prioritere en klar og tydelig ansvarsfordeling i centrets ledelse og i centret som helhed.

Du skal prioritere et tæt og konstruktivt samarbejde i centerledelsen og med MED-organisationen, hvor du skal have fokus på at inddrage og orientere rettidigt.

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

Jf. den seneste økonomiaftale skal regionerne overtage en større del af behandlingen af patienter med dobbeltdiagnoser, hvilket afstedkommer en stor, tværsektoriel udviklingsopgave for Region Hovedstadens Psykiatri. I dette arbejde forventes Sct. Hans i kraft af sin store specialkompetence at spille en meget aktiv rolle. Overgangen til regionerne vil foregå trinvist med start pr. 1. september 2024, og du skal prioritere at indgå i udviklingen og implementeringen af planerne for den gradvise overgang.

Endelig er det vigtigt, at du står i spidsen for fortsat at styrke Psykiatrisk Center Sct. Hans' image og sikre fastholdelse og rekruttering af kompetente medarbejdere.

Faglige ledelsesopgaver

Du er sammen med centerledelsen ansvarlig for at sikre, at den daglige praksis understøtter patienternes behandlings- og recovery-processer. Patienternes feedback skal indgå i og anvendes i det videre patientforløb, og patienternes og pårørendes oplevelser og tilfredshed med behandling og effekt skal indsamles systematisk og omsættes til konkrete forbedringer målrettet den enkelte patient og behandlingerne som helhed.

Du skal være en drivkraft i kvalitets- og forbedringsarbejdet, som prioriteres højt i Region Hovedstadens Psykiatri. Forbedringskulturen indebærer, at alle lag i organisationen arbejder systematisk med at forbedre indsatser, processer og kvalitet, og du skal gennem egen adfærd være en rollemodel for den samlede ledelsesgruppe med fokus på sparring og kompetenceudvikling.

Du skal sikre, at uddannelse og forskning understøttes og optimeres med henblik på udvikling af disse aktiviteter.

Arbejds miljø og trivsel

Et centralt fokusområde bliver at fastholde et sikkert og trygt arbejdsmiljø samt god medarbejdertrivsel. I den forbindelse er der igangsat et større projekt om sikkerhedsarbejde med fokus på intern uddannelse og kvalificering af personalet. Du skal sikre, at planerne for udmøntningen af sikkerhedsarbejdet bliver prioriteret højt.

Økonomi og administration

Du skal være garant for en sikker ressourcestyring og budgetoverholdelse, hensigtsmæssig prioritering og optimering af ressourcer. Det er vigtigt, at der er fokus på den daglige drift med velorganiserede behandlinger, god økonomistyring, vedligehold af fysiske rammer, optimale IT-funktioner mv.

Direktionen og centerledelsen har iværksat et grundigt serviceeftersyn af centrets samlede økonomi, og du skal sikre, at resultaterne af dette arbejde udmøntes og implementeres på centret. Du skal herudover – i tæt samarbejde med ledere og medarbejdere – iværksætte og designe en systematisk gennemgang af behandlingsmæssige og administrative procedurer og processer i hele organisationen.

Andre vigtige samarbejder

Gennem aktiv deltagelse i samarbejdet i hospitalsledelsen er det vigtigt, at du bidrager 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. Du skal stå i spidsen for at Sct. Hans engagerer sig i samarbejdet og samspillet med den øvrige del af Region Hovedstadens Psykiatri. Det er vigtigt, at Sct. Hans' specialviden om fx dobbeltdiagnoser synliggøres og aktiveres i hele organisationen.

Det er også vigtigt, at du sammen med centerledelsen kan etablere og vedligeholde et tæt samarbejde med eksterne samarbejdspartnere samt sætte retning for det tværsektorielle samarbejde, dels med kommunerne og dels med politiet, kriminalforsorgen og anklagemyndigheden. Centerchefen forventes at kunne navigere i de tværsektorielle og øvrige samarbejder med både overblik og et strategisk perspektiv.

Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

Du skal have en relevant akademisk og/eller sundhedsfaglig uddannelse, dokumenteret ledelserfaring fra sundhedsvæsenet eller andre komplekse offentlige eller private organisationer, herunder erfaring med ledelse af ledere samt en relevant lederuddannelse.

Indsigt og viden om ressourcestyring og forandringsledelse er også vigtig bagage.

Du skal have stor viden og indsigt i sundhedsvæsenet, have interesse for psykiatri – herunder retspsykiatri og dobbeltdiagnoser – og brænde for patientbehandling på et højt fagligt niveau.

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 tværfagligt kollegaskab og et godt arbejdsmiljø prioriteres højt.

Du kan kommunikere tydeligt og respektfuldt og har forståelse for, at dialog og gensidig faglig respekt skal være fremtrædende i centerledelsens interne dialog såvel som i samarbejdet med de øvrige ledere, hvor det er afgørende, at du formår at være synlig, respektfuld og lydhør.

Du kan samtidig sætte handling bag ord, stå på mål for vanskelige beslutninger og sikre tydelighed i ansvars- og opgavefordeling inden for centrets hovedopgaver; patientbehandling, rehabilitering, kompetenceudvikling, uddannelse og forskning.

Du skal være optaget af at skabe mest mulig værdi for patienterne på baggrund af et højt kvalitetsniveau – sundhedsfagligt og organisatorisk – og din passion for faglig udvikling og patientbehandling på højt niveau skal være tydelig.

Du skal have gode analytiske og strategiske evner, som kan udvikle organisationen ift. gældende visioner og mål. Du skal have fokus på driften og resultatskabelsen i din ledelse men kan også være en strategisk og udviklingsorienteret chef, der kan lede komplekse forandringsprocesser på baggrund 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.

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

I samspillet med direktion, hospitalsledelse, centerledelse, stabe, MED-organisation og øvrige samarbejdspartnere skal du kunne give et positivt med- og modspil. Du er nysgerrig på at udvikle organisationen gennem samarbejde og udsyn, og du udstråler integritet i din ledelsesstil, hvor du er tillidsskabende, rolig og nærværende overfor både medarbejdere og ledere.

Du skal kunne håndtere krydspres i perioder med fx snævre deadlines, hvor du forventes at være drevet af vedholdenhed og naturlig ro.

Du skal være stærk i at lede både udviklingsprocesser og konflikthåndtering. Gennem stærke relationskompetencer, samarbejdsevner og nysgerrighed på organisationens vegne kan du skabe et miljø med tillid og loyalitet i alle sammenhænge og på tværs af faggrupper. Du har formidlingsmæssig gennemslagskraft og kan sikre, at visionerne for centret er tydelige, klare og meningsgivende for alle enheder og faggrupper.

Medarbejderne og lederne på Sct. Hans er fagligt kompetente, dedikerede og engagerede i deres arbejde. 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. Du har blik for, hvordan motivation og arbejdsglæde i organisationen også er betinget af faglig udvikling, og du ved, at de bedste løsninger ofte identificeres og udvikles af ledere og medarbejdere, der er tættere på driften, og at de rigtige svar ikke nødvendigvis kendes på forhånd.

Andet

Kandidater til stillingen skal være indstillet på at gennemføre en omfattende ledelsestest hos MUUSMANN.
