


JOB- OG KRAVPROFIL

Thomas Gajhede
Aarhus, den 8. marts 2017

Kontorchef Kvalitet og Sammenhæng



AALBORG UNIVERSITETSHOSPITAL
- i gode hænder



AUSTRALIA • AUSTRIA • BELGIUM • BRAZIL • DENMARK • CHINA • ESTONIA
FINLAND • FRANCE • GERMANY • INDIA • ITALY • LATVIA • LITHUANIA
THE NETHERLANDS • NORWAY • POLAND • PORTUGAL • SINGAPORE
SPAIN • SWEDEN • SWITZERLAND • UNITED KINGDOM • USA

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	3
2. OM AALBORG UH.....	3
3. OM KVALITET OG SAMMENHÆNG	5
4. SITUATIONEN	7
5. STILLINGEN	8
6. PROFILEN	9
7. ANSÆTTELSESVILKÅR	10
8. TIDSPLAN.....	10

BILAG:

1. Ledelsesgrundlag
2. Handleplan 2017

1. Indledning

Aalborg Universitetshospital (herefter Aalborg UH) har indgået aftale med Mercuri Urval om samarbejde om rekruttering og udvælgelse af kontorchef til det nyoprettede kontor Kvalitet og Sammenhæng. Mercuri Urval samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg, som består af følgende:

- Direktør Jens Ole Skov
- Direktør for Økonomi og Drift Kim Mikkelsen
- Lægefaglig direktør Morten Noreng
- Sygeplejefaglig direktør Lisbeth Kjær Lagoni
- Klinikchef Brian Brøndum Møller
- Leder af Sund Info Lise Søndergaard
- Leder af it-funktionen Karin Hedegaard
- Kontorchef Økonomi Henrik Imer Nielsen
- Risiko Manager Mette Purup
- Risiko Manager Louise Pindstrup
- Fuldmægtig, TR for HK Lene Hjelund

Ansættelsesudvalgets opgave er sammen med Mercuri Urval at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til formanden for ansættelsesudvalget, der har ansættelseskompetencen.

Nærværende notat er udarbejdet af Mercuri Urval på baggrund af drøftelser bredt i organisationen og er godkendt som grundlag for rekrutterings- og udvælgelsesprocessen.

Interesserede kan kontakte Mercuri Urval, Thomas Gajhede på telefon 2084 1030 for en fortrolig drøftelse af muligheder og vilkår i stillingen. Aalborg UH orienteres ikke om sådanne henvendelser uden forudgående aftale herom. Der kan endvidere rettes henvendelse til Aalborg UHs direktør for Økonomi og Drift Kim Mikkelsen på telefon 4126 4475/ 9766 1303.

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-02950). Ansøgningsfristen udløber den 27. marts 2017.

Det anbefales potentielt interesserede kandidater at orientere sig i vedhæftede bilag:

1. Ledelsesgrundlag
2. Handleplan 2017

2. Om Aalborg UH

Visionen for Aalborg UH er at være patientens hospital med mennesket i centrum. Kerneopgaven er at skabe sikre og effektive forløb med patienten som partner. Aalborg UH udvikler morgendagens behandling og uddanner morgendagens medarbejdere.

Aalborg UH er det største og højest specialiserede hospital i det nordjyske sundhedsvæsen - og Nordjyllands største arbejdsplads med knap 6.800 ansatte.

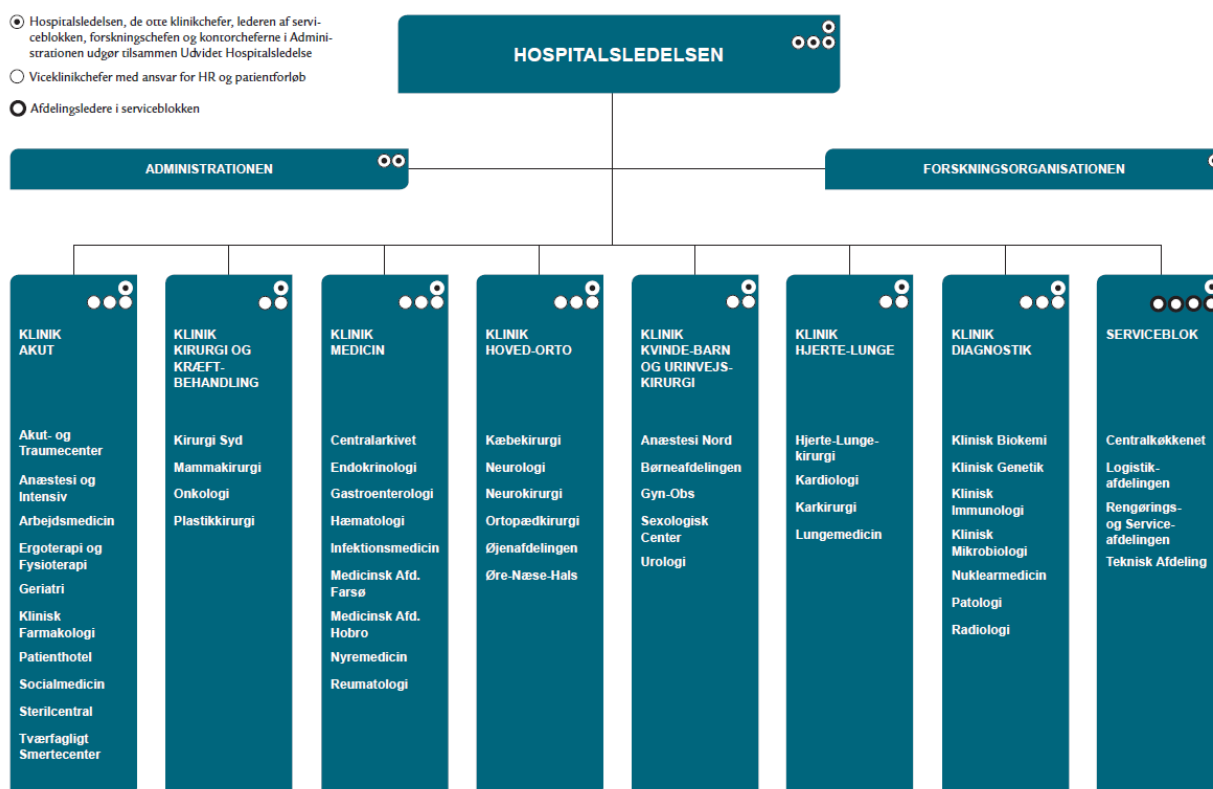
Aalborg UH varetager højt specialiserede landsdelsfunktioner for ca. 600.000 indbyggere, specialiserede basisfunktioner for ca. 490.000 indbyggere samt basissygehus-funktioner for ca. 250.000 indbyggere.

Som regionens eneste universitetshospital har Aalborg UH en central rolle i det samarbejdende sundhedsvæsen og ønsker således også at markere sig på nationalt plan. Aalborg UH har gode traditioner for forskning - og med status som universitetshospital øges fokus på forskningsaktiviteterne. Fremadrettet prioriterer hospitalet de universitære og forskningsmæssige funktioner højt.

Som arbejdsplads rummer Aalborg UH en mangfoldighed af fagligheder og personligheder. Ledelsen holder sig løbende ajour med personalets ønsker og behov, og bestræber sig på at tilbyde de uddannelsesmæssige og kompetenceudviklende aktiviteter, som medarbejderne efterspørger. Ambitionen er, at Aalborg UH skal være en arbejdsplads, som personalet er glade for og stolte af at være en del af.

2.1 Organisering

Figur 1: Organisationsdiagram Aalborg Universitetshospital



2.2 Administrationen

Aalborg UHs administration består af følgende 5 kontorer, der understøtter hospitalsledelsen, og som samlet understøtter den øvrige organisation inden for områderne:

- Økonomi og Plan
- Kvalitet og Sammenhæng (som der hermed søges en kontorchef til)
- HR og Strategi
- Klar til NAU
- Kommunikation

Kontorcheferne udgør sammen med Direktøren for Økonomi og Drift fra Hospitalsledelsen den samlede top-ledelsesgruppe i administrationen. Udover kontorcheferne er der ansat en række afdelingsledere. Kontorcheferne deltager i UHL-møder (Udvidet Hospitalsledelse) hver torsdag.

2.3 Ledelsesgrundlag i Region Nordjylland

Region Nordjylland har beskrevet god ledelsesadfærd i et ledelsesgrundlag. Ledelsesgrundlaget angiver værdier og karakteristika for ledelse i alle retninger, og er en integreret del af ledelsesforståelsen i regionen – og på Aalborg UH.

Ledelse op

Rollen som medleder i det store fællesskab – i udarbejdelsen af vores fælles strategier, og i oversættelsen af strategierne til taktikker og handlinger.

Ledelse ned

Rollen som medleder i det daglige, i samarbejdet med medarbejderne, hvor kodeord for ledelsesindsatsen er energiskabelse og fastholdelse af fokus gennem klare mål, handlinger og prioriteringer.

Ledelse ud

Den udadvendte, kundeorienterede del, hvad enten samarbejdet er med patienter, brugere, borgere, kommuner, uddannelsesinstitutioner, erhvervsliv, organisationer, ministerier, internationale forbindelser – eller sker internt, fra supportfunktion til kerneområde.

Ledelse ind

Ledelse af os selv: Vi skal bruge os selv, vi skal udvikle os – og vi skal passe på os selv!

Ledelse på tværs

Det interne møde mellem kulturer og synsvinkler, der ofte er startskuddet for udvikling og innovation.

Interesserede opfordres til at orientere sig yderligere i bilag 1: Ledelsesgrundlag

2.4 Ledelse og medinddragelse på Aalborg UH

I 2017 er der fokus på at bringe ledelsesniveauer og ledelsesteams tættere sammen om at drive udviklingen af Aalborg UH. Lederne har ansvaret for at nå målene i eget ledelsesområde, og for at den daglige drift skaber mest mulig værdi for patienten. Samtidig har alle ledere ansvar for at bidrage til de fælles mål for hospitalet. I 2017 intensiveres arbejdet med at omlægge arbejdsgange, samarbejdsformer og kultur frem mod udflytningen til NAU, hvilket kræver forpligtende deltagelse fra alle ledere og medarbejdere.

Interesserede opfordres til at orientere sig yderligere i bilag 2: Handleplan 2017.

3. Om Kvalitet og Sammenhæng

I februar 2017 besluttede Aalborg UH at oprette kontoret Kvalitet og Sammenhæng. Baggrunden var et ønske fra klinikkerne og hospitalsledelsen om at styrke det faglige fællesskab omkring it, kvalitet, forbedringsarbejde og sundhed på tværs. Disse enheder er "patientnære", dvs. de understøtter og har umiddelbar kontakt med det personale, der leverer ydelser til patienter og pårørende. Det er dette perspektiv, det patientnære, der har været afgørende for samlingen af netop disse funktioner i kontoret Kvalitet og Sammenhæng – og det, der er kontorets overordnede fokus.

Administrationens ledergruppe ønsker samtidig at bibeholde principperne om stærke faglige miljøer, der kan supplere hinanden i Opgavens Team, og sikre professionel og effektiv servicering af og samarbejde med klinikker og eksterne samarbejdspartnere. Det ansås ligeledes for essentielt, at medarbejderne fortsat vil opleve entydig ledelse, at span of control

bliver på et acceptabelt niveau, og at der er sammenhæng i opgaveporteføljen i kontorerne.

I 2016 gav det store ledelsesmæssige fokus på datadrevet udvikling gode resultater. Aalborg UH skabte mere effektive patientforløb med hurtigere udredning, diagnosticering og behandling med afsæt i de politisk prioriterede mål. Formålet er, at patienterne får størst mulig effekt af behandlingen. Den tætte opfølgning hos alle involverede ledere var udslagsgivende for at skabe forbedringerne.

I 2017 skærpes målene under titlen „respekt for patientens tid”, og der tilføjes et nyt politisk mål om kortere ventetid til behandling. Opgaven med at tilrettelægge arbejdstid, udnytte og udbygge kapaciteten og afvikle pukler kræver dermed fortsat stor ledelsesmæssig bevågenhed i 2017. Sammen med patienter og pårørende har ledere og medarbejdere arbejdet med at udvikle sammenhængende patientforløb med høj sikkerhed og høj kvalitet med afsæt i visionen. Det er blandt andet sket gennem patientens team og værdibaseret sundhed, hvor Aalborg UH med sine erfaringer er med til at præge den nationale dagsorden. I 2017 spredes indsatserne yderligere på hospitalet.

Sektorerne i det nordjyske sundhedsvæsen har en fælles opgave i at levere patientforløb af højeste kvalitet til hver enkelt patient. Flere sundhedstilbud i daglige rammer, tættere koordinering mellem kommune, praktiserende læge og hospital er nogle af udviklingspunkterne i 2017, der skal medvirke til at sikre en bedre ressourceudnyttelse for alle parter og gøre hospitalet klar til NAU.

Tæt koordinering er også vigtige nøgleord internt på hospitalet. Her har sikkert patientflow i 2016 givet nye samarbejdsformer og ny samarbejdskultur i forhold til at skabe de bedste patientforløb på tværs af specialer.

Forbedringsarbejdet med at skabe større kvalitet for patienten fortsættes i 2017. Afsættet er det nationale kvalitetsprogram udvalgte nationale mål, lærings- og kvalitetsteams, der skal sprede bedste kliniske praksis, og ledernes fortsatte brug af data til at drive udviklingen. Samlet set understøtter det nationale kvalitetsprogram fint den strategiske retning på universitetshospitalet. Sikkerheden for patienterne øges ved at nedbringe antallet af infektioner og tryksår i 2017.

Den faglige og patientoplevede kvalitet står øverst på dagsordenen på Aalborg UH. Ambitionen om at skabe værdi for patienten i form af effektive og sikre patientforløb med respekt for patienternes tid understøttes gennem systematisk arbejde med forbedringer, afprøvning af småskalaprojekter og daglige tilpasninger. Den faglige og kliniske kvalitet registreres i de kliniske databaser, og hospitalet dokumenterer løbende aktivitets-, økonomi- og ressourcedata. De registrerede data understøtter datadrevet ledelse og kvalitets- og forbedringsarbejde på hospitalet, hvilket fordrer et tæt samarbejde mellem klinikere og kontoret Kvalitet og Sammenhæng.

Det tætte samarbejde - for at sikre de bedst mulige betingelser for at opnå de politisk fastsatte mål - er også nødvendigt på it-området. Derfor indgår it i kontoret som en del af den understøttende infrastruktur, der er nødvendig for at leve op til ambitionerne om kvalitet, forbedring og sammenhæng.

3.1 Organisering af Kvalitet og Sammenhæng

Kvalitet og Sammenhæng består pt. af 15 kompetente medarbejdere, der dækker følgende:

- Kvalitet:
 - Nationale kvalitetsmål
 - Mål (KPI)
 - Lærings- og kvalitetsteams

- National lederuddannelse
 - Servicemål
 - Kræftplan – Monitorering
 - Databaser – RKKP
 - PRI
 - Patient- og pårørendeinddragelse
 - Audits
 - Patientsikkerhed
 - Hygiejne
 - Patientklager
- Forbedringsarbejde
- Sikkert patientflow
- Patientens Team
- Sundhed på Tværs:
 - Tværsektorielt samarbejde
 - Sundhedsaftaler
 - Patientrettet forebyggelse
 - Hobro – Det nære sundhedsvæsen
- It-funktionen (lokal implementering og support)

It-funktionen og Sundhed på Tværs har særskilt ledelsesfunktion med egen afdelingsleder.

3.2 Politisk prioriterede mål

Aalborg UH har en række politisk prioriterede mål for 2017, KPI'er, der målretter arbejdet med den faglige og patientoplevede kvalitet. Der er formuleret mål på en række områder, hvoraf følgende er særligt centrale for arbejdet i Kvalitet og Sammenhæng:

- Hurtigere udredning
- Kortere erfaret ventetid til kræftbehandling
- Kortere ventetid til behandling (behandlingsret)
- Sundhed på tværs
- Hobro – det nære sundhedsvæsens hospital
- Tættere samarbejde med kommuner og almen praksis
- Sikkert patientflow
- Patientens team
- Patientinddragelse
- Nationalt kvalitetsprogram
- Patientsikkerhed
- Strategisk digitalisering.

For hvert område er der formuleret konkrete mål og indsatser. Udviklingen i målopfyldelsen er generelt positiv.

Interesserede opfordres til at orientere sig yderligere i bilag 2: Handleplan 2017.

4. Situationen

Kontoret Kvalitet og Sammenhæng er nyetableret. Funktionerne, der nu samles i kontoret, er generelt velfungerende, leverer ydelser af god kvalitet og består af kompetente medarbejdere.

Der er et udpræget positivt og konstruktivt miljø i administrationen. Tonen er sund, imødekommende og helt nede på jorden. Fokus i dialogen er mærkbart på patientens tarv – mere, end blot udtrykt i hensigtserklæringer.

Både organisationsdiagram og kultur er præget af en flad ledelsesstruktur med kort vej fra kontoret til hospitalsledelsen. Der er et udpræget ønske om – og en forpligtelse til – at løse problemstillinger og sager på lavest mulige niveau. Dette fordrer kompetence, proaktivitet og ansvarstagen.

Ikke desto mindre er der umiddelbare ledelsesudfordringer, der skal håndteres af den kommende kontorchef:

- Samle kontoret og skabe klarhed og forståelse for kontorets rolle og mission: de patientnære ydelser
- Etablere en fælles ledelse med styrket fokus på personaleledelse. Flere af enhederne har oplevet lederskift og organisatoriske ændringer, så der nu er behov for ”ro på” og et fokus på den nære personaleledelse. Det skal her understreges, at der hverken er tale om ”brændende platform” eller noget større behov for instruerende ledelse – snarere, at der nu skal være fokus på at etablere en samlende, fælles ledelse, der udviser tillid, giver frihed under ansvar – men som også sætter en tydelig retning med de til- og fravalg, der følger af det
- Indgå i den samlede administration og ledergruppe. Ledergruppen, bestående af de 4 kontorchefer, har tilsvarende haft flere skift på posterne. Der er behov for at styrke både det faglige og sociale fællesskab i lederkredsen og mellem kontorerne – til gavn for både medarbejdere, betjeningen af hospitalsledelse og klinikker, og ikke mindst kontorcheferne selv.

Udover disse umiddelbare ledelsesudfordringer, er der mere langsigtede udviklinger, som den kommende kontorchef skal håndtere sammen med sine medarbejdere:

- Udviklingen i den nationale kvalitets- og forbedringstænkning – fra fokus på monitorering, systemer og kontrol til en mere klinisknær understøttelse, hvor kvalitet og forbedring i endnu højere grad tænkes ind overalt
- Digitaliseringsudviklingen, som allerede er påbegyndt, og som implementeres af den it-enhed, der ligger i Kvalitet og Sammenhæng. Region Nordjyllands centrale it-funktioner varetager den overordnede it-opgave, men implementering, justering og i nogen grad den praktiske anvendelse af systemerne ligger i dette kontor
- ”Klar til NAU” – opgaven med at forberede Aalborg UH til ibrugtagning af NAU i 2020 kræver en massiv involvering af Kvalitet og Sammenhæng. En meget væsentlig andel af de fordele, der potentielt kan indføres ved nye arbejdsgange mv., skal samtænkes med – eller udspringer direkte fra – kontoret Kvalitet og Sammenhæng.

5. Stillingen

Der er tale om et attraktivt job, hvis bærende ide er fokus på ledelse af de patientnære stabsfunktioner.

Dette fordrer, at den kommende kontorchef ”brænder for området”; at bidrage til at sikre, at de medarbejdere, patienter og pårørende møder, til stadighed sikres de allerbedste betingelser for sammenhængende forløb, kvalitet og digitale løsninger. Dette indebærer, at kontorchefen skal balancere mellem både et evidensbaseret fokus på monitorering, drift, registrering og databaser – men også et fremadrettet fokus på udvikling, nye løsninger, muligheder og samarbejder.

5.1 Kontorchefens ansvar og opgaver

Udover de nævnte tematikker og udfordringer skal kontorchefen varetage følgende ansvars- og opgaveportefølje:

- Det overordnede ledelsesansvar for kontoret Kvalitet og Sammenhæng, herunder direkte personaleledelsesansvar for 8 medarbejdere samt afdelingslederne for it og Sundhed på Tværs. Dette indebærer også ansvar for den samlede kvalitet og drift i kontoret
- Kontorchefen sikrer gennem sin ledelse planlægning og udvikling i kontoret, så kontoret arbejder fokuseret og opleves som en velkoordineret, proaktiv og kompetent stabsfunktion af dets brugere
- Kontorchefen skal sikre den tætte ledelsesmæssige dialog i - og med - administrationens øvrige ledelse: kontorchefer, afdelingsledere, direktør for Økonomi og Drift – og med den udvidede hospitalsledelse
- Kontorchefen er yderligere garant for, at kontoret samarbejder bredt med klinikkerne, Region Nordjylland, kommunerne, andre sygehuse og med andre af sundhedsvæsenets aktører.

Kontorchefen har til opgave:

- At sikre overensstemmelse mellem strategier og tiltag på forskellige niveauer, herunder
 - deltage i virksomhedsledelsen og implementere dennes beslutninger i kontoret
 - udvikle og implementere strategier for kontoret i overensstemmelse med de overordnede strategier
 - holde sig bredt orienteret omkring lovgivning, strategiske tiltag m.v. med relevans for kontorets virke
- At sikre, at kontoret leverer kvalitet og den aftalte aktivitet inden for det aftalte budget, herunder
 - at sikre allokering af ressourcer, eksempelvis i form af relevante omlægninger af aktiviteter
 - at prioritere og styre ressourcer og resultater
 - at brugerne af kontorets funktioner oplever værdi, kvalitet og anvendelighed
- At kommunikere nærværende, enkelt, målrettet og troværdigt, både internt og eksternt.

6. Profilen

I den endelige udvælgelse vil såvel erfaringsbaggrunden som de ledelsesmæssige og personlige kompetencer blive vægtet.

6.1 Formelle kompetencer/erfaringsbaggrund

Kontorchefen forventes først og fremmest at være en kompetent leder snarere end at have en bestemt baggrund. Dog vil den optimale profil sandsynligvis have:

- Relevant akademisk uddannelse, enten som sundhedsfaglig eller samfundsvidenskabelig
- Betydelig indsigt i kvalitets- og forbedringsdagsordenen i sundhedsvæsenet
- Ledererfaring.

6.2 Ledelsesmæssige og personlige kompetencer

Den ideelle kontorchefkandidat forventes at være en kompetent og samlende leder, der mere specifikt er kendetegnet ved at:

- forstå og udleve, at dialog er det vigtigste ledelsesredskab – være klar, transparent og

inddragende,

- udvise meget høj grad af troværdighed, ordentlighed og integritet,
- forstå og prioritere, at sikker drift er forudsætning for udvikling,
- være god til at netværke – både lokalt, regionalt og nationalt,
- evne at agere konstruktivt i en politisk ledet organisation – herunder at lede både op- og nedad og udnytte det betydelige ledelsesrum, stillingen tilbyder,
- have en markant stor arbejdskapacitet,
- turde tage beslutninger, der flytter noget – evne den velargumenterede prioritering og udvikling,
- udøve strategisk ledelse, se muligheder og tænke og arbejde på tværs,
- have fremdrift og niveau, og være ambitiøs på patienternes og hospitalets vegne,
- lede kompetente fagprofessionelle gennem frihed under ansvar.

7. Ansættelsesvilkår

Stillingen er en fuldtidsstilling med tiltrædelse pr. 1. juni 2017 eller efter nærmere aftale.

Lønniveauet fastsættes efter aftale med forhandlingsberettiget organisation.

8. Tidsplan

AKTIVITET	TIDSANGIVELSE
Ansøgningsfrist	27. marts 2017
Udvælgelse af kandidater til indledende samtaler	3. april 2017
Indledende samtaler	7. april 2017
Test, personvurdering og referencetagning	7. – 21. april 2017
Rapportering og anden samtalerunde	25. april 2017
Forhandling – aftale	Ultimo april 2017
Tiltrædelse	1. juni 2017