

Stilling, situation og profil

MU Professional Search™
Chef for Sundhedstilbud | Hjerteforeningen



Reliable Leadership Advice™

Stilling, situation og profil

Dette materiale har til formål at sikre det gode match mellem virksomhed og kandidat. Vi ønsker at skabe størst mulig transparens, og derfor har vi samlet de væsentligste informationer om stillingen, organisationen, muligheder og udfordringer. Vi har også beskrevet forventningerne til den ideelle kandidats faglige og ledelsesmæssige erfaringer og kompetencer, så grundlaget for at kunne vurdere matchet – set fra begge sider – er bedst muligt. Vi opfordrer dig til at læse materialet, og ringe til Mercuri Urvals konsulent for en uddybende snak om stillingen.

Primær MU konsulent: Henriette von Essen-Leise og Celine Hvidtfeldt

Baggrund

Organisationen

Hjerteforeningen er en af Danmarks største og mest anerkendte patient- og interesseorganisationer med mere end 120.000 medlemmer. Foreningens formål er at bekæmpe hjerte-kar-sygdomme gennem forskning, forebyggelse, patientstøtte og interessevaretagelse, og derfor arbejder foreningens ca. 130 medarbejdere og 2000 frivillige med patientstøtte gennem konkrete sundhedstilbud, folkeoplysning og forebyggelse, understøttelse af hjerteforskning samt politisk interessevaretagelse. Foreningen står stærkt; økonomien er solid, og sagen nyder stor anerkendelse både blandt forskere, politikere, professionelle sundhedsaktører, samarbejdspartnere og hos den brede befolkning.

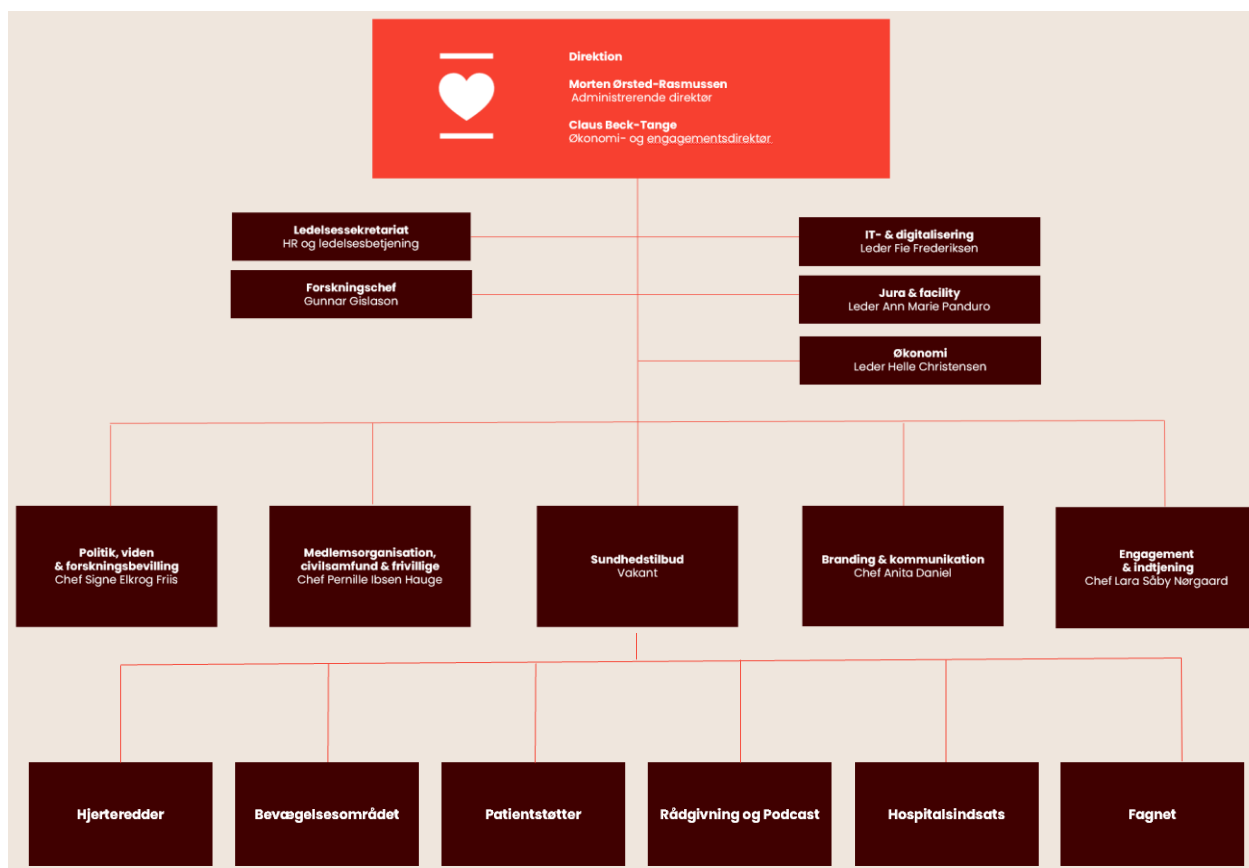
Det er dog ikke tilstrækkeligt i en tid, hvor et nyt menneske bliver ramt af en hjertesygdom hvert 8. minut, samtidig med at det er muligt at forebygge 50 % af alle hjertesygdomme. Hjerteforeningens strategi frem mod 2030, *Hjertesundhed for alle*, er derfor udtryk for en markant ambition om at udvikle sig til at være en moderne sundhedsorganisation og NGO, der arbejder for hjertesunde liv for alle i Danmark. Hjertesundhed skal opfattes bredt og implicerer alt det, som gør det muligt at leve det liv, man ønsker – både med og uden hjertesygdom. Strategien bygger på tre overordnede ambitioner:

- 1: At engagere Danmark i kampen for en hjertesund fremtid.
- 2: At sikre de bedste rammer for et hjertesundt liv.
- 3: At inspirere flere til at leve hjertesundt.

Foreningen befinder sig i et krydsfelt mellem civilsamfund, sundhedsvæsen og politik. Ambitionen er både at være relevant for mennesker, der rammes af hjertesygdom, og deres pårørende samt mobilisere en endnu større folkelig opbakning til hjertesagen og hjertesundhed. Bevægelsen mod øget fokus på sundhed og forebyggelse stiller nye krav til organisationens evne til at omsætte forskning, faglig viden og strategiske ambitioner til bl.a. sundhedstilbud og indsatser, der opleves som relevante og tilgængelige for forskellige målgrupper. Hjerteforeningen skal være endnu mere tilgængelig og tydelig – både over for politikere og sundhedsprofessionelle – så det kan gavne samfundet generelt.

Hjerteforeningens højeste myndighed er repræsentantskabet, som udpeger en bestyrelse, som forestår den overordnede ledelse af Hjerteforeningen. Foreningen ledes i det daglige af en direktion på to samt Strategisk Forum, som består af Hjerteforeningens fem kompetenceenhedschefer. Morten Ørsted-Rasmussen er adm. direktør og har stået i spidsen for Hjerteforeningen siden 1. januar 2026. Stillingen som Chef for Sundhedstilbud er ledig, efter at den hidtidige i stillingen har søgt nye udfordringer uden for organisationen.

Hjerteforeningen er som organisation og arbejdsplads kendetegnet af en flad struktur, højt tempo og glødende ambitioner samt en kultur præget af tillid, faglighed og selvstændighed. Det betyder, at ledelse i høj grad handler om at sætte retning, skabe tydelige rammer, navigere i det strategiske handlingsrum og sikre sammenhæng på tværs.



Sundhedstilbudsområdet

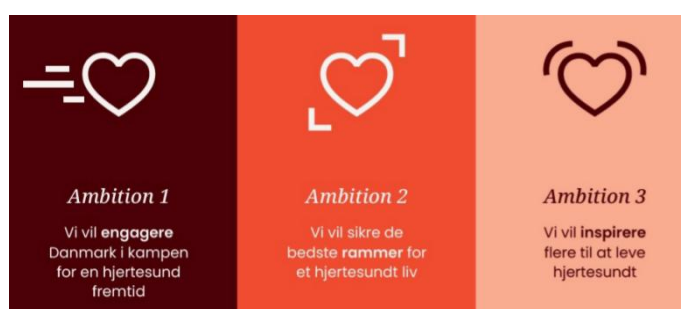
Sundhedstilbudsområdet arbejder med at sikre, at Hjerteforeningen har de rigtige sundheds- og værditilbud til både medlemmer og ikke-medlemmer i de rigtige formater, i den rigtige kvalitet og på en tilgængelig og relevant måde. Sundhedstilbudsområdet er et centralt sted, hvor organisationens strategi omsættes til konkrete indsatser og møder med mennesker.

Hjerteforeningen er inddelt i kompetenceenheder, og Sundhedstilbudsområdet er en kompetenceenhed med pt. 19 medarbejdere. Enheden arbejder med bl.a. patient- og pårørendestøtte, rådgivningsydelser, indsatser på børne- og ungeområdet, bevægelsesaktiviteter, hjerteredderindsatser og hospitalsindsatser. Arbejdet er organiseret med syv medarbejdere som er projektledere med fagansvar, ni konsulenter fordelt på forskellige indsatser samt tre studentermedhjælpere.

Fælles for indsatserne er ambitionen om at gøre Hjerteforeningens viden og faglighed anvendelig, relevant og værdiskabende for mennesker med hjertesygdom og deres pårørende. I fremtiden er det intentionen, at sundhedstilbuddene i stigende grad understøtter foreningens ambitioner om både at nå bredere ud, sikre vækst, øge værdien for Hjerteforeningens medlemmer samt styrke organisationens samfundsmæssige synlighed, gennemslagskraft og legitimitet.

Situation

Danskernes hjertesundhed er udfordret, sundheds-væsnen er under pres, men samtidig kan en betydelig del af hjertesygdomme forebygges. Hjerteforeningen står derfor i en situation, hvor de samfundsmæssige udfordringer og organisationens egne ambitioner kalder på udvikling og fornyelse og samtidig indebærer en række muligheder.



Hjerteforeningen har ambitioner om at blive en ny type sundheds-NGO, der flytter grænser, udfordrer sundhedsperspektiver og ændrer normer for at styrke danskernes hjertesundhed. Det er en større transformation, som Hjerteforeningens ledelse skal stå i spidsen for. Udviklingen er sat i gang og kræver ændringer både på de ydre og indre linjer. Der er allerede blevet skruet op for arbejdet med politisk interessevaretagelse og aktiviteter, som kan øge foreningens synlighed og drive lysten til at blive medlem. Tilsvarende er der behov for, at Hjerteforeningens sundhedstilbud udvikler sig, så de fremadrettet afspejler, at foreningen har tilbud, som tiltrækker medlemmer, fordi de får særlige fordele, men også sikrer gode og sunde liv, uanset hvem man er, hvor man bor, og som giver et sundhedssystem i balance – hjertepatient eller ej.

Økonomien skal være bæredygtig for at kunne gøre det, og ressourcerne bruges der, hvor de gør mest gavn. Derfor er Hjerteforeningen gået i gang med en organisatorisk transformation, hvor tænkningen og tilgangen er mere agil og tværgående. Direktionen og chefgruppen har ansvar for at sikre dette gennem klar strategisk retning og organisatorisk prioritering. Organisationen har bevæget sig væk fra en siloorganiseret tilgang og samler i stedet relevante kompetencer i tværfaglige projektteams, som kompetenceenhedscheferne er sponsorer på. Når nye indsatser og tilbud udvikles, kan projektledere, sundhedsfaglige eksperter, kampagne- og kommunikationsmedarbejdere samt repræsentanter fra det frivillige netværk derfor involveres fra begyndelsen.

Transformationen indebærer samtidig et større fokus på en ”test, lær og skaler”-tilgang, hvor nye tilbud (uanset type) og initiativer afprøves, justeres på baggrund af erfaringer og videreudvikles, når de dokumenterer værdi og effekt. Foreningen arbejder med og mod en fælles projektmodel, tværgående porteføljestyring og en tydeligere prioritering af organisationens ressourcer. Det stiller krav til ledernes evne til at skabe retning og fremdrift på tværs af fagligheder, balancere drift og udvikling samt sikre, at nye løsninger både er fagligt relevante, organisatorisk bæredygtige og meningsfulde for målgrupperne.

En central opgave er at omsætte Hjerteforeningens mange nuværende sundhedstilbud til en samlet, tydelig og bæredygtig tilbudsportefølje, som matcher strategiens målsætninger og foreningens ambitioner. Nye pejlemærker vil bl.a. være, hvilke tilbud der skaber størst værdi for medlemmer – og for andre, hvordan de skal effektueres, hvilke der understøttes eller skaleres ved hjælp af nye teknologier, samt hvordan tilbud kan drives endnu mere effektivt og effektivt.

Kultur og værdier

Hjerteforeningen er en særlig arbejdsplads, der er formålsdrevet, involverende og uhøjtidelig – og med et stærkt engagement i Hjertesagen. Kulturen er præget af tillid, nærhed og en anerkendende tilgang til hinanden. Ambitionen er, at der skal være kort vej fra idé til handling, og derfor har foreningen en struktur og kultur, hvor både ledere og medarbejdere tager ansvar for egne opgaver og på tværs. Hjerteforeningen tror på, at beslutningerne bedst træffes, hvor opgaven løses.

Hjerteforeningen er en moderne og professionel NGO, der tør eksperimentere med nye arbejdsformer og har et stort fokus på at skabe de bedste rammer for opgaveløsningen og for medarbejdernes arbejdsliv. Hjerteforeningen arbejder agilt, og det kræver en forandringsparathed.

Ledelse foregår både i egen kompetenceenhed, på tværs og med og uden formelt ledelsesansvar. Det betyder, at man skal kunne trives med indblanding og samarbejde, og at ledelse og udvikling af medarbejdere sker i et miljø med høj grad af selvstændighed og tværfagligt samarbejde.

Hjerteforeningen er en arbejdsplads, der ønsker at understøtte den gode balance mellem arbejde og privatliv, og mellem velvære og at være værdidrevet. Bl.a. derfor har Hjerteforeningen sat arbejdssted og arbejdstid fri. Det betyder, at medarbejderne kan arbejde, hvorfra de vil, og hvornår de vil – dog under hensyntagen til arbejdsopgaven, fællesskabet og det samarbejde, medarbejderne indgår i. Fleksibilitet er derfor et nøgleord – men også fællesskab.

Stillingen

Ansvarsområder og hovedopgaver

Som chef for sundhedstilbud er man del af Hjerteforeningens strategiske forum og derfor medansvarlig for, at foreningen lykkes med sine strategiske målsætninger og ambitioner.

Som chef for sundhedstilbud har man herudover det overordnede ansvar for at lede og videreudvikle sundhedstilbudsområdet, så foreningen har en tidssvarende og agil tilbudsportefølje, som bidrager til, at foreningen opnår øget synlighed, legitimitet og medlemsvækst – samtidig med at medarbejderne i enheden trives, udvikler sig og lykkes. Foreningens sundhedstilbud skal afspejle høj faglighed, forskellige målgruppers behov, behovet for skalerbarhed, ressource- og økonomisk bæredygtighed samt, at Hjerteforeningen omfavner digitale løsninger som en måde at ramme flere mere effektivt.

Kompetenceenheden arbejder både med driftsaktiviteter samt udvikling af Hjerteforeningens sundhedstilbud. Udover personaleledelse af enhedens medarbejdere er man som kompetenceenhedschef også sponsor for tværgående projektteams, hvor medarbejdere fra andre kompetenceenheder indgår i udviklingen og realiseringen af projekter, ligesom medarbejdere på sundhedsområdet er del af og ressourcer i andre kompetenceenheder.

Chefen for sundhedstilbud indgår i et stærkt ledelsesfællesskab med de øvrige chefer i strategisk forum. Her prioriteres og koordineres udviklingsporteføljen, ressourcer allokeres på tværs, og der træffes beslutninger om indsatser og handlingsplaner. Som kompetenceenhedschef er man således medansvarlig for at sikre en samlet og tværgående ledelse af hele organisationen og at bringe sin kompetenceenheds faglighed i spil på tværs.

De centrale ansvarsområder og hovedopgaver for Chefen for Sundhedstilbud er således at:

- Sætte retning for sundhedstilbudsområdet og omsætte Hjerteforeningens strategi og ambition til konkrete sundhedstilbud.
- Drive en balanceret udvikling af produktporteføljen med fokus på målgruppernes behov, faglig kvalitet, effekt, værdi og skalerbarhed, herunder udvikle nye produkter og digitale tilbud, der skaber størst mulig værdi og rækkevidde i samspillet mellem nære, fysiske indsatser og digitale løsninger.
- Personaleledelse af kompetenceenhedens projektledere og medarbejdere samt ledelse/sponsorship af tværorganisatoriske projekter.
- Indgå aktivt i Strategisk Forum og sammen med ledelseskolleger og direktionen prioritere, udvikle og følge op på organisationens samlede indsatser, ressourceforbrug og økonomi. Samtidig skal chefen repræsentere sundhedstilbudsområdet i ledelsen og bringe områdets faglighed i spil i tværgående løsninger og organisatoriske behov og forretningsmuligheder.
- Bidrage positivt til og sikre fremdrift i den igangværende organisatoriske transformation og arbejde aktivt for, at Hjerteforeningen bruger sine organisatoriske styrker til at sikre hjertesundhed for alle.
- Styrke og bidrage til en mere medlemsorienteret tilgang og tænkning, både på sundhedstilbudsområdet og i Hjerteforeningen generelt.
- Bidrage til at understøtte et godt samarbejde med bestyrelsen, frivillige og eksterne interessenter/samarbejdspartnere.

Succeskriterier

Kortsigtede

- Er blevet velintegreret i Strategisk Forum og har fået opbygget tillid og gode relationer til medarbejdere, ledelseskolleger, direktion og centrale samarbejdspartnere.
- Har skabt tydelig retning for sundhedstilbudsområdet.
- Har fået gennemgået og prioriteret sundhedstilbudsområdet og igangsat relevant afprøvning af nye koncepter/tilbud på området.
- Har taget ejerskab og står i spidsen for udviklingen af de sundhedstilbud, som Hjerteforeningen skal tilbyde de kommende år, og måden de skal udbydes på.
- Har taget medejerskab for strategien, ambitionen og transformationen ift. at arbejde mere medlemsorienteret
- Har taget Hjerteforeningens ledelsesprincipper til sig og lykkes med ledelsesopgaven – både den nære, den strategiske og den tværgående.

Langsigtede

- Har sikret udviklingen af en prioriteret og bæredygtig tilbudsportefølje, som bidrager til medlemsværdi, -vækst og en stærkere folkelig bevægelse.
- Har fået udviklet sundhedstilbudsområdets produktportefølje, så den afspejler en god balance mellem høj faglighed, medlemsværdi og forretningsmæssig effekt.
- Har etableret en værditilbudsmodel (standarder for værditilbud) som reducerer tiden fra idé til lancering og styrker den digitale rækkevidde og skalerbarhed af udvalgte tilbud.
- Har bidraget til, at flere kender, anvender og oplever Hjerteforeningens tilbud som relevante og værdiskabende.
- Har følgeskab fra sine medarbejdere og er sammen lykket med transformationen uden at organisationen mister sin sundhedsfaglige kerne, nærhed eller sit formålsdrevne engagement.

Stillingens potentiale og udviklingsmuligheder

- Stillingen rummer en betydelig mulighed for at sætte retning for Hjerteforeningens fremtidige sundhedstilbud og for at skabe en synlig effekt for både mennesker med hjertesygdom, pårørende og i den forebyggende indsats.
- Man får en central rolle i en organisation, der bevæger sig fra en mere traditionel patientforening til at være en moderne sundheds-NGO med et stærkere fokus på forebyggelse, medlemsværdi, markedsrelevans og samfundsmæssig impact. Der er her et reelt mandat til at afprøve nye løsninger, gentænke eksisterende indsatser og skalere de tilbud, der skaber størst værdi.
- Stillingen giver dermed mulighed for at arbejde i krydsfeltet mellem forandringsledelse, organisationsudvikling, strategisk ledelse og med sundhed, medlems- og markedsbehov samt digital udvikling.

Profil

Den efterspurgte baggrund

Krav	Beskrivelse
Uddannelse	▪ Relevant videregående uddannelse.
Sprog	▪ Flydende og fejlfri mundtlige og skriftlige kommunikationsevner på dansk. ▪ Skal kunne formidle komplekse, faglige og strategiske problemstillinger klart og troværdigt til medarbejdere, Strategisk Forum, bestyrelse og øvrige interessenter.
Faglig erfaring	▪ Strategisk ledelse og personaleledelse – min. 5-8 år. ▪ Forretningsudvikling og kommerciel forståelse. ▪ Produkt/konceptudvikling – helst fra agile miljøer og erfaring med skalering af indsatser. ▪ Udvikle og drive tilbud, services eller koncepter målrettet medlemmer, borgere, patienter, brugere eller kunder – gerne fra et kommercielt miljø. ▪ Kan sit projekthåndværk og har ledet komplekse projekter med mange interessenter. ▪ Vant til at udarbejde skriftlige oplæg, rapporteringer, oplæg mv.
Branche/sektorerfaring	▪ Medlems-, abonnements-, interesse- eller brancheorganisation. ▪ NGO. ▪ Kommercielle aktører på sundheds-, velfærds- eller socialområdet. ▪ Forsikring, pension, sundhed, faglige organisationer og lignende.
Stillingsmæssig erfaring	▪ Transformations- og forandringsledelse i komplekse miljøer med høj faglighed. ▪ Har interesse for teknologi og AI og har prøvet at arbejde med digitale redskaber som del af bruger-/kunderettede koncepter/tydelser. ▪ Ledelse i matrixorganisationer og/eller erfaring med at skabe følgeskab og fremdrift i en tværgående organisation, hvor ledelse ikke alene sker gennem formelt hierarki.

Efterspurgt adfærd

Forandringsledelse

- Kan sætte en tydelig strategisk retning og prioritere.
- Gode analytiske evner: Kan reducere kompleksitet uden at forklejne.
- Udviklingsorienteret og med lyst og evne til at udfordre vante tilgange.
- Kan balancere en værdiskabende og eksperimenterende tilgang.
- Er en stærk kommunikator, som kan samle og engagere medarbejdere om forandringer med lige dele begejstring, gennemsigtighed og troværdighed.

Opgaveledelse

- Pragmatisk og handlingsparat: Kan omsætte strategiske ambitioner til konkrete handlinger.
- Har gode planlægningssevner og skaber overblik for sig selv og sine interessenter.
- Resultatdrevet: Holder fokus og følger op på fremdrift og justerer til, når forudsætninger ændres, eller erfaring kalder på andre løsninger.
- Ikke bange for at fejle, og vil hellere prøve af end ikke gøre noget.
- Delegerer og giver andre frihed og mandat.
- Har en stor arbejds kapacitet og står solidt, også i svære beslutninger.

Relationsledelse

- Hviler i sit lederskab, og formår samtidig at give andre plads.
- Dygtig til relationer, nysgerrig på andre. Får samarbejdet til at glide godt og er dialogstærk.
- Ordentlig, positiv og tillidsvækkende.
- Skaber et åbent og trygt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere og interessenter har lyst til at bringe idéer, dilemmaer og faglige perspektiver i spil.
- Kan balancere en involverende og tillidsbaseret ledelsesstil med tydelighed om retning og prioritering.
- Formår at lede hele vejen rundt og balancere mange forskellige ønsker uden at det bliver uklart, hvor du selv står.
- Forstår betydningen af koordination og samtænkning som særligt betydningsfuldt i netop Hjerteforeningens organisationsform.

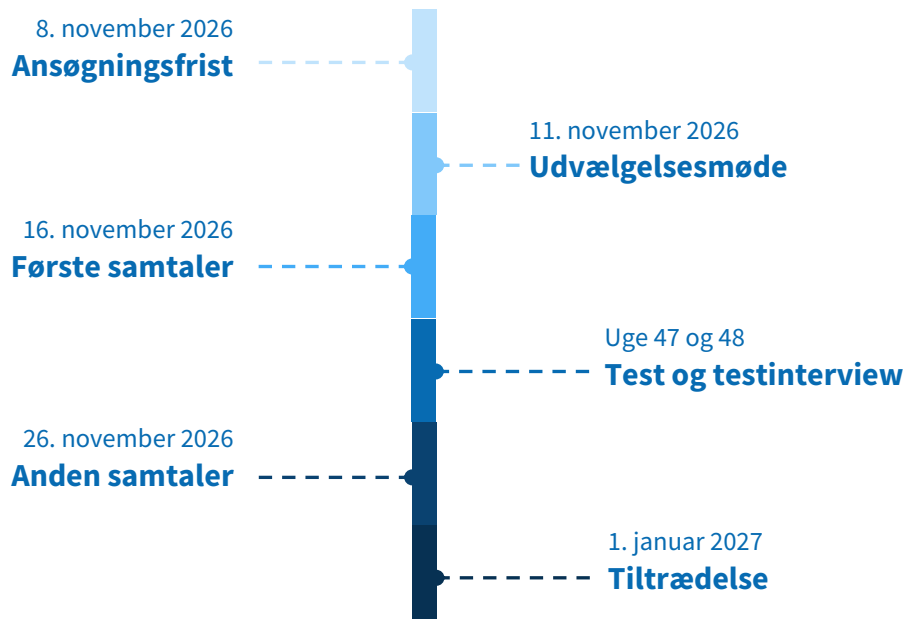
Vilkår

- Stillingen er en fast fuldtidsstilling med arbejdssted på Hjerteforeningens hovedkontor i København K på Vognmagergade 7, 3. sal, 1120.
- Chefen for Sundhedstilbud refererer til direktionen og indgår i Hjerteforeningens Strategiske Forum, det vil sige chefgruppen.
- Løn og vilkår følger Hjerteforeningens regler for chefer på samme niveau og inklusive pension og sundhedsforsikring. Lønnen afspejler, at der er tale om en NGO. Til gengæld tilbyder Hjerteforeningen en lang række markedsunikke personalegoder, som understøtter et sundt arbejdsliv i balance, herunder 8 feriefridage, frihed ved barns sygdom og ubegrænset omsorgsdage (under hensyn til samarbejde og arbejdsopgaver). Ønsker du yderligere information om lønforhold, er du velkommen til at kontakte Henriette von Essen-Leise fra Mercuri Urval.
- Stillingen ønskes besat pr. 1. januar 2027.

Yderligere informationer

- [Hjerteforeningens strategi](#)
- [Hjerteforeningens økonomi og regnskaber](#)
- [Hjerteforeningen som organisation](#)

Tidsplan



Ansættelsesudvalg

Direktør
Morten Ørsted-Rasmussen

Chef for Engagement og Indtjening
Lara Såby Nørgaard

HR
Gitte Halby Thomsen

Chef for Medlemsorganisation, civilsamfund og friv
Pernille Ibsen Hauge

Medarbejder
Lene Vedel Vestergaard

Kontaktinformation

Formand for ansættelsesudvalg

Morten Ørsted-Rasmussen [Email](mailto:mortenoer@hjerteforeningen.dk) - mortenoer@hjerteforeningen.dk

Henriette von Essen-Leise

Direktør og partner [Email](mailto:henriette.von.essen-leise@mercuriurval.com) - henriette.von.essen-leise@mercuriurval.com +45 29 43 50 48

Celine Hvidtfeldt

Konsulent og koordinator [Email](mailto:celine.hvidtfeldt.jensen@mercuriurval.com) - celine.hvidtfeldt.jensen@mercuriurval.com +45 25 17 38 79