

Ledelse i Region Midtjylland

- Overordnede stillingsbeskrivelser for ledere på
hospitaller og psykiatri- og socialområdet

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Forord	4
Det fælles virksomhedsgrundlag	5
Mission	5
Vision	5
Strategispor.....	5
Værdier.....	6
Link til Ledelses- og styringsgrundlag.....	6
Medarbejderinddragelse	6
Link til Med- og Arbejdsmiljøaftale for Region Midtjylland	6
Ledelse og opgaveløsning	7
Link til Personalepolitikken	8
Forskellige veje til målet	8
Overordnede stillingsbeskrivelser for ledelser på somatiske hospitaler	9
Hospitalsledelse	9
Stillingsbetegnelser	9
Reference	9
Overordnede hovedopgaver.....	9
Lederrolle	10
MED-udvalg	10
Kompetence- og uddannelseskrav	10
Centerledelse.....	10
Stillingsbetegnelser	10
Reference	11
Overordnede hovedopgaver.....	11
Lederrolle	11
MED-udvalg	12
Kompetence- og uddannelseskrav	12
Afdelingsledelse	12
Stillingsbetegnelser	12
Reference	12
Overordnede hovedopgaver.....	12
Lederrolle	13
MED-udvalg	13
Kompetence- og uddannelseskrav	14
Organisatorisk ledelse under afdelingsledelsesniveau	14
Stillingsbetegnelse	14
Reference	14
Kompetence- og uddannelseskrav	15
Overordnede stillingsbeskrivelser for ledelser på psykiatriområdet i Psykiatri og Social	16

Psykiatri- og Socialledelse	16
Stillingsbetegnelser	16
Reference	16
Overordnede hovedopgaver	16
Lederrolle	17
MED-udvalg	17
Kompetence- og uddannelseskrav	17
Afdelingsledelse i psykiatrien	18
Stillingsbetegnelser	18
Reference	18
Overordnede hovedopgaver	18
Lederrolle	18
MED-udvalg	19
Kompetence- og uddannelseskrav	19
Organisatorisk ledelse under afdelingsledelsesniveauet	19
Stillingsbetegnelse	20
Reference	20
Kompetence- og uddannelseskrav	21
Overordnede stillingsbeskrivelser for ledelse på socialområdet i Psykiatri og	
Social	22
Psykiatri- og Socialledelse	22
Stillingsbetegnelser	22
Reference	22
Overordnede hovedopgaver	22
Lederrolle	23
MED-udvalg	23
Kompetence- og uddannelseskrav	24
Områdeledere på socialområdet	24
Stillingsbetegnelser	24
Reference	24
Overordnede hovedopgaver	24
Lederrolle	24
MED-udvalg	25
Kompetence- og uddannelseskrav	25
Afdelingsledelse på socialområdet	25
Overordnet stillingsbeskrivelse for ledelsen på Præhospitalet	26
Ledelsen af Præhospitalet	26
Stillingsbetegnelser	26
Reference	26
Overordnede hovedopgaver	26
Lederrolle	26
MED-udvalg	27
Kompetence- og uddannelseskrav	27

Forord

I forlængelse af revideringen af Ledelses- og styringsgrundlaget for Region Midtjylland, har direktionen udarbejdet overordnede stillingsbeskrivelser, som tydeliggør de forventninger, der er til ledere på hospitaler og i Psykiatri og Social i Region Midtjylland.

Ledelses- og styringsgrundlaget fra februar 2013 beskriver den overordnede tilgang til styring, ledelse og samarbejde i Region Midtjylland. Den udgør et fælles fundament og sætter retning for, hvordan vi varetager og videreudvikler de mange vigtige opgaver, som Region Midtjylland har ansvaret for.

Ledelse i Region Midtjylland baseres på værdier, og faste administrative regler og procedurer begrænses mest muligt. Det giver store lokale frihedsgrader, hvor ledere og medarbejdere har betydelig indflydelse på, hvordan lokale opgaver tilrettelægges og udføres, således at løsninger afstemmes med lokale forhold og i dialog med borgere og samarbejdspartnere. Kun hvor der er behov for det, af hensyn til helheden og/eller for at opnå den bedste effekt og udnyttelse af ressourcerne, træffes tværgående beslutninger, fastsættes centrale retningslinjer eller sker indskrænkninger af de lokale frihedsgrader.

Denne pjece beskriver det fælles virksomhedsgrundlag, medarbejderinddragelse, overordnede forventninger til ledelse i Region Midtjylland og stillingsbeskrivelser på forskellige ledelsesniveauer på hospitaler og i Psykiatri og Social.

Bo Johansen
Regionsdirektør

Det fælles virksomhedsgrundlag

Det fælles virksomhedsgrundlag beskriver den fælles mission, vision, strategispor og værdier.

Mission

Vi skal bidrage til velfærd ved at fremme borgernes mulighed for sundhed, trivsel og velstand.

Vision

Vi vil stræbe efter

- at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen på højt internationalt niveau til gavn for alle.
- at levere sociale ydelser på højt specialiseret niveau, som imødekommer efterspørgslen og er til gavn for alle.
- at forøge viden og udvikling i erhvervslivet, i den offentlige sektor og i offentligheden samt skabe vilkår for vækst i borgernes indkomst.

Strategispor

For at opfylde visionen vil vi

- levere målrettede og relevante ydelser af høj faglig kvalitet med lavest mulige omkostninger. Vi har fokus på de resultater, vi skaber for borgerne, sikrer bæredygtige ydelser og identificerer områder, hvor man gennem øget kvalitet kan reducere ressourceforbruget på både kort og lang sigt. Vi anvender de mest effektive og sikre metoder og forsøger at forebygge fejl og komplikationer, så borgerne får den rette og relevante ydelse første gang.
- forske, innovere og sikre, at der sker læring på tværs. Vi fokuserer systematisk på, om vi kan gøre tingene bedre eller smartere, og vi involverer medarbejdere, brugere, virksomheder og andre relevante eksterne aktører for at få nye ideer og ressourcer. Vi arbejder evidensbaseret og evidensskabende og udbreder succeser, deler viden og lærer af hinanden.
- aktivt inddrage og være i dialog og samspil med borgerne. Vi er opsøgende i forhold til at afdække brugernes og de pårørendes behov og ressourcer. Vi har blik for, at borgerne har forskellige forudsætninger og ønsker, og vi tager udgangspunkt i, at borgerne træffer beslutninger om eget liv og helbred. Vi forsøger at finde kommunikationsformer, der fremmer en præcis og forståelig information og dialog samt giver mulighed for indflydelse og deltagelse.
- sikre sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører på de regionale opgaveområder. Vi samarbejder med kommuner, praksissektor, erhvervsliv, uddannelses- og forskningsinstitutioner og andre relevante aktører og bidrager til at samtænke indsatserne.
- rumme nogle af landets bedste og mest attraktive arbejdspladser, hvor effektivitet, innovation og arbejdsglæde går hånd i hånd – blandt andet ved at sikre et højt fagligt niveau, løbende faglig og personlig udvikling og et godt og sikkert arbejdsmiljø for alle ansatte.

- være en af de dagsordenssættende aktører både i Danmark og i internationale sammenhænge - herunder udføre analyser og igangsætte debat inden for relevante samfundsområder. Vi går proaktivt i dialog med politiske beslutningstagere om de krav og målsætninger, der stilles til den offentlige sektor.

Værdier

- dialog
- dygtighed
- dristighed

Link til Ledelses- og styringsgrundlag

www.rm.dk/files/Om%20regionen/Organisation/HR/Ledelses%20og%20styringsgrundlag/Ledelses-%20og%20styringsgrundlag_opdateret%20marts2013.pdf

Medarbejderinddragelse

Medarbejderinddragelse og medindflydelse er centrale elementer i tilgangen til ledelse, styring og samarbejde i Region Midtjylland.

Beslutningsvejene er åbne, og medarbejderinddragelsen skal generelt ske så tidligt, at det giver medarbejderne reel mulighed for at få indflydelse på ledelsens beslutninger. Der skal også være fokus på medarbejderinddragelse i forbindelse med tværgående samarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartner.

Medarbejderinddragelse sker både i det daglige arbejde og i de formaliserede MED-udvalg.

Ledelsesniveauer

Direktion/koncernledelse

<->

Hospitals-/områdeledelsen

<->

Centerledelsen

<->

Afdelings- institutionsledelsen

<->

MEDudvalg

Regions-MEDudvalget

Hoved-MEDudvalg

Center-MEDudvalg

Lokal-MEDudvalg

Medarbejderinddragelsen sigter blandt andet mod, at medarbejdernes viden og erfaring bliver inddraget i grundlaget for ledelsens beslutninger. Inddragelsen har blandt andet værdi, fordi medarbejderne er i tæt samspil med borgerne/brugerne og har det faglige blik for deres situation. Samtidigt er der blandt de ansatte ønsker og forventninger til at blive inddraget. Inddragelsen er derfor både en ressource og en motivationsfaktor. Dialog, tillid, åbenhed, lydhørhed og viljen til at påtage sig et ansvar er centralt for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Både ledere og medarbejdere har pligt til at tage fat i eventuelle problemer så tidligt, at de ikke vokser og bliver unødvendigt store.

Link til Med- og Arbejdsmiljøaftale for Region Midtjylland

www.regionmidtjylland.dk/files/Regionshuset/HR-afdelingen/MED%20aftale/MED-%20og%20AM%20aftale/ENDELIG%20UDGAVE%20MEDAFTALE%202013.01.pdf

Ledelse og opgaveløsning

God ledelse er en forudsætning for et effektivt og velfungerende sundhedsvæsen, som er karakteriseret ved høj faglig kvalitet, patienttilfredshed, innovation, ressourcebevidsthed og arbejdsglæde blandt personalet. God ledelse handler også om at være en god rollemodel. Lederen har legitimitet og troværdighed omkring sin ledelse. Lederen medvirker til samarbejdet i og på tværs af enheder. Ligeledes sikrer lederen god kommunikation både internt i organisationen og i forhold til borgere, patienter og samarbejdspartnere.

Kendetegnende for ledelse og opgaveløsning i Region Midtjylland er:

- Vi inddrager borgerne med blik for, at de har forskellige forudsætninger og ønsker, og ledelsen tager udgangspunkt i, at borgerne træffer beslutninger om eget liv og helbred.
- Vi skaber sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører.
- Ledelse er baseret på værdier og tillid. Udgangspunktet er, at beslutninger træffes så decentralt som muligt, altså der hvor de ansatte møder og er i dialog med borgerne og samarbejdspartnerne. Kun hvor der er behov for det, af hensyn til helheden og/eller for at opnå den bedste effekt og udnyttelse af ressourcerne, træffes der tværgående beslutninger, fastsættes centrale retningslinjer eller sker indskrænkninger i lokale frihedsgrader og forskelligheder.
- Gennem faglig udvikling, innovation og forskning sikrer vi høj kvalitet og effektivitet med laveste mulige omkostninger.
- Vi udvikler attraktive arbejdspladser, hvor effektivitet, innovation og arbejdsglæde går hånd i hånd – blandt andet ved at sikre implementering af beslutninger på alle niveauer, højt fagligt niveau, løbende faglig og personlig udvikling og et godt, sikkert arbejdsmiljø for alle ansatte med balanceret opmærksomhed på mangfoldighed og rummelighed.
- Vi er dagsordenssættende aktører både i Danmark og i internationale sammenhænge i samspil med de politiske beslutningstagere, samtidig med at ledelsen loyalt arbejder på at realisere de politiske beslutninger.

Ledelse i Region Midtjylland tager udgangspunkt i 3 grundlæggende og fælles værdier:

Dialog - Dygtighed - Dristighed.

I forhold til disse 3 værdier er god ledelse i Region Midtjylland kendetegnet ved følgende indikatorer:

Dialog

- Inddrager, involverer, informerer (lydhørhed)
- Motiverer, skaber mening
- Giver og modtager feedback (troværdighed)
- Handlekraftig (indsigt og udsyn)
- Anerkendende tilgang

Dygtighed

- Forudsiger den nødvendige forandring

- Prioriterer
- Klarhed om forventninger
- Resultatorienteret
- Skaber retning og mening (helhed)

Dristighed

- Innovation
- Ser nye sammenhænge
- Anerkender diversitet – synergi
- Lærer af fejl
- Udfordrer

Link til Personalepolitikken

www.regionmidtjylland.dk/files/Regionshuset/HR-afdelingen/Personalepolitik/Personalepolitik_RM.pdf

Forskellige veje til målet

Der er således mange forventninger til ledelserne i Region Midtjylland. God ledelse kan vise sig på forskellig måde, ligesom der er forskellige veje at nå målene. Helt centralt er fokus på resultater og effekt for borgerne, patienterne og brugerne.

Med henblik på at skabe en helhedsorienteret resultatopfølgning er der fokus på:

- Brugertilfredshed
- Faglige standarder og faglig kvalitet
- (Politisk) fastsatte servicemål
- Produktivitet/aktivitet
- Medarbejdertilfredshed
- Budgetoverholdelse/ressourceforbrug.

Overordnede stillingsbeskrivelser for ledelser på somatiske hospitaler

Hospitalsledelse

Stillingsbetegnelser

Den overordnede ledelse på hospitalerne bliver varetaget af en tværfaglig ledelse bestående af

- Hospitalsdirektør
- Lægefaglig direktør
- Sygeplejefaglig direktør

Reference

Hospitalsledelsen refererer til koncerndirektionen.

Hospitalsledelsen har et fælles ansvar for samarbejdet og er forpligtet til i videst muligt omfang at opnå enighed om beslutninger vedrørende hospitalet. Der er gensidig informationspligt.

I tilfælde af uenighed har hospitalsdirektøren ansvar for, at der træffes beslutning, dog ikke hvis beslutningen er omfattet af lovgivning mv. tilknyttet det faglige ansvar.

I tilfælde af uenighed skal koncerndirektionen kontaktes.

Overordnede hovedopgaver

Visionen er *at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen på højt internationalt niveau til gavn for alle.*

Realiseringen af denne vision sker bl.a. ved at følge og realisere strategisporene fra Ledelses- og Styringsgrundlaget.

Hospitalsledelsen skal varetage såvel interne ledelsesopgaver som opgaver på tværs af region og sektorer for at skabe et sammenhængende ledelsessystem, som understøtter visionen.

Hospitalsledelsens hovedopgaver er overordnet at skabe optimale rammer og retning for

- Behandling og pleje af patienter – sammenhængende og helhedsorienteret.
- Uddannelse af de fremtidige medarbejdere i sundhedssektoren.
- Faglig udvikling, innovation og forskning.
- Ledelse – udvikle ledere og ledelse, skabe og afklare ledelsesrum.

Hospitalsledelsen er en del af koncerndirektionen. En væsentlig del af hospitalsledelsens arbejde er at varetage konkrete opgaver på tværs af regionen og på vegne af den samlede koncerndirektion. Samtidig forventes det, at hospitalsledelsen tænker lokale beslutninger ind i et regionalt perspektiv.

Lederrolle

Der er en forventning om, at hospitalsledelsen

- Er resultat- og dialogorienteret med fokus på opgaven for hospitalet og regionen som helhed og sikrer, at beslutninger implementeres på alle niveauer.
- Tager et økonomisk og langsigtet perspektiv på hospitalet, samt opnår kortsigtede mål i balance med langsigtede mål vedrørende økonomi og kvalitet.
- Aktivt inddrager og er i dialog og samspil med borgere og patienter.
- Kommunikerer sammenhæng mellem regionens og hospitalets mission, vision og strategier, således at det skaber retning, mening og engagement hos medarbejderne.
- Tager initiativer til tværgående ledelse, bidrager til at skabe sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører, herunder kommunale aktører, universiteter og private aktører m.fl.
- Forudser den nødvendige fremtidige forandring og afprøver nye måder at levere sundhedsydelser på.
- Inddrager – hvor det er muligt – center-/afdelingsledelser og andre relevante funktioner i strategiske overvejelser og bidrager til den overordnede strategiske planlægning.
- Sammensætter teams af kompetente og ambitiøse center- og afdelingsledelser og bidrager til et sammenhængende ledelsessystem, vertikalt som horisontalt.
- Skaber rammerne for at udvikle et godt dynamisk arbejdsmiljø på hospitalet og et godt arbejdsklima med samarbejdspartnerne.
- Bistår direktionen i forbindelse med dialog med politiske beslutningstagere om de krav og målsætninger, der stilles til den offentlige sektor og omsætter de politiske beslutninger til handling.

MED-udvalg

Hospitalsledelsen har ansvaret for at skabe rammerne for et godt samarbejde i Hoved-MEDudvalget.

Samarbejdet skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse, jfr.

Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale, således at opgaveløsningen kvalificeres, og at der skabes sammenhæng mellem kravene til hospitalets ydelser og personalepolitikken.

Indsatsen for et godt arbejdsmiljø indgår som en del af drøftelserne på alle niveauer på hospitalet.

Hospitalsdirektøren er formand for Hoved-MEDudvalget.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse og erfaring haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.

Centerledelse

Stillingsbetegnelser

Centerledelsen bliver varetaget af en tværfaglig ledelse bestående af 2-3 personer, hvoraf der som minimum er én sundhedsfaglig person i de centre, der omfatter kliniske afdelinger. Stillingsbetegnelsen er centerchef.

Reference

Centerledelsen refererer til hospitalsledelsen.

Centerledelsen har et fælles ansvar for samarbejdet og er forpligtet til i videst muligt omfang at opnå enighed om beslutninger vedrørende centret. Der er gensidig informationspligt.

I tilfælde af uenighed skal hospitalsledelsen kontaktes.

Overordnede hovedopgaver

Visionen er at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen på højt internationalt niveau til gavn for alle.

Realiseringen af denne vision sker bl.a. ved at følge og realisere strategisporene fra Ledelses- og Styringsgrundlaget, samt de strategispor, der er fastlagt af hospitalsledelsen.

Centerledelsen skal varetage såvel interne ledelsesopgaver i centret som opgaver på tværs af hospital, region og sektorer for at skabe et sammenhængende ledelsessystem, som understøtter visionen.

Centerledelsens hovedopgaver er overordnet at skabe optimale rammer og retning for

- Behandling og pleje af patienter – sammenhængende og helhedsorienteret.
- Uddannelse af de fremtidige medarbejdere i sundhedssektoren.
- Faglig udvikling, innovation og forskning.
- Ledelse – udvikling af ledere og ledelse, skabe og afklare ledelsesrum for ledere i centret.

Lederrolle

Der er en forventning om, at centerledelsen

- Er resultat- og dialogorienteret med fokus på opgaven for centret og hospitalet som helhed og sikrer, at beslutninger implementeres på alle niveauer.
- Tager et økonomisk og langsigtet perspektiv på centret, samt opnår kortsigtede mål i balance med langsigtede mål vedrørende økonomi og kvalitet.
- Aktivt inddrager og er i dialog og samspil med borgere og patienter.
- Kommunikerer sammenhæng mellem hospitalets og centrets mission, vision og strategier, således at det skaber retning, mening og engagement hos medarbejderne.
- Tager initiativer til tværgående ledelse i forhold til centrets opgaver, bidrager til at skabe sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører, herunder kommunale aktører, universiteter og private aktører m.fl.
- Forudser den nødvendige fremtidige forandring og afprøver nye måder at levere sundhedsydelser på.
- Inddrager – hvor det er muligt - afdelingsledelser og andre funktioner i strategiske overvejelser og bidrager på relevant niveau til den strategiske planlægning i samarbejde med hospitalsledelsen.

- Sammensætter teams af kompetente og ambitiøse afdelingsledelser og bidrager til et sammenhængende ledelsessystem, vertikalt som horisontalt.
- Skaber rammerne for at udvikle et godt dynamisk arbejdsmiljø i centret og et godt arbejdsklima med samarbejdspartnerne.

MED-udvalg

Centerledelsen har ansvaret for at skabe rammerne for et godt samarbejde i Center-MEDudvalget.

Samarbejdet skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse, jfr. Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale, således at opgaveløsningen kvalificeres, og at der skabes sammenhæng mellem kravene til centrets ydelser og personalepolitikken.

Indsatsen for et godt arbejdsmiljø indgår som en del af drøftelserne på alle niveauer i centret.

En repræsentant fra centerledelsen er formand for Center-MEDudvalget.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse og erfaring haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.

Afdelingsledelse

Stillingsbetegnelser

Afdelingsledelsen bliver i de kliniske afdelinger varetaget af en tværfaglig ledelse. Stillingsbetegnelsen er ledende overlæge, oversygeplejerske, ledende terapeut, ledende bioanalytiker m.m.

I serviceafdelingerne vil afdelingsledelse typisk bestå af én leder.

Stillingsbetegnelsen kan være teknisk chef, servicechef, cheføkonoma mm.

Reference

Afdelingsledelsen refererer til en centerledelse eller hospitalsledelsen, hvor der ikke er centerledelse.

Afdelingsledelsen har, hvor der indgår flere personer, et fælles ansvar for samarbejdet og er forpligtiget til i videst muligt omfang at opnå enighed om beslutninger vedrørende afdelingen.

Der er gensidig informationspligt.

I tilfælde af uenighed skal centerledelse eller hospitalsledelse kontaktes.

Overordnede hovedopgaver

Visionen er *at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen på højt internationalt niveau til gavn for alle.*

Realiseringen af denne vision sker bl.a. ved at følge og realisere strategisporene fra Ledelses- og Styringsgrundlaget, samt de strategispor, der er fastlagt af centerledelsen eller hospitalsledelsen.

Afdelingsledelsen skal varetage såvel interne ledelsesopgaver i afdelingen som opgaver på tværs af center, hospital, region og sektorer for at skabe et sammenhængende ledelsessystem, som understøtter visionen.

Afdelingsledelsens hovedopgaver er overordnet at skabe optimale rammer og retning for

- Behandling og pleje af patienter – sammenhængende og helhedsorienteret.
- Uddannelse af de fremtidige medarbejdere i sundhedssektoren.
- Faglig udvikling, innovation og forskning.
- Ledelse – udvikling af ledelse og ledere, skabe og afklare ledelsesrum for ledere og nøglemedarbejdere i afdelingen.

Lederrolle

Der er en forventning om, at afdelingsledelsen:

- Er resultat- og dialogorienteret med fokus på opgaven i afdelingen og på hospitalet som helhed og sikrer, at beslutninger implementeres på alle niveauer.
- Tager et økonomisk og langsigtet perspektiv på afdelingen, samt opnår kortsigtede mål i balance med langsigtede mål vedrørende økonomi og kvalitet.
- Aktivt inddrager og er i dialog og samspil med borgere og patienter.
- Kommunikerer sammenhæng mellem hospitalets, centrets og afdelingens mission, vision og strategier, således at det skaber retning, mening og engagement hos medarbejderne.
- Tager initiativer til tværgående ledelse i forhold til afdelingens opgaver, bidrager til at skabe sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører herunder kommunale aktører, universiteter og private aktører m.fl.
- Forudser den nødvendige fremtidige forandring og afprøver nye måder at levere sundhedsydelser på.
- Inddrager – hvor det er muligt - afsnitsledelser og andre funktioner i strategiske overvejelser og bidrager på relevant niveau til den strategiske planlægning i samarbejde med andre afdelingsledelser, centerledelse og/eller hospitalsledelse.
- Ansætter enkeltpersoner eller sammensætte teams af kompetente og ambitiøse ledelser af afdelingens enheder, som bidrager til et sammenhængende ledelsessystem, vertikalt som horisontalt.
- Skaber rammerne for at udvikle et godt dynamisk arbejdsmiljø i afdelingen og et godt arbejdsklima med samarbejdspartnerne.

MED-udvalg

Afdelingsledelsen har ansvaret for at skabe rammerne for et godt samarbejde i Lokal-MEDudvalget.

Samarbejdet skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse, jfr.

Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale, således at opgaveløsningen

kvalificeres, og at der skabes sammenhæng mellem kravene til afdelingens ydelser og personalepolitikken.

Indsatsen for et godt arbejdsmiljø indgår som en del af drøftelserne på alle niveauer i afdelingen.

En repræsentant fra afdelingsledelsen er formand for Lokal-MEDudvalget.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse og erfaring haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.

Organisatorisk ledelse under afdelingsledelsesniveau

I arbejdet med stillingsbeskrivelser for hospitalsledelser, centerledelser, afdelingsledelser m.fl. er det fundet hensigtsmæssigt at nedskrive forventninger til ledelseslaget under afdelingsledelsesniveauet – afdelingssygeplejersker, afdelingsbioanalytikere, overlæger m.fl.

I stillingsbeskrivelsen betones og beskrives de fælles forventninger og det fælles ansvar på tværs af de faglige søjler. Inden for den ramme vil der ofte i praksis være en aftalt arbejdsfordeling, som er knyttet til de enkelte lederes faglighed og ledelsesmæssige kompetence, fx mellem én afdelingssygeplejerske og én overlæge med organisatorisk ledelsesansvar.

Stillingsbetegnelse

Afdelingssygeplejerske, afdelingsbioanalytiker, overlæge med organisatoriske ledelsesopgaver m.fl.

Reference

Ledelsen af en organisatorisk enhed kan enten bestå af en enkeltperson eller af et team med fx en afdelingssygeplejerske og en overlæge (eller andre relevante fagligheder).

Ledelsen refererer til afdelingsledelsen og skal på forskningsmæssige og andre specifikke ansvarsområder rådføre sig med de personer i afdelingen, som er ansvarlige for området.

Ledelsen har, hvor der indgår flere personer, et fælles ansvar for det indbyrdes samarbejde og er forpligtet til i videst muligt omfang at opnå enighed om beslutninger vedrørende enheden.

Der er gensidig informationspligt.

I tilfælde af uenighed skal afdelingsledelsen kontaktes.

Nedenfor oplistes ansvarsområderne for den organisatoriske ledelse under afdelingsniveauet i en ikke prioriteret rækkefølge.

Ledelsen har ansvaret for:

Faglig ledelse, herunder innovations- og forskningsledelse.

- Høj faglig standard gennem fastlæggelse af faglige retningslinjer og instrukser og sikrer, at disse efterleves.
- Inddragelse af patienter, samarbejdspartnere og medarbejdere med henblik på at forbedre og optimere ydelserne til patienterne og sikre bedre oplevet kvalitet og høj faglig kvalitet med lavest mulige omkostninger.
- Skabelse af ny viden og udvikle nye organisationsformer i forhold til levering af ydelser

Strategisk ledelse

- At bidrage løbende til den nødvendige tilpasning gennem den strategiske planlægning og implementering, idet ledelsen på dette niveau har en vigtig funktion som bidragsyder til både udvikling og organisering af patientforløbene, samt en afgørende rolle i forhold til at kommunikere de opstillede mål og ressourcemæssige prioriteringer til medarbejderne.
- At skabe resultater i samarbejde med andre f.eks. gennem
 - Inddragelse af patienter, pårørende og andre eksterne interessenter, fx de faglige organisationer, patientforeninger m.v.
 - Udvikling af partnerskaber med relevante enheder, andre sektorer og samarbejdspartnere.

Driftsledelse

- At skabe sammenhængende patientforløb på tværs af organisatoriske grænser.
- At sikre at beslutninger implementeres på alle niveauer.
- At sikre at enhedens og afdelingens aktivitets- og kvalitetsmål opfyldes.
- At sikre effektiv ressourceudnyttelse – kan have budgetansvar - og medvirker herved til budgetoverholdelse i afdelingen, centret og hospitalet som helhed.
- At tage ansvar for patientsikkerhed og patienttilfredshed i enheden.

Personaleledelse

- At skabe læring, innovation og forbedringer gennem medarbejderudvikling, som matcher de fremtidige arbejdsopgaver.
- At sikre kompetenceudvikling og afvikling af udviklingssamtaler.
- At tiltrække, spotte og udvikle talenter.
- At rekruttere relevante kompetencer og tilpasse medarbejderstaben til de aktuelle og fremtidige opgaver.
- At sikre en professionel problemhåndtering, herunder beherske vanskelige situationer.
- Planlægning og organisering af personaleressourcerne i overensstemmelse med patienternes behov.
- Udvikling af en attraktiv arbejdsplads med udgangspunkt i de personalepolitiske retningslinjer, som er aftalt i MEDsystemet med henblik på at skabe et godt og udviklende arbejdsmiljø.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.

Udfyldes lokalt i forhold til den konkrete stilling.

Overordnede stillingsbeskrivelser for ledelser på psykiatriområdet i Psykiatri og Social

Psykiatri- og Socialledelse

Stillingsbetegnelser

Den overordnede ledelse i Psykiatri og Social bliver varetaget af en tværfaglig ledelse bestående af

- Direktør for Psykiatri- og Social
- Lægefaglig direktør
- Sygeplejefaglig direktør
- Socialdirektør

Reference

Psykiatri- og Socialledelsen refererer til koncerndirektionen.

Psykiatri- og Socialledelsen har et fælles ansvar for samarbejdet og er forpligtet til i videst muligt omfang at opnå enighed om beslutninger vedrørende psykiatri- og socialområdet. Der er gensidig informationspligt.

I tilfælde af uenighed har psykiatri- og socialdirektøren ansvar for, at der træffes beslutning, dog ikke hvis beslutningen er omfattet af lovgivning m.v. tilknyttet det faglige ansvar.

I tilfælde af uenighed skal direktionen kontaktes.

Overordnede hovedopgaver

Visionen er

- *at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen på højt internationalt niveau til gavn for alle*
- *at levere sociale ydelser på højt specialiseret niveau, som imødekommer efterspørgslen og er til gavn for alle.*

Realiseringen af denne vision sker bl.a. ved at følge og realisere strategisporene fra Ledelses- og Styringsgrundlaget.

Psykiatri- og Socialledelsen skal varetage såvel interne ledelsesopgaver som opgaver på tværs af region og sektorer for at skabe et sammenhængende ledelsessystem, som understøtter visionen.

Psykiatri- og Socialledelsens hovedopgaver er overordnet at skabe optimale rammer og retning for

- Behandling, pleje, undervisning mm. af brugere – sammenhængende og helhedsorienteret.
- Uddannelse af de fremtidige medarbejdere i social- og sundhedssektoren.
- Faglig udvikling, innovation og forskning.
- Ledelse – udvikle ledere og ledelse, skabe og afklare ledelsesrum.

Psykiatri- og Socialledelsen er en del af koncernledelsen. En væsentlig del af Psykiatri- og Socialledelsens arbejde er at varetage konkrete opgaver på tværs af regionen og på vegne af den samlede koncernledelse. Samtidig forventes det, at Psykiatri- og Socialledelsen tænker lokale beslutninger ind i et regionalt perspektiv.

Lederrolle

Der er en forventning om, at Psykiatri- og Socialledelsen

- Er resultat- og dialogorienteret med fokus på opgaven for psykiatri- og socialområdet og regionen som helhed og sikrer, at beslutninger implementeres på alle niveauer.
- Tager et økonomisk og langsigtet perspektiv på psykiatri- og socialområdet, samt opnår kortsigtede mål i balance med langsigtede mål vedrørende økonomi og kvalitet.
- Aktivt inddrager og er i dialog og samspil med borgere, patienter og brugere.
- Kommunikerer sammenhæng mellem regionens og psykiatri- og socialområdets mission, vision og strategier, således at det skaber retning, mening og engagement hos medarbejderne.
- Tager initiativer til tværgående ledelse, bidrager til at skabe sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører, herunder kommunale aktører, universiteter og private aktører m.fl.
- Forudser den nødvendige fremtidige forandring og afprøver nye måder at levere social- og sundhedsydelser på.
- Inddrager – hvor det er muligt – afdelingsledelser og områdeledere og andre relevante funktioner i strategiske overvejelser og bidrager til den overordnede strategiske planlægning.
- Sammensætter teams af kompetente og ambitiøse afdelingsledelser og områdeledere og bidrager til et sammenhængende ledelsessystem, vertikalt som horisontalt.
- Skaber rammerne for at udvikle et godt dynamisk arbejdsmiljø på psykiatri- og socialområdet og et godt arbejdsklima med samarbejdspartnerne

MED-udvalg

Psykiatri- og Socialledelsen har ansvaret for at skabe rammerne for et godt samarbejde i Hoved-MEDudvalget.

Samarbejdet skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse, jfr. Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale, således at opgaveløsningen kvalificeres, og at der skabes sammenhæng mellem kravene til områdets ydelser og personalepolitikken.

Indsatsen for et godt arbejdsmiljø indgår som en del af drøftelserne på alle niveauer på området.

Psykiatri- og socialdirektøren er formand for Hoved-MEDudvalget.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse og erfaring haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.

Afdelingsledelse i psykiatrien

Stillingsbetegnelser

Afdelingsledelsen bliver i de kliniske afdelinger i psykiatrien varetaget af en tværfaglig ledelse. Stillingsbetegnelsen er ledende overlæge, oversygeplejerske, ledende terapeut mm.

I serviceafdelingerne vil afdelingsledelsen typisk bestå af én leder. Stillingsbetegnelsen kan være teknisk chef, cheføkonoma mm.

Reference

Afdelingsledelsen refererer til Psykiatri- og Socialledelsen.

Afdelingsledelsen har, hvor der indgår flere personer, et fælles ansvar for samarbejdet og er forpligtiget til i videst muligt omfang at opnå enighed om beslutninger vedrørende afdelingen.

Der er gensidig informationspligt.

I tilfælde af uenighed skal Psykiatri- og Socialledelsen kontaktes.

Overordnede hovedopgaver

Visionen er

- *at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen på højt internationalt niveau til gavn for alle.*

Realiseringen af denne vision sker bl.a. ved at følge og realisere strategisporene fra Ledelses- og Styringsgrundlaget, samt de strategispor, der er fastlagt af Psykiatri- og Socialledelsen.

Afdelingsledelsen skal varetage såvel interne ledelsesopgaver i afdelingen, som opgaver på tværs af området - område, region og sektorer mm. - for at skabe et sammenhængende ledelsessystem, som understøtter visionen.

Afdelingsledelsens hovedopgaver er overordnet at skabe optimale rammer og retning for

- Behandling, pleje, undervisning mm. af patienter – sammenhængende og helhedsorienteret.
- Uddannelse af de fremtidige medarbejdere i sundhedssektoren.
- Faglig udvikling, innovation og forskning.
- Ledelse – skabe og afklare ledelsesrum for ledere og nøglemedarbejdere i afdelingen.

Lederrolle

Der er forventning om, at afdelingsledelsen:

- Er resultat- og dialogorienteret med fokus på opgaven i afdelingen og på psykiatri- og socialområdet som helhed og sikrer, at beslutninger implementeres på alle niveauer.

- Tager et økonomisk og langsigtet perspektiv på afdelingen samt opnår kortsigtede mål i balance med langsigtede mål vedrørende økonomi og kvalitet.
- Aktivt inddrager og er i dialog og samspil med borgere, patienter og brugere.
- Kommunikerer sammenhængen mellem psykiatri- og socialområdet og afdelingens mission, vision og strategier, således at det skaber retning, mening og engagement hos medarbejderne.
- Tager initiativer til tværgående ledelse i forhold til afdelingens opgaver, bidrager til at skabe sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører, herunder kommunale aktører, universiteter og private aktører m.fl.
- Forudser den nødvendige fremtidige forandring og afprøver nye måder at levere sundhedsydelser på.
- Inddrager – hvor det er muligt - afsnitsledelser på psykiatriområdet samt andre funktioner i strategiske overvejelser og bidrager på relevant niveau til den strategiske planlægning i samarbejde med andre afdelingsledelser og Psykiatri- og Socialledelsen.
- Sammensætter teams af kompetente og ambitiøse ledelser af afdelingens enheder og bidrager til et sammenhængende ledelsessystem, vertikalt som horisontalt.
- Skaber rammerne for at udvikle et godt dynamisk arbejdsmiljø i afdelingen og et godt arbejdsklima med samarbejdspartnerne.
- Stiller faglige perspektiver til rådighed for eller i dialog med politiske beslutningstagere om de krav og målsætninger, der stilles til den offentlige sektor og omsætter de politiske beslutninger til handling.

MED-udvalg

Afdelingsledelsen har ansvaret for at skabe rammerne for et godt samarbejde i Lokal-MEDudvalget.

Samarbejdet skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse, jfr. Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale, således at opgaveløsningen kvalificeres, og at der skabes sammenhæng mellem kravene til afdelingens ydelser og personalepolitikken.

Indsatsen for et godt arbejdsmiljø indgår som en del af drøftelserne på alle niveauer i afdelingen.

En repræsentant fra afdelingsledelsen er formand for Lokal-MEDudvalget.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse og erfaring haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.

Organisatorisk ledelse under afdelingsledelsesniveauet

I arbejdet med stillingsbeskrivelser for hospitalsledelser, centerledelser, afdelingsledelser m.fl. er det fundet hensigtsmæssigt at nedskrive forventninger til ledelseslaget under afdelingsledelsesniveauet – afdelingssygeplejersker, afdelingsbioanalytikere, overlæger m.fl.

I stillingsbeskrivelsen betones og beskrives de fælles forventninger og det fælles ansvar på tværs af de faglige søjler. Inden for den ramme vil der ofte i praksis være en aftalt arbejdsfordeling, som er knyttet til de enkelte lederes faglighed og ledelsesmæssige kompetence, fx mellem én afdelingssygeplejerske og én overlæge med organisatorisk ledelsesansvar.

Stillingsbetegnelse

Afdelingssygeplejerske, overlæge med organisatoriske ledelsesopgaver m.fl.

Reference

Ledelsen af en organisatorisk enhed kan enten bestå af en enkeltperson eller af et team med f.eks. en afdelingssygeplejerske og en overlæge (eller andre relevante fagligheder).

Ledelsen refererer til afdelingsledelsen og skal på forskningsmæssige og andre specifikke ansvarsområder rådføre sig med de personer i afdelingen, som er ansvarlige for området.

Ledelsen har, hvor der indgår flere personer, et fælles ansvar for det indbyrdes samarbejde og er forpligtiget til i videst muligt omfang at opnå enighed om beslutninger vedrørende enheden.

Der er gensidig informationspligt.

I tilfælde af uenighed skal afdelingsledelsen kontaktes.

Afsnitsledelsen har ansvaret for:

Faglig ledelse, herunder innovations- og forskningsledelse.

- Høj faglig standard gennem fastlæggelse af faglige retningslinjer og instrukser og sikrer, at disse efterleves.
- Inddragelse af patienter, samarbejdspartnere og medarbejdere med henblik på at forbedre og optimere ydelserne til patienterne og sikre bedre oplevet kvalitet og høj faglig kvalitet med lavest mulige omkostninger.
- Skabelse af ny viden og udvikle nye organisationsformer i forhold til levering af ydelser.

Strategisk ledelse

- At bidrage løbende til den nødvendige tilpasning gennem den strategiske planlægning og implementering, idet ledelsen på dette niveau har en vigtig funktion som bidrager til både udvikling og organisering af patientforløbene, samt en afgørende rolle i forhold til at kommunikere de opstillede mål og ressourcemæssige prioriteringer til medarbejderne.
- At skabe resultater i samarbejde med andre f.eks. gennem
 - Inddragelse af patienter, pårørende og andre eksterne interessenter, f.eks. de faglige organisationer, patientforeninger m.v.
 - Udvikling af partnerskaber med relevante enheder, andre sektorer og samarbejdspartnere.

Driftsledelse

- At sikre sammenhængende patientforløb på tværs af organisatoriske grænser.

- At sikre at beslutninger implementeres på alle niveauer.
- At sikre at enhedens og afdelingens aktivitets- og kvalitetsmål opfyldes.
- At sikre effektiv ressourceudnyttelse – kan have budgetansvar - og medvirker herved til budgetoverholdelse i afdelingen og hospitalet som helhed.
- At tage ansvar for patientsikkerhed og patienttilfredshed i enheden.

Personaleledelse

- At skabe læring, innovation og forbedringer gennem medarbejderudvikling, som matcher de fremtidige arbejdsopgaver.
- At sikre kompetenceudvikling og afvikling af udviklingssamtaler.
- At tiltrække, spotte og udvikle talenter.
- At rekruttere relevante kompetencer og tilpasse medarbejderstaben til de aktuelle og fremtidige opgaver.
- At sikre en professionel problemhåndtering, herunder beherske vanskelige situationer.
- Planlægning og organisering af personaleresourcerne i overensstemmelse med patienternes behov.
- Udvikling af en attraktiv arbejdsplads med udgangspunkt i de personalepolitiske retningslinjer, som er aftalt i MEDsystemet med henblik på at skabe et godt og udviklende arbejdsmiljø.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.

Udfyldes lokalt i forhold til den konkrete stilling.

Overordnede stillingsbeskrivelser for ledelse på socialområdet i Psykiatri og Social

Psykiatri- og Socialledelse

Stillingsbetegnelser

Den overordnede ledelse i Psykiatri og Social bliver varetaget af en tværfaglig ledelse bestående af

- Direktør for Psykiatri og Social
- Lægefaglig direktør
- Sygeplejefaglig direktør
- Socialdirektør

Reference

Psykiatri- og Socialledelsen refererer til koncerndirektionen.

Psykiatri- og Socialledelsen har et fælles ansvar for samarbejdet og er forpligtiget til i videst muligt omfang at opnå enighed om beslutninger vedrørende psykiatri- og socialområdet. Der er gensidig informationspligt.

I tilfælde af uenighed har direktøren for Psykiatri og Social ansvar for, at der træffes beslutning, dog ikke hvis beslutningen er omfattet af lovgivning m.v. tilknyttet det faglige ansvar.

I tilfælde af uenighed skal direktionen kontaktes.

Overordnede hovedopgaver

Visionen er

- *at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen på højt internationalt niveau til gavn for alle.*
- *at levere sociale ydelser på højt specialiseret niveau, som imødekommer efterspørgslen og er til gavn for alle.*

Realiseringen af denne vision sker bl.a. ved at følge og realisere strategisporene fra Ledelses- og Styringsgrundlaget.

Psykiatri- og Socialledelsen skal varetage såvel interne ledelsesopgaver som opgaver på tværs af region og sektorer for at skabe et sammenhængende ledelsessystem, som understøtter visionen.

Psykiatri- og Socialledelsens hovedopgaver er overordnet at skabe optimale rammer og retning for

- Behandling, pleje, undervisning mm. af brugere – sammenhængende og helhedsorienteret.
- Uddannelse af de fremtidige medarbejdere i social- og sundhedssektoren.
- Faglig udvikling, innovation og forskning.
- Ledelse – udvikle ledere og ledelse, skabe og afklare ledelsesrum.

Psykiatri- og Socialledelsen er en del af koncernledelsen. En væsentlig del af Psykiatri- og Socialledelsens arbejde er at varetage konkrete opgaver på tværs af regionen og på vegne af den samlede koncernledelse. Samtidig forventes det, at Psykiatri- og Socialledelsen tænker lokale beslutninger ind i et regionalt perspektiv.

Lederrolle

Der er en forventning om, at Psykiatri- og Socialledelsen

- Er resultat- og dialogorienteret med fokus på opgaven for psykiatri- og socialområdet og regionen som helhed og sikrer, at beslutninger implementeres på alle niveauer.
- Tager et økonomisk og langsigtet perspektiv på psykiatri- og socialområdet, samt opnår kortsigtede mål i balance med langsigtede mål vedrørende økonomi og kvalitet.
- Aktivt inddrager og er i dialog og samspil med borgere, patienter og brugere.
- Kommunikerer sammenhæng mellem regionens og psykiatri- og socialområdets mission, vision og strategier, således at det skaber retning, mening og engagement hos medarbejderne.
- Tager initiativer til tværgående ledelse, bidrager til at skabe sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører, herunder kommunale aktører, universiteter og private aktører m.fl.
- Forudser den nødvendige fremtidige forandring og afprøver nye måder at levere social- og sundhedsydelser på.
- Inddrager – hvor det er muligt – afdelingsledelser, områdeledere og andre relevante funktioner i strategiske overvejelser og bidrager til den overordnede strategiske planlægning.
- S sammensætter teams af kompetente og ambitiøse afdelingsledelser og områdeledere og bidrager til et sammenhængende ledelsessystem, vertikalt som horisontalt.
- Skaber rammerne for at udvikle et godt dynamisk arbejdsmiljø på psykiatri- og socialområdet og arbejdsklima med samarbejdspartnerne
- Bistår direktionen i forbindelse med dialog med politiske beslutningstagere om de krav og målsætninger, der stilles til den offentlige sektor og omsætter de politiske beslutninger til handling.

MED-udvalg

Psykiatri- og Socialledelsen har ansvaret for at skabe rammerne for et godt samarbejde i Hoved-MEDudvalget.

Samarbejdet skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse, jfr. Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale, således at opgaveløsningen kvalificeres, og at der skabes sammenhæng mellem kravene til områdets ydelser og personalepolitikken.

Indsatsen for et godt arbejdsmiljø indgår som en del af drøftelserne på alle niveauer på området.

Direktøren for Psykiatri og Social er formand for Hoved-MEDudvalget.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse og erfaring haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.

Områdeledere på socialområdet

Stillingsbetegnelser

Stillingsbetegnelsen er områdeleder.

Reference

Områdelederen refererer til Psykiatri- og Socialledelsen.

Overordnede hovedopgaver

Visionen er

- *at levere sociale ydelser på højt specialiseret niveau, som imødekommer efterspørgslen og er til gavn for alle.*

Realiseringen af denne vision sker bl.a. ved at følge og realisere strategisporene fra Ledelses- og Styringsgrundlaget, samt de strategispor, der er fastlagt af Psykiatri- og Socialledelsen.

Områdelederen skal varetage såvel interne ledelsesopgaver i specialområdet, som opgaver på tværs af det specialiserede socialområde - område, region og sektorer - for at skabe et sammenhængende ledelsessystem, som understøtter visionen.

Områdelederens hovedopgaver er overordnet at skabe optimale rammer for

- Behandling, pleje, undervisning mm. af brugere – sammenhængende og helhedsorienteret.
- Uddannelse af de fremtidige medarbejdere i socialsektoren.
- Faglig udvikling, innovation og forskning.
- Ledelse – udvikling af ledelse og ledere, skabe og afklare ledelsesrum for ledere og nøglemedarbejdere i afdelingen.

Lederrolle

Der er forventning om, at områdelederen:

- Er resultat- og dialogorienteret med fokus på opgaven i specialområdet og på psykiatri- og socialområdet som helhed og sikrer, at beslutninger implementeres på alle niveauer.
- Tager et økonomisk og langsigtet perspektiv på specialområdet samt opnår kortsigtede mål i balance med langsigtede mål vedrørende økonomi og kvalitet.
- Aktivt inddrager og er i dialog og samspil med borgere og brugere.
- Kommunikerer sammenhængen mellem psykiatri- og socialområdet og specialområdets mission, vision og strategier, således at det skaber retning, mening og engagement hos medarbejderne.
- Tager initiativer til tværgående ledelse i forhold til specialområdets opgaver, bidrager til at skabe sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører, herunder kommunale aktører, universiteter og private aktører m.fl.

- Forudser den nødvendige fremtidige forandring og afprøver nye måder at levere socialydelser på.
- Inddrager – hvor det er muligt – afdelingsledere på socialområdet samt andre funktioner i strategiske overvejelser og bidrager på relevant niveau til den strategiske planlægning i samarbejde med Psykiatri- og Socialledelsen.
- S sammensætter teams af kompetente og ambitiøse ledelser af specialområdets enheder og bidrager til et sammenhængende ledelsessystem, vertikalt som horisontalt.
- Skaber rammerne for at udvikle et godt dynamisk arbejdsmiljø og et godt arbejdsklima med samarbejdspartnere.

MED-udvalg

Områdelederen har ansvaret for at skabe rammerne for et godt samarbejde i Lokal-MEDudvalget.

Samarbejdet skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse, jfr.

Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale, således at opgaveløsningen kvalificeres, og at der skabes sammenhæng mellem kravene til afdelingens ydelser og personalepolitikken.

Indsatsen for et godt arbejdsmiljø indgår som en del af drøftelserne på alle niveauer i afdelingen.

Områdelederen er formand for Lokal-MEDudvalget.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse og erfaring haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.

Afdelingsledelse på socialområdet

Foreslås på baggrund af høringsvar beskrevet senere i tæt samarbejde med socialområdet.

Overordnet stillingsbeskrivelse for ledelsen på Præhospitalet

Ledelsen af Præhospitalet

Stillingsbetegnelser

Den overordnede ledelse på Præhospitalet bliver varetaget af en tværfaglig ledelse bestående af

- Præhospital chef
- Præhospital lægefaglig chef

Reference

Ledelsen af Præhospitalet refererer til koncerndirektionen.

Ledelsen af Præhospitalet har et fælles ansvar for samarbejdet og er forpligtet til i videst muligt omfang at opnå enighed om beslutninger vedrørende Præhospitalet. Der er gensidig informationspligt.

I tilfælde af uenighed har præhospital chefen ansvar for, at der træffes beslutning, dog ikke hvis beslutningen er omfattet af lovgivning mv. tilknyttet det faglige ansvar.

I tilfælde af uenighed skal direktionen kontaktes.

Overordnede hovedopgaver

Visionen er

at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen på højt internationalt niveau til gavn for alle.

Realiseringen af denne vision sker bl.a. ved at følge og realisere strategisporene fra Ledelses- og Styringsgrundlaget.

Ledelsen af Præhospitalet skal varetage såvel interne ledelsesopgaver som opgaver på tværs af region og sektorer for at skabe et sammenhængende ledelsessystem, som understøtter visionen.

Ledelsen af Præhospitalet har som hovedopgaver overordnet at skabe optimale rammer og retning for

- Behandling af patienter – sammenhængende og helhedsorienteret
- Uddannelse af de fremtidige medarbejdere i sundhedssektoren.
- Faglig udvikling, innovation og forskning.
- Ledelse – udvikle ledere og ledelse, skabe og afklare ledelsesrum.

Ledelsen af Præhospitalet er en del af koncerndledelsen og varetager konkrete opgaver på tværs af regionen og på vegne af den samlede koncerndledelse.

Lederrolle

Der er en forventning om, at Ledelsen af Præhospitalet

- Er resultat- og dialogorienteret med fokus på opgaven for præhospitalet og sundhedsberedskabet og regionen som helhed og sikrer, at beslutninger implementeres på alle niveauer.

- Tager et økonomisk og langsigtet perspektiv på præhospitalet og sundhedsberedskabet, samt opnår kortsigtede mål i balance med langsigtede mål vedrørende økonomi og kvalitet.
- Aktivt inddrager og er i dialog og samspil med borgere og patienter.
- Kommunikerer sammenhæng mellem regionens og præhospitalets mission, vision og strategier, således at det skaber retning, mening og engagement hos medarbejderne.
- Tager initiativer til tværgående ledelse, bidrager til at skabe sammenhæng og helhed i ydelser og opgaveløsning – både på tværs af regionens interne enheder og på tværs af myndigheder og omverdenens øvrige aktører, herunder kommunale aktører universiteter, private aktører m.fl.
- Forudser den nødvendige fremtidige forandring og afprøver nye måder at levere sundhedsydelser på.
- Inddrager – hvor det er muligt – andre relevante funktioner i strategiske overvejelser og bidrager til den overordnede strategiske planlægning.
- Sammensætter teams af kompetente og ambitiøse ledere og bidrager til et sammenhængende ledelsessystem, vertikalt som horisontalt.
- Skaber rammerne for at udvikle et godt dynamisk arbejdsmiljø på Præhospitalet og et godt arbejdsklima med samarbejdspartnerne.
- Bistår direktionen i forbindelse med dialog med politiske beslutningstagere om de krav og målsætninger, der stilles til den offentlige sektor og omsætter de politiske beslutninger til handling.

MED-udvalg

Ledelsen af Præhospitalet har ansvaret for at skabe rammerne for et godt samarbejde i Lokal-MEDudvalget.

Samarbejdet skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse, jfr.

Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale, således at opgaveløsningen kvalificeres, og at der skabes sammenhæng mellem kravene til Præhospitalets ydelser og personalepolitikken.

Indsatsen for et godt arbejdsmiljø indgår som en del af drøftelserne på alle niveauer på Præhospitalet.

Præhospital chefen er formand for Lokal-MEDudvalget.

Kompetence- og uddannelseskrav

Relevant ledelsesmæssig uddannelse og erfaring haves eller forventes erhvervet på relevant niveau.