

"Fokus og sammenhæng i ledelseskæden"

LEDELSE AF
MEDARBEJDERE

1. linjeledere, f.eks. leder af et afsnit eller en funktion under en afdelingsledelse

Ansvarsområder:

STRATEGISK LEDELSE

- Afgrænse, prioritere og eksekvere med afsæt i overordnede strategier
- Oversætte strategierne til meningsfulde og praksisnære mål for medarbejderne
- Sikre følgeskab til strategierne gennem relevant involvering af medarbejderne
- Give input og feedback opad til strategiformuleringen

FAGLIG LEDELSE

- Koordinere de faglige mål med hensynet til patienten/borgeren
- Lede den faglige udvikling og innovation i hverdagen
- Involvere medarbejdere i mål, beslutning og opgaver
- Sikre, at medarbejderne har de rette kompetencer og udvikle talenterne
- Facilitere samarbejde på tværs af professioner og organisation med fokus på patient/borger

PERSONALE LEDELSE

- Sikre den daglige opgaveløsning – rekruttere, motivere, fordele opgaver og følge op
- Kommunikere og sikre følgeskab til strategier og forandringer via inddragelse og kompetenceudvikling
- Skabe trivsel og godt arbejdsmiljø via åbenhed og tillid
- Håndtere konflikter rettidigt
- Facilitere inddragelse af patientens/borgerens perspektiv og ressourcer

DRIFTSLEDELSE

- Motivere og udvikle en kultur med løbende forbedringer og driftsmålstyring
- Sikre effektiv målopfyldelse og ressourceudnyttelse
- Sikre kvalitet, produktivitet, tilfredshed og levering i patientforløbene
- Håndtere ad hoc situationer og minimere risici

LEDELSE AF LEDERE

Ledende oversygeplejersker/overlæger, klinik- og centerchefer samt forstandere

Ansvarsområder:

STRATEGISK LEDELSE

- Oversætte og kommunikere strategierne til lokalt niveau
- Formulere delstrategi for eget område i samspil med ledere og medarbejdere
- Give input og feedback opad til strategiformuleringen
- Udfordre eksisterende rammer for at skabe nødvendige kulturændringer og innovative løsninger

FAGLIG LEDELSE

- Sikre implementering af faglig kvalitet/bedre behandling
- Sikre koordinering af forskning, uddannelse og klinik
- Skabe rammer for innovativ udvikling og opgaveløsning
- Have fokus på talentudvikling og rekrutteringsbehov fremadrettet
- Sikre udvikling af sammenhængende patient-/borgerforløb og tværsektorielt samarbejde

PERSONALE LEDELSE

- Skabe rammer og vilkår for opgaveløsning med fokus på borgerens perspektiv og sikkerhed
- Sikre udvikling af ledere og ledelsesteams gennem tillid og delegering af ansvar
- Sikre at ledelsessystemet fungerer og hænger sammen vertikalt og horisontalt
- Kommunikere helhedsorienteret internt og eksternt

DRIFTSLEDELSE

- Motivere og følge op på en kultur med løbende forbedringer og driftsmålstyring
- Fastsætte lokale driftsmål som spiller sammen med de overordnede mål
- Overholde budget - under hensyntagen til effektiv ressourceudnyttelse på tværs af organisationen
- Styre ressourcefordeling mellem enhedens afsnit

LEDELSE AF
ORGANISATIONEN

Centerdirektører, vicedirektører

Ansvarsområder:

STRATEGISK LEDELSE

- Oversætte og formidle koncernstrategier til egen organisation
- Kommunikere et svar på det store "HVORFOR"
- Implementere koncernpolitikker og strategier i egen organisation
- Balancere kortsigtede og langsigtede strategier mellem mange hensyn og interesser
- Forberede strategisk input og feedback til det politiske niveau

FAGLIG LEDELSE

- Skabe meningsfuld balance mellem faglighed, økonomi og politik
- Sikre forskningsindsatsen
- Sikre at fagligt input fra organisationen indgår i beslutningsprocesser
- Facilitere udvikling af en innovationskultur og et system til at understøtte den
- Eksekvere behandlingsstrategier og implementere sammenhængende patient-/borgerforløb på tværs af organisation og sektorer

PERSONALE LEDELSE

- Formidle politiske-/koncern- og virksomhedsbeslutninger, så det skaber åbenhed, tillid og følgeskab
- Sætte det organisatoriske fællesskab over særinteresser i organisationen
- Implementere helhedstænkning i et velfungerende sundhedsvæsen
- Lede kvalitets- og udviklingsarbejdet med fokus på borgerens sikkerhed
- Kommunikere helhedsorienteret internt og eksternt

DRIFTSLEDELSE

- Skabe rammer for en kultur med løbende forbedringer og driftsmålstyring
- Fastsætte lokale driftsmål som spiller sammen med de overordnede mål
- Sikre et system, så de overordnede driftsmål nås og afrapporteres
- Prioritere og tildele ressourcer
- Træffe nødvendige beslutninger for at driften kan fungere
- Håndtere krisesituationer

LEDELSE AF KONCERNEN

Regionsdirektøren, koncerndirektionen, hospitalsdirektører, virksomhedsdirektører, koncerncenterdirektører

Ansvarsområder:

STRATEGISK LEDELSE

- Formulere strategier på koncernniveau
- Kommunikere et svar på det store "HVORFOR"
- Balancere kortsigtede og langsigtede strategier mellem mange hensyn og interesser
- Give strategisk input og feedback til det politiske niveau
- Agere med oververdensforståelse og politisk tæt internt og eksternt

FAGLIG LEDELSE

- Skabe meningsfuld balance mellem faglighed, økonomi og politik
- Sætte det organisatoriske fællesskab over særinteresser i koncernen
- Sikre at fagligt input fra hospitalerne og virksomhederne indgår i strategiarbejdet
- Inddrage og formidle internationale udviklinger og perspektiver
- Efterspørge sammenhængende patient-/borgerforløb og bane vejen for tværsektorielt samarbejde

PERSONALE LEDELSE

- Formidle politiske-/koncernbeslutninger, så det skaber følgeskab
- Være eksponenter for tillid og åbenhed i opgaveløsningen
- Være garant for helhedstænkning i et velfungerende sundhedsvæsen
- Tage ansvar for udvikling af innovations- og kvalitetskultur og et system til at understøtte dette
- Kommunikere borgerperspektivet i hele organisationen

DRIFTSLEDELSE

- Fastsætte koncernfælles driftsmål
- Sikre at de overordnede driftsmål nås og afrapporteres
- Være garant for at budgetter overholdes under hensyn til den samlede organisation
- Forhandle om tildeling af ressourcer
- Foretage nødvendige prioriteringer og udbrede gode løsninger på tværs
- Håndtere krisesituationer