

Reliable
Leadership
Advice™



Budgetchef til Rigshospitalet

UDDYBENDE PROFIL



Rigshospitalet

Om organisationen

Rigshospitalets kompleksitet

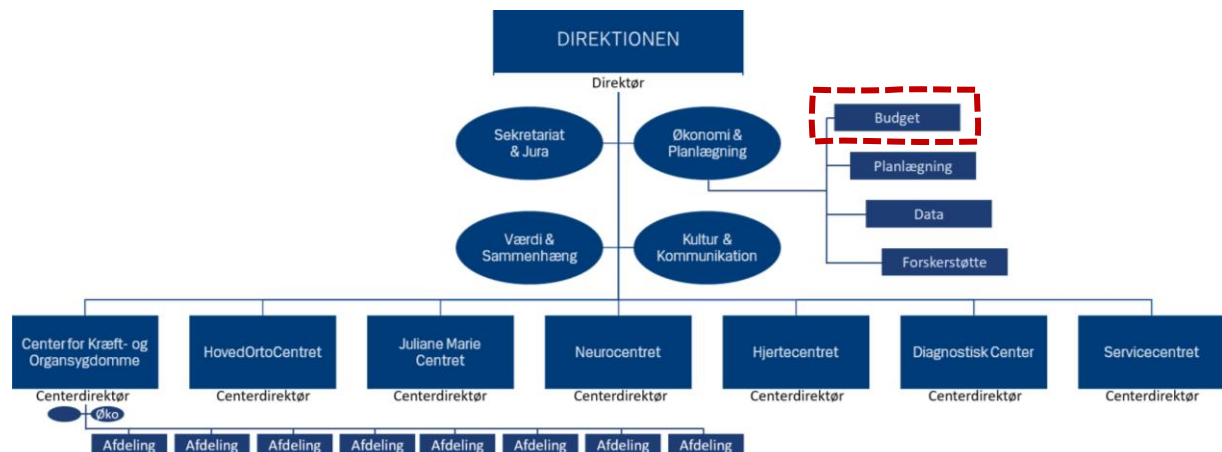
Rigshospitalet er hele Danmarks højt specialiserede hospital. Her arbejder nogle af Europas ypperste eksperter og forskere med behandling, forskning, udvikling og uddannelse. Hospitalet har en særlig rolle: Både fordi det varetager specialfunktioner for hele landet, men også fordi Rigshospitalet med sin størrelse og specialiseringsgrad i samarbejde med nationale og internationale sundhedsaktører kan bidrage til udviklingen af det samlede sundhedsvæsen ift. såvel behandling som økonomisk styring.

De 12.000 medarbejdere arbejder fra hundredvis af bygninger fordelt i 20.000 højt specialiserede rum på to hovedmatrikler: Rigshospitalet på Blegdamsvej samt Glostrup Hospital, der er sammenlagt til én administrativ enhed. De håndterer årligt over 1 million fremmødte borgere, opererer 72.000 af dem samt hjælper 5.000 babyer til verden. Hovedparten af patienterne kommer fra hovedstadsregionen, men den høje specialiseringsgrad gør, at der også er 45.000 patienter fra andre regioner.

Økonomistyringen af Rigshospitalets budget på knapt 11 mia. er derfor kompleks, hvor den aktivitetsbaserede styring og mellemregionale regulering gør forudsigeligheden afhængig af en konstant tilpasset incitamentsstruktur for både lægefaglige beslutninger og patienternes frie sygehusvalg. At arbejde med økonomi på Rigshospitalet fordrer stor nærhed til de lægefaglige praksisser, forståelse af de sundhedsfaglige perspektiver og samarbejde om at finde de løsninger, der både er til gavn for den enkelte patient og for regionen som helhed. Læs mere om Rigshospitalets økonomi [her](#).

Organisering

Rigshospitalet ledes af en direktion, der over for Region Hovedstaden er ansvarlig for hospitalets samlede virksomhed. Direktionen består af direktør Rasmus Møgelvang samt de 7 faglige centerdirektører. Direktionen serviceres af en [administration](#) bestående af fire stabe med Økonomi & Planlægning som den største.



Under hver af de faglige centerdirektører er der mellem 500 og 2.000 medarbejdere fordelt på typisk 10 sundhedsfaglige afdelinger med hver en budgetansvarlige afdelingsleder. Hvert center har et eget sekretariat med bl.a. 2-5 centerøkonomer, der er helt tæt på centrenes praksis. Det er i praksis centerøkonomerne, som forestår centrets økonomiarbejde, således at Budgetenhedens rolle er af mere kvalificerende og udfordrende karakter.

Læs mere om hele regionens organisation [her](#).

Økonomi & Planlægning

Rigshospitalets overordnede økonomi- og planlægningsarbejde er samlet i én afdeling med 30 medarbejdere under ledelse af økonomi- og planlægningschef Marianne Værn Thomsen. Marianne er cand.polit. med 19 års erfaring fra hospitalet. Lederne opfatter hende som delegerende og dygtig både som leder og sparringspartner.

Afdelingen holder til sammen med resten af Rigshospitalets administration i det moderne patienthotel-byggeri (forsiden) med lyse kontorarealer. Afdelingen består af 4 enheder, hver ledet af en enhedschef:

- **Budget:** Budget og opfølgning på budget og aktiviteter, håndtering af økonomiske udfordringer samt ledelsesinformation til direktionen og regionen. Tæt samspil med Planlægning og Data.
- **Planlægning:** Hospitals-, speciale-, vagt- og arealplanlægning samt analyser ift. anvendelsen af rigshospitalets ressourcer. Tæt samspil med budgetenheden.
- **Data:** Hospitalets økonomi- og aktivitetsrelaterede dataanvendelse samt dataanalyser ift. samme. Tæt samspil med budgetenheden.
- **Forskningsstøtte og -økonomi** støtter hele regionens tusindvis af forskningsprojekter med den økonomiske del, som ofte er relateret til eksterne forskningsmidler.

Enhedernes medarbejdere sidder bevidst blandet, således at de økonomer, som kvalificerer budget-opfølgningen for hjertecentret, ofte sidder tæt på de planlægnings- og dataspecialister, der også har opgaver for hjertecentret. Cheferne har dog egne kontorer.

Budgetenheden

Rigshospitalets centrale budgetenhed består af en budgetchef og 12 medarbejdere. Enheden har været uden ledelse siden 1. juni, hvor forgængeren fik en chefstilling i departementet. Der er ingen vakancer i enheden.

Budgetenheden varetager følgende fem hovedopgaver, der her præsenteres efter tidsmæssig fylde:

1. **Budget- og aktivitetsopfølgning** for centrene: Økonomisk rådgivning af de 7 centres ledere, herunder kvalificering af centrenes budget- og aktivitetsopfølgning (DRG).
2. **Håndtering af økonomiske udfordringer:** Identificere udfordringer og understøtte handlemuligheder ved kapacitetsstigning, udgiftspres og strategiske omprioriteringsønsker.
3. **Økonomisk rapportering:** Økonomisk - og aktivitetsrelateret ledelsesinformation til hospitalets direktion samt rapportering til regionens [centrale økonomifunktion](#)
4. **Incitamentsstruktur** for hospitalets ledere: Identificere, justere og sikre, at centrenes ledere belønnes for den adfærd, der både er til gavn for patienterne og regionen som helhed.
5. **Budgetproces** for centrene, herunder kvalificering af de 7 centres årlige budgetter.

De fleste medarbejdere i budgetenheden har en akademisk og økonomirelateret baggrund, og så er der en farmaceut. De refererer alle til budgetchefen, men har i dag forskellige ansvarsområder som vist herunder.



Der er lav personaleomsætning, så de fleste er erfarne: Den yngste har været her i to år. I dag er budget-enhedens ansvarsområder fordelt således blandt medarbejderne:

- 4 har tovholderansvar for et for et center, herunder kvalificering af centrets budget, budget- og aktivitetsopfølgning, håndtering af økonomiske udfordringer samt rapportering
- 3 har ansvar for aktivitetsopfølgningen, herunder DRG og den mellemregionale afregning
- 2 er ansvarlige for budgetprocessen
- 3 er ansvarlige for budgetlægning og -ændringer i økonomisystemet (SAP HANA)

Om stillingen

Ansvar

Som budgetchef får du ansvar for, at Rigshospitalet budgetterer og prognosticerer realistisk, ser udfordringerne hurtigt og rådgiver hospitalets fagcentre og direktion om handlemulighederne. Men også for at hospitalets incitamentsstrukturer konstant er til gavn for både den enkelte patient og hele sundhedsvæsenet. Du får personaleansvar for 12 økonomer og reference til økonomi- og planlægningschefen.

Opgaver

For at lykkes med ovenstående skal du via dine medarbejdere sikre:

- Budget- og aktivitetsopfølgning: Kvalificering af de 7 centres budget- og aktivitetsopfølgning (DRG) herunder økonomisk rådgivning af centrenes ledere.
- Håndtering af økonomiske udfordringer: Identificere udfordringer og understøtte handlemuligheder ved kapacitetsstigning og udgiftspres, herunder understøtte strategiske omprioriteringsønsker.
- Økonomisk rapportering: Økonomisk - og aktivitetsrelateret ledelsesinformation til hospitalets direktion samt rapportering til regionens centrale center for økonomi.
- Hospitalets incitamentsstruktur: Understøtte at alle strukturerne hele tiden belønner den adfærd, der både er til gavn for patienterne og regionen som helhed.
- Budgetproces for hele hospitalet, herunder kvalificering af de 7 centres årlige budgetter.

Udviklingsmål og succeskriterier

Til stillingen knytter sig tre væsentlige retningskifter: Dels skal du øge evnen til at omsætte økonomiarbejde til rådgivning, der fører til handling ude i hospitalets centre. Og dels skal du dreje økonomiarbejdet, så ledelsesbeslutninger i centrene i højere grad gavner hele sundhedsvæsenet og ikke bare den budgetansvarliges økonomi. Og så skal du øge synergien med de øvrige administrative fagområder, så vi kan rådgive mere helhedsorienteret. Dette er nyt og bundet tæt op på hospitalets [vision](#) - og så er det et retningskifte, som du skal foretage.

Vi regner med, at du selv vil bidrage til de konkrete udviklingsmål, men som udgangspunkt forestiller vi os, at du i dine første tre år opnår følgende resultater:

År 1:

- Økonomerne er tættere på centrene med større forståelse for centrenes ledelsesmæssige stilleskruer.
- Planlægning og Data udnyttes endnu mere af budgetenheden og vice versa.
- Budgetenhedens medarbejdere føler sig inddraget tidligt i sager, så de kan tage ansvar for sagens afslutning med budgetchefen som sparringspartner, der hjælper med at prioritere deres opgaver.

År 2:

- Medarbejdergruppen er kompetenceudviklet udi den handlingsorienterede rådgiverrolle og arbejder mere selvstændigt, så der er mindre behov for budgetchefen i enkeltsager.
- Hospitalets øvrige administrative enheder har større synergi med budgetenheden, så centre og direktion kan rådgives mere helhedsorienteret.
- Budget- og aktivitetsopfølgningen til centrene er gjort mere ledelsesrelevant med fokus på centrenes udfordringer og handlemuligheder. En mærkbar bevægelse fra økonomisk kontrol / kvalificering til helhedsorienteret rådgivning.

År 3:

- Hospitalets vision er fuldt implementeret i hospitalets økonomiske incitamentsstrukturer.
- Centrenes ledere oplever, at samspillet med budgetenheden er markant forbedret.
- Hovedparten af økonomernes interaktion foregår med centrets ledere, og det fører til flere forandringer ude i den kliniske praksis mv.

Herudover er sundhedsvæsenet generelt udfordret af flere patienter og færre til at tage sig af dem, fordi der er færre mennesker i den arbejdsduelige alder. Det bliver derfor sværere at rekruttere. Den nød skal vi som landets største hospital være drivkraft på at knække for hele regionen, og budgetchefen forventes at lave økonomiske incitament, der understøtter løsningerne på dette.

Dagligdag, møder og snitflader

Der er stor mødefleksibilitet, hvor nogle møder tidligt hver dag, andre møder sent efter børneaflevering, nogle har en-to ugentlige hjemmearbejdsdage, mens andre møder op hver dag. Der er frie pladser, dog har du dit eget kontor med mødebord. De fleste henter mad fra kantinen til frokost, og der er generelt stor socialt sammenhold også uden for arbejdstid. Kulturen er sund og professionel, og trivslen er høj.

Der er en kultur, hvor lederne har mange møder, men det er ikke en kultur, som vi vil beholde for enhver pris. I dag er mødestrukturen som vist herunder, men den kan du få indflydelse på:

- Ledergruppen (to hver uge), hvoraf det ene er dedikeret til opfølgning på direktionsmøder
- Individuel sparring (hver uge) mellem dig og Marianne
- Budgetenheden (hver anden uge) med dine medarbejdere
- Tværgående stabsmøde (fx hver måned) med chefer for alle hospitalets administrative stabe

Herudover vil du have snitflader til direktionen, hvor du deltager i alle de direktionsmøder, hvor du har sager på. Du fremlægger og diskuterer selv sagerne med direktionen. Du vil også have snitflader til Center for Økonomi særligt økonomistyringsenheden. Og så vil du have tætte relationer til de faglige centerdirektører og deres ledergrupper, både ifm. større budgetudfordringer og dit retningskifte for budgetenheden.

Kandidatprofil

Hvis succeskriterierne skal opnås, er der behov for en dygtig leder, der kan udvikle og delegere på samme tid med fokus på modtagerne og deres handlinger. Men også en profil, der forstår det økonomiske maskinrum og kan agere i en kompleks hospitalsøkonomi med livsvigtig betydning ude i hospitalets faglige afdelinger. Samtidig skal du have kapaciteten til at finde nogle af de løsninger, der understøtter landets sundhedsøkonomiske udfordringer.

Erfaring

Den ideelle profil har en samfundsvidenskabelig / økonomisk kandidatuddannelse og erfaring med:

- Ledelse – gerne personaleledelse med rigtig gode referencer
- Offentlig økonomistyring – gerne både budget, controlling og svære sager
- Sundhedsvæsenet – eller en sammenligneligt styret, kompleks organisation
- Rådgivning af beslutningstagere – gerne direktion eller politikere

Du kan både komme fra en langt tungere stilling med ønske om at arbejde tættere på virkeligheden. Men du kan også være et unikt ledelsestalent, der med sine kognitive styrker og gode referencer kan godtgøre at blive en succes i stillingen.

Personligt

Vi forestiller os, at den nye chef:

- Er modtagerorienteret – både personligt og på skrift
- Er hurtigt tænkende - kompetent i samspillet med direktion og fagchefer, som er blandt landets højst uddannede
- Giver andre lyst til at følge sig - er delegerende med evner for empowerment

Løn og ansættelsesvilkår

Budgetchefen ansættes i henhold til regionernes ”Aftale for chefer” med indplacering som enhedschef. Der er mulighed for at forhandle tillæg. Hertil kommer en attraktiv pensionsordning. Arbejdstiden er 37 timer pr. uge med mulighed for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Arbejdsstedet er Rigshospitalet, Esther Møllers Vej 1.

Du refererer til chefen for Økonomi & Planlægning.

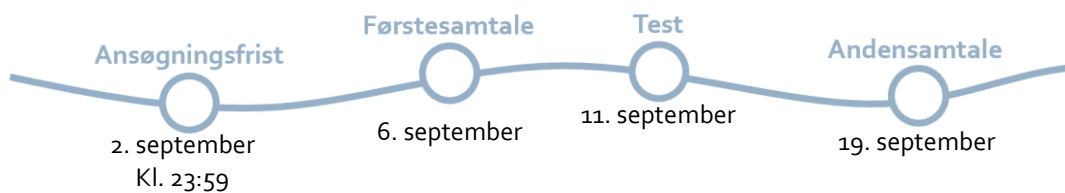


Tv: Rigshospitalets administration, der er samlokaliseret med det nye patienthotel på Esther Møllers Vej 1 lige ved Fælledparken tæt på metrostationen Vibenshus og Sankt Hans Torv. Th: Marianne Værn Thomsen, som du vil referere til.

Rekrutteringsprocessen

Tidsplan

Hvis du har interesse i stillingen, kan du fortroligt kontakte Snorre Andersen fra Mercuri Urval på telefon 6037 8063 for at høre mere om stillingen og dit match til den. Vi anbefaler alle kandidater at gå i dialog med Mercuri Urval forinden ansøgning.



Ansøgning og cv uploades jf. link i opslaget. Der indgår kognitiv- og personlighedstest mellem første- og andensamtaler, men hovedparten kan laves hjemme. Tidsplanen er beregnet på ansættelse den 1. november.

Ansættelsesudvalg

Til samtalerne vil kandidaterne møde et ansættelsesudvalg, der består af afdelingschef [Marianne Værn Thomsen](#), planlægningschef [Lisbeth Simper Elmstrøm](#) samt en medarbejder fra budgetenheden.

Derudover deltager en konsulent fra Mercuri Urval i samtalerne.