

# Regionsdirektør Region Hovedstaden – Job- og personprofil

Den nuværende regionsdirektør Svend Særkjær er fratrådt stillingen som regionsdirektør i Region Hovedstaden den 8. januar 2021. Der søges en ny regionsdirektør til ansættelse den 1. april 2021. Dokumentet indeholder en job- og personprofil. Jobprofilen fokuserer på opgaverne og rammerne for jobbet som regionsdirektør. Personprofilen fokuserer på krav og ønsker til den ideelle profil.

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

## Jobprofil

Jobprofilen er udarbejdet af Center for HR og Uddannelse i Region Hovedstaden og udgør en fælles forståelsesramme for ansættelsesudvalget og den eksterne rekrutteringskonsulent i relation til opgaveområdet for regionsdirektøren. Jobprofilen danner sammen med personprofilen grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed.

Derudover tjener det samlede skriftlige grundlag følgende formål:

- Besvarelsen af spørgsmål fra ansøgere, der på baggrund af annonceringen/rekrutteringsprocessen ønsker supplerende oplysninger
- Vurdering af kandidaternes personlige og faglige kvalifikationer i forhold til de formulerede krav og forventninger.

## Ansættelsesudvalg

Den eksterne rekrutteringskonsulent samarbejder gennem hele ansættelsesprocessen med et ansættelsesudvalg med regionsrådsformand Sophie Hæstorp Andersen som formand. I ansættelsesudvalget vil der være repræsentanter fra de politiske partier samt fra leder- og medarbejdersiden i regionen.

Ansættelsesudvalgets opgave er at gennemføre ansættelsesprocessen og afgive indstilling til regionsrådet i Region Hovedstaden, der har ansættelseskompetencen. En ekstern rekrutteringskonsulent understøtter ansættelsesudvalget med ansættelsessamtaler og test.

## Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte regionsrådsformand Sophie Hæstorp Andersen, tlf.: 20 31 46 31, e-mail: [formand@regionh.dk](mailto:formand@regionh.dk) eller HR-direktør Anne Kirstine Damsager tlf. 20 49 34 92. Ekstern konsulent kan ligeledes kontaktes for uddybende information: nn

Alle henvendelser behandles fortroligt.

Ansættelsesproceduren administreres af rekrutteringskonsulent Rikke Vesth, telefon 38 66 99 71, e-mail: [rikke.vesth@regionh.dk](mailto:rikke.vesth@regionh.dk)

Du kan uploade ansøgning og CV via [HR-manager](#). Ansøgningsfristen udløber den 2. februar 2021. Indledende samtaler afholdes den 5. februar. Indkaldelse hertil sker den 4. februar. Afsluttende samtaler afholdes den 11. februar. Samtalerne forventes at blive afholdt virtuelt.

## Om Region Hovedstaden

Region Hovedstaden er med sine godt 1,8 mio. indbyggere den mest folkerige af Danmarks fem regioner og dækker samarbejde med 29 kommuner. Region Hovedstaden er en offentlig myndighed og ledes af folkevalgte politikere. Hovedsæde er i Regionsgården i Hillerød, og opgaverne er at:

- Drive hospitaler og forskning og administrere praksisområdet
- Drive handicaptilbud og løse opgaver inden for miljø
- Samarbejde med kommuner og andre parter om vækst og udvikling af trafik, og uddannelse

Region Hovedstaden ledes af regionsrådets 41 folkevalgte politikere og har hovedsæde i Regionsgården i Hillerød.

Region Hovedstaden har følgende politiske råd og udvalg:

- Regionsrådet med regionsrådsformanden i spidsen
- Forretningsudvalget
- Sundhedsudvalget
- Social- og Psykiatriudvalget
- Miljø- og Klimaudvalget
- Trafikudvalget
- Udvalget for forskning, innovation og uddannelse
- Udvalg for Forebyggelse og Sammenhæng



Derudover har regionen en række politiske fora fx vedr. værdibaseret styring, byggerier, Sundhedsplatformen og samarbejdet med kommuner og praksisområdet. Se mere her: <https://www.regionh.dk/politik/politiske-udvalg-og-fora/Oevrige-politiske-fora/Sider/default.aspx>

## Region Hovedstadens vision og mission

Visionen beskriver retningen for Regionens virke: Hovedstadsregionen er den grønne og innovative metropol med høj vækst og livskvalitet samt et sammenhængende sundhedsvæsen på internationalt topniveau.

Missionen beskriver Regionens opgaver og eksistensberettigelse: Vi står for behandling, uddannelse og forskning inden for borgernes sundhedsvæsen, og sammen med andre udvikler vi hovedstadsregionen, hvor vi har særlige opgaver inden for miljø, trafik, uddannelse og det sociale område.

## 3 kerneopgaver

### Forskning

Region Hovedstaden arbejder på at skabe de bedste rammevilkår for sundhedsforskning i regionen. Sundhedsforskningen er det største forskningsområde i Danmark, og foregår ofte i et samarbejde mellem det private erhvervsliv og det offentlige sundhedsvæsen. Forskning skaber også motivation og medejerskab, og den er grundlaget for et højtuddannet personale.

### Uddannelse

Region Hovedstaden sikrer attraktive uddannelsesstilbud, som matcher de kvalifikationer, sundhedsvæsenet efterspørger. Sammen med uddannelsesinstitutioner koordinerer vi indsatsen for at sikre et tilstrækkeligt og varieret uddannelsesstilbud til alle unge.

Og på sundhedsuddannelsesområdet tilbyder vi videreuddannelse til vores ansatte og samarbejdspartnere på tværs af sektorer, så vi lever op til de krav, der er til et fagligt funderet, moderne, fremtidssikret og innovativt sundhedsvæsen.

### Behandling

Det er vores opgave at udvikle sundhedsvæsenet og sikre, at borgerne i Region Hovedstaden og danskere med særligt komplicerede forløb får den bedst mulige behandling. Vi fokuserer på hele forløbet fra udredning til behandling og rehabilitering i samarbejde med kommuner og andre aktører både i og uden for hospitalet.

# Politiske målsætninger for Region Hovedstaden

Regionsrådet har i 2020 vedtaget et målbillede med et entydigt budskab: Alt arbejde i Region Hovedstaden handler om liv. Om at bringe liv til verden, om at redde liv, om det gode arbejdsliv, om høj livskvalitet, om at give nye ideer liv, om et liv på lige vilkår i sundhedsvæsenet, om mere grønne og bæredygtige liv og om livet for de næste generationer. Det bliver udkrystalliseret i 5 fælles fokusområder:

- Fremtidens hospital
- Digitalisering
- Patientrettigheder
- Det nære og sammenhængende sundhedsvæsen
- Børnenes region

## Fremtidens hospital

Regionen investerer i disse år mange mia. kr. i nye hospitalsbygninger, som vil skabe nogle helt nye fysiske rammer for patienter og personale. Dette sker både via kvalitetsfondsbyggerierne og en række andre store byggerier i regionen. Med de nye rammer ruster vi os til fremtidens krav til et moderne sundhedsvæsen.

Vi skal i langt højere grad tage udgangspunkt i den enkelte patients ønsker og behov. Med vores nye bygninger gør vi det fx ved at bygge en-sengs-stuer til alle, hvor der er plads til privatliv og pårørende – og hvor den svære samtale med lægen kan tages i enrum.

Vi bygger nye akutmodtagelser, hvor speciallægerne kommer til patienten i stedet for, at patienten sendes rundt til specialafdelingerne på hospitalet. Så flere kan blive behandlet færdig allerede i akutmodtagelsen og komme hurtigere hjem.

## Digitalisering

Region Hovedstaden skal gå forrest i digitaliseringen af sundhedsvæsenet. Patienterne efterspørger det, og digitalisering kan skabe smidigere arbejdsgange for klinikken og styrke samarbejdet med kommunerne og almen praksis.

Alle skal kunne komme i kontakt med sundhedsvæsenet på digitale platforme. Det skal være lettere for medarbejdere og patienter at få adgang til vigtige oplysninger. Vi skal med digitale løsninger understøtte patienterne i at blive en aktiv del af deres eget forløb.

Sundhedsplatformen er et vigtigt fokusområde og er højt prioriteret politisk og hos ledelsen. Vi skal lykkes med at videreudvikle platformen og forbedre brugertilfredshed hos klinikerne med afsæt i bl.a. Ekspertrådets anbefalinger.

Regionsrådet har sat ambitionen med fire overordnede mål for arbejdet med Sundhedsplatformen, som giver retningen for forbedringsarbejdet - klinikere skal have mere tid til patienten:

- Højere kvalitet, færre fejl i systemet
- Bedre adgang til data
- Mere inddragelse af patienten

## **Patientrettigheder**

Hospitalerne arbejder allerede målrettet på at leve op til patienternes rettigheder, og koncerndirektionen, forretningsudvalget og sundhedsudvalget følger arbejdet tæt. Vi er godt på vej, men vi er endnu ikke i mål.

Vi skal have respekt for patienternes tid og behov for at opretholde en normal hverdag, når de bliver ramt af alvorlig sygdom. Derfor skal vi blive bedre til at leve op til deres krav på hurtigt at få at vide, hvad de fejler, og komme hurtigt i behandling. Vi skal blive bedre til at tilbyde kræftramte behandling inden for forløbstiderne i kræftpakkerne.

Vi vil med dette års budgetaftale slå fast, at patientrettighederne er et berettiget krav, som alle hospitaler og psykiatrien skal have fuldt fokus på. Patientrettigheder er for alle vores patienter – børn, unge og voksne.

## **Det nære og sammenhængende sundhedsvæsen**

Udviklingen af sundhedsvæsenet går mod, at mere behandling kan flyttes ud i eller tæt på borgerens hjem. Det er ofte bedst for borgerne og den rigtige prioritering i et sundhedssystem, der både er presset på økonomiske midler og sundhedsfagligt arbejdskraft.

Vi vil styrke samarbejdet med regionens kommuner og praksissektor yderligere, så de kan løfte deres opgaver tæt på borgerne, og dermed skabe mere nærhed og sammenhæng i indsatsen. Det gælder ikke mindst for børn, ældre svækkede borgere og borgere med kronisk og psykisk sygdom.

## **Børnenes region**

I 2030 vil Region Hovedstaden være vokset til 2 millioner indbyggere, og antallet af fødsler ventes at stige med 22 procent.

Region Hovedstaden kan altså se frem til en god fremtid med mange flere børnefamilier med helt små børn. Alle vores hospitaler skal blive bedre til at møde børn på deres præmisser. Vi vil være en børneparat region, fordi den moderne familie forventer fleksibilitet og tilgængelighed.

Vi skal imødekomme den moderne familie, der har øgede forventninger til fleksibilitet og tilgængelighed, og vi skal sikre os, at vi tager udgangspunkt i den enkelte families situation. Med digitalisering og udvikling af vores tilbud skal vi skabe mere tryghed og behandling tæt på børnefamiliernes hverdagsliv.

Tidlig forebyggelse skal give vores børn en god start på livet – det gælder både psykisk og fysisk sygdom.

Læs mere om de fem områder her: <https://www.regionh.dk/om-region-hovedstaden/udgivelser-fra-regionen/politikker-og-strategier/Sider/Fokusomraader-for-Region-Hovedstaden.aspx?rhKeywords=5+f%C3%A6lles+fokusomr%C3%A5der>

## Rammer for regionens arbejde:

### Værdibaseret sundhed

Værdibaseret sundhed er den retning, som regionsrådet indgik aftale om i oktober 2019.

Værdibaseret sundhed sætter rammerne for hospitalernes arbejde med at skabe mere værdi. Her står det beskrevet, at værdi for patienten ikke bliver skabt gennem omfattende politisk og økonomisk detailstyring. Værdi opstår i mødet mellem den enkelte patient og behandler – og gennem god ledelse, der tager højde for disse 3 faktorer:

- Den patientoplevede kvalitet og effekt
- Den faglige kvalitet
- God ressourceudnyttelse

### Den regionale udviklingsstrategi

Hovedstadsregionen vokser relativt mere end de andre regioner frem mod 2030. 120.000 nye indbyggere stiller store krav til den måde, vi indretter os på. Vi skal leve flere mennesker sammen på den samme plads. Vi skal sikre, at der fortsat er rent drikkevand i hanerne, og at der er plads på uddannelserne, i busserne og på hospitalerne.

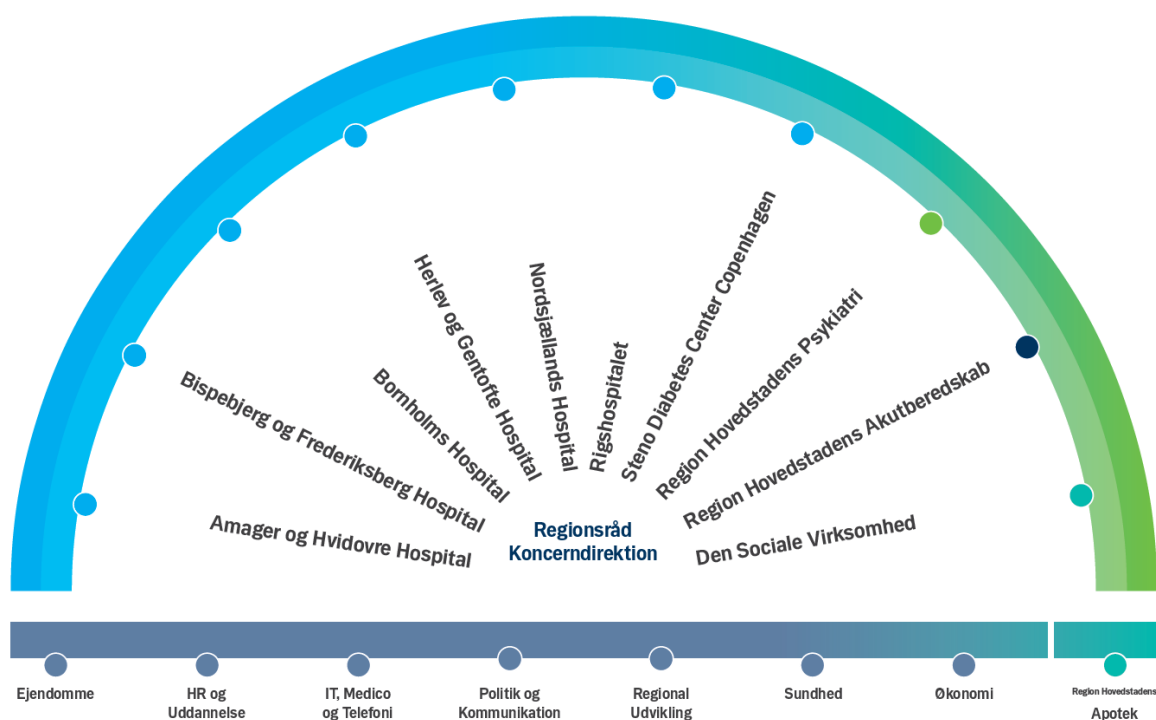
Frem mod 2030 skal vi også bidrage til, at vi som land reducerer udledningen af drivhusgasser med 70%. Det er store udfordringer, der kræver strategisk handling.

Der findes mere uddybende informationer om Regionen her:

- <https://www.regionh.dk/om-region-hovedstaden/fakta/piece-og-film-om-regionen/Sider/Film-om-regionen.aspx>
- <https://www.regionh.dk/om-region-hovedstaden/fakta/befolkning/Sider/Befolkning.aspx>

## Organisation

Der er ca. 45.000 medarbejdere i Region Hovedstaden. Det gør organisationen til én af Danmarks største arbejdspladser.



Organisationsdiagrammet viser de overordnede organisatoriske enheder i regionen.

Regionsdirektøren er ansvarlig for den overordnede koordinering og ledelse af hele organisationen, der består af op til seks ledelsesniveauer.

Organisationen består af mange forskellige fagligheder. Lige fra sygeplejersker, læger, portører til smede, chauffører, it-specialister og administrativt personale.

## Økonomien

Region Hovedstaden har i 2021 et budget på ca. 41,4 mia.kr. Nedenfor er der et mere detaljeret overblik.

Mio. kr. 2021	Sundhedsområdet	Socialområdet	Regional udvikling	I alt
Nettodriftsudgifter	37.509,8	-	47,4	38.281,3
Investeringsudgifter	2.273,0	-	25,0	2.298,0
Fordelte fællesudgifter	814,7	-	17,5	848,2
Renter	-	3,4	3,8	0,4
<b>Udgifter i alt</b>	<b>40.594,1</b>	<b>-</b>	<b>1,0</b>	<b>834,8</b>
Statslige og kommunale bidrag	-	39.461,0	-	-40.295,8
Finansforskydninger, lån og tilgodehavender	-	653,8	-	-653,8
Forbrug af likvide aktiver	-	479,3	1,0	-478,3
<b>Finansiering i alt</b>	<b>-</b>	<b>40.594,1</b>	<b>1,0</b>	<b>-41.427,9</b>

Finansieringen fra staten til sundhedsområdet består dels af et bloktilskud og dels af nærhedsfinansiering. Derudover bidrager kommunerne med en aktivitetsbestemt finansiering, hver gang en borger er i kontakt med sundhedsvæsenet og psykiatrien.

Det regionale udviklingsområde finansieres dels via et statsligt bloktilskud og dels via et kommunalt udviklingsbidrag.

Inden for socialområdet betaler kommunerne for deres egne borgere på regionens institutioner.

Bloktilskuddet udgør ca. 83 pct. af finansieringen, nærhedsfinansieringen er ca. 1 pct., og kommunernes aktivitetsbidrag udgør ca. 16 pct.

## Den aktuelle situation

Fire forhold er særligt vigtige i forhold til den aktuelle situation.

### Det menneskelige sundhedsvæsen

I de sidste par år har der i Region Hovedstaden været et politisk ønske om et mere menneskeligt sundhedsvæsen, hvor der tages vare på den enkelte borgeres situation og behov. Det skal ske på samme tid, hvor der bliver markant flere ældre, og vi lever i gennemsnit stadig længere. Det er positive udviklinger, som dog stiller store krav til de ansatte i Region Hovedstaden.

Det er vigtigt, at når man bliver syg, så møder man et system, der betragter én som et menneske med behov og ønsker, og ikke bare som et tal i statistikken. Et sundhedsvæsen, der tager højde for de ting, som er værdifulde for én – for eksempel at man så vidt muligt bliver både undersøgt og behandlet på samme dag. At man forstår og er tryk ved den information, som man får fra lægen eller fra Regionen. At man ved, hvem man kan spørge, og hvem der tager vare på én. At man føler sig hørt, forstået og klædt på til den behandling, man modtager.

Meget af det ovenstående, der fra politisk side er igangsat, tager afsæt i ønsket om det menneskelige sundhedsvæsen.

### Tillid og åbenhed, værdierne og ledelsesudvikling

Igennem de seneste par år er der arbejdet med at øge graden af tillid mellem politikerne, ledelseskæderne og medarbejderne. Det er et arbejde, der skal fortsætte, og Region Hovedstadens værdier spiller en central rolle heri. Regionens politikere har sat en bevægelse i gang, hvor Regionen skal have mere fokus på værdier og mindre fokus på regler under overskriften Mindre styring og bedre ledelse.

Den politiske ambition er, at Regionen skal detailregulere mindre og øge lederskabet på alle



niveauer med henblik på at sikre større handlekraft i organisationen – det gælder fra kvalitetsarbejde med fokus på kontrol til fokus på forbedringer og udvikling, fra takststyring mod værdibaseret styring, og en ledelsesfilosofi, der bygger på følgende fire værdier:

- Helhedssyn - Vi skal skabe veje for, at alle føler et ansvar for helheden og handler derefter.
- Tillid - Vi vil have mindre hierarki og mere netværk, mindre kontrol og et entydigt ansvar med rådgivende processer.
- Åbenhed - Der skal være gennemskuelig; vi skal være gode til at give og modtage feedback og kritik, og vi vil hylde det personlige kald.
- Professionalisme - Vi arbejder med tværfaglighed, kvalitet og sætter høje faglige standarder.

Der er ingen tvivl om, at den kommende regionsdirektør står meget centralt i det fortsatte arbejde med værdier og åbenhedspolitik. Det betyder, at samarbejdet mellem politikere, ledere og medarbejdere hele tiden skal have de bedst mulige vilkår – alt sammen for at få mest mulig kvalitet til borgerne for pengene.

Regionens fælles Lederudviklingsprogram blev i den seneste version søsat i 2018 med en ambition om at give alle ledere et tilbud om at udvikle deres ledelse. Programmet sætter fokus på dygtig ledelse og styrkelse af samarbejdet på tværs af organisationen.

De seneste versioner af ledelsesudviklingsindsatserne målretter sig nu endnu mere mod ledelse på tværs, ledelse af og i grupper, netværksledelse mv. samtidig med, at der stadig stilles basale krav til klassiske drifts- og managementdiscipliner.

## **Implementering skaber resultaterne**

Der er søsat en række strategiske indsatser, som stadigvæk er i gang med at blive implementeret til bunds. Det er f.eks. fortsat udvikling af Sundhedsplatformen og indflytning i de mange nye hospitalsbyggerier. Derudover bidrager regionen aktivt til FN's verdensmål med indsatser, som er nærmere defineret i en handlingsplan vedtaget af Regionsrådet i 2019. Det har afgørende betydning, at regionsdirektøren formår at følge disse projekter til dørs i ét langt sejt træk sammen med politikere, ledere og medarbejdere.

Der bør også være et fokus på, at de nye strategiske indsatser, der igangsættes fra centralt hold, er de rette og i passende mængder. I den henseende har den digitale og teknologiske udvikling uden tvivl store potentialer – men på samme tid også store faldgruber.

## **Alt det Region Hovedstaden også er**

Region Hovedstaden er meget mere end hospitalerne. Der er arbejdet med visionerne for et "Greater Copenhagen" både på nationalt og tværnationalt plan, udvikling af trafik og infrastruktur samt det internationale samarbejde for blot at nævne nogle af de mange vigtige an-

dre opgaver som Region Hovedstaden varetager. Med verdensmålene som pejlemærke arbejder vi målrettet for et klima og et miljø i balance. Vi samarbejder på tværs af regionen for at reducere klimaforandringer, gøre hospitalerne og trafikken grønnere, sikre grundvandet og anvende ressourcerne bedre.

# Stillingen som regionsdirektør

## Opgaver og ansvar

En hverdag som regionsdirektør vil indeholde en krævende blanding af, at:

- Udvikle fremtidens regionale løsninger med de folkevalgte politikere, borgerne og de fagprofessionelle i et tæt parløb præget af gennemtænkte processer, samskabelse og gensidig inspiration
- Indgå i et tæt sparrings- og samarbejdsforhold med regionsrådsformanden
- Sikre sammenhængskraft og koordinering på tværs af direktørerne – både i den daglige drift og på den lange bane
- Afsøge strategiske muligheder, samarbejder og indsatser igennem dialog med relevante interessenter og have indsigt i de vigtigste udviklingstendenser på Region Hovedstadens virkefelter fra ind- og udland
- Bidrage aktivt og sikre godt samarbejde i tværsektorielle fora, f.eks. med ministerier, kommuner, andre regioner og interesseorganisationer
- Følge op på og kvalificere allerede igangsatte strategiske indsatser fra centralt hold
- Håndtere større enkeltsager og kritiske ledelsesudfordringer
- Samarbejde og koordinere med de faglige organisationer.

I den nuværende konstruktion består koncerndirektionen af 2 koncerndirektører og en regionsdirektør. De 2 koncerndirektører, hospitalsdirektørerne og direktørerne for Center for Regional Udvikling og Center for Politik og Kommunikation refererer direkte til regionsdirektøren.

## Succeskriterier

Efter 1 års ansættelse vil regionsdirektørens præstation i stillingen vurderes efter følgende kriterier:

- Evnen til at samarbejde med regionsrådet, konstruktivt at sparre og medvirke til politikudvikling og implementering

- Evnen til at videreudvikle et tæt samarbejde mellem administration, hospitaler og virksomheder baseret på tillid og engagement
- Fortsat forbedring af Region Hovedstadens resultatskabelse på de områder, som det regional- og landspolitiske landskab prioriterer (eksempelvis forsknings- og uddannelsesindsats, kræftområdet, sikring af udrednings- og behandlingsretten samt Sundhedsplatformen)
- Evnen til at skabe konkrete resultater på Region Hovedstadens fem fælles fokusområder: Digitalisering, Patientrettigheder, Fremtidens Hospital, Børnenes region og Det nære og sammenhængende sundhedsvæsen
- Fortsættelse af udviklingen af koncerndledelsen som et ledelsesfællesskab med fokus på den samlede resultatskabelse
- Skarp prioritering af de næste års strategiske indsatser i lyset af den nødvendige ro til den daglige drift i organisationen og færdiggørelsen af den allerede igangsatte udvikling.

## Personprofil

### Faglige kompetencer og erfaring

Som det ses i Region Hovedstadens organisationsdiagram, er regionen sammensat af en lang række forskellige faglige enheder. Dette stiller høje ledelsesmæssige krav og kræver erfaring med at kunne håndtere en kompleks sammensætning af interessenter og samarbejdspartnere. Følgende forventninger til koncerndirektørens kompetencer og erfaring er afgørende:

- Interesse og faglig forståelse for Region Hovedstadens kerneområder
- Minimum 5 års erfaring med et åbent og udviklende samarbejde med folkevalgte
- Minimum 5 år med topledelseserfaring
- Minimum 10 års ledelseserfaring fra store komplekse organisationer
- Ledelseserfaring fra sektorer med stærk fagprofessionel orientering
- Dokumenteret erfaring med ledelse af strategiske indsatser i stor skala
- Har håndteret kritiske sager i offentlighedens og mediernes søgelys
- Har en kandidatuddannelse
- Dokumenteret stærke forhandlings- og konflikthåndteringsevner – med god sans for timing
- Skal evne at kommunikere klart og entydigt i dansksproget organisation og i øvrigt beherske engelsk på et professionelt niveau

## Personlige og ledelsesmæssige kompetencer

- En ambitiøs, visionær og faglig stærk leder, som sætter sig i karakter, fremsætter en tydelig dagsorden og stiller sig naturligt i spidsen for forandringsprocesser
- Er analytisk, innovativ og har en stærk forandringsevne, som kan sættes i spil i forhold til udviklingen af fremtidens sundhedsvæsen
- Er loyal og samarbejdende ift. politiske beslutninger
- Er motiverende og har evnen til at skabe samling, fælgeskab og fællesskabsfølelse i organisationen
- Har evnen til at lytte og kommunikere bredt, og kan tale kvalificeret med en bred vifte af medarbejdergrupper og fagpersoner på alle niveauer i sundhedssektoren
- Har forståelse og blik for borgernes behov og den enkelte patients situation og synspunkt
- Er en inkluderende, god sparringspartner, som både kan give og tage imod konstruktiv kritik, og som håndterer udfordringer og kriser på en konstruktiv måde
- Leder igennem gode værdier præget af åbenhed, troværdighed og ordentlighed og med humoristisk sans

## Ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på kontraktvilkår i henhold til "Aftale for chefer. Årslønnen udgør kr. 1,95 mio. kr. ekskl. pension på 21%.

## Proces- og tidsplan

AKTIVITET	DATO
Annoncering / search	Januar
Ansøgningsfrist	2. februar
Udvælgelse af kandidater til indledende samtalerunde	4. februar
Indledende samtaler	5. februar
Test, personvurdering og referencer	6.-10. februar

Samtale med regionsformanden for kandidater til anden samtale	8. februar
Anden samtalerunde	11. februar
Forhandling	Uge 7
Regionsrådet behandler indstilling om ansættelse	23. februar
Offentliggørelse af navn	26. februar
Planlagt tiltrædelse	1. april 2021