

# Leitfaden für angehende Leitende Ärzte und Chefärzte

(männliche Bezeichnungen gelten für beide Geschlechter)

## Präambel

Die nachfolgende Aufstellung wurde mit dem Ziel formuliert, Bewerbern für eine höhere Führungsposition bei der Vorbereitung der Bewerbung als Anregung, und im Laufe des Bewerbungsverfahrens als Matrix zu dienen, um sich mit verschiedenen Aspekten einer Klinik- oder Abteilungsleitung auseinanderzusetzen.

Die Positionierung einer Bewerbung und die anschliessenden Vertragsverhandlungen bieten die Chance, verschiedene Aspekte einer künftigen Stelle zu definieren und stellen die Weichen für die Schaffung von Arbeitsbedingungen, welche ein konstruktives und nachhaltiges Wirken unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsgrenzen erlauben.

Dieser Leitfaden kann selbstverständlich auch von Spitalverantwortlichen im Vorfeld einer Stellenneubesetzung zu Überprüfungs- und Definitionszwecken beigezogen werden.

Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

## 1. Bewerber

### 1.1. Motivation

- Gründe für die Bewerbung
- Erwartungen: Aktuelle Stelle vs. Visionen für die neue Position?

### 1.2. Selbstreflexion

- Kenntnisse, Fähigkeiten, Stärken/Schwächen, Lern- und Lehrverhalten
- Wertvorstellungen, persönliche und professionelle Ziele
- Interesse an Gesundheits- und Standespolitik
- familiärer Hintergrund (Lebensmittelpunkt), Work-Life-Bedeutung
- Arbeit am Patienten vs. Administrations-/Führungsaufgaben

## 2. Spital

### 2.1. Profil des Gesamspitals

- Trägerschaft (öffentlich/privat), Rechtspersönlichkeit und Entscheidungsträger
- Geltendes Arbeitsrecht (speziell für welche ärztlichen Hierarchiestufen?)
- Ausrichtung (Grund-/Spezial-/Zentrumsversorgung, Beleg- /Lehr- /Universitätsspital)
- Fachbereiche und Spezialdisziplinen, Organisationsstruktur inkl. Verantwortlichkeiten
- Gremien im Spital - und falls vorhanden - im Spitalverbund
- Betriebskultur allgemein, zwischen Fachdisziplinen, inkl. Verwaltung und Berufsgruppen (Testfelder: interdisziplinäre Stationen/Leistungszentren wie OP, Röntgen, IPS, Notfall, Labor, Onkologie).
- Strategie (speziell wichtig bei Spitalverbund)
- Umfeld und Image (Patienten, Zuweiser, Konkurrenz)

Erstellt	KSP/Ze,Hm	08-11/2008	Gültig ab	11/2008	Seite
Überarbeitet			Verteiler	KSP SGAR SGAR	Kommissionsmitglieder Präsident/Sekretariat Homepage
					1/3

## 2.2. Profil der Klinik / des Instituts/Dienstes (KID)

- Eingliederung im Gesamtspital
- Explizite und „verdeckte“ Verantwortlichkeiten der KID, laufende Projekt- und Arbeitsgruppen
- Spitalexterne Versorgungsaufgaben (insb. Rettungsdienst), Verträge
- Aus-/Weiter-/Fortbildungsaufträge und deren personelle und finanzielle Struktur und Dotation:
  - Kategorie der Weiterbildungsstätte(n)
  - Anbindung an Berufsbildungszentrum / Universität
- Personal:
  - Stellendotation Ärzte, Pflegepersonal, Medizintechnisch/therapeutisches Personal (MTTB), administratives Personal, Betriebswirtschafter...
  - Organigramm
  - Anstellungsverträge ärztliches und pflegerisches Kaderpersonal
  - Besetzte/vakante Stellen, Optionen und Bereitschaft für Veränderungen
- Raumressourcen und Ausstattung:
  - Büro/Sprechstunden/Interventionen/Dienstzimmer/Bibliothek etc.
- Geräte/Materialressourcen:
  - Bestandesaufnahme aktuell? Geplante Entwicklung?
- Dienstorganisation:
  - Einhalten des gültigen Arbeitsrechtes, Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter, Assistenten-Umfrage

## 2.3. Stellenprofil

- Hierarchische Eingliederung im Gesamtunternehmen, Kooperationspartner
- Einsitz in Gremien und längerfristigen Projektgruppen in- und ausserhalb des Spitals
- Bisherige Entwicklung:
  - Neugeschaffene Stelle / Stellenneubesetzung?
  - Abgang des Vorgängers (Alter vs. andere Gründe, Image von KID und Person)
- Stellenprofil identisch/verändert gegenüber Vorgänger? Gründe? Interna?
- Stellung, Verantwortlichkeit und Anstellung der Kadermitarbeiter im eigenen Institut
- Stellenbeschreibung:
  - Aufgaben/Kompetenzen/Verantwortung (AKV) definiert?
- Stationen innerhalb KID mit interdisziplinären Führungsstrukturen:
  - IPS, OP, Notfall/Rettung?
- Lehre: Weiterbildungs - und Fortbildungsauftrag
- Forschung: Auftrag, Möglichkeiten: Rahmenbedingungen, Finanzierung
- Beteiligung am Dienstsysteem (Form, Menge, Wünsche in- und extern des KID, Erreichbarkeit)

## 3. Wahlverfahren

- Ausschreibung/Berufung (pro forma Ausschreibung z.B. bei definiertem Wunschkandidaten?)
- formuliertes Anforderungsprofil (Stellenbeschreibung?)
- Zusammensetzung des Wahlgremiums inkl. Fachberater
- Ernennung/Anstellung durch wen?
- Selektionsverfahren:
  - Erstes Vorstellungsgespräch, Vortrag, Zweites Vorstellungsgespräch, Abteilungsbesuch, Assessment, Einholen von Referenzen...
- Erwartungen der Geschäftsleitung und anderer Entscheidungsträger (z.B. ärztliche Klinikleiter), Zielvereinbarungen

Erstellt	KSP/Ze,Hm	08-11/2008	Gültig ab	11/2008	Seite
Überarbeitet			Verteiler	KSP SGAR SGAR	Kommissionsmitglieder Präsident/Sekretariat Homepage
					2/3

- Seitens des Bewerbers:  
Kontaktmöglichkeiten, Informationsquellen, Abteilungsbesichtigung, Interview mit dem Vorgänger und den wichtigsten Entscheidungsträgern im KID

#### 4. Salär

- Einreihung im spitalinternen und -externen Vergleich und im Vergleich zu Vorgänger und Kaderärzten des KID
- Anteil fix
- Anteil variabel: Einflussfaktoren
- Privatärztliche Tätigkeit, Honorargesetz /-Regelung

#### 5. Pensionskasse

- Beitrittsobligatorium, Einkaufsbedingungen
- Performance, Leistungen
- Versicherungsmöglichkeit des Honoraranteils (z.B. VLSS)

#### 6. Arbeitsvertrag

- Inhalt, Gültigkeit
- Rekursmöglichkeit /- Instanz, Probezeit
- Regelung für Sabbatical und von Teilzeitarbeitsmodellen

#### 7. Diverse Leistungen

- Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildungsleistungen, Coaching
- Ferienregelung
- Kompensationsregelung
- Kaderarztvertrag (falls vorhanden): Rahmenbedingungen (auch „kleingedruckte“) bzgl. Anstellungsverhältnis beachten!

**Die KSP bietet sich für die Analyse einer Stellenausschreibung und für die Begleitung einer Bewerbung als Leitender Arzt oder Chefarzt an !**

Anfragen für ein Coaching nach Wunsch und Mass sind direkt an den Präsidenten der KSP oder an das SGAR-Sekretariat zu richten.

Erstellt	KSP/Ze,Hm	08-11/2008	Gültig ab	11/2008	Seite
Überarbeitet			Verteiler	KSP SGAR SGAR	Kommissionsmitglieder Präsident/Sekretariat Homepage
					3/3