

Vom Oberarzt zum Chefarzt

Der Blick hinter die Kulissen der Chefarzt-Bewerbung

www.coaching-lounge.com

Mentale Vorbereitung

- Gestresstes Gehirn = Regression = Vereinfachung = wenig Strategien
- Gehirn Input geben, dass es in Stresssituationen entspannt ist
- Dadurch ist der Zugriff auf das Unterbewusstsein (Erfahrungswissen) gewährleistet
- Flexibilität = mehr Strategien
- Mentale Vorbereitung ist wichtiger als Sie bisher gedacht haben!
- Methoden aus dem NLP

Von der Fachkraft zur Führungskraft

- Änderung der Anforderungen:
 - Wissenschaftlich zu Management/Führungsaufgabe
 - Änderung der Aufgaben
 - Wollen Sie das wirklich?
 - Passt das zu Ihnen?
 - Was ist der ehrliche Grund dafür, dass Sie Chefarzt werden wollen?
 - Was erwartet Sie?
 - Haben Sie eine realistische Einschätzung von dem Beruf des Chefarztes heutzutage?

Von der Fachkraft der Führungskraft

- Änderung der Tätigkeit!
- Änderung der Metaprogramme!
- Arbeit an der Persönlichkeit notwendig!
- Reflexion über Einstellungen, Werte, Persönlichkeit

Perspektivwechsel

- Versetzen Sie sich in die Perspektive des Einstellenden:
 - Angenommen, Sie wären der Geschäftsführer einer Klinik in der heutigen Zeit:
 - Welche besonderen Fähigkeiten braucht ein Chefarzt?
 - Haben Sie auch diese Fähigkeiten?

Perspektivwechsel

- Versetzen Sie sich in einen Mitarbeiter:
 - Welche Eigenschaften oder Verhaltensweisen braucht ein guter Chef?
 - Haben Sie bereits diese Eigenschaften?

Ein guter Chef

- Ein guter Chef kann Mitarbeiter mit unterschiedlicher Ausbildung motivieren und befähigen, so dass sie ihre Aufgaben optimal erfüllen.
- Ein fachlich und menschlich kompetenter Vorgesetzter führt authentisch; er ist kein Schauspieler.
- «Niemand kann aus seiner Haut fahren»: Ein echter autoritärer Chef wirkt glaubwürdiger, als wenn er «künstlich» versucht, weich zu sein.
- Ein guter Chef nutzt das Potenzial seiner Mitarbeitenden

Ein guter Chef

- Ein guter Chef ist begeisterungsfähig.
- Die Umwelt verändert sich - ein lernfähiger Chef ist ebenfalls bereit, sich zu verändern.
- Ein guter Chef ist entscheidungsfreudig und zieht etwas durch, von dem er überzeugt ist. Allerdings: Wenn er realisiert, dass die eingeschlagene Route von A nach B ein Irrweg und diejenige von A nach C der bessere Weg ist, entscheidet er sich für die zweite Strecke (auch wenn die Routenwahl von jemand anderem stammt).
- Ein guter Chef erträgt Kritik, besonders wenn diese konstruktiv ist; er weiss, dass diese ihn weiterbringen kann.

Fragen im Bewerbungsgespräch

- Ergeben sich aus dem Perspektivwechsel
- Fragenblöcke:
 - Lebenslauf
 - Fachliches
 - Führung
 - Wirtschaft
 - Marketing/Visionen
 - Persönliches
 - Zahlen der eigenen Klinik (CMI, Relativgewichte, OP's,...)

Bewerbungsverfahren

- Noch keine einheitlichen Verfahren!
- Unterschiedliche Anforderungen bei den Unterlagen!
- Genau klären
 - was einzureichen ist
 - wie die Unterlagen aussehen sollen (PDFs, Online?)
 - wie das Bewerbungsverfahren abläuft?
 - wer genau bei den Gesprächsrunden dabei ist?
 - Gibt es ein Assessment-Center?
- Grad der Professionalität ist sehr unterschiedlich

Vier- oder Sechs-Augengespräch

- Klassiker
- Authentisch bleiben, keine Widersprüche generieren
- Bei „Vielredner-Chef“ – reden lassen und begeistert zuhören.
- Bei Provokationen locker bleiben

Gremiengespräch

- Jeden wertschätzen und durch Blicke würdigen („Dompteuerverhalten“)
- Alle persönlich begrüßen und verabschieden (Hand reichen, Damen zuerst)
- Fragen Sie, wo Sie sich hinsetzen dürfen
- Setzen Sie sich so, dass Sie allen ins Gesicht sehen können
- Nennen Sie deutlich Ihren Namen
- Nicken Sie bestätigend, wenn ein Teilnehmer etwas sagt.

Gruppengespräch

- Gemeinsam mit anderen Bewerbern
- Sie werden beobachtet
 - Ihre Rolle?
 - Wie präsentieren Sie sich?
 - Welche Einstellungen haben Sie?
- Sagen Sie auf jeden Fall etwas
- Bleiben Sie diplomatisch und freundlich den andern Kandidaten gegenüber
- Zeigen Sie soziale Kompetenz!

Informell gibt es nicht

- So lange Sie sich in der Klinik befinden, ist Bewerbungsgespräch
 - Während der Klinikführung
 - Während einer Vorlesung
 - Während des Mittagessens
 - Während der Vertragsverhandlung
- Sie sind unter ständiger Beobachtung!

Assessment-Center

„Das Assessment Center ist ein systematisches Verfahren zur qualifizierten Feststellung von Verhaltensleistungen bzw. Verhaltensdefiziten, das von mehreren Beobachtern gleichzeitig für mehrere Teilnehmer in Bezug auf vorher definierte Anforderungen angewandt wird“

(Jeserich, W. 1981)

Assessment-Center

- Andere Begriffe, hinter denen sich ein AC verbergen kann:
 - Managemententwicklungsseminar
 - Persönlichkeitsentwicklungsseminar
 - Führungskräftepotenzialtest
 - Qualifizierungsworkshop
 - Auswahlverfahren
 - Beurteilungsverfahren
 - Qualifikationsverfahren
 - Entwicklungsseminar

Die wichtigsten Aufgaben im AC

- Aufgabensimulationen (Organisations-, Planungs-, Entscheidungs-, Kontroll- und Analyseaufgaben)
- Gruppendiskussionen
- Gruppenaufgaben/Team
- Vorträge und Präsentationen
- Rollenspiele
- Einzel- und Gruppeninterviews
- Unternehmensplanspiele

Assessment Center

- Intelligenz –und Leistungs-/Konzentrationstests
- Persönlichkeits- und Interessenstests
- Biographische Fragebögen
- Interviews in Form von sogenannten Abschluss- und/oder Beurteilungsgesprächen

Assessment Center

- Beurteilungskriterien
 - Kompetenz
 - Leistungsmotivation
 - Persönlichkeit

Assessment Center

- Ziel: die geeignete Führungskraft zu finden
 - Soziale Kompetenz
 - Systematisch-zielorientiertes Denken und Handeln
 - Aktivitätspotenzial
 - Verbale und schriftliche Ausdrucksfähigkeit
- Bereiten Sie sich auf Assessment Center vor!

Körpersprache

- Interpretation von Körpersprache?
- Konfrontations- und Dominanzgesten
- Stress- und Verlegenheitsgesten
- Mehrere Personen: Blickkontakt!

Positive Haltung!

- Es gibt nur gute Fragen!
- Der Andere will, das ich es schaffe
- Alle mögen mich
- Ich mag Bewerbungsgespräche
- Anker, Anker, Anker!

Fragen und Antworten

Phase/Frage	Antwort
Warm-up	Small Talk, freundlich, Komplimente
Fragen zum Unternehmen	Recherche! Website, lokale Presse, Artikel
Fragen zum Lebenslauf	3 Min, 4-7 Punkte, Meilensteine! Positiv!
Lösungsfragen	Mit weiteren Fragen Ziel Lösung finden
Führungsstilfragen	Vorbereiten!
Persönlichkeit	Stärken, Schwächen, Fremdsicht
Zielfragen	Mittel- und langfristige Planungen
Stressfragen	Anker! Gelassenheit! Schema
Gehaltsfrage	Nennen! Nicht unter Schmerzgrenze!
Fragen?	Kluge Fragen vorbereiten!

Wie äußert sich Sympathie

- Verbale und nonverbale Kommunikation, d.h. über Sprache und Sprechweise
- Merkmale wie Aussehen, Auftreten, Körpersprache und Kleidung.

Kleidung und Knigge

- Kleidung, Schuhe
- Händedruck
- Benimm!
- Pünktlichkeit!
- Gesprächsform beachten!
 - Vier-oder Sechs-Augengespräch
 - Gremiengespräch
 - Gruppengespräch

Telefoninterview

- Im Stehen
- Lächeln
- Keine Geräuschquellen
- Kein Anklopfen in der Leitung
- Nicht rauchen, das hört man
- Kein Tippen
- Langsam sprechen mit Sprechpausen

Authentizität oder Verkaufen?

- Authentisch ja, naiv nein...Verkaufen ist wichtig...
- Vermeiden Sie:
 - Modaloperatoren
 - Kein/Nichts
 - Über Dinge zu sprechen von denen Sie keine Ahnung haben
 - Sich nicht in Widersprüche verwickeln (vor allem nicht bei mehreren aufeinanderfolgenden Gesprächen!)
 - Kompromisse zu schließen, die Sie hinterher nicht einhalten können
 - Überprüfen Sie auch, ob der neue Arbeitgeber für Sie gut ist!

Feedback

- Lassen Sie sich nach jedem Bewerbungsgespräch ein genaues telefonisches Feedback geben
 - Was war gut?
 - Was hat nicht gefallen?
 - Was sollten Sie beim nächsten Mal besser machen?
 - Woran genau ist Ihre Bewerbung gescheitert?
- Fragen Sie auch gerne nach, wenn Sie gar nicht zum Gespräch geladen wurden, d.h. lassen Sie sich Feedback zu Ihren Unterlagen/Qualifikationen geben!

Gehaltsverhandlung

- Teil des Auswahlverfahrens!!!
- Wunschgehalt kennen und nennen (als Jahressumme Brutto)
- Vorher: Marktrecherche
- Nicht zu viele Punkte ändern!
- Achtung: Haben andere Bewerber einen Vertrag bekommen?
- Letztes Gehalt parat haben
- Eigene Schmerzgrenze kennen

Die Bewerbungsunterlagen

- Deckblatt mit Photo (Geschmackssache!)
- Anschreiben
- Lebenslauf
- Zeugnisse
- Publikationsliste
- Ordentliche, neue Mappe, 3er Faltechnik
- Online-Bewerbung (kleine Files mit guter Auflösung!)

Der Lebenslauf

- Gut gegliedert, in Tabellenform (!)
- Ansprüche der Klinik (jedes Bewerbungsverfahren ist anders) kennen und sich bei den einzureichenden Unterlagen danach richten! Bsp.: Publikationsliste als PDF...
- Stilistisch passend zum Anschreiben
- Lückenlos und dennoch einige Dinge weglassen (Grundschule, erstes Sportabzeichen ;-)
- Rückwärts chronologisch
- Professionelles Photo auf dem Lebenslauf (ggfs. auf einem Deckblatt (mögen nicht alle Personaler)
- Anschrift, Telefonnummer (Erreichbarkeit!), E-Mail

Das Anschreiben

- Viele Stichwörter aus der Stellenanzeige sollten sich hier wiederfinden (allerdings nicht wortwörtlich, das fällt auf!)
- Gut gegliedert
- Am besten nur eine Seite lang
- Farben an Unternehmen dezent anpassen
- Titel, Adressat wissen
- Herausforderung der Klinik und der heutigen Zeit erkennen (recherchieren!) und darauf im Anschreiben Bezug nehmen.

Die Stellenanzeige

- Genau lesen!
- Sehen, ob das Profil auf Sie passt!
- Ehrlich beurteilen, ob Sie die Stelle überhaupt wollen
- Farben analysieren
- Wichtige Stichworte herausschreiben
- Bewerbungsprozess verstehen
- Ggfs. genannten Ansprechpartner anrufen

Was bietet Coaching?

- Vorbereitung auf das Bewerbungsverfahren
 - Professionelle Unterlagen
 - Viele Beispielfragen und –antworten aus aktuellen Verfahren
 - Training auf bestimmte Fragentypen (z.B. Stressfragen)
 - Mentaltraining, Stressmanagement und Präsentationstraining
 - Verhandlungsführung
- Coaching als Begleitung der Führungskraft
 - Vorbereitung auf die neue Stelle
 - „Punkten“ in den ersten 100 Tagen als neuer Chefarzt
 - Als Begleitung für die Führungskraft, um ein erfolgreicher Chefarzt zu sein.
 - Als externer Berater (z.B. Teamentwicklung, Konfliktcoaching...)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Und falls Sie noch Fragen haben sollten, dann melden Sie sich gerne bei mir:

Dipl.-Psych. Isa Schlott

COACHING LOUNGE

Personalentwicklung – Coaching – Training im Gesundheitswesen

Marktstraße 2

83646 Bad Tölz

www.coaching-lounge.com

schlott@coaching-lounge.com

Mobil: 01624920618

Coaching Möglichkeiten: Persönlich, telefonisch und per Mail!

Kostenfreies telefonisches Erstgespräch!