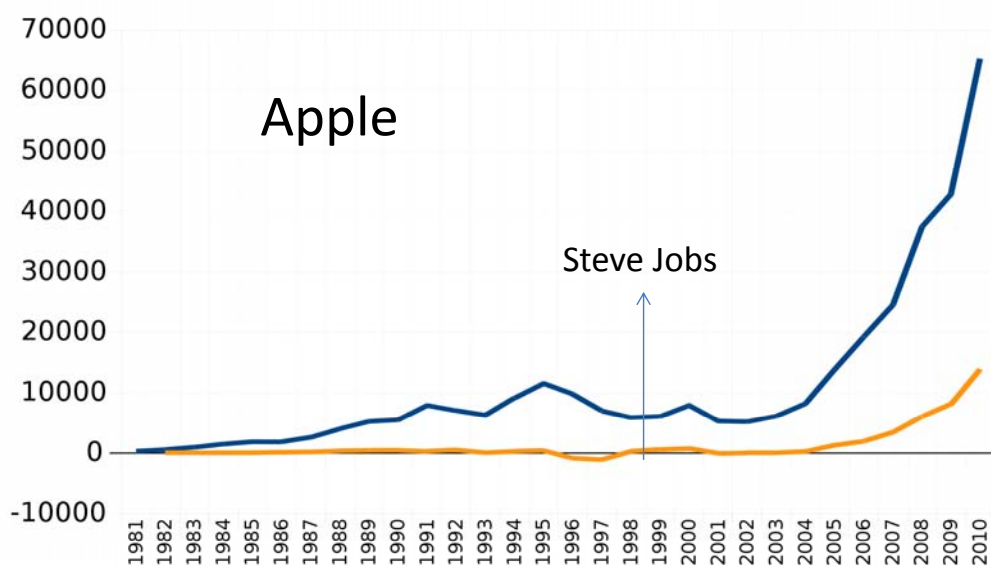


Entscheiden und verantworten: Chefarztberufung als strategischer Prozess

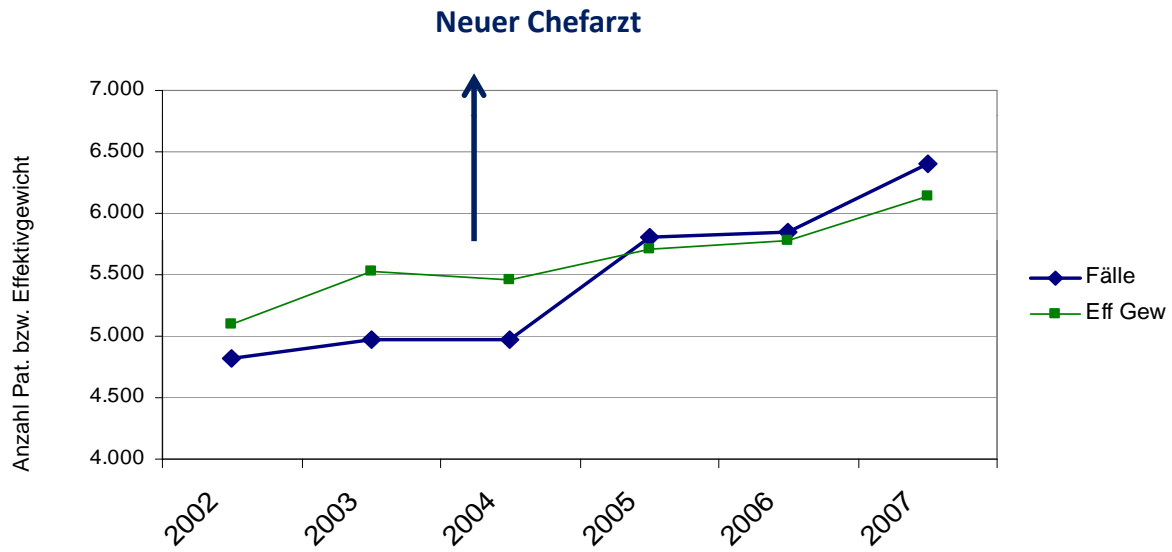
50. Berliner Krankenhaus-Seminar
ENTSCHEIDEN UND VERANTWORTEN:
Menschen, Prozesse und Strukturen
im Krankenhaus
Berlin, 30. Oktober 2013

Dr. Markus Müschenich, MPH

Der Chef macht den Erfolg



Der Chefarzt macht den Erfolg



Berlin, 30. Oktober 2013

Dr. Markus Müschenich, MPH

1.000.000 Euro



Berlin, 30. Oktober 2013

Dr. Markus Müschenich, MPH

4

Umsatz Herzchirurgie in einer Chefarztperiode

750.000.000 €

Das Problem Nr. 1

Die Chefarztberufung ist
ein seltenes Ereignis

1/3 Ruhestand
1/3 Kündigung durch Chefarzt
1/3 Aktive Trennung

Von Chancen und Risiken

**Die Berufung eines neuen
Chefarztes ist für ein Krankenhaus
die größte strategische
Herausforderung**

4-Phasen-Modell Chefarztberufung

4-Phasenmodell Chefarztberufung

- I. Stuserhebung und Vorbereitung
- II. Suchprozess bis Vertragsabschluss
- III. Integration
- IV. Follow-up

Phase I – Vorbereitung

- Start: -12 Monate / adhoc bei aktuellen Vakanzen
- Erstellung des Chefarzt-Anforderungs-Profil

Chefarzt-Anforderungsprofil

1. Praktische medizinisch-fachliche Qualifikation
2. Formale medizinisch-fachliche Qualifikationen
3. Akademische Qualifikation
4. Führungs- und Managementkompetenz
5. Weitere Soft-Skills
6. spezielle Qualifikationen
7. Regionale/lokale Erfordernisse
8. Klinikspezifische Rahmenbedingungen

Phase I – Vorbereitung

- Start: -12 Monate / adhoc bei aktuellen Vakanzen
- Erstellung des Chefarzt-Anforderungs-Profil
- Klärung der vertraglichen Rahmenbedingungen
- Zusammenstellung des Entscheider-Gremiums
- Zusammenstellung des Berater-Gremiums
- Klärung des Suchmodus
- Erstellung Krankenhaus- /Abteilungs-Profil

Phase II – Suchprozess bis Vertragsabschluss (1)

- Organisation des Verfahrens
 - Ansprechpartner für Bewerber
 - Prüfung der Unterlagen
 - Festlegung der Timeline
 - Festlegung der Gesprächsrahmens
- Auswahl und Einladung der Kandidaten
- 1. Gesprächsrunde
 - dokumentiertes halbstandardisiertes Interview auf der Basis des Chefarztprofils

Phase II – Suchprozess bis Vertragsabschluss (2)

- Interne Expertenbewertung/Beratergremium
 - Abgleich mit dem Chefarzt-Anforderungsprofil
 - Plausibilisierung des Werdegangs
- 2. Gesprächsrunde
 - Präsentation
- Interne und ggf. externe Expertenbewertung
 - Referenzen einholen, ggf. Besuch vor Ort

Phase II – Suchprozess bis Vertragsabschluss (3)

- Schriftlichen Bewertung der Kandidaten
- Entscheidung
 - 1. Position, 2. Position, keine Position
- Dokumentation
 - des Auswahl- und Entscheidungsprozesses
 - Darstellung Personalentwicklungsbedarf
- Vertragsabschluss

Phase III – Integration (1)

- Integration in die Klinik/Fachabteilung/Stadt/Region
 - Ablaufplanung intern/extern
 - Begleitung durch GF
 - Integrations-Coaching?!
 - Willkommensschreiben von Vorstand, Aufsichtsrat,...
- Bewertung des Integrationsprozesses
 - Probezeit-Monitoring

Phase III – Integration (2)

- Probezeit- /Feedbackgespräch → Konsequenz!

Phase IV – Follow-up

- Kontinuierliche Personalentwicklung
 - Institutionalisierte Kommunikation
 - Monitoring Leistungen
 - Fordern und Fördern der Fort- und Weiterbildung
 - Monitoring Fluktuationsrisiko
- Integration in neue Rollen
 - Ärztlicher Direktor
 - Medizin Board / Expertengremium

Fazit I

Gute Chefärzte machen ein Krankenhaus erfolgreich

Chefarztberufung ist Risikomanagement

Die Medizinstrategie muss den Berufungsprozess leiten

Die Personalstrategie muss den Chefarzt begleiten

Der Geschäftsführer muss den Chefarzt führen

Der Worst Case ist nicht der gute
Chefarzt, der geht, sondern der
schlechte Chefarzt, der bleibt

Herzlichen Dank

