Kunst des Chefarztrecruitings

Die acht entscheidenden Zutaten

Angehende Chefärzte können sich ihren Arbeitgeber inzwischen aussuchen, was den Druck auf Kliniken erhöht. Wer die besten Kandidaten haben will, muss sich als Klinik im Auswahlverfahren von seiner besten Seite zeigen. Transparenz, Professionalität, Geschwindigkeit und Kommunikation sind die entscheidenden Zutaten für ein gelungenes Verfahren. Acht Tipps zu den Wünschen, Hindernissen und möglichen Stolpersteinen.

Von Svenja Faber

1. Kommunikation ist das A und O

Alle Kandidaten wünschen sich in jeder Phase des Bewerbungsverfahrens eine regelmäßige, transparente Kommunikation und ein ehrliches und offenes Feedback. Das beginnt mit den richtigen, nicht schöngefärbten Informationen über die Stelle, über den Fachbereich und über die Klinik, reicht über das Update zum Stand des Verfahrens bis hin zur Zu- oder Absage mit Feedback. Wichtig ist hier, Kandidaten auch aktiv und zeitnah anzurufen – und stets den nächsten Schritt gemeinsam festzulegen.

2. Organisation ist gut geplant halb gewonnen

Eine strukturierte und transparente Organisation des Bewerbungsverfahrens ist von entscheidender Bedeutung. Dazu gehört, dass von Anfang an klar ist, wie der Prozess abläuft, welche Runden es gibt, wie lange es bis zur Entscheidung dauert. Denn immer wieder gehen Kandidaten verloren, weil wochenlang nichts passiert, sodass ein leistungsfähiger Kandidat daraus auf ein insgesamt schlechtes Management dieser Klinik schließt oder ein anderes Angebot annimmt, weil eine andere Klinik schneller war. Idealerweise ist ein Auswahlverfahren in drei Monaten abgeschlossen und besteht aus zwei – bei Gremieneinbindung auch aus drei – Gesprächsrunden.

3. Die richtigen Gesprächspartner

Zu einer guten Organisation gehört auch die Information, wer in welcher Runde an dem Termin teilnimmt und wie Entscheidungen getroffen werden. Insbesondere der persönliche Kontakt zu Entscheidungsträgern wie der Klinikgeschäftsführung spielt für Kandidaten eine große Rolle. Sie wollen wissen, mit wem sie zusammenarbeiten, wer ihr Vorgesetzter ist, ob sie mit diesen Menschen auch arbeiten wollen und ob die Chemie stimmt.

4. Termine nicht in Stein meißeln

Ein Bewerbungsprozess sollte sich nicht nur an den Terminkalendern des Arbeitgebers orientieren, sondern auch an den individuellen Bedürfnissen und der aktuellen Lebenssituation eines Kandidaten. Gespräche sollten flexibel möglich sein, beispielsweise notfalls auch mal an einem Samstag.

5. Von der Frage zur Beurteilung

Auswahlverfahren sind unterschiedlich aufgebaut und sollten im Idealfall die gesuchten Kompetenzen evaluieren. Und dabei geht es nicht nur darum, ob der Kandidat fachlich exzellent ist, sondern auch um die Frage, kann er das Team führen und die Abteilung organisatorisch und prozessual weiterentwickeln. Dabei werden standardisierte Assessment-Center-Bausteine wie Persönlichkeitstests von den Kandidaten oft als unpassend und wenig wertschätzend empfunden; klinik- und stellenspezifische Strategieaufgaben oder Präsentationen dagegen finden hohe Akzeptanz bei den Kandidaten.

6. Lotse im Bewerbungsprozess

In großen universitären Verfahren sehen sich Chefarztkandidaten oft einem für sie anonymen Gremium gegenüber, es gibt keinen „Kümmerer“, an den sie sich wenden können. Die Befragung zeigt, dass Kandidaten von einem festen Ansprechpartner profitieren. In mehrstufigen Verfahren kann ein externer Berater einen Mehrwert bieten, da Kandidaten in ihrer Entscheidungsphase engmaschig begleitet werden.

7. Der Funke muss überspringen

In einem Bewerbungsverfahren bewerben sich beide Seiten: Der Kandidat bewirbt sich bei der Klinik genauso, wie die Klinik sich beim Kandidaten bewirbt. Kandidaten wollen auch von der Klinik und der Position begeistert werden. Das reicht von der Motivation zur Bewerbung bis hin zum „Ködern“ der Kandidaten in den Vorstellungsgesprächen vor Ort.

8. Was sonst noch schiefgehen kann

Ganz früh im Verfahren und immer wieder sollte die Ernsthaftigkeit der Bewerbung bewertet werden: Hat der Kandidat den Wechsel schon „am Küchentisch“ mit der Familie besprochen? Wie steht der Partner zu einem Umzug? Befindet sich der Kandidat auch in anderen Verfahren? Nie nur auf einen Kandidaten setzen, solange der Vertrag nicht unterschrieben ist.

Svenja Faber
Geschäftsführerin
Köhn & Kollegen
E-Mail: svenja.faber@koehnundkollegen.de

– Die Vervielfältigung bedarf der vorherigen Zustimmung von Bibliomed. –