

LVR-Dezernat
Klinikverbund und Heilpädagogische Hilfen
LVR-Fachbereich Personelle und organisatorische Steuerung



LVR - Dezernat 8 - 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorstandsvorsitzende der
Klinikvorstände der LVR-Kliniken

3. August 2010
81.10-520-20_2

- Bedburg-Hau
- Bonn
- Düren
- Düsseldorf
- Essen
- Köln
- Langenfeld
- Mönchengladbach
- Viersen
- Orthopädie Viersen

Herr Claaßen/otr
Tel 0221 809-6637
Fax 0221 809-6657
Alfred.claaßen@lvr.de

Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen im LVR-Klinikverbund

Rahmenvorgaben

Sehr geehrte Damen und Herren,

die neue Betriebssatzung für die LVR-Kliniken des Landschaftsverbandes Rheinland hat die Landschaftsversammlung am 23.08.2009 beschlossen. Sie ist Mitte Dezember 2009 in Kraft getreten. Ab diesem Zeitpunkt ist gemäß § 10 (2) der Klinikvorstand u. a. für die Einstellung, Bestellung und Entlassung sowie sonstige arbeitsrechtliche Maßnahmen gegenüber Abteilungsärztinnen und -ärzten zuständig. Um einerseits für diesen Personenkreis, aber auch für andere Führungspositionen im Klinikverbund, einen qualitätsgesicherten Auswahlprozess zu installieren und andererseits innerhalb des Klinikverbundes nach einheitlichen Qualitätsstandards zu verfahren, halte ich es für erforderlich, dass im LVR-Klinikverbund alle Führungspositionen, insbesondere die Stellen der ärztlichen Abteilungsleitungen, entsprechend der nachfolgend beschriebenen Rahmenvorgaben i. S. eines verbindlichen Standards gestaltet werden.

Das Verfahren zur Besetzung von Führungspositionen im LVR-Klinikverbund ist wie nachfolgend beschrieben durchzuführen:

LVR - Landschaftsverband Rheinland
Dienstgebäude in Köln-Deutz, Horion-Haus, Hermann-Pünder-Straße 1
Pakete: Ottoplatz 2, 50679 Köln
LVR im Internet: www.lvr.de
USt-IdNr.: DE 122 656 988, Steuer-Nr.: 214/5811/0027

Bankverbindung:
Westdeutsche Landesbank, Kto 60 061 (BLZ 300 500 00)
BIC: WELADED, IBAN: DE 84 3005 0000 0000 060061
Postbank Niederlassung Köln, Kto 564 501 (BLZ 370 100 50)
BIC: PBNKDEFF370, IBAN: DE 95 3701 0050 0000 564501

1. Formulierung des Aufgabenprofils der zu besetzenden Stelle
2. Formulierung des Anforderungsprofils der Bewerberin/des Bewerbers
3. Formulierung der Stellenausschreibung
4. Transparente, am Anforderungsprofil orientierte Bewerberauswahl

Vorauswahl und Einladung zum Vorstellungstermin

Auswahlverfahren unter Beteiligung der Stabsstelle Gender Mainstreaming, Personalvertretung und ggf. Schwerbehindertenvertretung im Rahmen eines strukturierten Interviews auf der Grundlage eines verschriftlichten, für alle Bewerber/-innen geltenden Fragenkatalogs.

Fakultativ können weitere Auswahlmethoden, wie Fallstudien, Kurzvorträge, Fallbeispiele, Rollenspiele etc. in das Verfahren integriert werden.

5. Formulierung einer am Anforderungsprofil orientierten Besetzungsentscheidung.
6. Feed-back an Bewerber/-innen

Zu beachten:

Aufgrund von Justitiabilitätsanforderungen ist insbesondere eine ausreichende Dokumentation des gesamten Auswahlverfahrens sicherzustellen.

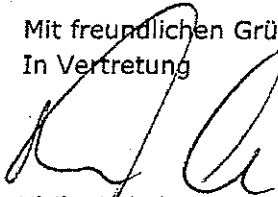
Über anstehende Besetzungsverfahren für Abteilungsleitungen bitte ich Sie, mich **vor** der Ausschreibung zu informieren und mir dazu das Anforderungsprofil und den Entwurf des Ausschreibungstextes informationshalber zu übersenden. Führungspositionen werden grundsätzlich extern und intern ausgeschrieben. Sollte eine klinikinterne, klinikverbundinterne oder LVR-interne Ausschreibung beabsichtigt sein, bitte ich darum, dies vorab begründet mitzuteilen. Nach Abschluss der Auswahlverfahren bitte ich Sie, mir das begründete Ergebnis mitzuteilen und den Entwurf des Arbeitsvertrages zur Kenntnis vorzulegen. Ich mache vorsorglich darauf aufmerksam, dass im Falle klinikübergreifender Interessen ein Trägervorbehalt besteht.

Der hiesige Bereich für Öffentlichkeitsarbeit hat zusammen mit einer Agentur die Stellenanzeigen optimiert. Muster dieser Stellenanzeigen füge ich den Rahmenvorgaben als Anlage bei und bitte Sie, diese ab sofort zu benutzen. Die Muster stelle ich noch als Datei zur Verfügung.

Weiter halte ich es für sinnvoll, das neue Verfahren in einem Inhouse-Seminar mit Ihnen gemeinsam unter Leitung einer externen Personalberatung zu vertiefen und ggf. abgestellt auf die speziellen Bedürfnisse des LVR-Klinikverbundes weiter zu

entwickeln. Mit einer namhaften Personalberatungsfirma bin ich hierzu im Gespräch und werde Sie in Kürze weiter informieren.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung



Ulrike Lübek
LVR-Dezernentin

Anlagenübersicht:

- Anlage 1: Rahmenvorgaben für das Besetzungsverfahren von Führungspositionen im LVR-Klinikverbund
- Anlage 2: Anlage zu den Rahmenvorgaben für das Besetzungsverfahren (Fragekatalog)
- Anlage 3: Muster Interview
- Anlage 4: Muster Fallstudie
- Anlage 5: Muster Bewertungsbogen
- Anlage 6: Muster Stellenausschreibung (wird auch in Dateiform zur Verfügung gestellt)

**Rahmenvorgaben für das Besetzungsverfahren von Führungspositionen
im LVR-Klinikverbund**

I. Anforderungsprofil

Das Anforderungsprofil muss möglichst genau beschreiben, welche Anforderungen an die/den Stelleninhaber/-in gestellt werden, und zwar z. B. in fachlicher Sicht mit Bezug auf die Behandlungsschwerpunkte und Angebote der jeweiligen Abteilung als auch mit Blick auf ggf. notwendige bzw. schon absehbare Veränderungen der Abteilungsstruktur. Das Anforderungsprofil sollte wie folgt strukturiert werden:

1. Fachliche Anforderungen/formale Voraussetzungen

- 1.1 Berufliche Qualifikation/Studium
- 1.2 Vergleichbare Qualifikation

2. Fachbezogene Kenntnisse und berufliche Erfahrungen

- 2.1 Notwendige Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten
- 2.2 Wünschenswerte Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten

3. Methodenkompetenz

- 3.1 Eigenorganisation; Planungsfähigkeit
- 3.2 Entscheidungsbereitschaft
- 3.3 Kreativität und Innovationsfähigkeit

4. Soziale Kompetenz

- 4.1 Teamfähigkeit/Kollegialität
- 4.2 Fähigkeit zur kooperativen Mitarbeiterführung
- 4.3 Durchsetzungsfähigkeit
- 4.4 Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit
- 4.5 Berücksichtigung der Interessen schwerbehinderter Menschen
- 4.6 Gender-Kompetenz

5. Persönliche Kompetenz

- 5.1 Motivationsfähigkeit
- 5.2 Konflikt- und Kritikfähigkeit
- 5.3 Identifikation und Loyalität

II. Text der Stellenausschreibung

Für die Stellenausschreibung (Anzeige) sind die vom Bereich Öffentlichkeitsarbeit entworfenen Muster zu verwenden (Anlage 6). Die Anzeige ist wie folgt aufgebaut:

1. Kurze Beschreibung des LVR-Klinikverbundes mit einem Standardtext als Einleitung.
2. Die Darstellung des Aufgabenbereichs, wozu gehört
 - ⇒ die Abteilungsgliederung in vollstationäre, teilstationäre und ambulante Bereiche, ggf. mit Hinweis auf Außenstellen;
 - ⇒ (bei Ärztinnen/Ärzten:) die Mitwirkung bei der Facharztweiterbildung.
3. Das Anforderungsprofil („Wir erwarten“)

Hier sollten konzentriert die im Anforderungsprofil beschriebenen Kompetenzen kurz und prägnant erscheinen.
4. Kurzer Überblick über die zu erwartenden Leistungen („Wir bieten“), z. B.
 - ⇒ Sondervertrag,
 - ⇒ Fortbildungsmöglichkeiten,
 - ⇒ Hinweis auf selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten.
5. Hinweise zu möglichen Auskünften

Hier muss aufgeführt sein, wer für persönliche Rückfragen zur Verfügung steht und wo allgemeine Auskünfte über die LVR-Klinik und den LVR insgesamt im Internet zu finden sind.
6. Ggf. entsprechend der klinikindividuellen Zielvereinbarung mit der Stabsstelle Gleichstellung/Gender Mainstreaming den LVR-einheitlich verwendeten Hinweis auf das Landesgleichstellungsgesetz und die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen (siehe Muster für den Ausschreibungstext).
7. LVR-einheitlich verwendeter Standardhinweis auf Bevorzugung geeigneter schwer behinderter Bewerber/-innen (siehe Muster für den Ausschreibungstext).

8. Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung.
9. Hinweis, an welche Adresse die Bewerbung zu richten ist.

III. Strukturiertes Interview für die Vorstellungsgespräche

Ein strukturiertes Interview ist eine Methode für Einstellungsgespräche. Es besteht aus mehreren Phasen und wird durch zwei oder mehrere Interviewer geführt. Bewährt hat sich, dass das Interview sich in einem Teil auf eine zuvor durch den/die Bewerber/-in dargestellte Fallpräsentation oder einen Kurzvortrag bezieht; in einem zweiten Teil sind themenspezifisch aufgearbeitete Fragen zu stellen, anhand derer die im Anforderungsprofil formulierten Kompetenzen in besonderer Weise angesprochen und beleuchtet werden. Grundsätzlich ist das Interview hinsichtlich der verschiedenen Fragen schriftlich vorzubereiten. Es empfiehlt sich zudem, aus Gründen der Gleichmäßigkeit der Bewertung und Transparenz im Auswahlverfahren auch Antworthinweise zu formulieren.

Das Interview sollte im Regelfall 1 1/2 Stunden dauern, wovon ca. 15 Minuten auf die Präsentation einer Fallstudie fallen sollten.

Die Fallstudie sollte möglichst wirklichkeitsnah eine Aufgabe/ein Problem der zu besetzenden Abteilung zum Inhalt haben. Der Bewerber/die Bewerberin sollte in der Vorbereitungszeit die Aufgabe/das Problem analysieren und Lösungsstrategien entwickeln, beides wäre dann bei der Präsentation der Fallstudie im Bewerbungsgespräch darzustellen.

Für das Interview empfiehlt sich folgender Aufbau:

1. Persönliche Vorstellung
2. Motivation für die Bewerbung
3. Präsentation der Fallstudie und anschließende Fragen/Dialog
4. Qualitätsmanagement
5. Marketing/Öffentlichkeitsarbeit
6. Zusammenarbeit und Führung
 - ⇒ Führungsverständnis
 - ⇒ zielorientierte Führung
 - ⇒ mitarbeiterorientierte Aspekte der Führung
 - ⇒ Konfliktmanagement
 - ⇒ Beziehungsmanagement und Integrationsfähigkeit
7. Abschlussfragen
8. Fragen des Bewerbers/der Bewerberin

Ein Fragenkatalog mit Beispielen für die Ziffern 4 bis 6 ist beigelegt (**Anlage 2**).

Hinweise:

- ⇒ Nicht alle Themen sind in derselben Ausführlichkeit zu behandeln.
- ⇒ Es kommt auch auf das Thema der Fallstudie an.

IV. Bewertungsbogen

Für jedes Mitglied des Auswahlgremiums ist ein Bewertungsbogen vorzubereiten, der in seiner Struktur dem Interview entspricht. Der Bewertungsbogen muss für jeden Punkt des Interviews ausreichend Platz für Notizen lassen. Für jede/jeden Bewerberin/Bewerber ist von jedem Mitglied des Auswahlgremiums ein gesonderter Bewertungsbogen auszufüllen.

Die Bewertungsbogen aller Mitglieder des Auswahlgremiums sind zu den Unterlagen der Verwaltung zu nehmen.

Zu Interview (Anlage 3), Fallstudie (Anlage 4) und Bewertungsbogen (Anlage 5) ist je ein Beispiel beigelegt.

Anlage zu den Rahmenvorgaben für das Besetzungsverfahren von Leitungsstellen

Die nachstehenden Fragen sind Beispiele für das strukturierte Interview:

Qualitätsmanagement

- Was ist/bedeutet Qualitätsmanagement für Sie?
- Wie setzen Sie Qualitätsmanagement in Ihrer Klinik um?
- Wie stellen Sie ein effizientes Qualitätsmanagement sicher?
- Welche Modelle und Instrumente des Qualitätsmanagement kennen und nutzen Sie?
- Wie schaffen Sie auch bei Ihren MitarbeiterInnen das Bewusstsein für die Wichtigkeit eines stringenten und umfassenden Qualitätsmanagements?

Wirtschaftliche Aspekte

- Nach welchen Kriterien beurteilen Sie die wirtschaftliche Situation der Klinik, speziell Ihrer Abteilung?
- Wie schätzen Sie die Risiken einer neuen Entgeltordnung ein?

Marketing/Öffentlichkeitsarbeit

- Was tun Sie, um Ihre Patientinnen/Patienten zufriedenzustellen?
- Was verstehen Sie unter Patientenorientierung?
- Wonach beurteilen Sie die Marktposition der Klinik bzw. Ihrer Abteilung?
- Wie stellen Sie sich die Öffentlichkeitsarbeit für Ihre Abteilung vor?
- Wie gehen Sie mit Medienvertretern um, die – u. U. kritisch – über Ihre Abteilung berichten wollen?

Zusammenarbeit und Führung

a) Führungsverständnis (einheitliches Führungsverständnis innerhalb des Klinikverbundes)

b) Zielorientierte Führung

- Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Handeln tatsächlich zu nachhaltigen Ergebnissen führt?
- An welchen Kriterien orientieren Sie sich bei der Definition von Zielvorgaben?
- Wie kontrollieren Sie die Zielerreichung in Ihrem Bereich?
- Wie handeln Sie, wenn dauerhafte Ziele nicht erreicht werden?
- Wie gehen Sie bei Entscheidungen vor, die auf Widerstände stoßen oder zu Konflikten führen könnten?
- Woher wissen Ihre Mitarbeiter, ob Sie mit deren Leistung zufrieden sind?

- Hatten Sie schon einmal einen Konflikt mit einem Mitarbeiter? Wie sind Sie diesem Konflikt begegnet?
- Nach welchen Kriterien delegieren Sie Aufgaben an Ihre Mitarbeiter? Wie überwachen Sie die angemessene Durchführung der delegierten Aufgaben?
- Wie würden Ihre Mitarbeiter Sie beschreiben? Hat es schon einmal eine Mitarbeiterbefragung gegeben, bei der Sie als Vorgesetzter beurteilt worden sind? Wie war das Ergebnis?
- Was halten Sie von der These, Vorgesetzte müssten auch Vorbild sein?

c) Mitarbeiterförderung und Motivation

- Wie unterstützen Sie die berufliche Entwicklung Ihrer Mitarbeiter?
- Woraus leiten Sie Entwicklungsperspektiven Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ab?
- Wo sehen Sie Stärken und Schwächen bei Ihren Mitarbeitern?
- Welche Methoden der modernen Personal-/Mitarbeiterentwicklung nutzen Sie darüber hinaus?
- Bitte beschreiben Sie zwei Kollegen/Mitarbeiter mit unterschiedlichen „Treibern/Motivatoren“. Was motiviert diese?
- Welche weiteren Möglichkeiten zur Motivation kennen Sie, und welche wenden Sie aktiv an?
- Wie definieren Sie sich im Verhältnis zu Ihren Mitarbeitern?
- Wie identifizieren Sie Leistungsträger, Potentialträger, Talente und Low-Performa in Ihrem Verantwortungsbereich?
- Wie können Sie die Potentialträgerinnen und -träger in Ihrem Verantwortungsbereich identifizieren?
- Wie gehen Sie auf die Belange, Bedürfnisse und Anforderungen Ihrer Mitarbeiter ein?
- Wie schaffen Sie in Ihrem Verantwortungsbereich eine Entwicklungsmotivation bei Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen?
- Wie bereiten Sie Ihre Mitarbeiter/-innen auf zukünftig veränderte Anforderungen vor? Wie gehen Sie damit um, wenn Mitarbeiter/-innen unflexibel sind oder nicht mitziehen wollen/können?
- Welche Rolle spielt aus Ihrer Sicht „interkulturelle Kompetenz“ in der Arbeit mit den Patientinnen/Patienten?

d) Konfliktmanagement

- Hatten Sie schon einmal einen Konflikt mit einem Mitarbeiter? Wie sind Sie diesem Konflikt begegnet?
- Worauf achten Sie besonders bei Konfliktlösungen?
- Was haben Sie aus Ihren Erfahrungen gelernt (Do's and Dont's)?
- Wie gehen Sie in Krisensituationen, die Ihre Klinik und auch die Öffentlichkeit betreffen vor?
- Wie gehen Sie mit Schwierigkeiten und Widerständen innerhalb Ihrer Klinik um?
- Wie agieren Sie in Situationen, die Konflikte zwischen Ihrem Haus und anderen LVR-Kliniken oder dem Träger auslösen können?
- Wieviel Loyalität erwarten Sie von Ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern?

e) Beziehungsmanagement und Integrationsfähigkeit

- In welchen regionalen und überregionalen Netzwerken engagieren Sie sich? Bitte beschreiben Sie eine konkrete Situation aus der Vergangenheit, in der Sie Ihre Netzwerk im Sinne der eigenen Klinik genutzt haben?
- Wie würden Sie Ihre Beziehung zur lokalen Politik und zur Öffentlichkeit beschreiben?
- Wie gehen Sie auf verschiedene Mitarbeitertypologien ein bzw. mit verschiedenen Mitarbeitern um?
- Haben Sie in der Vergangenheit mit anderen Institutionen wie z. B. Universitäten oder Forschungseinrichtungen initiiert? Wie sind Sie dabei vorgegangen? (oder würden dabei vorgehen?)
- Wie stellen Sie den Zusammenhalt innerhalb des Vorstandsgremiums sicher?
- Wie stellen Sie den konstruktiven Umgang mit dem Thema Gleichstellung in Ihrem Verantwortungsbereich sicher?

Interview

Interview

Auswahlverfahren zur Besetzung der Stelle ärztliche Abteilungsleitung der Abteilung Allgemeine Psychiatrie II der LVR-Klinik

I. Persönliche Vorstellung:

Stellen Sie sich bitte vor und schildern Sie uns Ihren bisherigen beruflichen Werdegang (medizinische Spezialisierungen, Behandlungsschwerpunkte, besondere Interessen, Weiterbildungsermächtigung)!

II. Motivation für die Bewerbung:

1. Wie haben Sie sich über die hier anstehende Aufgabe informiert?
2. Welche Motive gab es für Sie, Psychiater/-in zu werden?
3. Wie begründet sich Ihr Interesse an der Übernahme der ärztlichen Abteilungsleitung der Abteilung Allgemeine Psychiatrie ... der LVR-Klinik.....; warum haben Sie sich auf die ausgeschriebene Stelle beworben?

III. Präsentation: Fallstudie

Bitte präsentieren Sie!

ggf. Nachfragen zur Fallstudie:

IV. Qualitätsmanagement:

1. Welche Modelle und Instrumente des Qualitätsmanagements kennen und nutzen Sie?
2. Welche Bedeutung hat für Sie Qualitätsmanagement und wie stellen Sie sich dieses in der Abteilung Allgemeine Psychiatrie/Gerontopsychiatrie der LVR-Klinik vor?
3. Wie setzen Sie Qualitätsmanagement in Ihrer Abteilung um?
4. Wie schaffen Sie es, dass auch bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Bewusstsein für die Wichtigkeit eines stringenten und umfassenden Qualitätsmanagements entsteht?
5. Welchen Zusammenhang sehen Sie zwischen Qualitätsmanagement und den Zielen der Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung der Abteilung? Wie setzen Sie Prioritäten bei dem „Spagat“ zwischen wirtschaftlichem Handeln und dem Leben des Leitbildes des LVR „Qualität für Menschen“?

V. Marketing/Öffentlichkeitsarbeit:

Welche Maßnahmen würden Sie ergreifen, um die Bekanntheit und die Akzeptanz Ihrer Fachabteilung zu verbessern und die speziellen Behandlungsangebote bekannt zu machen?

- Benennen Sie diesbezüglich die wichtigsten Zielgruppen.
- Welche Botschaften stehen für Sie dabei an zentraler Stelle?

VI. Zusammenarbeit und Führung:

1. Welches Führungsverständnis haben Sie und welche Führungsrolle leiten Sie daraus für sich persönlich ab?

(Lösungsansatz: Hier ist zwischen zielorientierter Führung und Aspekten der Mitarbeiterorientierung im Rahmen von Führung zu differenzieren.)

2. Zielorientierte Führung

- Wie treffen Sie Entscheidungen (welche Strategien setzen Sie zur Entscheidungsfindung ein)?

- Wie kontrollieren Sie z. B. die Zielerreichung in Ihrem zukünftigen Verantwortungsbereich? Wie stellen Sie die kurz-, mittel- und langfristige Zielerreichung sicher?
- Wie handeln Sie, wenn Ziele dauerhaft nicht erreicht werden?
- Nach welchen Kriterien delegieren Sie Aufgaben an Ihre Mitarbeiter? Wie überwachen Sie die angemessene Durchführung delegierter Aufgaben?
- Wie gehen Sie bei Entscheidungen vor, die auf Widerstände stoßen oder zu Konflikten führen könnten?
- Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Handeln tatsächlich zu nachhaltigen Ergebnissen führt?

3. Mitarbeiterorientierte Aspekte der Führung:

- Welche Methoden der modernen Personal-/Mitarbeiterführung kennen und nutzen Sie?
- Wie definieren Sie sich im Verhältnis zu Ihren Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern?
- Woraus leiten Sie die Entwicklungsperspektiven Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab?
- Wie unterstützen Sie die berufliche Entwicklung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Wie gehen Sie auf die Belange, Bedürfnisse und Anforderungen Ihrer Mitarbeiter/-innen ein?
- Wie stellen Sie einen konstruktiven Umgang mit dem Thema Gleichstellung in Ihrem zukünftigen Verantwortungsbereich sicher?

4. Konfliktmanagement

- Wie gehen Sie in Krisensituationen, die Ihre Abteilung und auch die Öffentlichkeit betreffen vor?
- Wie gehen Sie mit Schwierigkeiten und Widerständen in der Abteilung um?
- Worauf achten Sie besonders bei Konfliktlösungen?

5. Beziehungsmanagement und Integrationsfähigkeit

- In welchen regionalen und überregionalen Netzwerken engagieren Sie sich? Bitte beschreiben Sie eine Situation aus der Vergangenheit, in der Sie Netzwerke für Ihre Arbeit in der Klinik nutzen konnten.
- Haben Sie in der Vergangenheit Kooperationen mit anderen Institutionen wie z. B. Universitäten oder Forschungseinrichtungen initiiert? Wie sind Sie dabei vorgegangen – oder würden dabei vorgehen?

VII. Abschluss:

Was macht Ihrer Meinung nach eine(n) gute(n) Psychiater/-in aus? Was davon erfüllen Sie?

Wie sehen Ihre ersten 100 Tage in aus?

VIII. Fragen des Bewerbers/der Bewerberin:

Gibt es noch Dinge, die Sie uns noch nicht sagen konnten, oder sind wir auf irgendetwas nicht richtig eingegangen?

Landschaftsverband Rheinland

**Auswahlverfahren zur Besetzung der ärztlichen Abteilungsleitung
der Abteilung Allgemeine Psychiatrie II LVR-Klinik Bonn**

Fallstudie

Fallstudie

Im südlichen Stadtteil, der zum Versorgungsgebiet Ihrer Abteilung gehört, sieht die Zielplanung für die LVR-Klinik die Einrichtung einer Tagesklinik mit 20 Plätzen vor. Das Bettenangebot Ihrer Abteilung wird - unabhängig von der Eröffnung dieser neuen Tagesklinik - aufgrund der Bedarfslage auch weiterhin bei dem derzeitigen Stand von 80 vollstationären Betten und 18 teilstationären Plätzen (Dependance.....) bleiben. Der Klinikvorstand (= Betriebsleitung) hat Ihnen die Leitung der Arbeitsgruppe übertragen, die sich mit der Umsetzung der Planung befasst. Die Räumlichkeiten für die Tagesklinik sind gefunden. Die Eröffnung soll in ca. einem Jahr erfolgen.

Der Klinikvorstand hat Sie gebeten, für dessen nächste Sitzung einen Überblick über Ihre Planungen als Leiter der Arbeitsgruppe zu erhalten.

Bitte bereiten Sie hierzu eine kurze Präsentation vor (ein Flipchart steht zur Verfügung).

Bitte gehen Sie bei Ihrer Präsentation auf folgende Fragestellung ein:

- Wie soll das Konzept der Tagesklinik aussehen?
- Wie wird abteilungsintern die Patientenaufnahme für die Tagesklinik gesteuert? Wie ist der Übergang zwischen stationärer und tagesklinischer Behandlung geplant?
- Welche Informationen sind für das Personal der Abteilung unbedingt notwendig?
- Wie motivieren Sie langjährig in der Abteilung tätige MitarbeiterInnen neue Aufgaben in der Tagesklinik zu übernehmen?
- Wie wollen Sie das für die Tagesklinik darüber hinaus notwendige neue Personal rekrutieren?
- Wie soll die Öffentlichkeit angemessen informiert werden? Welche Informationen bereiten Sie für das nachbarschaftliche Umfeld der Tagesklinik vor?
- Wie soll die Zusammenarbeit mit Hilfsorganisationen und Betreuungseinrichtungen im Einzugsgebiet der neuen Tagesklinik vorbereitet werden?

Bitte bereiten Sie diese Präsentation so vor, wie Sie dies auch in Ihrer beruflichen Praxis tun würden. Sie haben dazu 45 Minuten Zeit; für die Präsentation stehen Ihnen im Anschluss während des Vorstellungsgesprächs max. 15 Minuten zur Verfügung.

Bewertungsbogen

Fragenkomplex	Name:
I. Persönliche Vorstellung	
II. Motivation	

Fragenkomplex	Name:
III. Präsentation: Fallstudie	

Fragenkomplex	Name:
IV. Qualitätsmanagement	
V. Marketing/ Öffentlichkeitsarbeit	

Fragenkomplex	Name:
<p>VI. Zusammenarbeit/ Führung</p> <p>1) Führungsverständnis</p> <p>2) Zielorientierte Führung</p> <p>3) Mitarbeiterorientierte Aspekte der Führung</p>	

Fragenkomplex	Name:
4) Konfliktmanagement 5) Beziehungsmanagement und Integrationsfähigkeit	
VII. Abschluss	

Fragenkomplex	Name:
VIII. Fragen des Bewerbers /der Bewerberin	

Der LVR ist Träger von neun psychiatrischen Kliniken und einer Fachklinik für Orthopädie. Mit insgesamt über 5.900 stationären und tagesklinischen Behandlungs- und Betreuungsplätzen ist der LVR-Klinikverbund einer der größten Anbieter von Versorgungsleistungen für psychisch kranke Menschen in Deutschland. In unserem gemeindenah und bedürfnisorientiert ausgerichteten Klinikverbund werden jährlich etwa 60.000 Patientinnen und Patienten behandelt.

Die **LVR-Klinik Bonn** sucht ab sofort eine/einen

Ärztin / Arzt

Der Aufgabenbereich

To commy niamet ullandreetue doloreros alit dignisit iliquis modolor iustisit irit volore dolorpe raestisis num dit nummy nim in hendre faccum quat dolore vullam velent lore do dolesectet.

Wir erwarten

- > Uptatis acipsum sandionse tem elit del et er si
- > Uptatis acipsum sandionse tem veros elit del et er si augiamet, suscillandre dunt verci elenibh
- > Uptatis acipsum sandionse tem veros elit del et er si
- > Uptatis acipsum sandionse tem veros elit del et er si, suscillandre dunt verci elenibh
- > Uptatis acipsum sandionse tem veros, suscillandre dunt verci elenibh
- > Uptatis acipsum sandionse tem veros elit del et er si augiamet, suscillandre dunt verci elenibh

Wir bieten

- > Uptatis acipsum sandionse tem elit del et er si
- > Uptatis acipsum sandionse tem veros elit del et er si augiamet, suscillandre dunt verci elenibh
- > Uptatis acipsum sandionse tem elit del et er si
- > Uptatis acipsum sandionse tem veros elit del et er si augiamet, suscillandre dunt verci elenibh

Die Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht; Frauen werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen schwerbehinderter Frauen und Männer wird bei sonst gleicher Eignung der Vorzug gegeben.

Die Stelle ist grundsätzlich auch für Teilzeitkräfte geeignet.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte unter Angabe der Kennziffer xxxxxxx bis zum xx.xx.xxxx an die LVR-Klinik xxxxxx, Adresse xxxxxx, Frau/Herrn xxxxxxxx