



Mini-Selbsttest für Chefärzte: Führungsvakuum?!

Liebe Leserin, lieber Leser des ChefärzteBriefs,

mit Hilfe dieses Dokuments können Sie als Chefärztin oder Chefarzt ganz einfach einen Selbsttest machen. Damit können Sie herausfinden, ob in **Ihrer Abteilung** ein **Führungsvakuum** vorliegt und wenn ja, in **welchem Ursachenbereich** dieses liegt. So können Sie dann bei Interesse zielgerichtet intervenieren.

Bitte lesen Sie sich dazu die folgenden **neun Aussagen** durch. Beantworten Sie diese möglichst spontan durch **Ankreuzen**. Wählen Sie bitte zu jeder Aussage, ob diese auf Sie **zutrifft (Ja)**, **teilweise zutrifft (teilweise)** oder **nicht auf Sie zutrifft (Nein)**.

Ursachenbereich 1		Ja	teilweise	Nein
1.	Nur wenn ich die Führungsaufgaben selbst erledige, kann ich sicher sein, dass es richtig gemacht ist.	3 Pt	2 Pt	1Pt.
2.	Meine Oberärzte sind mit ihren Aufgaben schon so ausgelastet, dass ich ihnen keine (weiteren) Führungsaufgaben übertragen möchte.	3 Pt	2 Pt	1Pt
3.	Meine Meinung ist: Bis ich den Oberärzten erklärt habe, wie ich mir die Führungsarbeit wünsche, habe ich es schon selbst erledigt.	3 Pt	2 Pt	1Pt
Zwischensumme (Pt)				
Gesamt-Wert (Pt)				

Ursachenbereich 2		Ja	teilweise	Nein
4.	Viele meiner Oberärzte sind zu unsicher, wenn es darum geht, Führungsaufgaben zu übernehmen, wie z.B. Kritikgespräche mit Assistenten zu führen oder das Assistententeam zu motivieren.	3 Pt	2 Pt	1Pt.
5.	Viele Oberärzte sind nicht in der Lage, adäquat zu führen, weil sie über keine Führungsausbildung verfügen.	3 Pt	2 Pt	1Pt
6.	Die meisten meiner Oberärzte sind neben ihrer fachlichen Aufgaben nicht daran interessiert, sich an der Führungsarbeit in der Klinik zu beteiligen.	3 Pt	2 Pt	1Pt
Zwischensumme (Pt)				
Gesamt-Wert (Pt)				

Hinweis/Legende: Pt = Punkt(e)



Ursachenbereich 3		Ja		teilweise		Nein	
7.	Ich traue meinen Oberärzten nicht wirklich zu, gute Führungsarbeit zu machen.		3 Pt		2 Pt		1Pt.
8.	Bei der Arbeitsbelastung in unserer Klinik gibt es kaum die zeitliche Möglichkeit, dass ich mich regelmäßig und konzentriert mit allen Oberärzten abstimmen kann.		3 Pt		2 Pt		1Pt
9.	Viele Oberärzte sind meines Erachtens nicht in der Lage, adäquat zu führen, weil sie über keine Führungsausbildung verfügen.		3 Pt		2 Pt		1Pt
Zwischensumme (Pt)							
Gesamt-Wert (Pt)							

Auswertung

Werten Sie anschließend bitte alle 3 Ursachenbereiche separat aus. Dazu gibt es 2 Schritte:

Schritt 1: Ermitteln Sie die Zwischensummen. Die Punkte zu jedem gesetzten Kreuzchen sind bereits rechts neben jedem Antwortfeld angegeben.

Schritt 2: Addieren Sie die Zwischensummen zum **Gesamt-Wert** des Ursachenbereichs

Handlungsbedarf & Konsequenzen

- Wenn Sie in einem Ursachenbereich als Gesamt-Wert **bis zu 4 Punkte** haben, befinden Sie sich damit im grünen Bereich. Eine **Intervention** ist **nicht erforderlich**.
- Wenn Sie in einem Ursachenbereich als Gesamt-Wert **bis zu 6 Punkte** haben, befinden Sie sich damit im gelben Bereich. **Eventuell** liegt hier **Handlungsbedarf** vor.
- Wenn Sie in einem Ursachenbereich als Gesamt-Wert **7 Punkte oder mehr** haben, befinden Sie sich damit im roten Bereich. Dann liegt **Handlungsbedarf** vor.

Sofern Sie in einem (oder mehreren) Ursachenbereichen im roten Bereich liegen, schauen Sie sich im Artikel für den ChefärzteBrief noch einmal die folgenden **Lösungshinweise** an:

Ursachenbereich 1 „Chefarzt“: Sie sind aus unterschiedlichen Gründen der Überzeugung, dass Sie als Chefarzt (fast) die gesamte Führungsarbeit in Ihrer Klinik übernehmen müssen. Lesen Sie daher bitte vor allem die Hinweise zum „Ursachenschwerpunkt Chefarzt“.

Ursachenbereich 2 „Oberärzte“: Sie sind der Meinung, dass Ihre Oberärzte an der Führungsarbeit nicht interessiert sind, diese nicht ausreichend können oder wollen. Lesen Sie bitte die Empfehlungen zum „Ursachenschwerpunkt Oberärzte“.

Ursachenbereich 3 „Interaktion von Chef- & Oberärzten“: Es gibt viele Gründe dafür, dass Sie der Meinung sind, Ihre Oberärzte würden nicht führen wollen oder können, während Ihre Oberärzte gleichzeitig von Ihnen nicht entsprechend an die Führungsarbeit herangeführt werden. Lesen Sie bitte die Empfehlungen zum Ursachenschwerpunkt „Interaktion Chef- und Oberärzte“.



Führungskompetenz auf der Oberarzt-Ebene etablieren

Wenn Sie modern und mit System Führungskompetenz auf der Oberarzt-Ebene etablieren wollen, informieren Sie sich über das Trainings- und Coaching-Programm **In Führung gehen**. Es wurde speziell für Oberärztinnen und Oberärzte konzipiert.

Weitere Informationen dazu erhalten Sie bzw. Ihre Personalabteilung unter folgender Adresse:

www.Klinik-Kenner.de/ifg

Und wenn Sie Podcasts bzw. Audios mögen, hören Sie sich gern das **Interview** an, das ich dazu für den **Podcast Faktor Personal in Krankenhaus & Altenpflege** gegeben habe. Link: www.de/s4469

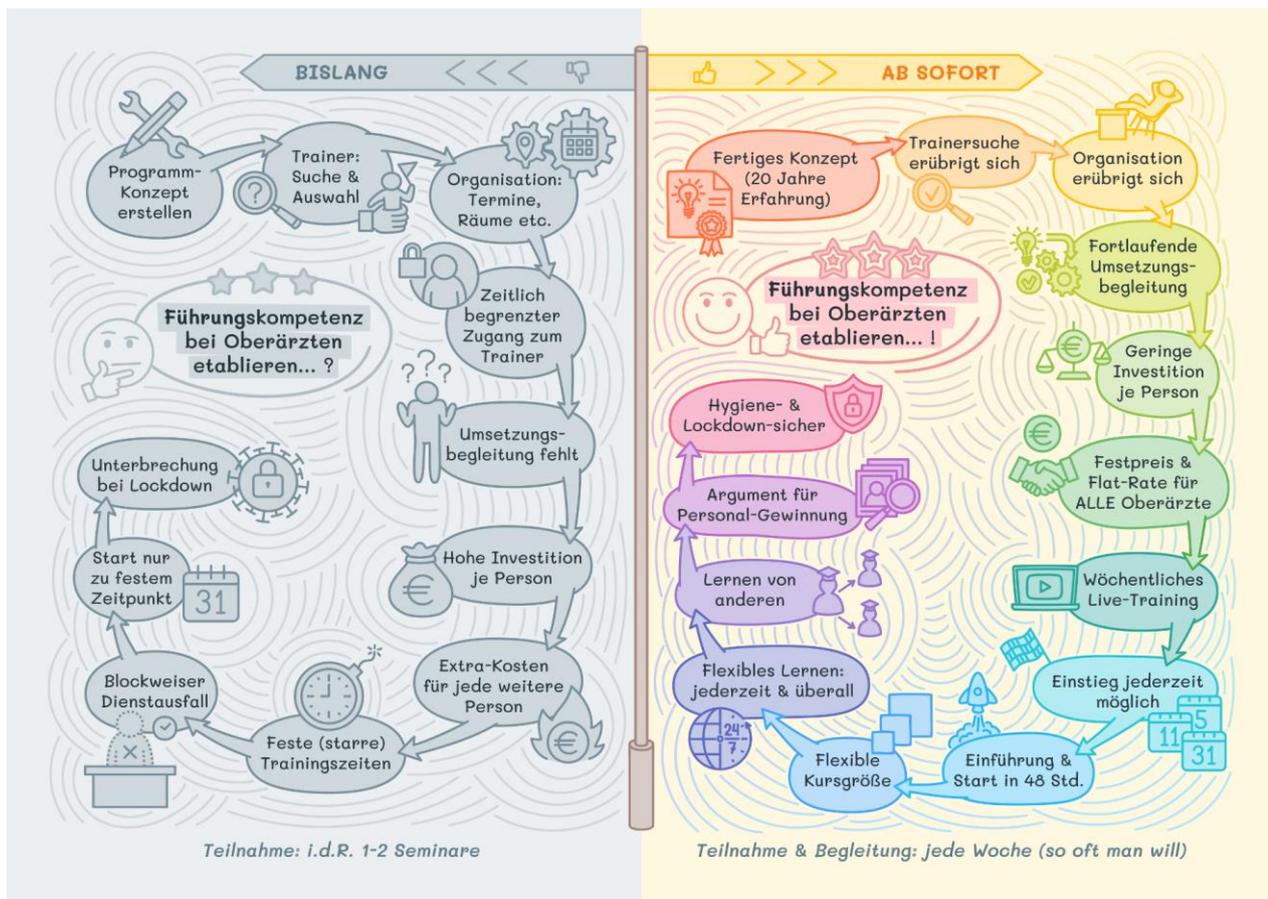
Schlechte Führung

↓Mitarbeiter-Zufriedenheit → ↓Leistungsbereitschaft → ↓Bindung →
↑Fluktuation → ↑offene Stellen → ↑Wiederbesetzungen → ↑Kosten



Gute Führung

↑Mitarbeiter-Zufriedenheit → ↑Leistungsbereitschaft → ↑Bindung →
↓Fluktuation → ↓offene Stellen → ↓Wiederbesetzungen → ↓Kosten



P.S.: Wenn Ihre Oberärztinnen und Oberärzte ihre Führungsrolle adäquat ausfüllen, haben Sie mit großer Wahrscheinlichkeit **weniger Stress und mehr Spaß** an Ihrer Chefarzt-Rolle.