

CV-Checkliste + Markt-Realitätscheck (1 Seite)

Ziel: In 10 Minuten einen CV, der im Spital- und Versicherungsumfeld sofort überzeugt: klar, messbar, rollenscharf. Häkchen setzen, Lücken schliessen, dann bewerben.

1) CV-Checkliste (Must-haves)

- ☐ 1 Seite (Junior/Mid) bis max. 2 Seiten (Senior). Keine Romanlängen.
- ☐ Titelzeile = Rolle + Fokus (z.B. «Leistungsmanagement | SwissDRG | Prozessoptimierung»).
- ☐ Kurzprofil (3–5 Zeilen): Branche, Stärken, Mehrwert, Zielrolle.
- ☐ Erfolge messbar: Zahlen, Zeiten, Volumen (z.B. Durchlaufzeit, Rückstände, KPI, CHF, Fälle, Dossiers).
- ☐ Pro Rolle: 3–6 Bulletpoints – davon mind. 2 «Impact»-Bullets (Outcome).
- ☐ Systeme/Tools klar: KIS/ERP/Claims, Excel, PowerBI, Schnittstellen (ohne Buzzword-Bingo).
- ☐ Ausbildung/Zertifikate sauber (inkl. relevante Weiterbildungen).
- ☐ Sprachen + Level, Arbeitsbewilligung/Status (falls relevant), Verfügbarkeit/Starttermin.
- ☐ Referenzen: «auf Anfrage» – keine Kontaktdaten im CV, ausser explizit gewünscht.
- ☐ Dateiname professionell: «Nachname_Vorname_Rolle_CV.pdf».

2) Rollen-Fit (Spital/Versicherer): Quick-Filter

Spital-Administration (Beispiele)	Versicherer/Leistungsprüfung (Beispiele)
☐ Patientenaufnahme / Eintritt / Disposition	☐ Leistungsprüfung / Dossierführung / Rückfragen
☐ Leistungsmanagement / Codierung / DRG-Logik	☐ Tarifierung / Plausibilisierung / Regelwerke
☐ Fakturierung / Rechnungslauf / Debitoren	☐ Falldaten, Kostengutsprachen, Koordination
☐ Fallführung Admin / Schnittstellen IPS/Station/Ärzte	☐ Kommunikation mit Leistungserbringern
☐ Qualität: Fehlerquote, Rückweisungen, Nachbearbeitung	☐ Qualität: Durchlaufzeit, Pendenzen, Entscheide
☐ Prozesse: Standardisierung, Schulung, Onboarding	☐ Prozesse: Automatisierung, Workflows, KPI

3) Markt-Realitätscheck (damit es funktioniert – nicht nur gut klingt)

- ☐ Profil scharf genug? Eine Rolle – ein Fokus. Keine «Allrounder»-Unschärfe.
- ☐ Lohnband realistisch? Bandbreite statt Wunschzahl (Markt + Region + Pensum).
- ☐ Story konsistent? Wechsel erklären (1 Satz), ohne Rechtfertigungsmodus.
- ☐ Seniorität stimmt? Anspruch (Titel/Level) muss zu Impact/Umfang passen.
- ☐ CV vs. Stellenprofil: 70–80% Match reicht – aber die Must-haves müssen sitzen.
- ☐ Zeitplan realistisch? Kündigungsfrist + Interviewfenster + Startdatum sauber genannt.
- ☐ Risiken aktiv managen: Lücken/Wechsel/Umzüge kurz, klar, neutral.

Impact-Prompts (3 schnelle Upgrade-Sätze):

- Ich habe _____ reduziert/verbessert von _____ auf _____ in _____ Wochen/Monaten.
- Ich habe _____ Volumen verantwortet (Fälle/Dossiers/CHF) mit Fehlerquote _____%.
- Ich habe _____ eingeführt/standardisiert, dadurch _____% weniger Rückläufer/Nacharbeit.

Interview-Prep Spital/Versicherer – Top 12 Fragen + Antwortenstruktur

Ziel: souverän, strukturiert, ergebnisorientiert. Jede Antwort liefert Kontext + Entscheidung + Resultat. Keine Geschichten ohne Zahlen.

Antwortenstruktur (CARE – 60–90 Sekunden)

Context: Ausgangslage, Rolle, Team, Volumen (10–15 Sek.) | Aktion: was genau habe ich gemacht (20–30 Sek.) | Resultat: messbar (15–20 Sek.) | Effekt: Nachhaltigkeit/Learning/Transfer (10–15 Sek.)

Top 12 Fragen (mit idealer Antwortlogik)

Frage	Antwortlogik (ideal)	Meine Stichworte (ausfüllen)
1) Erzählen Sie kurz etwas über sich – warum diese Rolle?	1 Satz Profil + 2 Stärken + 1 Beweis (Zahl) + klare Motivation (Wertbeitrag).	• • •
2) Welche Ihrer Erfolge sind für diese Rolle am relevantesten?	2 CARE-Beispiele: eines fachlich (Tarif/DRG/Prüfung), eines operativ (KPI/Prozess).	• • •
3) Wie gehen Sie mit Rückständen/Pendenzen und Durchlaufzeiten um?	Priorisierung, Triage, SLA/Queue-Management, Transparenz (Dashboard), Resultat in Zahlen.	• • •
4) Wie stellen Sie Qualität sicher (Fehlerquote, Rückweisungen, Nachbearbeitung)?	Kontrollen, Vier-Augen-Prinzip wo nötig, Checklisten, Ursachenanalyse, Training – KPI vorher/nachher.	• • •
5) Beschreiben Sie einen schwierigen Fall/Konflikt mit Stakeholdern.	Deeskalation, Fakten, Optionen, Entscheidung dokumentiert, Outcome; kein Fingerpointing.	• • •
6) Wie arbeiten Sie an Schnittstellen (Ärzte, Pflege, Kodierung, Versicherer)?	Kommunikationsroutinen, klare Zuständigkeiten, Templates, Eskalationswege, Ergebnis.	• • •
7) Welche Systeme/Tools nutzen Sie – und wie bringen Sie Daten in Entscheidungen?	Konkret: Excel/PowerBI/Reports, Datensauberkeit, «eine Quelle der Wahrheit», Beispiel mit Nutzen.	• • •
8) Wie gehen Sie mit Regelwerken/Tarifen und Interpretationsspielraum um?	Quellenlage klären, interne Guidelines, Rücksprache, Dokumentation, Konsistenz; Beispiel.	• • •
9) Wie organisieren Sie sich im Tagesgeschäft (Prioritäten, Fokus, Stress)?	Timeboxing, Top-3, Batch-Processing, klare Übergaben, Stress = Prozess, nicht Drama.	• • •
10) Wo haben Sie Prozesse	Ist-Analyse → Quick Win →	•

verbessert oder standardisiert?	Standard → Schulung → KPI; Resultat (Zeit/Fehler/Transparenz).	• •
11) Warum wechseln Sie / was suchen Sie konkret?	Positiv, zukunftsorientiert, 1–2 Kriterien (Team, Verantwortung, Fokus), kein Negativ-Talk.	• • •
12) Welche Fragen haben Sie an uns?	3 Fragen: Erfolgskriterien 90 Tage, KPIs/Backlog, Team-Setup & Entscheidungswege.	• • •

90-Sekunden Abschluss (immer bereit)

Pitch-Template:

«Ich bringe _____ (Stärke 1) und _____ (Stärke 2) mit. In meiner letzten Rolle habe ich _____ (Impact) erreicht, z.B. ____ → ____ in ____ (Zahl/Zeit). Für diese Position ist das relevant, weil _____. Meine Erwartung: in den ersten 60–90 Tagen liefere ich _____.»