

Medbörse-Tipp 4:

Vorstellung von EU-Auslandsärzten

Sie haben sich entschlossen, einen unserer EU-Kandidaten kennen zu lernen und wir haben für Sie einen Vorstellungstermin mit anschließender Hospitation in Ihrem Haus arrangiert.

Damit dieser Vorstellungstermin auch erfolgreich ist, sollten Sie einige wichtige Punkte berücksichtigen.

Auch wenn der Arzt „nur“ aus einem EU-Nachbarland kommt, ist es doch immer eine extreme Stress-Situation sich an einem Deutschen Krankenhaus vorzustellen. Häufig ist die Anreise lang und anstrengend und die Nervosität groß. Stellen Sie sich einfach vor, Sie würden sich auf eine Stelle im Ausland bewerben, dann können Sie die Situation gut nachempfinden.

Sehr wichtig ist daher, dass der Aufenthalt in Ihrem Haus gut organisiert ist und ständig ein Ansprechpartner zur Verfügung steht. Sie sollten dem Arzt das Gefühl geben, dass er ein geschätzter Bewerber und in Ihrem Haus willkommen ist. Das schafft von Anfang an Vertrauen und erhöht die Loyalität sofern dieser Arzt später bei Ihnen arbeitet.

Meist erfolgt zuerst die Vorstellung beim zuständigen Chefarzt. Hier stellt der Chefarzt das Krankenhaus und seine Abteilung vor und gibt dem Kandidaten Gelegenheit, seinen Werdegang darzustellen. Man tauscht sich fachlich aus und versucht einen Eindruck von der Persönlichkeit seines Gesprächspartners zu bekommen. Anschließend erfolgt oft ein Rundgang durch das Krankenhaus und die Fachabteilung.

Bei Übernachtungen ist es sinnvoll auch für den Abend eine Verabredung zu treffen. Eine Einladung des Chefarztes oder eines anderen Mitarbeiters zu einem gemeinsamen Abendessen ist oft hilfreich. Man kann sich „informell“ besser kennen lernen und kann auch einmal über private Themen reden. So bekommen Sie auch „zwischenmenschlich“ ein gutes Gefühl für den Bewerber. Nicht zielführend ist es, wenn unser Kandidat abends alleine, „fern der Heimat“, in seinem Zimmer sitzt!

Die Hospitation sollte organisiert und strukturiert sein und einen realistischen Einblick in den Arbeitsalltag zeigen. Bitte beachten Sie dabei, dass es durchaus möglich ist, dass Ihre Mitarbeiter auch negative Erfahrungen (Dienste, Unterbesetzung etc.) an unseren Kandidaten weitergeben könnten.

Vor der Abreise sollte unbedingt ein Abschlussgespräch mit dem Kandidaten geführt werden. Sie und auch der Kandidat bekommen dadurch wichtige erste Anhaltspunkte zu dem Verlauf des Besuchs und einer möglichen späteren Einstellungszusage oder Absage. Es sollte ein verbindlicher Zeitrahmen für eine Entscheidung vereinbart werden.

