

MeCuM-Mentor: Leitfaden Mentoring für ärztliche Mentoren und Mentorinnen

Liebe Mentoren und Mentorinnen,

herzlichen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, das Mentoringprogramm der Medizinischen Fakultät der LMU zu unterstützen. Wir freuen uns riesig, dass Sie dabei sind und danken Ihnen im Namen aller Studierenden und der Fakultät für Ihren großartigen ehrenamtlichen Einsatz.

In diesem Dokument haben wir einige wichtige Punkte unseres Programms und einer funktionierenden Mentoringbeziehung zusammengestellt. Weitere Informationen finden Sie zudem auch auf unserer Website. Sollten Sie darüber hinaus noch Fragen oder individuelle Anliegen haben, können Sie sich sehr gern jederzeit bei uns melden (Ansprechpartner finden Sie am Ende des Dokuments).

Viel Freude bei Ihrer Mentoring-Aufgabe wünscht Ihnen
Ihr MeCuM-Mentor Team

Inhalte des Leitfadens:

1. MeCuM-Mentor, das Mentoringprogramm der Fakultät
2. Hintergrund
3. Unsere Definition einer Mentoringbeziehung
4. Vorteile einer Mentoringbeziehung
5. Wie verhalte ich mich als Mentor*in?
6. Ablauf und Anregungen für die Treffen
7. Themenanregungen
8. Umgang mit Problemen
9. Zusätzliche Angebote von MeCuM-Mentor und Ansprechpartner

1. MeCuM-Mentor, das Mentoringprogramm der Fakultät

MeCuM-Mentor ist das offizielle Mentoringprogramm der Medizinischen Fakultät der LMU München und hat es zum übergeordneten Ziel, Studierende aus beiden Studienabschnitten, Ärzt*innen und Mitarbeiter*innen der Fakultät besser miteinander zu vernetzen. MeCuM-Mentor basiert auf vier Säulen: Neben dem Mentoring durch studentische und ärztliche Mentor*innen unterstützen wir innovative studentische Projekte (mit Mentoring-Bezug) und medizindidaktische Forschung. Somit möchten wir langfristig an der Fakultät die horizontale und vertikale Vernetzung stärken, einen positiven Beitrag zur Lernkultur leisten und allen Medizinstudierenden eine gute Betreuung vermitteln.

Das ärztliche Mentoringprogramm von MeCuM-Mentor richtet sich an alle Studierenden im klinischen Studienabschnitt an der LMU. Die Studierenden ab dem 5. Semester haben die Möglichkeit, sich über eine persönliche Beratung oder den Online-Algorithmus auf unserer Website einen persönlichen Mentor oder eine persönliche Mentorin - SIE - zu suchen. Aktuell stehen 443 ärztliche Mentor*innen über unser Programm zur Verfügung.

2. Hintergrund

Bereits 1978 wurde in der Harvard Business Review festgestellt: „Everyone who makes it has a mentor“. Dies fasst schon sehr eindrücklich die Vorteile einer guten Mentoringbeziehung zusammen. Die Folgen einer funktionierenden Mentoringbeziehung wurden in den letzten Jahren intensiv beforscht und es hat sich gezeigt, dass Mentoren und Mentorinnen in der medizinischen Ausbildung einen positiven Einfluss auf die berufliche und private Entwicklung von Mentees haben (Buddeberg-Fischer & Herta, 2006; D. Sambunjak, Straus, & Marušić, 2006; Dario Sambunjak, Straus, & Marusic, 2010).

Aus diesem Grund haben die Initiatoren des Mentoringprogramms im Sommer 2007 eine Umfrage an der Medizinischen Fakultät der LMU durchgeführt, bei der die Bedürfnisse der Studierenden und die Defizite im Curriculum abgefragt wurden. Dabei war auffallend, dass zwar 80% der Befragten zufrieden bis sehr zufrieden mit dem Lehrangebot waren, aber nur 50% der Befragten den Eindruck hatten, die Fakultät fördere ihre persönliche Entwicklung. 63,5% der Studierenden sagten sogar aus, dass sie sich an der Fakultät nicht gut betreut fühlten. Genau diese Lücke möchten wir mit MeCuM-Mentor schließen.

3. Unsere Definition einer Mentoringbeziehung

Wir fassen Mentoring im klassischen Sinne als eine Eins-zu-Eins Beziehung zwischen einem Berater bzw. einer Beraterin und einem Ratsuchenden auf. Ziel der Beziehung ist dabei die persönliche und berufliche Weiterentwicklung des Mentees. Zentrale Bestandteile sind unter anderem die Weitergabe von Erfahrungen durch den Mentor oder die Mentorin als Hilfe zur Selbsthilfe des Mentees.

Wir haben, angelehnt an Berk et al. (2005) und Buddenberg-Fischer et al. (2006), einige für uns essentielle Bestandteile einer Mentoringbeziehung herausgearbeitet:

- Mentoringbeziehungen sind persönlich und erfordern eine direkte Interaktion der Beteiligten.
- Mentoringbeziehungen sind angehalten, langfristig (Monate und Jahre, bis zum Erreichen einer neuen Karrierestufe oder darüber hinaus) zu bestehen.
- Mentoring bedeutet nicht nur die Förderung des Wissens und der Fähigkeiten des Mentees, sondern umfasst die gesamte persönliche Entwicklung. Dies beinhaltet emotionale Unterstützung, direkte Hilfe bei Fragen zur Karriere und professioneller Entwicklung sowie eine Vorbildfunktion.

4. Vorteile einer Mentoringbeziehung

Mentoring hat nicht nur für Mentees sondern auch für Mentor*innen sehr viele Vorteile:

- Ausbau des eigenen Netzwerkes
 - Mentees sind immer eine Möglichkeit, das eigene Netzwerk auszubauen und neue Kontakte herzustellen. Aber auch der Austausch mit anderen Mentor*innen in einem strukturierten Programm (z.B. beim jährlichen Mentoring-Fest) kann das eigene Netzwerk erweitern und Forschungs- und Projektkooperationen entstehen lassen.
- Gewinn neuer Erfahrungen und Inputs
 - Mentees haben teilweise andere Ansichten und Blickwinkel auf bestimmte Themen, die auch für den Mentor/die Mentorin sehr wertvoll sein können.
- Erhalten von Feedback
 - Mentees können Feedback im Gespräch geben und so dem Mentor/der Mentorin helfen, die eigene Kommunikation zu verbessern.
- Persönliche Zufriedenheit
 - Einem Mentee bei der persönlichen Entwicklung zu helfen und zu sehen, wie er sich erfolgreich entwickelt, kann ein sehr positives Erlebnis sein.

5. Wie verhalte ich mich als Mentor*in?

Als Mentor*in ist die wichtigste Aufgabe, *Hilfe zur Selbsthilfe* zu leisten. Dies können Sie indem Sie

- den Mentee beraten,
- aus Ihren Erfahrungen und Erlebnissen berichten,
- ihn ermutigen,
- mit dem Mentee Karriere- und Ausbildungsziele festlegen und diese zusammen strukturieren,
- dem Mentee bestimmte Kontakte vermitteln oder ihm zeigen, wo er sich über bestimmte Themen informieren kann,
- dem Mentee konstruktives Feedback über Auftreten und Kommunikationsfähigkeit geben.

Die Umsetzung Ihrer Ratschläge liegt allerdings in der Verantwortung des Mentees selbst.

Formal gibt es für Sie nur eine Vorgabe: Uns ist es wichtig, wenn sich Mentor*in und Mentee mindestens einmal im Semester persönlich (oder über Videoplattformen) treffen, um auf dem neuesten Stand zu sein und eine langfristige Mentoringbeziehung zu etablieren. Allerdings wäre es sehr wünschenswert, wenn die Treffen häufiger stattfinden und Sie den Mentee bei Bedarf auch in andere Aktivitäten (siehe unten) mit einbinden.

6. Ablauf und Anregungen für die Treffen

Nachdem Sie sich ein vollständiges Profil auf unserer Website angelegt haben, können Studierende Sie als ärztliche*n Mentor*in auswählen. Sobald das passiert, werden Sie per E-Mail darüber informiert und Ihr neuer Mentee meldet sich mit einem kleinen Anschreiben bei Ihnen. Ab hier ist das Matching abgeschlossen und die Mentoringbeziehung beginnt.

Obwohl MeCuM-Mentor das Ziel verfolgt, durch seine Programmkoordination eine feste Struktur anzubieten, gibt es keine konkreten Vorgaben und Inhalte für die Gestaltung Ihrer Mentoringbeziehung. Die Interaktion beziehungsweise Treffen können individuell gestaltet werden, denn nur so können, unserer Meinung nach, die Bedürfnisse des Mentees und Ihre Ansprüche am besten erfüllt werden.

Hier sind einige Anregungen für Treffen mit Ihrem Mentee:

- Es ist sinnvoll, vor dem ersten Treffen zu klären, was sich beide Parteien von der Mentoringbeziehung erwarten. Dabei kann eine erste Zielvereinbarung helfen (eine Vorlage finden Sie auf unserer Website).
- Es ist hilfreich, sich vorher zu überlegen, wie viel Zeit man für das Gespräch zur Verfügung hat und dies auch dem Mentee zu Beginn mitzuteilen, damit er sich darauf einstellen kann.
- Gegebenenfalls kann man ein Thema, was sich im Gespräch herausstellt und den Zeitrahmen sprengt, auf ein weiteres (zeitnahes) Treffen vertagen.

Neben den persönlichen Treffen gibt es natürlich noch viele weitere Möglichkeiten eine Mentoringbeziehung zu gestalten. Hier sind einige Beispiele:

- Der Mentee kann für einen Tag mit an Ihren Arbeitsplatz kommen und Ihr berufliches Umfeld (Besuch auf der Station / in der Ambulanz, eine Fahrt mit dem Rettungswagen, Besuch im OP, Besuch im Labor) kennenlernen.
- Sie können den Mentee in Forschungsaktivitäten einbinden und ihn gegebenenfalls aktiv mitarbeiten lassen.
- Sie können Ihre Mentees in soziales Engagement mit einbinden. Wenn Sie sich z.B. in der Versorgung von Flüchtlingen oder Obdachlosen engagieren, junge Medizinstudierende in bestimmten Situationen begleiten oder freiwillige Angebote an der Fakultät betreuen, kann ein Mentee auch hier zuschauen, lernen und mitarbeiten.
- Sie können sich auch einfach mal bei einer Tasse Kaffee über Themen außerhalb des Berufs unterhalten. Gerade diese Gespräche können für den Mentee besonders wichtig sein.
- Man kann auch gerne per Telefon, E-Mail, WhatsApp oder Zoom Kontakt halten und offene Fragen klären.

7. Themenanregungen

Aus unseren Erfahrungen heraus sind die Themen, die Mentees mit ihren Mentor*innen besprechen, sehr vielfältig. Es zeichnet sich jedoch ab, dass einige Themen als besonders wichtig angesehen und daher oft besprochen werden:

- Planung von Famulaturen
- Planung von Auslandsaufenthalten
- Planung des PJs
- Planungen der Promotion
- Karriereplanung
- Beruf und Freizeit/Familie
- Wahl der Fachrichtung
- Persönliche Ziele

8. Umgang mit Problemen

Auch bei einer gut funktionierenden Mentoringbeziehung können kleinere Unstimmigkeiten im Verlauf auftreten. Dann können einige Tipps helfen, diese Probleme zu beseitigen:

- Offenes Gesprächsklima etablieren
 - Geben Sie dem Mentee das Gefühl, dass Probleme offen angesprochen werden können.
- Klärungsgespräch vereinbaren
 - Sprechen Sie in einem separaten Gespräch darüber, worin die Unstimmigkeiten bestehen, ob Missverständnisse aufgetreten sind und welche Lösungen sinnvoll wären.
- Geben Sie konstruktives Feedback
 - Dies passiert am besten aus der Ich-Perspektive („Ich habe den Eindruck...“) und ist auf konkretes Verhalten bezogen („...“, dass Sie die ganze Zeit auf ihrem Smartphone tippen, wenn wir uns unterhalten.“). Feedback kann man sehr gut strukturieren, sodass das Gegenüber am meisten davon mitnimmt:
 - Auf eine konkrete Situation beziehen.
 - Das beobachtete Verhalten beschreiben.
 - Beschreiben, was das Verhalten bei einem persönlich ausgelöst hat.
 - Wünsche äußern für das künftige Verhalten.

Sollten die Probleme nicht in einem Gespräch lösbar sein, können Sie sich natürlich auch jederzeit an uns wenden. Wir helfen dann gerne konstruktiv weiter.

9. Zusätzliche Angebote von MeCuM-Mentor und Ansprechpartner

Ihr großartiger Einsatz als ärztliche*r Mentor*in ist für unser Programm existenziell und wir danken Ihnen aus ganzem Herzen dafür. Sollten Sie ein Zertifikat benötigen, können wir Ihnen jederzeit eines ausstellen.

Alle Informationen zu unserem Programm finden Sie auf unserer Homepage: www.mecum-mentor.de

Wenn Sie außerdem noch weitere Fragen, Anregungen oder Anliegen rund um das Mentoring haben, melden Sie sich sehr gerne bei uns. Wir sind jederzeit für Sie da!

MeCuM-Mentor
Medizinische Poliklinik Innenstadt, Raum D0.49
Pettenkoferstraße 8a
80336 München
Tel: 089/4400-52133
Mail: buero@mecum-mentor.de

Überarbeitete Version: März 2023 (1. Version: März 2019)