

## MeCuM-Mentor: Leitfaden Mentoring für Mentoren

Liebe Mentoren,

herzlichen Dank, dass Sie sich bereit erklären das Mentorenprogramm der Fakultät zu unterstützen. In diesem Dokument haben wir nochmal 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 haben, melden Sie sich gern jederzeit bei uns (Ansprechpartner finden Sie am Ende des Dokuments).

Viel Freude bei Ihrer Mentoren Aufgabe wünscht Ihnen  
das MeCuM-Mentor Team

### Inhalte des Leitfadens:

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

## 1. MeCuM-Mentor, das Mentorenprogramm der Fakultät

Das 1:1 Ärztliche Mentorenprogramm von MeCuM-Mentor richtet sich an alle Studierenden im Klinischen Studienabschnitt an der Ludwig-Maximilians Universität. Die Studierenden haben dabei die Chance schon ab dem 5. Semester über eine persönliche Beratung oder eine online Plattform einen persönlichen Mentor<sup>1</sup> zu suchen. Unsere Mentoren kommen aus den verschiedensten Fachrichtungen und arbeiten zum Großteil am Klinikum der Universität. Wir haben jedoch auch einige „externe“ Ärzte und Mediziner in nicht ärztlicher Tätigkeit bei uns als Mentoren registriert.

## 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 auch 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 Mentorenprogramms 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 herausstechend, dass zwar 80% der Befragten zufrieden bis sehr zufrieden mit dem Lehrangebot waren, aber nur 50% der Teilnehmer 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 diesen Bedarf bedienen wir mit dem Mentorenprogramm MeCuM-Mentor.

## 3. Unsere Definition einer Mentoringbeziehung

Wir fassen Mentoring im klassischen Sinne als eine Eins-zu-Eins Beziehung zwischen einem Berater 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 als Hilfe zur Selbsthilfe des Mentees.

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

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

---

<sup>1</sup>Wir möchten darauf hinweisen, dass aus Gründen der leichteren Lesbarkeit in diesem Antrag die männliche Sprachform verwendet wird. Natürlich ist das weibliche Geschlecht damit auch immer eingeschlossen.

#### 4. Vorteile einer Mentoringbeziehung

Mentoring hat nicht nur für Mentees sondern auch für Mentoren sehr viele Vorteile:

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

#### 5. Wie verhalte ich mich als Mentor?

Als Mentor 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 Tipps liegt allerdings in der Verantwortung des Mentee selbst.

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

#### 6. Empfehlungen und Anregungen für die Treffen

Obwohl MeCuM-Mentor ein strukturiertes Mentorenprogramm ist, gibt es keine konkreten Vorgaben und Inhalte für die Treffen. Diese können individuell gestaltet werden. Allerdings können wir einige Anregungen geben.

- Es ist sinnvoll vor dem ersten Treffen zu klären, was sich die beiden 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 mitzuteilen, damit er sich darauf einstellen kann.
- Ggf. kann man ein Thema, was sich im Gespräch herausstellt und den Zeitrahmen sprengt, auf ein weiteres Treffen vertagen.

Neben den persönlichen Treffen gibt es natürlich noch viele weitere Möglichkeiten eine Mentoringbeziehung zu gestalten.

- Beispielsweise kann ein Mentee einen Tag mit an Ihren Arbeitsplatz kommen und Ihr berufliches Umfeld (Besuch auf der Station / in der Ambulanz, eine Fahrt mit im Rettungswagen, Besuch im OP, Besuch im Labor) kennen lernen.
- Sie können den Mentee in Forschungsaktivitäten einbinden und ihn ggf. 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 begleitet oder freiwillig 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.

## 7. Themenanregungen

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

- Planung von Famulaturen
- Planung von Auslandsaufenthalten
- Planung des PJs
- Planungen der Promotion
- Karriereplanung
- Beruf und Freizeit/Familie
- Facharztwahl
- 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 drüber, 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.

## **9. Zusätzliche Angebote von MeCuM-Mentor und Ansprechpartner**

MeCuM-Mentor bietet auch für Mentoren noch zahlreiche Veranstaltungen an, wie beispielsweise das einmal jährlich stattfindende Mentoringfest. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage: [www.mecum-mentor.de](http://www.mecum-mentor.de) und wir informieren Sie zudem regelmäßig per Mail über kommende Angebote.

Wenn Sie außerdem noch weitere Fragen und Anregungen haben, melden Sie sich gern bei uns.

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