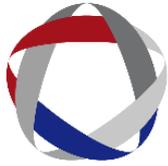


26.November.2019



Kompetenznetz Lehre in der Medizin
Baden-Württemberg

Freiburg | Heidelberg | Mannheim | Tübingen | Ulm

DEN RICHTIGEN BETREUER FINDEN!



Warum ein Mentor wichtig ist und wie man ihn findet!

KOMPETENZZENTRUM MERLIN
MANNHEIM

Mentoring

Der Begriff „Mentoring“ ist in aller Munde, ohne dass klar definiert ist, was damit genau gemeint ist. Hier soll versucht werden kurz und klar zu umreißen, was Mentoring bedeutet, warum es Sinn macht, sich eine Mentorin oder einen Mentor zu suchen und wie man sie findet. Das Ganze gilt natürlich nicht nur fürs Praktische Jahr.

Woher kommt der Begriff?

Der Begriff Mentoring stammt aus der griechischen Mythologie, genauer aus Homer's Odyssee. Mentor war ein Freund Odysseus und blieb als älterer und erfahrener Freund bei Odysseus' Frau und Sohn, als dieser in den trojanischen Krieg aufbrach. Er sollte in Odysseus Abwesenheit dessen Sohn erziehen und seine Entwicklung fördern. Aus diesem Beziehungsmodell entstand das, was wir heute „Mentoring“ nennen. Mentoren sind hier erfahrene Fachpersonen (nicht zwingend älter, aber häufig, die meist eine höhere Position im Fach erreicht haben und dort anerkannt sind (Scopme 1998). Sie teilen ihre Erfahrungen, lehren, fördern und fordern fachlich weniger erfahrene Personen (Mentees).

Mentoren begleiten dich in deiner persönlichen und fachlichen Entwicklung und stehen dir mit Rat und ihrer Erfahrung zu Seite. Sie sind Berater, Wissensvermittler, Unterstützer, Türöffner, Vorbild und Kontakt in ein berufliches Netzwerk.

Was macht ein Mentor?

Eine gute Mentorin begleitet die Mentee, gibt praktische und konkrete Ratschläge, führt die Mentee in bestehende Netzwerke und in das Fach oder die Abteilung ein. Sie interessiert sich für die persönlichen und fachlichen Ziele ihrer Mentee und für ihre Entwicklung und fördert diese. Es geht darum Erfahrungen weiterzugeben, und so manche Fehler von vorne herein zu vermeiden. Es geht der Mentorin nicht darum, sich in der Beziehung zu profilieren, sondern die Mentee zur Selbstreflektion zu motivieren und zu ermutigen eigene Lösungswege zu finden.

Mentoring hat also zum Ziel die Mentees aktiv und langfristig in der persönlichen und fachlichen Entwicklung zu unterstützen.

“Mentors helped mentees flourish in the challenging environment of academic medicine by offering them emotional and moral support, working to build their personal and professional abilities, and providing them with backing and protection in their academic institutions.”

(Sambunjak, Straus, & Marusic, 2010,76)

Warum sollte ich das tun? Was bringt Mentoring?

Warum sollte man sich eine/n Mentor/in suchen? Die einfachste Antwort ist, dass aus der Erfahrung anderer zu lernen und zu profitieren, immer eine grundsätzliche gute Idee ist. Es gibt aber auch Studien, die die positiven Effekte des Mentoring belegen: Eine Mentoren-Mentee-Beziehung kann den subjektiven und objektiven Karriereerfolg steigern (Stamm & Buddeberg-Fischer, 2011), zu mehr Zufriedenheit bei der Arbeit führen (Sambunjak, Straus, & Marusic, 2006; Overeem et al., 2010; Alisic, Boet, Sutherland, & Bould, 2016), die Produktivität (Sambunjak et al., 2006) und den Lernerfolg am Arbeitsplatz steigern (Overeem et al., 2010; Alisic et al., 2016). Außerdem hilft es dabei Interesse für die verschiedensten Fachgebiete zu entwickeln und die klinischen Fähigkeiten zu verbessern (Nimmons, Giny, & Rosenthal, 2019).

Wer schon einmal einen Mentor oder guten Lehrer hatte, der weiß, wie wertvoll die erfahrene Unterstützung ist.

Ehemalige Mentees, die positive Erfahrungen mit ihren Mentoren gemacht haben, tendieren im Verlauf ihres Arbeitslebens häufig selbst dazu eine Mentorenrolle einzunehmen. So reformiert sich die Weiterbildungs- und Ausbildungskultur in der Medizin.

→ Was ist ein guter Mentor?

„Being a mentor is not about being perfect, the joy of the relationship is that it is a collaborative learning process with one of the aims being a foster good interpersonal skills in all participants“ (Clutterbuck, 2004 zitiert nach Williams et al., 2012, 57).

Mit Hilfe verschiedener Studien konnte gezeigt werden, was wünschenswerte Eigenschaften bei Mentoren sind: Sie sollen vertrauenswürdig, ehrlich interessiert an Mentees, offen, aufrichtig und geduldig sein. Wichtig ist auch, dass sie motivieren und zur Selbstreflexion anregen. Sie sollen sich an den Interessen des Mentees orientieren und nicht ihre eigene Agenda im Fokus haben (Sambunjak et al., 2010).

→ Wie bin ich ein guter Mentee?

“Mentees should take the initiative for cultivating the relationship with their mentors (taking *the driver's seat*). It is important that mentees have commitment to the success of the mentoring relationship and passion to succeed in their career. Mentees must be proactive, willing to learn, and be selective in accepting advice from the mentor“ (Sambunjak et al., 2010, 73)

Wichtig als Mentee ist es, proaktiv zu sein, Initiative und Engagement zu zeigen. Je lernwilliger und aktiver Mentees sind, desto mehr profitieren sie vom Mentoring. Natürlich ist Selbstreflexion und Kritikfähigkeit, so wie ein offener, ehrlicher, aber auch respektvoller und vertrauensvoller Umgang wichtig für eine gute Beziehung zur Mentorin (Sambunjak et al., 2010).

6 TIPPS fürs Mentoring

1. **Nimm dir aktiv vor, eine Mentorin zu finden**

Du hast dir bis jetzt vielleicht noch nie Gedanken darum gemacht, dass es im PJ Sinn macht sich Rollenvorbilder oder sogar Mentoren zu suchen.

Aber nimm es dir vor und halte die Augen offen. Es muss nicht in den ersten Tagen deines PJ's sein, aber du wirst im Laufe deines praktischen Jahres Kolleginnen begegnen, die passende Mentorinnen für dich sein könnten. Sich bewusst auf die Suche zu begeben ist schon die halbe Miete!

2. **Selbstreflektion!**

Überleg dir, wo deine Stärken und Schwächen sind, was für ein Typ Mensch du bist und was du lernen möchtest. Das mag banal und für manchen vielleicht auch albern klingen, aber ein großer Teil der Arbeit des Mentees ist genau das: Selbstreflektion, Fehler aufspüren, begreifen, wie man selbst am besten lernt und wer einen als Mentorin dabei am besten unterstützen kann. (Denn wenn man selbst sehr introvertiert ist, kann eine sehr extrovertierte und fordernde Mentorin unter Umständen dazu führen, dass man noch passiver wird)

3. **Keine Angst haben und fragen!**

Du hast eine Idee, was du erreichen willst und ein oder mehrere Vorbilder gefunden, die dir dabei helfen könnten? Dann traue dich sie anzusprechen, ob Sie deine Mentorin sein wollen - auch wenn sie sehr beschäftigt wirken.

Es mag vorkommen, dass du als Mentee unter die Fittiche genommen wirst, ohne aktiv etwas dafür zu tun, aber wenn du darauf wartest und selbst nichts unternimmst, passiert es vielleicht auch nie. Außerdem ist es auch für die gestressten Kolleginnen und Kollegen ein schönes Feedback und schmeichelhaftes Kompliment, wenn du sie als Mentoren anfragst. Also allen Mut zusammennehmen und fragen!

4. **Sei aktiv, ehrlich und direkt**

Du hast dir eine Mentorin gesucht, um von ihr zu lernen, trotzdem musst du der aktive Teil der Beziehung sein. Sei offen, ehrlich und du selbst. Kommuniziere freundlich, aber nicht fordernd und bleib selbstbewusst. Wenn du etwas besonders an deiner Mentorin schätzt, dann sag und zeig, dass du ihre Ratschläge schätzt. Andererseits musst du nicht jeden Ratschlag unreflektiert einfach annehmen.

5. **Gibt etwas zurück**

Es kostet Mentoren (und auch Stationsärztinnen und PJ-Betreuende) immer Zeit und auch persönliches Engagement dich auszubilden. Zusätzlich wird dieses Engagement vom Umfeld nicht immer geschätzt und bezahlt wird es auch nicht. Trotzdem nehmen sich viele Kolleginnen und Kollegen Zeit und investieren viel, weil es ihnen Spaß macht, weil sie Sinn darin sehen und wissen, wie wichtig es ist, gut angeleitet und aus-

gebildet zu werden. Du bist vielleicht noch keine „fertige Ärztin“, aber du kannst trotzdem viel zurückgeben, aktiv sein, mithelfen, mitdenken(!), Aufgaben übernehmen und interessiert sein.

6. Nimm dir nicht nur ein Vorbild

Eine interessierte Mentorin zu haben ist großartig und du kannst viel lernen. Wenn du eine Mentorin findest, an der du dich orientieren kannst, dann kannst du dir unter Umständen sehr viel anschauen und lernen. Aber auch andere Kolleginnen und Kollegen machen ihre Sache gut, also schau dich ruhig um. Und auch aus negativen Beispielen lernt man! Vielleicht ist das ein oder andere Patientengespräch nicht so empathisch gewesen, wie du es später gerne führen möchtest? Dann kannst du dir für später vornehmen, das Angehörigengespräch in Ruhe und ohne den Frust aus dem OP im Nacken zu führen.

Alisic, S, Boet, S, Sutherland, S, Bould, MD: A qualitative study exploring mentorship in anesthesiology: perspectives from both sides of the relationship. *Can J Anaesth*, 63: 851-861, 2016.

Ismail, A, Daud, NGN, Hassan, AA, Jui, MKK: Relationship between Mentoring Program Characteristics and Mentees' Career: A Study in a Malaysian Public University. *Romanian Economic Journal*, 13: 27-51, 2010.

Nimmons, D, Giny, S, Rosenthal, J: Medical student mentoring programs: current insights. *Adv Med Educ Pract*, 10: 113-123, 2019.

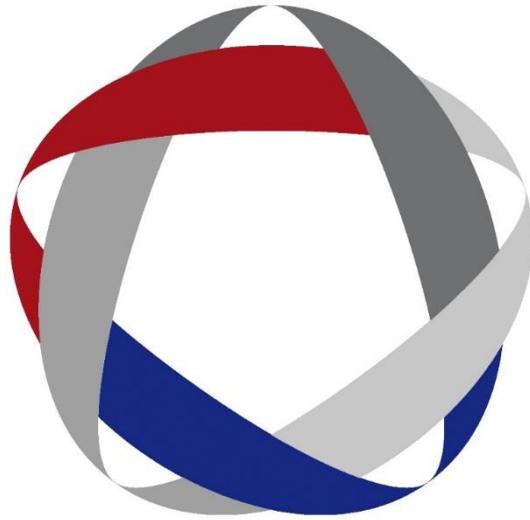
Overeem, K, Driessen, EW, Arah, OA, Lombarts, KM, Wollersheim, HC, Grol, RP: Peer mentoring in doctor performance assessment: strategies, obstacles and benefits. *Med Educ*, 44: 140-147, 2010.

Sambunjak, D, Straus, SE, Marusic, A: Mentoring in academic medicine: a systematic review. *Jama*, 296: 1103-1115, 2006.

Sambunjak, D, Straus, SE, Marusic, A: A systematic review of qualitative research on the meaning and characteristics of mentoring in academic medicine. *Journal of general internal medicine*, 25: 72-78, 2010.

Stamm, M, Buddeberg-Fischer, B: The impact of mentoring during postgraduate training on doctors' career success. *Med Educ*, 45: 488-496, 2011.

Williams, Z M, Grant, A: How to...Be a good mentor. *Education for Primary Care*, 23 (1): 56-58, 2012.



Kompetenznetz Lehre in der Medizin
Baden-Württemberg

Freiburg | Heidelberg | Mannheim | Tübingen | Ulm