

Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin

Die „Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin“, eine Arbeitsgruppe des Forum Mentoring e.V., ist ein Kompetenznetzwerk von Mentoring-Koordinatorinnen der Hochschulmedizin auf europäischer Ebene.

Ziel ist, auf Basis des im Medizinbereich erworbenen spezifischen Erfahrungswissens der Programmkoordinatorinnen, bestmögliche Qualität und nachhaltige Wirkung von Mentoring zu garantieren. Langfristig wird angestrebt, Mentoring-Programme mit hohen Qualitätsstandards als gendergerechte Instrumente der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung an Medizinischen Hochschulen und Klinika dauerhaft zu implementieren.

Besondere Herausforderungen für Medizin-Mentoring

Angesichts der überdurchschnittlichen Anforderungen in der Hochschulmedizin infolge der ausschließlich medizin-spezifischen Vereinbarkeitsproblematik Klinik – Forschung – Lehre und Privatleben sowie den (nach wie vor) starren, patriarchalisch-hierarchischen Strukturen, ergibt sich die Notwendigkeit einer medizin-adäquaten Ausrichtung des Mentorings. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sind Medizin-Mentoring-Programme vor besondere Herausforderungen gestellt: So erfordert die oben erwähnte Dreifachbelastung eine sehr spezifische inhaltliche und zeitliche Ausrichtung des Rahmenprogramms (Seminare, Netzwerktreffen und Vorträge). Darüber hinaus dominieren im Bereich der medizinischen Lehre (noch) frontale Vermittlungsformen, die den Teilnehmerinnen vertraut sind. Seminartrainerinnen sollten hierauf vorbereitet und in der Lage sein, angemessene Übergänge zu interaktiven Lernformen zu schaffen. Medizin-Programme werden derzeit überwiegend ab dem Post-Doc-Status bzw. Approbation eingerichtet, da der Frauenanteil erst nach der Promotion (ca. 50%) auf dem Weg zur Habilitation (ca. 17%) dramatisch abnimmt.¹

Inzwischen arbeiten 14 Mentoring-Koordinatorinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz gemeinsam an Qualitätsstandards und Best-Practice-Lösungen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der jeweiligen Programmlinien. Die Treffen finden halbjährlich im Wechsel an den verschiedenen Programmstandorten statt.

Während einige Mentoring-Programme fächerübergreifend konzipiert sind, handelt es sich bei den meisten um reine Medizin-Programme, die sich an Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen, die an der Medizinischen Fakultät angestellt sind, richten. Die einzelnen Standorte unterscheiden sich hinsichtlich verschiedener Faktoren: Die Laufzeit variiert zwischen einem und zwei Jahren. Einige Programme vermitteln Mentorinnen *und* Mentoren, andere präferieren ein Same-Gender-Konzept. Die institutionelle Verortung reicht von der Anbindung an Organisationseinheiten für Gleichstellung über Zentren für Hochschul- und Qualitätsentwicklung und Gender & Diversity-Management bis hin zur direkten Einbindung in die Medizinische Fakultät des jeweiligen Standortes.

¹ Dalhoff, Jutta: Wissenschaftliche Karrierewege von Medizinerinnen und Strategien zu ihrer Förderung. In: Gesundheit, Gesellschaft, Wissenschaft: 3/2005.

Produktives Arbeitstreffen

Am 1. Dezember 2008 fand das zweite Arbeitstreffen an der Medizinischen Universität Innsbruck auf Einladung von Mag.^a Claudia Beyer von der Koordinationsstelle für

Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung statt. Nach einem Netzwerktreffen zum Auftakt am Vorabend, bei dem bereits eine umfassende Diskussionsgrundlage zu den Kernelementen der einzelnen Programme geschaffen wurde, konnten die Teilnehmerinnen am nächsten Tag gleich in medias res gehen: „gelebte“ und bewährte Qualitätsstandards der einzelnen Mentoring-Module, spezifische Fragestellungen zu Themen wie der Gestaltung von Rahmenprogrammen und Mentoring-Beziehungen, Bewerbungs- und Auswahlphase wurden vorgestellt und intensiv diskutiert. Zudem wurden mögliche zielführende Kooperationen mit relevanten Institutionen, z.B. BuKoF Klinika, DÄB, VuD, etc. erörtert. Ein wichtiger Tagesordnungspunkt war auch der Austausch zur Evaluation von Mentoring-Programmen und Möglichkeiten, messbare Indikatoren für die Erfolgsbewertung zu bestimmen.

Kreative Impulse für Wissenstransfer, Lernen und Innovation

Die Transformation von individuellem Wissen zu kollektivem Wissen² ist ohne Einzelinitiative und Interaktion nicht möglich. Durch die kritische, konstruktive Diskussion von Erfolgsfaktoren, Barrieren und „Lessons Learned“ – im Sinne des Konzepts eines „reflective practitioner“³ – erreicht das im kollektiven Lernprozess entwickelte gemeinsame, neue Wissen eine Qualität, die tatsächlich mehr ist, als die Summe der einzelnen individuellen Wissensbestände.

Diese Voraussetzungen sind durch den Zusammenschluss der im Kompetenznetzwerk vertretenen Koordinatorinnen gegeben: Expertise und die gemeinsame Begeisterung für das Instrument Mentoring im Kombination mit einem offenen, konstruktiven Austausch ermöglichen die Bündelung und Weiterentwicklung des Fachwissens und in weiterer Folge dessen Kommunikation bzw. Multiplikation.

Einzelheiten zu den einzelnen Programmen finden Sie für Deutschland unter

<http://www.forum-mentoring.de/programme/staedte/landkarte.html>

für die Schweiz unter

<http://mentoring-medizin.unibas.ch>

<http://www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/bund/frameplus.html>

und für Österreich unter

<http://www.i-med.ac.at/gleichstellung/mentoring/> sowie

<http://www.genderplattform.at/>

² Für den dynamischen Transformationsprozess zwischen implizitem und explizitem Wissen sowie zur Übertragung vom Einzelnen auf die Gruppe bzw. die Organisation haben Nonaka und Takeuchi das Modell der „Spirale des Wissens“ postuliert. Für sie ist die Wissensschaffung im Unternehmen ein Spiralprozess; über Kommunikation und Interaktion in der Gruppe gibt der Einzelne sein implizites Wissen preis und somit steht dieses Wissen dem gesamten Team zur Verfügung. Im ständigen Wechsel von Wissensexternalisierung und Wissensinternalisierung entlang der Wissensträger entsteht ein sowohl quantitativer als auch qualitativer Wissenszuwachs. Voraussetzung dafür ist die persönliche Kommunikation zwischen den Beteiligten. Vgl. I. Nonaka und H. Takeuchi: Die Organisation des Wissens. Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen erschienen. Campus, 1997.

³ In seiner Theorie der Reflexion vertritt Schön die Ansicht, dass ein Praktiker durch Reflexionen über sein Handlungswissen zu neuen Erkenntnissen gelangt. Know-how-TrägerInnen reflektieren über ihr kreatives und intuitives Wissen. Vgl. „The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action“ by Donald A. Schön, 1982.

Projekt-Name	Universität/Klinikum	Koordinatorin
<i>Deutschland</i>		
ARIADNEmed Mentoring-Programm	Universität Erlangen-Nürnberg	Dipl.-Kult. Annika Lux
Cornelia Harte Mentoring PRO	Universität zu Köln	Dipl. Päd. Mechthild Budde
Edith Heischkel-Programm	Johannes Gutenberg Universität Mainz	Dipl.-Päd. Stefanie Buss
MediMent und MediMent-Peer	Universität Duisburg-Essen	Dr. Renate Petersen
MENTORING	Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf	Elke Mätschke
Mentoring für Wissenschaftlerinnen	Medizinische Hochschule Hannover	Dr. Bärbel Miemietz
Mentoring-Programm	Charite Berlin	Christine Kurmeyer M.A. Nadine Westhoff
mQuadrat[at]RUB	Ruhr-Universität Bochum	Dipl.-Päd. Helga Rudack
Selma-Meyer-MED	Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	Monika Demming-Pälmer M.A.
TANDEMplusMED	RWTH Aachen	Dr. Henrike Wolf
TANDEMmed		
<i>Österreich</i>		
Helene Wastl Medizin Mentoring-Programm	Medizinische Universität Innsbruck	Mag.a Claudia Beyer
-	Medizinische Universität Graz	Mag.a Irmgard Höllmüller
<i>Schweiz</i>		
Mentoring Medizin Basel	Universität Basel	Prof. Dr. Regine Landmann

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Annika Lux, Sprecherin der „Internationalen Konferenz Mentoring in der Medizin“, annika.lux.ariadne-mentoring@uni-erlangen.de.

Autorinnen:

Dipl.-Kult. Annika Lux, annika.lux.ariadne-mentoring@uni-erlangen.de

Dr.ⁱⁿ Renate Petersen, renate.petersen@uni-due.de

Dr.ⁱⁿ Henrike Wolf, hewolf@ukaachen.de

Mag.^a Claudia Beyer, claudia.beyer@i-med.ac.at

Monika Demming-Pälmer, M.A., mentoring@uni-duesseldorf.de