



Better together – mit Weitblick

Wie das DGHO-Mentoring-Programm den Nachwuchs noch gezielter unterstützt

✎ SVEN LIEBIG, UMAR MUKHAMEDALIEV

Two out of four

Ein im Medizinstudium häufig erzählter Witz lautet sinngemäß: „Im ärztlichen Leben kannst du vier Dinge haben: Schlaf, soziales Leben, Familie und beruflichen Erfolg – such dir maximal zwei aus.“ Dieser Spagat lässt sich auch innerhalb der ärztlichen Tätigkeit wiederfinden. Junge Kolleginnen und Kollegen fühlen sich oftmals zerrissen zwischen den vielen Anforderungen der ärztlichen Laufbahn: klinischer Verantwortung, wissenschaftlichem Arbeiten, Lehre, Weiterbildung, der Teilnahme an Fachtagungen und Fortbildungen, Präsentationen auf Kongressen, dem Publikationsdruck, dem Aufbau eines eigenen Profils, Netzwerken, Karriereplanung, Bewerbungs- und Antragsprozessen, der Navigation in hierarchischen Strukturen sowie dem Bedürfnis nach eigener gesundheitlicher und familiärer Stabilität. Nicht ohne Grund ist Resilienz das Leitthema des diesjährigen 131. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Innere Medizin (DGIM) in Wiesbaden.

Fragen über Fragen

Dies wirft Fragen auf: Welche Prioritäten setze ich, wenn scheinbar alle Anforderungen gleichzeitig gelten? Wie schaffe ich es, mich fachlich zu spezialisieren, ohne mich zu früh festzulegen? Wie entwickle ich Resilienz im klinischen Alltag? Wie kann ich meine Forschungsinteressen mit den strukturellen Rahmenbedingungen meiner Einrichtung in Einklang bringen? Wo finde ich Vorbilder, die ähnliche Wege gegangen sind? Wie plane ich langfristig den Wechsel in die Niederlassung oder eine eigene Praxisgründung? Was muss ich bedenken, wenn ich einen Auslandsaufenthalt in Forschung oder Klinik realisieren möchte? Und wie kann ich



trotz Unsicherheiten in eine selbstbestimmte berufliche Zukunft steuern?

Du kannst das Schiff nicht immer im Hafen halten, nur weil der Horizont neblig ist.

Wer hilft mir durch den Nebel? Neben engagierten Führungspersönlichkeiten in vielen Kliniken und Praxen sowie dem unmittelbaren Austausch im Kollegium bedarf es manchmal zusätzlicher Impulse, individueller Rückmeldungen oder einfach eines Perspektivwechsels. Um genau diesen Bedarf aufzugreifen, hat die DGHO im Jahr 2021 das Mentoring-Programm „Better together“ ins Leben gerufen. Idee und Umsetzung entstanden in enger Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitskreis Junge DGHO und dem DGHO-Vorstand.

Das Programm richtet sich an Ärztinnen und Ärzte in unterschied-

lichen Karrierestufen – vom Berufseinstieg über den Übergang in eine wissenschaftliche Laufbahn bis hin zu fortgeschrittenen Qualifikationsphasen wie Facharztprüfung, Oberarztposition oder Habilitation. Daneben wird aktuell ein eigener Track für studentische Mitglieder eingerichtet, die sich früh für die Hämatologie und Onkologie entschieden haben. Das Programm soll nicht nur Orientierung geben, sondern echte Begleitung ermöglichen – bei Fragen zur individuellen Schwerpunktsetzung, bei strategischen Entscheidungen über Positionen in Klinik oder Praxis, bei der Entwicklung eines Forschungsvorhabens oder der Klärung familiärer Vereinbarkeitsmodelle.

Ziel ist die nachhaltige und persönliche Förderung des wissenschaftlichen und klinischen Nachwuchses in der Hämatologie und Onkologie – in einem Format, das jenseits institutioneller Hierarchien auf Vertrauen, Dialog und Entwicklung basiert.



Es gibt keine Routine in der Hämatologie und Onkologie – jeder Mensch, jede Geschichte, jede Entscheidung zählt aufs Neue.

Was uns beruflich antreibt, schlägt sich ganz offenkundig auch im Engagement der DGHO-Mitglieder für das Mentoring-Programm und den Nachwuchs innerhalb der Fachgesellschaft nieder. Seit dem Start des Programms haben sich bereits zahlreiche Mentorinnen und Mentoren freiwillig und ehrenamtlich zur Verfügung gestellt – engagierte DGHO-Mitglieder aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Sie kommen aus universitären und nicht-universitären Kliniken, aus Praxen, der Forschung, der Industrie – aus urbanen Zentren und ländlichen Regionen. Diese Vielfalt – die Breite unserer Fachgesellschaft reflektierend – ist eine der großen Stärken des Programms: Sie ermöglicht es, unterschiedlichste Blickwinkel, Karrierewege und Lebensrealitäten in die Beziehungen einzubringen.

Das Organisationskomitee bemüht sich bei jeder Zusammenführung, eine möglichst passgenaue Zuteilung vorzunehmen – basierend auf den Bewerbungsunterlagen der Mentees. Dabei spielen die formulierten Ziele, Fragestellungen und Projektvorhaben der Mentees eine zentrale Rolle. Nicht selten tritt die DGHO-Geschäftsstelle in besonderen Fällen gezielt an Mitglieder heran, die über eine herausgehobene Expertise oder einen seltenen Erfahrungshintergrund verfügen. Bemerkenswert: Absagen gab es bislang keine – im Gegenteil. Die Bereitschaft, Wissen weiterzugeben, den Nachwuchs zu

fördern und mit den eigenen Erfahrungen Orientierung zu geben, ist groß. Das Programm lebt von dieser kollegialen Haltung – getragen von dem Wunsch, einander auf dem Weg durch komplexe berufliche Herausforderungen zu unterstützen.

Programme entwickeln sich dort sinnvoll weiter, wo Ergebnisse analysiert und neue Anforderungen systematisch berücksichtigt werden.

Kürzlich wurde das Mentoring-Programm evaluiert und anhand zahlreicher Rückmeldungen von Mentorinnen und Mentoren, von Mentees sowie anderer interessierter Mitglieder aus der Fachgesellschaft weiterentwickelt. Insbesondere wurde der vorgeschlagene Rahmen der Beziehung von Mentorinnen/Mentoren und Mentees geschärft, ein Leitfaden für ein gelungenes Mentoring erstellt und durch ein ergänzendes Rahmenprogramm erweitert: Künftig wird es regelmäßige Netzwerktreffen geben, die über die einzelnen Mentoring-Paare hinaus einen fachlichen und persönlichen Austausch auf Augenhöhe ermöglichen.

Um den Zugang zum Mentoring-Programm weiter zu erleichtern und zentrale Informationen gebündelt bereitzustellen, hat die DGHO der Initiative inzwischen auch eine eigene Übersichtsseite auf ihrer Website gewidmet. Unter dem Titel „Willkommen im DGHO-Mentoring-Programm „Better Together““ finden sich dort ausführliche Informationen für interessierte Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren. ●

INFORMATIONEN

www.dgho.de/d-g-h-o/junge-dgho/mentoring-programm

Mit dieser Plattform wird das Mentoring-Programm als zentrales Instrument der Nachwuchsförderung innerhalb der DGHO nicht nur sichtbarer, sondern auch langfristig verankert und weiter professionalisiert. Es steht exemplarisch für das Selbstverständnis einer Fachgesellschaft, die ihren Nachwuchs aktiv begleitet, vernetzt und stärkt – mit konkreten Angeboten, gelebtem Engagement und einem klaren Bekenntnis zur gemeinsamen Zukunftsgestaltung.

Neuer Mitarbeiter

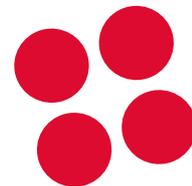


© Miriam Klingl

Seit Anfang März 2025 verstärkt **Thomas Kusché** unser Team als Projektassistent und Mediengestalter. Zuvor war er in einer Werbeagentur beschäftigt und seit vielen Jahren auch mit der Gestaltung diverser DGHO-Publikationen beauftragt. Wir freuen uns sehr, dass wir ihn mit seiner fachlichen Expertise als neuen Kollegen für das DGHO-Team gewinnen konnten.

Kontakt:

✉ kusche@dgho.de



Beilage in dieser Ausgabe



3rd Cologne Conference on Lung Cancer

🌐 www.cologne-clc.com