

Leitfaden für Mentees und Mentorinnen und Mentoren

im Rahmen des DGHO-Mentoring-Programms „Better Together“

Einleitung

Das Mentoring-Programm der DGHO dient der gezielten Förderung von Nachwuchsärztinnen, Nachwuchsärzten und -wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in der Hämatologie und Onkologie. Ziel ist es, Mentees durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

Der Erfolg des Programms hängt entscheidend von einer guten Vorbereitung, klaren Fragestellungen und/oder definierten Zielsetzungen sowie einem regelmäßigen Austausch ab.

Das Mentoring-Programm basiert auf einem individuellen Matching-Prozess. Das Projektteam analysiert vor Beginn des Mentoring-Programms die Zielsetzungen und Fragestellungen der Mentees und wählt auf dieser Basis Mentorinnen und Mentoren aus. Ziel ist es, optimale fachliche und persönliche Synergien zu schaffen, die eine effektive und vertrauensvolle Mentoring-Beziehung ermöglichen.

Dieser Leitfaden soll als praxisnahe Hilfestellung für Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren dienen, damit beide Seiten von der Mentoring-Beziehung profitieren.

I. Die Rolle der Mentorinnen und Mentoren

Die Aufgabe der Mentorinnen und Mentoren ist es, Mentees in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu begleiten, Erfahrungen zu teilen und bei der Zielerreichung zu unterstützen. Die jeweilige Ausgestaltung passt sich individuell an das Mentoring-Tandem an, folgt jedoch einigen allgemeinen Grundsätzen.

Um sich der eigenen Rolle als Mentorin oder Mentor bewusst zu werden, ist die Beantwortung folgender Fragen sinnvoll:

- Warum stelle ich mich als Mentorin oder Mentor zur Verfügung?
- Wie möchte ich als Mentorin oder Mentor agieren?
- Wie hätte ich mir eine Mentorin oder einen Mentor für mich gewünscht?
- Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich einbringen? Was zeichnet mich aus?
- Deckt sich der erforderliche Zeitaufwand mit meinem verfügbaren Zeitbudget?

Welche Aufgaben kommen auf Mentorinnen und Mentoren zu?

- Unterstützung bei der Klärung von Zielen und der Entwicklung realistischer Perspektiven
- Teilen von Wissen und Erfahrungen
- Kritische und supportive Begleitung von Entscheidungsprozessen

Während des Mentoring-Programms sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Seien Sie eine aktive ZuhörerIn oder ein aktiver Zuhörer, stellen Sie gezielte Fragen und geben Sie Raum für die Reflexion des Mentees.
- Unterstützen Sie den Mentee dabei, klare Ziele zu formulieren.
- Fördern Sie die Eigeninitiative des Mentees, indem Sie ihn oder sie ermutigen, Lösungsvorschläge zu entwickeln, und unterstützen Sie eine reflektierte Weiterentwicklung der Ziele.
- Geben Sie wertschätzendes, konstruktives Feedback und helfen Sie dem Mentee, Fortschritte und Erfolge zu erkennen

II. Die Rolle der Mentees

Mentees sollten die Initiative ergreifen und gut vorbereitet in die Gespräche gehen. Vor dem ersten Treffen sollte eine Selbstreflexion erfolgen und die individuellen Erwartungen an das Programm klar formuliert werden.

- Welche Ziele verfolge ich?
- Welche Fragen möchte ich klären?
- Wo sehe ich Herausforderungen und Entwicklungspotenzial?

Im ersten Gespräch sollten diese Ziele und Fragestellungen offen mit der Mentorin oder dem Mentor kommuniziert und gemeinsam diskutiert werden. Die weiteren Gespräche sollten darauf aufbauen – mit entsprechender Anpassung und kritischer Reflexion im Verlauf.

Darüber hinaus sollten folgende Grundsätze für ein erfolgreiches Mentoring beachtet werden:

- Machen Sie sich vor jedem Termin Gedanken darüber, welche Themen Sie ansprechen möchten.
- Seien Sie ehrlich und offen in Ihren Aussagen – nur so gelingt eine konstruktive Diskussion!
- Seien Sie offen für Anregungen Ihrer Mentorin oder Ihres Mentors – auch für solche, die Ihnen nicht sofort erfolgversprechend erscheinen.
- Verstehen Sie Kritik als konstruktives Feedback.
- Stellen Sie alle Fragen, die Sie beschäftigen, auch wenn sie auf den ersten Blick nicht wichtig erscheinen.

III. Die Häufigkeit der Treffen

Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren sollten sich regelmäßig treffen – die Häufigkeit wird individuell nach den Bedürfnissen des Mentees und den Möglichkeiten der Mentorin oder des Mentors festgelegt. Mindestens drei Treffen innerhalb von 12 Monaten sollten jedoch stattfinden. Die Treffen können persönlich oder virtuell abgehalten werden.

Zusätzlich gibt es drei virtuelle Netzwerktreffen mit Impulsvorträgen zu aktuellen Themen. Diese dienen auch dem Austausch unter den Mentees.

Eine Auftakt- und Abschlussveranstaltung findet im Rahmen der Jahrestagung statt.

IV. Die Struktur der Treffen

Zu Beginn jedes Treffens sollte ein fester Zeitplan festgelegt werden, der sowohl das Zeitbudget der Mentorin oder des Mentors als auch das Zeitbedürfnis des Mentees berücksichtigt.

Ein Beispiel für ein 30-minütiges Gespräch könnte wie folgt aussehen (die Zeiten können flexibel angepasst werden):

1. Einstieg (3 min): Rückblick auf das vorherige Gespräch
2. Zielfestlegung (2 min): Anliegen formulieren und Ziele definieren
3. Analyse (5 min): Gemeinsame Diskussion über bisherige Lösungsansätze und entsprechend Erreichtes
4. Optionen (5 min): Alternative Ansätze entwickeln und besprechen
5. Lösungen (10 min): Konkrete nächste Schritte festlegen
6. Abschluss (5 min): Zusammenfassung, Feedback, Terminvereinbarung

V. Fehler vermeiden

Folgende häufige Fehler sollten in der Mentoring-Beziehung vermieden werden:

- Unklare Ziele: Erwartungen an das Mentoring sind nicht definiert.
- Organisatorische Defizite: Unregelmäßige oder unstrukturierte Treffen.
- Zeitmangel: Ungleichgewicht zwischen erforderlicher und verfügbarer Zeit.
- Geringe Eigeninitiative: Der Mentee verlässt sich zu sehr auf die Mentorin oder den Mentor.
- Unzuverlässigkeit: Termine werden nicht eingehalten.

Leitfaden für Mentees und Mentorinnen und Mentoren

im Rahmen des DGHO-Mentoring-Programms „Better Together“



- Fehlende Transparenz: Unklare Kommunikation über gegenseitige Erwartungen.
- Ungeeignete Vorbildfunktion: Mentorinnen oder Mentoren vermitteln unpassende Verhaltensweisen.
- Vertrauensbrüche: Vereinbarte Verschwiegenheit wird nicht eingehalten.
- Nähe- und Distanzprobleme: Unklare Abgrenzung zwischen professioneller und persönlicher Beziehung.
- Einseitigkeit: Die eigene Karriere der Mentorin oder des Mentors wird als einzig richtiger Weg dargestellt.
- Respektlosigkeit: Fehlende Wertschätzung im Umgang miteinander.
- Fehlender Umgang mit Fehlern: Unfähigkeit, eigene Fehler einzugestehen und die Bereitschaft, daraus zu lernen.

VI. Probleme im Mentoring und Lösungswege

Falls die Zusammenarbeit nicht wie gewünscht verläuft, gibt es folgende Möglichkeiten:

- **Offene Rückmeldung geben:** Mentorinnen, Mentoren und Mentees sollten frühzeitig Bedenken ansprechen.
- **Struktur anpassen:** Falls Unklarheiten über Ziele oder den Ablauf bestehen, können regelmäßige Check-ins oder klarere Absprachen helfen.
- **Neues Matching anfragen:** Falls die Zusammenarbeit nicht harmoniert, kann eine neue Zuordnung über mentoring@dgho.de angefragt werden.
- **Ansprechperson im Projektteam:** PD Dr. med. Minna Voigtländer steht als Ombudsperson für vertrauliche Gespräche zur Verfügung.

VII. Feedback an das Projektteam

Für die kontinuierliche Verbesserung des Programms ist das Feedback von Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren essenziell. Direktes Feedback kann jederzeit an mentoring@dgho.de gesendet werden. Zusätzlich werden Evaluationsbögen bereitgestellt, die am Ende des Programms ausgefüllt werden sollen.