



Merkblatt Mentoring

Was ist Mentoring?

Mentoring ist ein bewährtes Instrument der Nachwuchsförderung. Dabei unterstützt und begleitet eine erfahrene Person (Mentor:in), eine weniger erfahrene Person (Mentee), in deren akademischen und beruflichen Laufbahn. Mentoring eröffnet Mentees die Chance, vom reichen Erfahrungsschatz ihrer Mentor:innen zu profitieren und sich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig bietet Mentoring den Mentor:innen die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiterzugeben und so zum Wachstum und Fortschritt der Mentees beizutragen.

Die Mentoring-Beziehung beruht auf Gegenseitigkeit. Es besteht keine Konkurrenz zu den ordentlichen Betreuungsstrukturen (z.B. Doktorat). Zwischen der/dem Mentee und dem/der Mentor/in soll kein direktes Abhängigkeitsverhältnis (Klinikdirektion, vorgesetzte Person, Projektleitung etc.) bestehen.

Was ist das Ziel des Mentorings?

Im Vordergrund steht die Planung der Laufbahn der/des Mentee/s, z.B. durch Einblick in die Laufbahn und Arbeitserfahrung der Mentorin bzw. des Mentors. Ziel ist, die akademische Laufbahn auf für die/den Mentee bereichernde Art und Weise voranzubringen

Mentoring-Rollen

Die Mentorin / der Mentor	Der/die Mentee
ist eine im Wissenschaftsbetrieb erfahrene Person	Strebt eine akademische Laufbahn an
ist bereit, eigene Erfahrungen weiterzugeben und das eigene Wissen bzw. die eigene Unterstützung kostenlos zu vermitteln	ist bereit, sich mit der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn auseinander zu setzen
unterstützt die/den Mentee bei der Erreichung ihrer/seiner Ziele	ist an einem Austausch mit einer erfahrenen Person interessiert
führt die/den Mentee in Netzwerke ein	ist offen für Anregungen und geht konstruktiv mit Kritik um
hilft, Mechanismen und ungeschriebene Regeln einer Organisation zu verstehen	steht in keinem direkten Abhängigkeitsverhältnis zur mentorierenden Person
steht in keinem Vorgesetztenverhältnis zur mentorierten Person	



Die Mentoring-Vereinbarung

In der Mentoring-Vereinbarung legen Mentee und Mentor:in einige Laufbahnziele fest. Eine Kopie der Vereinbarung geht an die Programmleitung.

Für die Umsetzung und Gestaltung der Mentoring-Beziehung sind Mentee und Mentor:in gemeinsam verantwortlich. Sie stimmen ihre Zusammenarbeit individuell ab. Ein Schwerpunkt des Austausches liegt auf der Beratung der Laufbahnplanung, wobei auch die Vereinbarkeit von klinischer Tätigkeit, Forschung und Privatleben thematisiert wird. Es können auch fachliche Fragen in den Austausch einfließen.

Die Mentoring-Vereinbarung wird für 12 Monate abgeschlossen.

Good Mentoring practices: Merkmale für erfolgreiches Mentoring*

Voraussetzungen
Gegenseitiges Vertrauen und Vertraulichkeit der Mentoring- Beziehung
Respekt, Wohlwollen und gegenseitige Anerkennung
Zeitliche Verfügbarkeit und Verlässlichkeit
Erkennen von persönlichen Grenzen der Mentoring-Beziehung
Ehrlichkeit und offene Feedbackkultur

Die Mentorin / der Mentor
Respekt und Wohlwollen gegenüber der/dem Mentee, Interesse an ihrer/seiner persönlichen und beruflichen Entwicklung
Berücksichtigung von kulturellen und Gender-Aspekten in der Mentoring-Beziehung
Orientierung an den Interessen der/des Mentee/s
Fragen stellen und Ratschläge geben, die der/dem Mentee die Freiheit lassen, den eigenen Weg zu finden und zu gehen
Balance zwischen Unterstützung und Herausforderung der/des Mentee/s bezüglich ihrer/seiner Laufbahn
Entwicklung einer Vision für ihre/seine Laufbahn
Überblick über die Laufbahnfortschritte der/des Mentees behalten
Vermitteln von ethischen Grundprinzipien in Klinik und Forschung

Der/die Mentee
Formulierung von mittel- und längerfristigen beruflichen und persönlichen Zielen
Respekt und Anerkennung der Junior-Senior-Beziehung ohne Unterwürfigkeit
Verantwortung für die Aufrechterhaltung der Mentoring-Beziehung
Rechtzeitige Planung der Mentoring-Treffen unter Berücksichtigung der zeitlichen Ressourcen der Mentorin bzw. des Mentors
Aufstellen einer Agenda für das vereinbarte Mentoring-Treffen
Eigenverantwortung bezüglich eigener Laufbahn

*Vgl. Buddeberg-Fischer, Barbara: Mentoring in der Medizin. Formen, Konzepte und Erfahrungen, Bern 2012.