

# GeSRU-Mentoring-Programm Urologie Fahrplan

Wie alles auf einer Taxifahrt begann

Konopka, M<sup>1</sup> · Mazur, R<sup>2</sup> · Richter, N<sup>3</sup> · Fueting, A<sup>4</sup> · Siech, C<sup>5</sup> · Necknig, U<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Klinik für Urologie, Charité – Universitätsmedizin Berlin, Berlin, Deutschland

<sup>2</sup> Klinik für Urologie und Uroonkologie, Städtisches Klinikum Braunschweig, Braunschweig, Deutschland

<sup>3</sup> Klinik für Urologie, KRH Siloah Hannover, Hannover, Deutschland

<sup>4</sup> Urologie an der Zeil Sucke & Vallo, Frankfurt am Main, Deutschland

<sup>5</sup> Klinik für Urologie, Universitätsklinikum Frankfurt, Frankfurt am Main, Deutschland

<sup>6</sup> Urologische Gemeinschaftspraxis und Belegabteilung, Rotkreuzklinik, Lindenberg im Allgäu, Deutschland

Das GeSRU-Mentoring-Programm wurde erstmals 2005 als Gruppen-Mentoring aufgelegt. Initiatorin und weiterhin Organisatorin ist Frau PD Dr. Ulrike Necknig, welche die Idee zur gezielten Karriereförderung angehender Urolog:innen auf einer gemeinsamen Taxifahrt mit Herrn Prof. Alken in Istanbul entwickelte. In diesem Frühjahr ging das Programm nun mit einer Auftaktveranstaltung bereits in die achte Staffel.

## Ziele des Programms

Im Rahmen des Mentorings *Urologie-Fahrplan* sollen engagierte Ärzt:innen in Weiterbildung für Urologie einen Fahrplan für ihre weitere persönliche und berufliche Karriere entwickeln [1]. Alle Mentees werden am Ende des Programmes über fundierte Grundlagen in den Bereichen Kommunikation, Teamarbeit und Management verfügen, auf die sie im Laufe ihrer weiteren Karriere aufbauen können (■ **Infobox 1** [2, 3]).

## Ablauf des Programms

In der 8. Staffel des Urologie-Fahrplans begleitet ein:e Mentor:in eine Kleingruppe von drei Mentees. Die Mentee-Gruppe organisiert sich selbstverantwortlich. Die Zusammensetzung der Kleingruppe ist auf die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppenmitglieder unter Berücksichtigung der regionalen Verteilung zugeschnitten. Initial wird lediglich die selbstständige Organisation der jeweiligen Gruppe sowie eine definitive Formulierung von Zielen vorgegeben. Außerdem werden verbindliche Kommunikationsformen innerhalb der Gruppe definiert [3].

Alle weiteren Themen und Projekte sollen aus der Gruppe heraus entstehen. Hierfür werden regelmäßige Treffen alle sechs bis acht Wochen empfohlen. Gruppendynamische Prozesse, Eigeninitiative aber auch die Einbeziehung von Fachberatung sind damit Teil des Grup-

Urologie 2022 · 61:1168–1170

<https://doi.org/10.1007/s00120-022-01948-8>

© The Author(s), under exclusive licence to Springer Medizin Verlag GmbH, ein Teil von Springer Nature 2022



**German Society for Residents in Urology**

**Redaktion:**

Dr. med. Laura Bellut (V. i. S. d. P.)

Universitätsklinikum Erlangen

Urologie

Rathsberger Straße 57

91058 Erlangen

[laura.bellut@uk-erlangen.de](mailto:laura.bellut@uk-erlangen.de)

Telefon: 09131 822-3178

Fax: 09131 822-3179

penmentorings und nicht nur als Nebeneffekte akzeptiert, sondern im Sinne des erweiterten und beschleunigten Lernens gewünscht [3].

Um das Gelingen der Gruppen-Mentoring-Prozesse zu fördern und zu erleichtern, wird das Programm von einem Koordinierungskreis um PD. Dr. Necknig und Prof. Dr. Leyh strukturiert und geleitet. Außerdem erfolgt die Unterteilung des Programms in drei zu erarbeitende Module, die den Grundstock für alle Mentoringgruppen bilden: Modul I: Zielmanagement; Modul II: Kommunikation und Modul III: Konflikt und Management. Innerhalb der Gruppen können weitere Themen – den individuellen Bedürfnissen entsprechend – identifiziert und möglichst selbständig erfolgreich erarbeitet werden (■ **Infobox 2** [2, 3]). Zudem finden während der

### Infobox 1

**Urologie-Fahrplan – kurz zusammengefasst**

- Gruppenmentoring: 3 Mentees, 1 Mentor:in
- Dauer 18 Monate
- Teilnehmer:innen: Urologische Ärzt:innen in Weiterbildung
- Ziel: Karriereplanung im Team
- Fortbildungsthemen: Kommunikation, Konfliktmanagement, Führung uvm.
- Leitung: PD Dr. Ulrike Necknig

### Infobox 2

**Mögliche Mentoringthemen**

Wissenschaft/Karriere

- Wissenschaftliches Arbeiten
- Individuelle Karriereplanung
- Profilierung und Vernetzung
- „Realitätscheck“ der eigenen Pläne
- Gender Aspekte, „Work-Life-Balance“
- Ethische und rechtliche Aspekte in der Medizin

Motivation/Krise

- Kommunikation und Umgang mit Kolleg:innen und Vorgesetzten
- Zeit- und Selbstmanagement
- Umgang mit kulturspezifischen Problematiken
- Persönliches Auftreten
- Durchsetzungsfähigkeit, Verhandlungsgeschick
- Ängste

offiziellen gemeinsamen Veranstaltungen der Staffel gezielte Fortbildungseinheiten zu den Modulen und weiteren ausgewählten Themen statt.

Das Programm ist auf einen Zeitraum von 18 Monaten ausgelegt. Während dieser Zeit finden drei gemeinsame Wochenendveranstaltungen statt. Nächstes Etappenziel der 8. Staffel ist die Halbzeitveranstaltung vom 11. bis zum 13.11.2022 in der Abtei Frauenwörth auf der Fraueninsel im Chiemsee.

### Was kennzeichnet ein:e Mentor:in?

Ein:e Mentor:in sollte bestimmte Anforderungen hinsichtlich des beruflichen Status sowie seiner/ihrer psychosozialen Kompetenzen erfüllen, damit ein Mentoring-Programm erfolgreich verläuft. Mentor:innen sind in der Regel führungserfahrene Urolog:innen, die jüngeren Kolleg:innen für einen Zeitraum ihre Unterstützung zusichern, ihnen bei Entscheidungen zur Seite stehen und sie auf ihrem Karriereweg ein Stück begleiten. Sie helfen den Mentees Zugang zu wichtigen Netzwerken zu bekommen, Einblicke in etablierte Strukturen in Unternehmen zu gewinnen und damit die Fähigkeit zu entwickeln, unternehmensspezifische Zusammenhänge und Vorgänge zu erkennen und einzuordnen [3]. Außerdem sollen Mentor:innen bei der Strategieentwicklung zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Mentees in Unternehmen oder Fachkreisen sowie bei der persönlichen Karriereplanung beratend zur Seite stehen. Eine Hauptaufgabe der Mentor:innen ist es, offenes und ehrliches Feedback zu geben sowie die Mentees einen konstruktiven Umgang mit Kritik zu lehren. Die Bereitschaft zur offenen und direkten Kommunikation ist daher von fundamentaler Bedeutung. Aus Sicht der Mentees zeichnet eine:n ideale:n Mentorin außerdem eine niederschwellige Erreichbarkeit, eine mögliche Vorbildfunktion und ein gutes Vertrauensverhältnis aus, damit auch kritische Themen besprochen werden können, ohne dass eine Exposition im Arbeitsumfeld stattfindet.

### Welche Aufgaben hat ein:e Mentee?

Allgemein umfassen die Aufgaben der:des Mentee die Bereitschaft zur Weiterentwicklung im beruflichen, aber auch im psychosozialen Bereich. Zu Beginn einer Mentoring-Beziehung sollte die:der Mentee klare Ziele für sich selbst formulieren und sich mit der:der Mentor:in darüber verständigen. Der:Die Mentee sollte gemeinsam mit der Gruppe seine eigene Entwicklungsperspektive erarbeiten, eigene Ideen einbringen und Verbesserungsvorschläge, die die:die Mentor:in macht, aufgreifen und an diesen Punkten weiterarbeiten. Die:Der Mentee sollte in der Gruppe getroffene Vereinbarungen zuverlässig einhalten. Für das berufliche Weiterkommen ist es unbedingt notwendig, eigene Kompetenzen, Qualitäten sowie Schwächen mit Hilfe der:r Mentor:in klar zu erkennen und daran weiterzuarbeiten [3].

### Vorteile für die:den Mentor:in

Neben der Möglichkeit, auch auf privater Ebene Kontakte zu knüpfen, bietet sich den Mentor:innen die Chance, Sichtweisen und Ideen junger Kolleg:innen zu Arbeitsabläufen außerhalb der eigenen

### Unser erstes Mentoring-Treffen

Es war ein Samstag und wir trafen uns in Tübingen bei unserer Mentorin. Sie hatte den Tag für uns thematisch geplant. Nach einem Brunch zum Einstieg konnten wir uns an den theoretischen Teil des Tages wagen. Das Thema war „Zeitmanagement“ (nach Tim Reichelt). Um uns das Thema näher zu bringen, haben wir sieben Punkte bearbeitet. Unter anderem sollten wir Ziele für unterschiedliche Lebensbereiche (big picture) formulieren. Dabei ist die Lebensbalance wichtig und man sollte diese Ziele schriftlich in der „Ich“-Form niederschreiben. Die 3-P-Regel kann hierfür herangezogen werden (persönlich, präsens, positiv). Weiter sollten wir uns unsere Prioritäten für die unterschiedlichen Lebensbereiche darlegen, dabei galt die Fokusfrage: was ist die EINE Sache?. Ein weiterer Punkt war das Planen, denn man sollte nur 50 % seiner Zeitressourcen verplanen und Pausen beachten. Als nächstes betrachteten wir die Effizienz (Prokrastination vs. Perfektion) und produktive Verhaltensweisen. Zum Abschluss besprachen wir noch, dass man nie aufgeben soll, denn auch kleine Schritte sollte man feiern und z. B. eine Positivliste der erledigten Dinge führen.

Um dieses neu erlernte Wissen in unseren Beruf zu integrieren, gab es noch ein paar Tipps für die Klinik. Unter anderem sollte man gut vorbereitet sein, Listen führen, um den Überblick zu haben und v. a. Zeitkorridore strukturieren, wie Visiten, Frühbesprechungen, Ultraschalluntersuchungen, Entlassungen, Aufnahmen, Dokumentation etc. Weiter kann man auch Dinge delegieren, auch nach oben. Ein regelmäßiges Lernen sollte nicht fehlen, z. B. kann man 1x/Woche für 30 Minuten ein Thema (z. B. ein Patientenfall) durcharbeiten. Weiter sind Pausen und somit auch eine Psychohygiene essenziell. Wenn man nicht weiter kommt, dann kann und sollte man sich Hilfe holen und diese auch in Anspruch nehmen.

Um in diesem ganzen theoretischen Wissen noch etwas Praktisches einfließen zu lassen, sind wir mit dem Stocherkahn über den Neckar geschippert. Das war herrlich, um sich in entspannter Atmosphäre auszutauschen, sei es über berufliche, aber auch private Themen. Weiter hat uns unser Stocherkahn-Kapitän noch einige Sightseeing-Highlights über Tübingen erzählt. So traten wir mit vielen neuen Eindrücken und Informationen die Heimreise an und werden unser nächstes Treffen bald wahrnehmen.

beruflichen Zwänge kennenzulernen. Dadurch können Konzepte (Abläufe, Weiterbildungskonzepte etc.) in die eigenen Kliniken mitgenommen und ggf. positive Veränderungen im eigenen Arbeitsumfeld erwirkt werden. Durch die vertrauensvolle Verbindungen können auch „out of the box“ Gedanken geteilt werden und sich dadurch neue Möglichkeiten eröffnen. Darüber hinaus können auch die Mentor:innen soziale Netzwerke mit den Mitmentor:innen in lockerer Atmosphäre pflegen und weiterentwickeln.

### Vorteile für Mentees

In erster Linie profitieren die Mentees von dem Erfahrungsschatz der Mentor:innen in Sachen Karriereplanung, aber auch in persönlicher Lebensplanung und Weiterentwicklung [3]. Durch gezieltes Fordern und Fördern sowie kritisches Feedback können die Mentees entsprechende Kompetenzen erwerben bzw. ausbauen und eigene Schwächen strukturiert bearbeiten. Über dann aufgebaute Netzwerke kann es dem engagierten Mentee ggf. möglich sein, eigene Projekte (Publikationen, Verbesserung von Versorgungsabläufen, Berufspolitik, Organisation von Veranstaltungen, Klinikaus-tausche etc.) zu organisieren.

## Eindrücke von der Auftaktveranstaltung

Die Auftaktveranstaltung fand im Rahmen von UroAktuell Ende April 2022 in Berlin statt. Nach kurzer Vorstellung des Programms erfolgte das einander Kennenlernen mit Hilfe eines lustigen und herausfordernden Kennenlernspiels. Vor der Verkündigung der eigentlichen Mentoring-Gruppen wurden Gemeinsamkeiten, Stärken und Schwächen der Mentoringteilnehmer:innen herausgearbeitet.

Neben ersten Phasen des Austauschs innerhalb der Mentoringgruppen beinhaltete das Wochenende vorrangig kurzweilige, aber durchaus intensive Workshops zur Selbstreflexion und zum Zielmanagement. Vor allem ein Exkurs über gesellschaftliche Umgangsformen und interkulturelle Kommunikation ist den Teilnehmenden besonders in Erinnerung geblieben.

## Literatur

1. Necknig U, Leyh H, Gernhold L et al (2021) Mentoring in der urologischen Weiterbildung. *Urologe* 60:203–211. <https://doi.org/10.1007/s00120-020-01376-6>
2. Necknig U (2017) Urologie-Fahrplan Ein Mentoringprogramm für urologische Assistenzärzte. *Forum* 32:381–383. <https://doi.org/10.1007/s12312-017-0319-6>
3. Necknig U (2022) Mentoringprogramm für urologische Nachwuchskräfte, *Arbeitshandbuch Urologie – Fahrplan 8. Staffel*