

Willkommen zum Mentoringprogramm

Urologie Fahrplan!

Eine qualifizierte Ausbildung des urologischen Nachwuchses heute ist das Fundament der Urologie von morgen. Die fachliche Ausbildung des urologischen Nachwuchses ist durch eine systematische, modulare Ausbildung zum Facharzt, Kongressteilnahmen, Fortbildungsveranstaltungen, Seminare, Workshops und Hospitationen sowie das eigene Literaturstudium gewährleistet.

Aber wie sieht es aus mit Vorstellungen bzw. Informationen der jungen Assistenten über

- das persönliche Berufsziel jenseits der Facharztprüfung
- die eigenen Zukunftsaussichten
- mögliche Karrierewege im Ausland, in benachbarten Berufsfeldern
- oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Das Mentoring-Programm für urologische Nachwuchskräfte "Urologie-Fahrplan" möchte diese Lücke schließen.

Was bedeutet Mentoring?

Mentoring bezeichnet einen persönlichen Entwicklungsprozess, in dem eine erfahrene Person (Mentor) eine Nachwuchskraft (Mentee) fördert und unterstützt. Der Begriff Mentoring hat seinen Ursprung in der griechischen Mythologie. Odysseus bat seinen Freund Mentor, sich während seiner Abwesenheit seines Sohnes Telemachos anzunehmen und diesen zu erziehen.

Der Mentor ist Weichensteller einer gewollten, neuen Entwicklung.

Der Mentee ist Gestalter eines eigenen, optionenreichen Weges.

Eine Person, die in ihrem Berufsfeld erfahren und etabliert ist, fungiert als Mentor und unterstützt für eine begrenzte Zeit eine meist jüngere und weniger erfahrene Person, den Mentee, konkrete Ziele zu erreichen.

Die Förderung der persönlichen Entwicklung erfolgt hierbei außerhalb der normalen Vorgesetzten-Untergebenen Beziehung unter dem Gebot der Verschwiegenheit. Die Basis der Zusammenarbeit ist das gegenseitige Vertrauen.

In dieser geschützten Beziehung, in der Lernen und Experimentieren stattfinden kann, können potentielle Fähigkeiten und neue Kompetenzen entwickelt werden.

Was sind die Ziele von Mentoring

Mit dem Begriff Mentoring werden heute vielfältige Förderprogramme in Wirtschaft, Politik, Bildung, Wissenschaft, Kunst, Kultur und im Gesundheitswesen bezeichnet. So groß die Bandbreite der Bereiche ist, in denen Mentoring betrieben wird, so verschieden sind auch die Formen, Inhalte und Ziele von Mentoring. So kann Mentoring auf effektive und kostengünstige Personalentwicklung in Wirtschaftsunternehmen ebenso abzielen wie auf Elitebildung in Politik und Wissenschaft und gezielte Nachwuchsförderung im Gesundheitswesen. Das Programm **Urologie Fahrplan** definiert nachfolgende Ziele:

1. Persönlichkeitsentwicklung

Mentoring fördert Selbstbewusstsein und Eigenverantwortung.

2. Orientierung

Mentoring hilft den Horizont zu erweitern und einen eigenen Weg im Beruf zu finden

3. Karriereplanung

Mentoring definiert berufliche und persönliche Ziele

4. Qualifikation

Mentoring verschafft Schlüsselkompetenzen

5. Eintritt in Netzwerke

Mentoring vernetzt

6. Unterstützung

Mentoring ist Hilfe zur Selbsthilfe

7. Beratung

Mentoring macht Insiderwissen nutzbar

Warum Mentoring?

Mentoring eröffnet Wege,

- um die Kommunikation zwischen Hierarchien und Generationen zu verbessern
- um den Willen und die Bereitschaft des Nachwuchses zur Übernahme von Führungspositionen zu unterstützen
- um das Know-how und die Erfahrungen der Führungskräfte an Interessierte weiterzugeben

„Gehen Sie nicht davon aus, dass Sie alles wissen... Reisen Sie aufgeschlossen auf unmarkierten Wegen. Seien Sie all das, was Sie sind,... und lernen Sie, den Geist des Anfängers zu bewahren.“

(Mentoring - das Tao vom Lehren und Lernen, Al Huang/Lynch; 1999)

Urologie-fahrplan - das Programm

Junge engagierte Nachwuchsärzte im Fachbereich Urologie erhalten mit der Teilnahme am Mentoringprogramm Urologie-Fahrplan eine Fahrkarte für ihren weiteren persönlichen und beruflichen Karriereweg. Wie dieser Fahrplan zu lesen ist, welche Stationen der Einzelne auf seinem Weg gehen kann und wohin ihn seine Reise führt, gilt es im Rahmen der gemeinsamen Arbeit mit dem Mentor und den Mitmentees herauszufinden.

Das Programm Urologie-Fahrplan wurde erstmals im November 2006 aufgelegt und ist als Gruppenmentoring konzipiert. Beim Gruppen-Mentoring kooperiert ein Mentor mit einer Kleingruppe von Mentees. Den organisatorischen Rahmen für die Gestaltung des Austausches bildet die Mentee-Gruppe. Damit es zu einem Prozess und einem Austausch in den Gruppen kommen kann, muss die Gruppe organisiert und strukturiert werden (wann trifft man sich wo, tauschen wir uns auch zwischen den Treffen aus, und wenn ja, wie...?). Dafür sind die Mentees die Hauptverantwortlichen. Das Programm ist auf einen Zeitraum von 18 Monaten ausgerichtet. In dieser Zeit finden drei verpflichtende Präsenzveranstaltungen statt, die sich jeweils über zwei Tage (i. d. R. von Freitagmittag bis Samstagnachmittag) erstrecken. Zwischen den offiziellen Treffen sollte der Mentee bereit sein, sich in 6-8 wöchentlichen Abständen mit seiner Mentoringgruppe zu treffen. Das Programm basiert auf der Eigeninitiative und Eigenverantwortung der Teilnehmer.

Steuernd wirkt ein Koordinierungskreis im Hintergrund. Dieser unterstützt den Prozess

- durch die Bereitstellung von drei im Selbststudium oder in der Gruppe zu erarbeitenden Modulen

Modul I – Potentiale und Fähigkeiten

Modul II – Ziel-, Zeit- und Selbstmanagement

Modul III – Krisen- und Konfliktbewältigung

- sowie der Organisation spezieller Fortbildungsthemen zum Ausbau der eigenen Schlüsselkompetenz während der Präsenzveranstaltungen u. a. zu den Themen:

Kommunikation

Führungsqualifikation

Rhetorik und Selbstpräsentation.

Die Eigeninitiative der Mentees und die Selbstorganisation der Gruppe sind der Schlüssel zum persönlichen Erfolg des Einzelnen. Es müssen regelmäßige Treffen per Telefon / E-mail oder persönlichen Kontakt organisiert werden. Hierzu gehört neben der Vor- und Nachbereitung der Gespräche ebenso das Führen eines Protokolls.

Vorteile für den Mentee

Der Mentee hat die Möglichkeit von den beruflichen und persönlichen Erfahrungen des Mentors und der anderen Mentees zu lernen und von deren Kontakten zu profitieren.

Im Mentoring erlebt der Mentee Perspektivenwechsel durch den Austausch mit dem Mentor und den anderen Mentees. Besonders hervorzuheben ist, dass im Rahmen der Mentoringgruppen (informelle) Informationen vermittelt werden, die nicht unbedingt nachlesbar, aber dennoch wesentlich für die berufliche und persönliche Entwicklung sind. Weitere Vorteile sind

- Stärkung des Selbstbewusstseins, weil sich eine renommierte Persönlichkeit seiner Belange annimmt.
- Besseres Erkennen, gezielteres Einsetzen und offensiveres Darstellen der eigenen Kompetenzen.

- Ermutigung, sich berufliche und persönliche Ziele zu setzen und diese konsequent zu verfolgen
- Erweiterung des eigenen (urologischen) Horizonts
- Einblick in die Anforderungen an eine Führungsperson
- Karriere – Unterstützung
- Erlernen von Handwerkszeug, das zum Erreichen eines gesteckten Ziels notwendig ist
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit durch Bewusstmachen des Ziels und der Erarbeitung des Weges dorthin

Vorteile für den Mentor

Erfahrungen und eigene Werte weiterzugeben macht Sinn und auch Freude. Der Erfahrungsaustausch geht nicht nur in eine Richtung. So kann auch der Mentor von den Erfahrungen der Mentees profitieren.

- In der Funktion des Beratenden hat der Mentor Gelegenheit sein Verhalten und seinen Arbeits- und Führungsstil zu reflektieren und zu erweitern.
- Der Mentor eröffnet dem Mentee Kontaktmöglichkeiten, aus dem Geben kann sich aber auch ein Bekommen entwickeln. Auch der Mentor selbst kann wertvolle Kontakte zur Vernetzung knüpfen.
- Erfahrungszuwachs durch hierarchiearme Kommunikation
- Persönlicher Profit durch neue Anregungen und Sichtweisen der Mentees
- Bewusstwerden der Probleme des urologischen Nachwuchses – über die eigene Erfahrung hinaus
- Beteiligung einer Fachabteilung an einem qualifizierten Ausbildungsprogramm – Imagegewinn für die Abteilung
- Positiver Ruf als engagierter Mentor

Vorteile für den direkten Vorgesetzten

- Der direkte Vorgesetzte des Mentee kann durch die vom Mentee erworbenen neuen Fähigkeiten und Qualifikationen profitieren (Einsatz des Mitarbeiters

entsprechend seinen Stärken und Fähigkeiten, Umsetzung gemeinsam entwickelter Ideen und erworbener Anregungen in den Abteilungen, Blick über den Tellerrand usw.)

- Der berufliche Erfolg des Mentees kann sich für den Vorgesetzten positiv auswirken, da er mit dem Erfolg seines Mitarbeiters unweigerlich in Verbindung gebracht werden wird.
Erhöhung der Arbeitsmotivation des Mentee, da das Programm neue Einblicke und Verständnis für die Arbeitsstrukturen ermöglicht.
- Durch den Kontakt zum Mentor bringt der Mentee auch für die Arbeitssituation seines Vorgesetzten mehr Verständnis auf, was zu einer Verbesserung der Beziehung erheblich beiträgt
- Beteiligung seiner Abteilung an einem qualifizierten Ausbildungsprogramm

Urologie-fahrplan - Eine Initiative zur Nachwuchsförderung von GeSRU, Farco-Pharma, Fresenius Kabi