Wo sind all die Mentoren hin?

Nachwuchsmangel offenkundig

Der Nachwuchsmangel im Bereich O und U ist mittlerweile nicht mehr zu verleugnen. Doch welche Möglichkeiten bestehen, angehende Kollegen für das Fach O und U zu begeistern? Eine Lösung hierfür könnte unter anderem die Etablierung eines Mentoring-Programms für Ärzte in Weiterbildung sein. Wie ein gutes Mentoring überhaupt funktionieren sollte, untersuchte das Junge Forum O und U auf der diesjährigen Jahrestagung der Norddeutschen Orthopäden und Unfallchirurgen im Mai in Dortmund.

Das Mentoring sei mit seinen historischen Wurzeln in der griechischen Mythologie keinesfalls eine neuartige Entwicklung, befand Annika Hättich, Sektionsleitung Öffentlichkeitsarbeit des Jungen Forums O und U. Sie wählte dazu die passenden Worte, um die Sitzung einzuleiten. Der Sinn des Mentoring sei, dem Mentee durch einen erfahrenen und kompetenten Mentor in der beruflichen und persönlichen Entwicklung zu helfen. Hier hätten sich unterschiedliche Konzepte bewährt: Das „Peer Mentoring“ und auch das „Grup-

© A. Hättich

Auf dem NOUV 2019: Dr. Marcel Schulze, Dr. Stefan Hertling, Dr. Franziska Loos, Dr. Jörg Ansorg (oben v. li.) und Dr. Marie Samland, Annika Hättich (unten v. li.)

pen-Mentoring" stellten dabei besondere Formen dar, in der sich Interessensgruppen gut vereinen und karriererelevante Schlüsselfertigkeiten wie Redetechniken oder Konversation vermitteln ließen. Das One-to-one-Mentoring stehe diesem gegenüber und biete sich als 1 : 1-Betreuung eher für weiter fortgeschrittene Mentees an.

Von anderen Mentoring-Programmen lernen

Die Vorstellung des Konzepts des AGA-Mentoring-Programms durch Dr. Franziska Loos aus Leipzig brachte erste Erkenntnisse. Ihre Motivation als Mentorin liege darin begründet, dass sie selbst von der Erfahrung zweier Mentoren profitierte: „Man lernt durch einen AGA-Instruktor sehr viel schneller." Und sie ergänzte vielsagend: „Im Interesse der Patienten." Deshalb gebe sie ihre Tipps und Tricks gerne weiter und freue sich stets über die Fortschritte ihrer Mentees. Denn: „Man muss nicht jeden Fehler selber machen, den andere vor einem schon gemacht haben."

Dr. Marie Samland, Sektionsleitung Öffentlichkeitsarbeit, sieht die Umsetzung eines flächendeckenden Mentoring-Programms als unabdingbar, solange ein solches Konzept noch nicht im Weiterbildungskatalog realisiert sei.

> „Unsere Aufgabe im Jungen Forum O und U ist es, Mentoren-Angebote zu verbreiten und Ansprechpartner zu finden. Es gibt viele Möglichkeiten … lassen Sie diese nicht ungenutzt!"

Aus der Perspektive eines Mentees

Dr. Stefan Hertling, Assistenzarzt an den Waldkliniken Eisenberg, stellte aus Mentee-Sicht die Problematik dar. Es habe sich schon oft als nützlich erwiesen, einen Mentor außerhalb der eigenen Klinik zu haben, der Situationen objektiv sehe und beratend zur Seite stehe. Er stimmt der Aussage Loos' zu, dass eine gute Ausbildung ein Fundament darstelle und ein Mentor außerhalb der eigenen Klinik den Blick über den Tellerrand ermögliche.

Attraktive Stipendien und Fellowships ohne Bewerber

Der Geschäftsführer des BVOU, Dr. Jörg Ansorg, präsentierte verschiedene Angebote und Konzepte für junge Ärzte. Tatsächlich zeige sich, dass viele Angebote bisher ungenutzt und attraktive Stipendien sowie Fellowships ohne Bewerber blieben. Die gemeinsame Akademie mit einer Präsentation und Bündelung von Leitlinien und Webinaren könne eine Lösung sein. Auch müsse die strukturierte Weiterbildung ausgebaut werden, betonte Ansorg. Er sieht als wichtigen Schritt die Schulung der Ausbilder, „bevor die nächste Welle des Nachwuchsmangels auf uns zurollt". Dies funktioniere nur, wenn die Mentoren genügend Know-how hätten. Als zweiten Schritt sollen im Sommer 2019 Mentoring-Programme des BVOU mit Mentoren aus dem stationären sowie ambulanten Bereich beginnen. Diesbezüglich freue er sich auf die Zusammenarbeit mit dem Jungen Forum O und U. Dr. Marcel Schulze, Facharzt an den Waldkliniken Eisenberg, konnte abschließend ein gut funktionierendes Beispiel der Weiterbildung aus seiner Klinik darstellen: Dort gebe es eine feste Struktur, Rotationen und vorgeschriebene Inhalte für jedes Weiterbildungsjahr. Auch würden den jungen Assistenzärzten Mentoren zugeteilt, die für die Probezeit beratend und einführend zur Seite stehen. Wichtig sei, so betonte Schulze, dass der Mentor ein Ansprechpartner und nicht der unmittelbar Vorgesetzte ist.

Fazit: Ein Mentoring-Programm kann als integraler Bestandteil eines strukturierten Weiterbildungscurriculums eine Lösung für den Nachwuchsmangel sein. Das derzeitige System muss allerdings noch ausgebaut und attraktiver gestaltet werden, damit der Nachwuchs bleibt und nicht in andere Fachbereiche abwandert. Insbesondere sind Programme gefragt, um Frauen mehr zu integrieren und auf lange Sicht eine Vernetzung und einen Austausch zu gewährleisten.

Mentoring-Programme (Auswahl)

Mentoring für Wissenschaftlerinnen: Charité–Universitätsmedizin Berlin: http://www.mentoring.charite.de

MENTORING med PEER: Das Mentoring-Programm für Ärztinnen und Ärzte des Universitätsklinikums Würzburg in Kooperation mit der Julius-Maximilians-Universität: go.uniwue.de/med-mentoring

SelmaMeyerMentoring für Wissenschaftlerinnen der Heinrich-Heine-Universität unter der Schirmherrschaft der Rektorin: http://www.mentoring.hhu.de/

ARIADNEmed Mentoring-Programm der Universitätsklinik Erlangen für Nachwuchswissenschaftlerinnen: www.mentoring.med.uni-erlangen.de/

Bundesweiter Fachverband für gute Mentoring-Praxis an Hochschulen Forum Mentoring e. V: https://www.forum-mentoring.de/

AGA-Mentorenprogramm für Assistenzärzte: http://www.aga-online.ch/assistenzaerzte/mentore-programm/

Annika Hättich, Hamburg
Junges Forum O und U
Sektionsleitung Öffentlichkeitsarbeit

Dr. Marie Samland, Leipzig
Junges Forum O und U
Sektionsleitung Öffentlichkeitsarbeit