

Forum 2020 · 35:9–12

<https://doi.org/10.1007/s12312-020-00748-5>

Online publiziert: 17. Januar 2020

© Springer Medizin Verlag GmbH, ein Teil von Springer Nature 2020

K. Heinrich<sup>1</sup> · L. Miller-Phillips<sup>1</sup> · J. von Einem<sup>2</sup> · A. Tufman<sup>3</sup> · M. Sinn<sup>4</sup> · M. Michl<sup>1</sup> · A. Reinacher-Schick<sup>5</sup><sup>1</sup> Medizinische Klinik und Poliklinik III und CCC, Klinikum der Universität München, LMU München, München, Deutschland<sup>2</sup> Med. Klinik mit Schwerpunkt Onkologie, Hämatologie und Tumorummunologie (CCM), Charité Universitätsmedizin Berlin, Berlin, Deutschland<sup>3</sup> Medizinische Klinik und Poliklinik V, Klinikum der Universität München, LMU München, München, Deutschland<sup>4</sup> II Medizinische Klinik und Poliklinik, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Hamburg, Deutschland<sup>5</sup> Abteilung für Hämatologie, Onkologie und Palliativmedizin, Katholisches Klinikum Bochum, St. Josef-Hospital, Klinikum der Ruhr-Universität Bochum, Bochum, Deutschland

## AIO-MentorUs – gelebte Nachwuchsförderung in der AIO

„Everyone who makes it has a mentor“, so schrieb der Harvard Business Review im Jahr 1978. Mentoring wird im angloamerikanischen Raum aktiv gelebt und an verschiedenen amerikanischen Universitätskrankenhäusern wurden in der Vergangenheit bereits entsprechende Untersuchungen zum Nutzen von Mentoringprogrammen durchgeführt [1–3]. Sowohl in Übersichtsarbeiten, wie auch in Fallberichten wurde ein positiver Einfluss auf Persönlichkeits- und Karriereentwicklung gezeigt [2, 4]. Fazit: Eine lebendige Mentoring-Beziehung ist

eine Bereicherung für Mentor\*innen und Mentees und kann einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung einer erfolgreichen und erfüllenden Karriere leisten [4]. Während der Mentee vor allem in seiner Entwicklung profitiert, kann der/die Mentor\*in durch die intensive Begleitung seines Mentees Erfahrung an Führungskompetenzen gewinnen [4].

### Das Prinzip Mentoring erreicht Deutschland

Diese Erkenntnisse finden zunehmend auch an deutschen Universitätsklinika Beachtung. So wurde beispielsweise im Jahr 2007 an der Medizinischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München das Mentoringprogramm Me-Cum-Mentor für Studierende ins Leben gerufen. Es beinhaltet das Angebot zur individuellen Förderung und Begleitung durch studentische oder ärztliche Mentor\*innen. Die Initiative unterstützt zudem studentische Projekte und medizinisch-didaktische Forschung. Insgesamt sind circa 500 Mentor\*innen verschiedener Kliniken und Institute der medizinischen Fakultät aktiv. Circa 40 studentische Juniormentor\*innen unterstützen darüber hinaus Studierende der Vorklinik [5].

Doch nicht nur Studierende sind potentielle Kandidat\*innen für Mentoringprogramme. Auch Assistenzärzt\*innen stehen im Laufe ihrer Karriere Wege vor enormen Herausforderungen. Sie sollen

neben der klinischen Alltagsarbeit, der Patientenversorgung und Stationsarbeit auch möglichst frühzeitig wissenschaftliche Karriereziele verfolgen. Zudem fällt in diese Zeit häufig die Familiengründung, die Raum für Privatleben fordert. Man spricht heute häufig vom „Highway of Life“, nämlich von den ca. 10 Lebensjahren, in denen viele wichtige berufliche und private Ereignisse in kurzer Abfolge oder zeitgleich eintreten. Hier fehlt im Alltag oft ein Ansprechpartner, mit dem die jeweiligen Karriereschritte sowie die dabei auftretenden individuellen Herausforderungen und Probleme vertrauensvoll und kontinuierlich besprochen werden können. Einzelne junge Ärzt\*innen haben zwar Ansprechpartner oder Vertrauenspersonen vor Ort, meist in Form ihrer Arbeitsgruppenleiter\*innen oder der zuständigen Oberärzt\*innen innerhalb der eigenen Abteilung, die als eine Art Mentor\*in fungieren.

Für viele motivierte Kolleg\*innen fehlt allerdings eine systematische Förderung. Hier kann eine Beratung durch eine/einen standortferne/n Mentor\*in mit anderem Blickwinkel von besonderem Interesse sein. Auch könnte ein standortübergreifendes Mentoring zur besseren Vernetzung verschiedener Arbeitsgruppen und Intensivierung der Zusammenarbeit beitragen.

#### • Autor



**K. Heinrich**  
LMU München, München

#### • Autor



**L. Miller-Phillips**  
LMU München, München

K. Heinrich und L. Miller-Phillips haben zu gleichen Teilen an der Erstellung des Artikels mitgewirkt.

### AIO-MentorUs – Die AIO initiiert ein Mentoring-Programm für junge Onkologinnen und Onkologen

In der Arbeitsgemeinschaft Internistische Onkologie (AIO) sind circa 10 % der Mitglieder Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung (Assistenzärzt\*innen). Innerhalb der AIO praktizieren die Young Medical Oncologists (YMOs), die jungen Onkologinnen und Onkologen unter 40 Jahren als eigenständige Arbeitsgruppe und initiieren, leiten und finalisieren eigene Studienprojekte. Im Vorfeld des diesjährigen AIO-Herbstkongresses wurde unter den YMOs eine Umfrage zum Thema „Mentoring“ durchgeführt. Hier gaben 96 % der Teilnehmer an, an einer/einem Mentor\*in außerhalb der eigenen Klinik bzw. Abteilung interessiert zu sein. Förderung wird vor allem im Bereich Habilitation (96 %), Networking (69 %) und Karriereplanung (50 %) gewünscht. Bei der Facharztausbildung wünschen sich 42 % der Teilnehmer\*innen Unterstützung und bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere 27 %. Knapp die Hälfte der Teilnehmer\*innen gibt an, am eigenen Standort bereits einen Ansprechpartner zu besitzen, der bei diesen Fragen Unterstützung anbieten könnte. Dennoch besteht auch bei diesen Kolleginnen und Kollegen Interesse an einem standortübergreifenden Mentoringprogramm.

Die neu gegründete strukturübergreifende Arbeitsgruppe „Frauen- und Familienförderung in der Onkologie“ der AIO hat daher das Mentoringprogramm „AIO-MentorUs“ auf den Weg gebracht. AIO-MentorUs wurde im Rahmen des Herbstkongresses 2019 offiziell gestartet. Die allgemeine Resonanz war durchwegs positiv und lässt hoffen, dass das Programm rasch an Fahrt aufnimmt. Das Programm wird vom AIO Vorstand begleitet und unterstützt.

AIO-MentorUs, welches standortübergreifend und geschlechterunabhängig stattfinden soll, hat in erster Linie die Karriereförderung bzw. -begleitung sowie die nationale Netzwerkbildung zum Ziel. Es soll ein Erfahrungsaustausch ermöglicht werden, der die professionel-

le und persönliche Entwicklung junger Onkologinnen und Onkologen begleitet.

Im Bereich der professionellen Entwicklung steht die Anleitung zu wissenschaftlichem Arbeiten mit klinisch-translationalem Fokus, die Beratung beim Erreichen von Karrierezielen bzw. die gemeinsame Karriereplanung sowie ggf. die Begleitung auf dem Weg zu einer möglichen Habilitation im Fokus. Auch im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung kann und soll ein/eine Mentor\*in als Vorbild dienen. Im Bereich der persönlichen Entwicklung würden die Mentees idealerweise durch die Unterstützung der Mentor\*innen in Selbstpräsentation bei Vorträgen und Kongressen trainiert werden und positiven Zuspruch für die Arbeit in einem kompetitiven Umfeld erhalten. Zudem sollte mithilfe des/der Mentor\*in ein berufliches Netzwerk aufgebaut und der Mentee in der „Szene“ bekannt gemacht werden, denn auch Networking will gelernt sein.

Auch für den/die Mentor\*in sollte die Mentoring-Beziehung eine Bereicherung sein. Das Programm fördert die standortübergreifende Vernetzung, die beispielsweise für die Durchführung klinischer Studien von höchster Relevanz ist. Zudem ist Nachwuchsförderung ein unverzichtbarer Aspekt des wissenschaftlichen Arbeitens, wenn das Know-How um die Durchführung von klinischen Studien auf nationalem und internationalem Niveau mit ergänzenden klinisch-translationalen Projekten innerhalb der AIO weiterhin gewährleistet sein soll. Dies wird sicherlich an den einzelnen Standorten bereits täglich gelebt, kann jedoch durch ein standortübergreifendes Programm an neuer Qualität gewinnen.

### Bewerbungskriterien für Mentor\*innen und Mentees

Die folgenden Eigenschaften erscheinen wünschenswert um eine erfolgreiche Mentoring-Beziehung zu ermöglichen. Keines der genannten Kriterien ist verpflichtend, diese Übersicht kann aber als Orientierungshilfe dienen.

Mentor\*innen:

- Interesse an Nachwuchsförderung
- Zeitliche Verfügbarkeit
- Abgeschlossene Facharztausbildung

- Abgeschlossene Habilitation und/oder Tätigkeit in leitender Position (Oberarzt/-ärztin; Chefarzt/-ärztin, Praxisleitung)
- AIO-Mitgliedschaft
- Wissenschaftliche Aktivitäten

Gefördert werden sollen vor allem junge Onkolog\*innen, die noch am Beginn ihres Karriereweges stehen. Ein besonderes Augenmerk gilt der Förderung von jungen Ärztinnen, um die weiterhin bestehenden Ungleichheiten in Führungspositionen – auch innerhalb der AIO – perspektivisch auszugleichen.

Diese sind in der Regel:

- Nicht habilitiert
- Assistenzärzt\*innen in der Weiterbildung
- Wissenschaftlich interessiert
- AIO-Mitglied

Das Mentoring-Angebot richtet sich an alle jungen AIO-Mitglieder und soll junge Frauen und junge Männer gleichermaßen ansprechen. Weder Mentor\*in noch Mentee müssen an einer Universitätsklinik tätig sein. Interessierte Mentor\*innen und Mentees sind herzlich eingeladen, sich unter den unten aufgeführten Kontaktdaten zu melden.

### Zeitlicher Rahmen und vorgeschlagener Ablauf von AIO-MentorUs

Zunächst wird für die Kennenlernphase der „Mentoring-Beziehung“ ein Jahr angedacht. Nach dieser Zeit können Mentor\*in und Mentee die Beziehung reevaluieren und weiterführen oder auch im beiderseitigen Einverständnis beenden. Wie häufig sich Mentor\*in und Mentee treffen, telefonieren oder anderweitig Kontakt aufnehmen, bleibt dem Team selbst überlassen. Idealerweise findet mindestens ein persönliches Treffen pro Jahr statt. Regelmäßige Kontaktaufnahmen sind die Basis einer guten Mentoring-Beziehung und können nach Bedarf erfolgen. In Planung ist zudem die Finanzierung von Reisekosten durch die AIO für zwei Besuche des Mentees bei seinem/r Mentor\*in pro Jahr.

Im Rahmen des AIO-Herbstkongresses 2020 sollen erste Erfahrungsberichte

und Ergebnisse des Programmes vorgestellt werden.

Wir freuen uns über eine rege Teilnahme an dem Programm und hoffen, dass „AIO-MentorUs“ mit Freude angenommen wird.

Neugierig geworden? Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Frau Drischmann (Leiterin der AIO-Geschäftsstelle)  
AIO-Geschäftsstelle  
Kuno-Fischer-Straße 8  
14057 Berlin  
aio@krebsgesellschaft.de

---

### Korrespondenzadresse

---

#### **K. Heinrich**

Medizinische Klinik und Poliklinik III und  
CCC, Klinikum der Universität München, LMU  
München  
Marchioninstr. 15, 81377 München,  
Deutschland  
Kathrin.Heinrich@med.uni-muenchen.de

---

### Literatur

1. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A (2010) A systematic review of qualitative research on the meaning and characteristics of mentoring in academic medicine. *J Gen Intern Med* 25(1):72–78
2. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A (2006) Mentoring in academic medicine: a systematic review. *J Am Med Assoc* 296(9):1103–1115
3. Straus SE, Straus C, Tzanos K (2006) Career choice in academic medicine: systematic review. *J Gen Intern Med* 21(12):1222–1229
4. Rabatin JS et al (2004) A year of mentoring in academic medicine: case report and qualitative analysis of fifteen hours of meetings between a junior and senior faculty member. *J Gen Intern Med* 19(5 Pt 2):569–573
5. LMU München Medizinische Fakultät (2020) MeCuM-Mentor. <https://mecumplus.de/teams/mecum-mentor>. Zugegriffen: 18.12.2019