



**Das Mentoring-Konzept  
des Kompetenzzentrums Weiterbildung  
Allgemeinmedizin  
Rheinland-Pfalz**



---

## Inhalt

1	Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung .....	3
2	Mentoring-Programm des Kompetenzzentrums Weiterbildung Allgemeinmedizin Rheinland-Pfalz .	3
2.1	Aufgabe und Zielsetzung .....	3
2.2	Strategie und Umsetzung .....	3
3	Prinzipien der fördernden Bedingungen und Grundhaltung .....	4
3.1	Fördernde Bedingungen für das Mentoring.....	4
3.2	Systemische Grundhaltung im Mentoring .....	5
4	Mentees.....	6
4.1	Voraussetzung für die Teilnahme am Mentoring-Programm .....	6
4.2	Erwartungen an die Mentees.....	6
4.3	Vorteile für Mentees .....	6
5	Mentoren und Mentorinnen.....	7
5.1	Voraussetzung für die Aufnahme der Tätigkeit als Mentor/Mentorin .....	7
5.2	Erwartungen an die Mentoren und Mentorinnen .....	7
5.3	Vorteile für Mentoren und Mentorinnen.....	8
6	Evaluation.....	8

## 1 Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung

Mentoring wird in seinen verschiedenen Formen als Maßnahme zur Nachwuchsförderung und Führungskräfteentwicklung im Studium, in der Wirtschaft und auch zunehmend in der Medizin eingesetzt.

Der Begriff 'Mentoring' stammt ursprünglich aus der griechischen Mythologie. Vor seinem Aufbruch in den Krieg beauftragte Odysseus seinen Freund Mentor, Odysseus Sohn, während seiner Abwesenheit als Freund und Berater zur Seite zu stehen und ihn mit seinem Wissen und seinen Erfahrungen zu fördern.

Heute versteht man unter dem klassischen Mentoring einen „individuellen Lernprozess, in dem eine erfahrene Person (Mentor oder Mentorin) eine weniger erfahrene Person (Mentee) über einen längeren Zeitraum“ berät<sup>1</sup>. Im Zentrum des Ansatzes steht eine zeitlich befristete, freiwillige und vertrauensvolle Beziehung, in der ein Wissenstransfer und ein Erfahrungsaustausch zur Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung des Mentees stattfinden kann.

## 2 Mentoring-Programm des Kompetenzzentrums Weiterbildung Allgemeinmedizin Rheinland-Pfalz

### 2.1 Aufgabe und Zielsetzung

Als Kompetenzzentrum Weiterbildung Allgemeinmedizin Rheinland-Pfalz haben wir die Aufgabe, die Qualität und Effizienz der allgemeinmedizinischen Weiterbildung im Hinblick auf die zukünftige Niederlassung zu fördern. Auf Grundlage von §75 a SGB V entwickeln wir Qualifizierungsformate für Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung Allgemeinmedizin (ÄiW).

Während der Weiterbildung sehen sich junge Ärztinnen und Ärzte häufig auf sich allein gestellt. Ob in einer hausärztlichen Praxis, einem MVZ oder in der Klinik: es fehlt den ÄiW oft die Möglichkeit, sich mit neutralen Kolleginnen und Kollegen über Themen wie Unsicherheiten, Konflikte, physische oder psychische Belastungen oder die eigenen Zukunftsoptionen nach der Weiterbildung auszutauschen.

Das übergeordnete Ziel unseres Mentoring-Programms ist es, Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung Allgemeinmedizin in Rheinland-Pfalz zu stärken, damit sie aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der hausärztlichen Tätigkeit souverän begegnen können.

### 2.2 Strategie und Umsetzung

Mit unserem Mentoring-Programm möchten wir ÄiW in ganz Rheinland-Pfalz die Möglichkeit bieten, für den Zeitraum ihrer Weiterbildung

- sich zu weiterbildungsrelevanten Themen in einer geschützten und neutralen Atmosphäre auszutauschen
- mit anderen ÄiW aus der Region in Kontakt zu treten, sich zu vernetzen und andere Lebens- und Berufswege kennenzulernen

---

<sup>1</sup> Schmid/Haasen (2011): Einführung in das systemische Mentoring, S.14, 1. Auflage, Carl-Auer Verlag GmbH, Heidelberg



- von den Erfahrungen und dem Wissen eines Allgemeinmediziners (Mentor) oder einer Allgemeinmedizinerin (Mentorin) zu profitieren.

Hierzu bieten wir Mentoring in folgenden Formaten an:

- Regionale Mentoring-Gruppen: im Flächenland Rheinland-Pfalz liegt der Schwerpunkt in dem Aufbau von regionalen Mentoring-Gruppen, damit möglichst viele ÄiW eine Mentoring-Gruppe in der Nähe der Weiterbildungsstätte oder des Wohnortes beitreten können.

Jede Mentoring-Gruppe, die aus etwa 6 bis 10 Mentees besteht, trifft sich einmal pro Quartal, üblicherweise mittwochs von 16 bis 18 Uhr. Jede Mentoring-Gruppe hat eine doppelte Gruppenleitung, bestehend aus einem Mentor/einer Mentorin (Facharzt/Fachärztin für Allgemeinmedizin) und einer/einem Coach des Kompetenzzentrums. Termine und Themen der Treffen werden gemeinsam zwischen den Mentees und der Gruppenleitung vereinbart.

Am Ende jedes Mentoring-Treffen haben die Mentees die Möglichkeit, Feedback an die Gruppenleitung zu geben. Ebenso wird am Ende des Treffens mittels eines Evaluationsbogens evaluiert (obligatorisch für alle Mentees).

- Mentoring-Tandems: bis flächendeckend regionale Mentoring-Gruppen in Rheinland-Pfalz zur Verfügung stehen, können sich ÄiW bei Bedarf an die Mentoring-Koordination des Kompetenzzentrums wenden, um Mentoring in einem Tandem zu vereinbaren. Die Mentoring-Koordination fragt bei geeigneten Fachärzten oder Fachärztinnen in der betroffenen Region an, um einen Mentor/eine Mentorin für ein Tandem zu gewinnen. Bei der Auswahl eines geeigneten Mentors/einer geeigneten Mentorin werden, soweit möglich, etwaige Wünsche des Mentees berücksichtigt (Mentor oder Mentorin; eigene Praxis oder Angestellte; Altersgruppe usw.).

Nach einem ersten Kennenlernen, vereinbaren Mentor/in und Mentee selbständig die Termine für die Mentoring-Treffen sowie die Themen, die besprochen werden sollen.

- Cyber-Mentoring: derzeit prüfen wir, ob der Einsatz von Cyber-Mentoring (etwa per Skype) zukünftig eine Möglichkeit für die Peripherie bietet. Voraussetzung ist mindestens ein persönliches Kennenlernetreffen der Mentoring-Gruppe bzw. des Tandems.

## 3 Prinzipien der fördernden Bedingungen und Grundhaltung

### 3.1 Fördernde Bedingungen für das Mentoring

Wir stellen folgende Rahmenbedingungen für das Mentoring sicher, um sowohl den Ärzten und Ärztinnen in Weiterbildung (Mentees) als auch den Fachärzten und Fachärztinnen (Mentoren/innen) die bestmöglichen Voraussetzungen für einen erfolgreichen Austausch zu bieten.

- **Freiwilligkeit**: die im Begleitseminar-Programm eingeschriebenen ÄiW entscheiden freiwillig, ob sie am Mentoring-Programm teilnehmen möchten.



- Neutralität: um Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Mentor/in und Mentee auszuschließen, wird darauf geachtet, dass Mentees nicht in eine Mentoring-Gruppe kommen, die vom eigenen Weiterbilder geleitet wird.
- Vertraulichkeit: zwischen Mentee(s) und Mentor/in gibt es eine Vertraulichkeitsvereinbarung.
- Zielvereinbarungen (bei Tandems): Ziele werden zwischen Mentee und Mentor/in selbst erarbeitet und schriftlich festgehalten.
- Protokolle: Mentoring-Treffen werden von der Gruppenleitung (meistens von der/dem Coach des Kompetenzzentrums) protokolliert und an die Teilnehmenden verteilt.
- Geeignete Räumlichkeiten: für jedes Mentoring-Treffen steht einen Raum zur Verfügung, in dem sich die Gruppe ungestört austauschen kann. In den meisten Fällen finden die Treffen in den Praxisräumen der Mentoren/Mentorinnen oder in Räumlichkeiten unserer Partnerorganisationen (der Kassenärztlichen Vereinigung RLP, Landesärztekammer RLP, Krankenhausgesellschaft RLP oder der regionalen Weiterbildungsverbunden) statt.
- Qualifiziertes Personal: koordiniert und organisiert wird das Mentoring-Programm von einer Koordinatorin/einem Koordinator im Kompetenzzentrum Weiterbildung Allgemeinmedizin RLP. Voraussetzung für diese Position ist Berufserfahrung in den Bereichen Mentoring und Coaching im Gesundheitswesen. Somit ist sichergestellt, dass die Mentoring-Gruppen gemeinsam mit den geschulten, fachärztlichen Mentoren und Mentorinnen optimal geleitet werden.

### ***3.2 Systemische Grundhaltung im Mentoring***

Das Kompetenzzentrum basiert seine Arbeit auf Grundlagen der systemischen Theorie<sup>2</sup> um eine förderliche Haltung für die Ausgestaltung seiner Formate zu entwickeln. Beim ersten Treffen einer neuen Mentoring-Gruppe werden die folgenden Grundhaltungsregeln von der Gruppenleitung erklärt und in der Gruppe besprochen. Mentoren und Mentorinnen kennen diese Regeln bereits aus der Mentoring-Schulung und sind in den Schulungsunterlagen zu finden.

- Jedem Mitglied der Mentoring-Gruppe wird mit Wertschätzung begegnet.
- Aussagen und Meinungen, die während des Mentorings geäußert werden, werden vertraulich und mit Diskretion behandelt.
- Die Gruppe (Mentees, Coach, Mentor/Mentorin) begegnet sich im Mentoring auf Augenhöhe.
- Jede/r hat eine eigene Wirklichkeitsbeschreibung, abhängig von der eigenen Lebens- und Berufserfahrung, der aktuellen Lebenssituation und der persönlichen Geschichte. „Mein erfolgreicher Lösungsansatz“ ist daher nicht zwangsläufig der beste Weg für andere Gruppenmitglieder.
- Jede/r ist Experten/Expertin in eigener Sache und verfügt über die notwendigen Fähigkeiten und Ressourcen, um Probleme und Krisen aus eigener Kraft zu bewältigen. Es gilt, diese zu entdecken und zu mobilisieren.

---

<sup>2</sup> Simon, Fritz B. (2015): Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus, 8. Auflage, Carl-Auer Verlag GmbH, Heidelberg; Luhmann, Niklas/Baecker, Dirk (Hrsg) (2017): Einführung in die Systemtheorie, 5. Auflage, Carl-Auer Verlag GmbH, Heidelberg

- Jede/r darf ihre/seine Meinung äußern, eine Beteiligung an Diskussionen ist freiwillig.

Mit Hilfe der Grundhaltungsregeln kann eine Atmosphäre geschaffen werden, in der sich die Mentees stärken und öffnen können.

## 4 Mentees

### 4.1 Voraussetzung für die Teilnahme am Mentoring-Programm

- Das Mentoring-Programm steht allen Allgemeinmediziner/innen zur Verfügung, die sich noch in ihrer Weiterbildung befinden und die im Begleitseminar-Programm eingeschrieben sind.
- Durch die Teilnahme am Begleitseminar-Programm ergänzen die ÄiW ihre Kompetenzen für den allgemeinmedizinischen Alltag und haben zudem die Möglichkeit, sich mit Fachärzten und Fachärztinnen sowie mit anderen ÄiW zu vernetzen.
- ÄiW können jederzeit während der Weiterbildung in das Mentoring- und das Begleitseminar-Programm einsteigen und wieder aussteigen.

### 4.2 Erwartungen an die Mentees

Mentees werden im Rahmen eines Mentoring-Treffens nicht mit „Input versorgt“. Vielmehr liegt es an den Mentees, mitzuarbeiten und das Treffen aktiv zu gestalten. Nur so können die Mentees optimal von Mentoring profitieren. Unsere Erwartungen an sie können folgendermaßen zusammengefasst werden.

Die Mentees

- achten auf die Einhaltung der systemischen Grundhaltungsregeln (siehe Punkt 3.2),
- sind motiviert und bringen sich aktiv in die Gruppe ein,
- sind bereit, Zeit und Energie zu investieren, um ihre Gruppe erfolgreich mitzugestalten,
- sind offen und bereit, sich auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit einzulassen,
- halten gemeinsame Absprachen ein,
- zeigen Eigenverantwortung bei der Umsetzung von passenden Ideen und Anregungen aus den Mentoring-Treffen,
- evaluieren jedes Mentoring-Treffen mittels der Evaluationsbogen.

### 4.3 Vorteile für Mentees

Eine Teilnahme am Mentoring bietet den Mentees folgende Vorteile:

- Möglichkeit zum persönlichen Austausch mit anderen ÄiW.
- Aufbau eines eigenen Netzwerkes.
- Kennenlernen von unterschiedlichen Lebens- und Berufswegen.
- Einblicke in den hausärztlichen Alltag anderer Praxen.
- Möglichkeit eines Feedbacks/einer Einschätzung von einem erfahrenen Allgemeinmediziner/einer erfahrenen Allgemeinmedizinerin.
- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung bzgl. der weiteren beruflichen Entwicklung.



- Abbau von Unsicherheiten.
- Stärkung und Motivation durch die Gruppe für den Praxisalltag.

## 5 Mentoren und Mentorinnen

### 5.1 Voraussetzung für die Aufnahme der Tätigkeit als Mentor/Mentorin

Die Rekrutierung der Mentoren und Mentorinnen erfolgt zum Teil aus dem Lehrärztee pool der Universitätsmedizin Mainz bzw. aus den Teilnehmenden der Train-the-Trainer-Seminare des Kompetenzzentrums Weiterbildung Allgemeinmedizin oder auf Grund von Empfehlungen.

Folgende Kriterien werden bei der Auswahl berücksichtigt:

- abgeschlossene Weiterbildung als Fachärztin/Facharzt für Allgemeinmedizin oder für Innere Medizin mit einer hausärztlichen Tätigkeit (hausärztliche Internisten)
- Praxiserfahrung in eigener Niederlassung als Hausarzt oder als Angestellte (wünschenswert > 5 Jahre Praxiserfahrung, möglichst mit Praxisführungserfahrung)
- Fähigkeit zur Selbstreflexion, Bereitschaft zur Evaluation
- Teilnahme an der Mentoring-Schulung, Bereitschaft zur Teilnahme an jährlichen Workshops, um die Vernetzung der Mentoren und Mentorinnen untereinander zu fördern sowie die Methodenvielfalt für die Leitung der Gruppen zu erweitern
- Weiterbildungermächtigung und Erfahrung in Weiterbildung wünschenswert, bei Lehrärzten/Lehrärztinnen - gute Evaluation durch Blockpraktikanten/PJ-Studierende
- Kompetenzen in Gesprächsführung
- Fähigkeit und Motivation zur Vermittlung von allgemeinmedizinischen Handlungsweisen, mit einer starken Identifikation mit der („leitliniengerechten“) Allgemeinmedizin
- Wertschätzende „systemische“ Grundhaltung, Offenheit, Zugewandtheit
- Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Erreichbarkeit per E-Mail.

Des Weiteren wird versucht, ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Mentoren-Pool zu gewährleisten.

### 5.2 Erwartungen an die Mentoren und Mentorinnen

Die Erwartungen an die Mentoren und Mentorinnen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

Die Mentoren und Mentorinnen

- achten auf die Einhaltung der systemischen Grundhaltungsregeln (siehe Punkt 3.2)
- stehen den Mentees unterstützend und beratend zur Seite
- teilen ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen als Experte/Expertin bereitwillig mit den Mentees
- hören aktiv zu
- bleiben neugierig und offen für neues



- geben Hilfe zur Selbsthilfe
- bieten den Mentees Raum für deren eigenen Ideen und Problemlösungsstrategien
- stellen sicher, dass jede/r Mentee die Möglichkeit hat, sich zu beteiligen
- sind für die Schaffung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Atmosphäre verantwortlich
- geben konstruktives Feedback
- bleiben authentisch und kongruent
- verstehen sich auf Augenhöhe mit den Mentees.
- und zu guter Letzt, bringen eine gute Portion Humor mit.

Ferner werden die Mentoren/Mentorinnen gebeten, nach dem Mentoring-Treffen das Protokollformular auszufüllen, wenn sie diese alleine und ohne Unterstützung des/der Coach veranstaltet haben. Dieses ist dann an das Kompetenzzentrum weiterzuleiten.

### **5.3 Vorteile für Mentoren und Mentorinnen**

Nicht nur die Mentees profitieren von den Mentoring-Treffen, auch die Mentoren und Mentorinnen können einen Nutzen auf unterschiedlicher Art und Weise erzielen:

- Zufriedenheit durch die Möglichkeit, jemanden zu unterstützen
- Sinnhaftigkeit durch die Weitergabe von Lebens- und Berufserfahrung, sowie Fachwissen
- Reflexion über den eigenen Werdegang
- Feedback zum eigenen Kommunikationsstil/zu eigenen Verhaltensweisen durch die Mentees und die Coach
- Informationen über neue Methoden und Vorgehensweisen in anderen Lehrpraxen
- Jährliche, kostenfreie Weiterbildung (zertifiziert).

## **6 Evaluation**

Die Mentees sind verpflichtet, zum Abschluss eines jeden Mentoring-Treffens einen anonymisierten Evaluationsbogen auszufüllen. Die Evaluationsbogen werden in regelmäßigen Abständen von sechs Monaten vom Kompetenzzentrum ausgewertet. Die Ergebnisse werden im Team des Kompetenzzentrums analysiert und dienen der Qualitätsprüfung und –sicherung. Anregungen und Vorschläge aus den Mentoring-Gruppen werden ferner mit den Mentoren und Mentorinnen diskutiert und fließen ggf. in die Gestaltung der zukünftigen Mentoring-Treffen ein.

Darüber hinaus wird das Gesamtangebot des Kompetenzzentrums kontinuierlich evaluiert. Im Rahmen dessen werden qualitative Interviews mit den im Programm eingeschriebenen Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung geführt. Die Evaluation des Gesamtangebotes umfasst sowohl das Mentoring als auch die Begleitseminare und die Angebote für die weiterbildenden Fachärztinnen und Fachärzte. Die aus den qualitativen Interviews gezogenen Erkenntnisse für das Mentoring-Programm werden mit den Ergebnissen der Evaluationsbogen zusammengeführt und dienen der passgenauen Ausgestaltung des Mentorings auf die Bedürfnisse der Mentees.