

■ DR. PHIL. HENRIKE WOLF

Mentoring in Universitäten und Hochschulen Erfolgreiches Instrument der Nachwuchsförderung

Tell me and I forget, teach me and I may remember, involve me and I learn
(Benjamin Franklin)

Mentoring boomt in den Universitäten und Hochschulen. Gerade in den letzten fünf bis sieben Jahren wurden zahlreiche formelle Mentoring-Maßnahmen an deutschen Hochschulen initiiert. Wie sieht es in der Medizin aus? Von den insgesamt 34 staatlichen deutschen Universitäten, die das Studienfach Humanmedizin anbieten, verfügen nur vier Medizinische Fakultäten über keine Mentoring-Angebote (Stand März 2015). Auf die spezifischen Anforderungen der Studierenden sowie des ärztlichen und wissenschaftlichen Personals in der Medizin wird damit fast flächendeckend in Deutschland mit institutionalisierten Mentoring-Maßnahmen reagiert (Klamm/Wolf 2015).

Auffällig ist gleichzeitig die große Bandbreite der Angebote, die unter dem Label Mentoring firmieren. Zum einen werden darunter Mentoring-Programme zur Berufsorientierung und Karriereförderung subsumiert, die ihre Wurzeln in der Gleichstellungspolitik haben. Diese richten sich überwiegend an den weiblichen Nachwuchs, mit dem Ziel, langfristig den Frauenanteil in leitenden Positionen zu erhöhen. Zum anderen zählen dazu auch Maßnahmen im Bereich der Studierendenbetreuung, sogenanntes „Tutoring“. Diese „neuen“ Mentoren-Angebote sind integraler Bestandteil des Studiums, um die Zahl von erfolgreichen Studienabschlüssen zu erhöhen. Sie richten sich an beide Geschlechter und beziehen den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit nicht mit ein (WOLF 2012).

Abgrenzung von Konzepten notwendig

Im Zuge dieser Entwicklung scheinen eine systematische Abgrenzung der verschiedenen Mentoring-Konzepte sowie eine begriffliche Trennung notwendig, um Verwirrungen und Verunsicherungen der Zielgruppen an Hochschulen entgegenzuwirken. Als Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft (Forum Mentoring e. V.) plädieren wir dafür, Mentoring-Maßnahmen

im Bereich der geschlechtergerechten Karriereförderung und Berufsorientierung als Mentoring-Programme zu bezeichnen. Angebote im Bereich der Studierendenbegleitung sollten hingegen unter dem Begriff Mentoring-Systeme subsumiert werden, um den ganzheitlichen Ansatz der Studierendenbegleitung über einen langen Studienabschnitt zu betonen. Unter dieser Bezeichnung firmiert Mentoring bereits an der Universität Duisburg-Essen und der RWTH Aachen sehr erfolgreich (Klamm/Wolf 2015).

Aber nicht nur in der Zielsetzung und den Zielgruppen unterscheiden sich die beiden Maßnahmen voneinander, sondern auch in ihrem Leistungsspektrum. So umfassen fast alle Mentoring-Programme in der Wissenschaft neben einem Rahmenprogramm mit Auftakt, Zwischen- und Abschlussveranstaltungen die drei Module Mentoring-Training-Networking, das heißt, neben der Mentoring-Beziehung (in Form eines One-to-one-, Peer- oder Gruppen-Mentorings) umfassen diese auch mehrere ganztägige Trainings zu Schlüsselkompetenzen. Ergänzt werden sie mit verschiedenen Vernetzungsangeboten zum Erfahrungs- und Informationsaustausch.

Unterschiede zum DÄB Mentorinnen Netzwerk

Hier unterscheiden sich die Mentoring-Programme in der Hochschulmedizin auch vom Mentorinnen Netzwerk des Deutschen Ärztinnenbundes:

- Während die Mentoring-Programme in der Hochschulmedizin die drei Module Mentoring-Training-Networking und ein Rahmenprogramm umfassen, konzentriert sich das Mentorinnen Netzwerk des DÄB auf den Baustein Mentoring-Beziehung.
- Beim DÄB fördern ausschließlich Frauen Frauen – im Gegensatz zu den Hochschulprogrammen, in der weibliche und männliche Mentoren zur Wahl stehen.
- Auch im Hinblick der Zielgruppe sind Differenzen erkennbar. Während Programme



Dr. phil. Henrike Wolf

Foto: Privat

in der Hochschulmedizin sich ausschließlich an Studentinnen, ärztliches und wissenschaftliches Personal richten, die überwiegend eine Wissenschaftskarriere anstreben, unterstützt der DÄB auch Frauen in niedergelassenen Praxen – zum Beispiel die Begleitung beim Wechsel von der Klinik in die Praxis. Zudem findet hier kein schriftliches und mündliches Bewerbungsverfahren statt – anders als in der Universitätsmedizin.

Insgesamt betrachtet bieten sowohl die Mentoring-Programme in der Hochschulmedizin als auch des DÄB, trotz einiger Unterschiede, durch ihren zielgruppenorientierten Ansatz ein bereits vielfach erprobtes und erfolgreiches Instrument der Nachwuchsförderung und geschlechtergerechten Personalentwicklung. Durch den Transfer von Know-how, den Ausbau von Schlüsselkompetenzen und durch die Vernetzung innerhalb der medizinischen Community stellen sie einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung, Stärkung und Rekrutierung des ärztlichen Nachwuchses dar.

Aus diesem Grund ist die geplante Kooperation des Bundesverbandes Forum Mentoring mit seiner Arbeitsgruppe „Internationale Konferenz in der Medizin“ und dem Deutschen Ärztinnenbund sehr erstrebenswert, noch dazu, weil sie sich punktuell wunderbar ergänzen, denn: Nur gemeinsam sind wir stark.

Literatur bei der Verfasserin.

Dr. phil. Henrike Wolf ist promovierte Soziologin und an der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen für den Bereich Karriereentwicklung und Gender zuständig. Seit 2011 ist sie stellvertretende Vorsitzende vom Forum Mentoring e. V., dem Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft.