

Franziska Lautwein¹, Thomas Rotthoff^{1,2}, Stefanie Ritz-Timme^{1,3}, Matthias Schneider^{1,4}

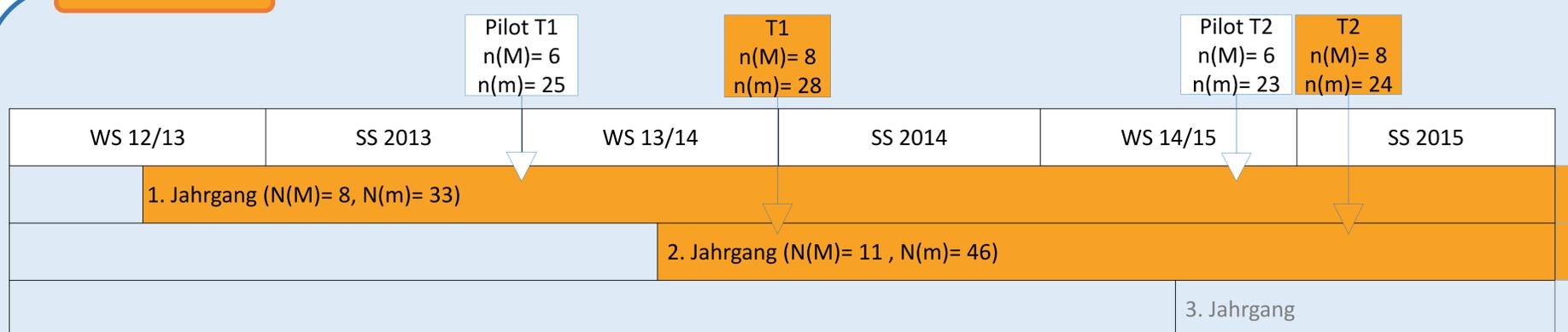
1. Studiendekanat, Medizinische Fakultät, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
2. Klinik für Endokrinologie und Diabetologie, Universitätsklinikum Düsseldorf
3. Institut für Rechtsmedizin, Universitätsklinikum Düsseldorf
4. Poliklinik für Rheumatologie, Universitätsklinikum Düsseldorf

Entwicklung und Diversität von Mentor-Mentee-Beziehungen im „A²“-Mentoring-Programm der Medizinischen Fakultät Düsseldorf

Einleitung

An der medizinischen Fakultät Düsseldorf wurde im Wintersemester 2012/13 das Mentoring-Programm „A²“ (Arzt²) implementiert. Es ermöglicht Studierenden ab dem zweiten Fachsemester als Peergroup (drei bis fünf Mentees) den persönlichen Austausch mit einer/m erfahrenen Ärztin/Arzt im Verlauf des Studiums. Die Untersuchung von Mentoring-Programmen in der Medizin beschränkt sich im deutschsprachigen Raum bisher eher auf Aspekte der Initiation, wie „matching“ und Erwartungshaltung.¹ Um ein tiefer gehendes Verständnis über Aufrechterhaltung und Entwicklung der Beziehung zwischen Mentor (M) und Mentees (m) zu erhalten, sind vor allem qualitative Untersuchungen notwendig.² Vor diesem Hintergrund wurde in der vorliegenden Arbeit eine qualitativ ausgerichtete longitudinale Beobachtungsstudie durchgeführt. Das Herausarbeiten einzelner Aspekte innerhalb der Mentor-Mentee-Beziehungen soll dazu beitragen die Gruppenprozesse besser zu verstehen und somit den Einsatz des Mentorings im Medizinstudium zu optimieren.

Methodik



Zum Zeitpunkt T1 und T2 erfolgten jeweils 14 Einzel-Interviews mit den Mentoren und 14 Fokusgruppen-Interviews mit den Mentee-Peergroups. Die audioteknisch aufgezeichneten Interviews (insg. 56) werden verbatim transkribiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse³ ausgewertet.

Ergebnisse

Zum Zeitpunkt T2 bestand bei 13 von insgesamt 14 untersuchten Mentor-Peergroup-matches eine fortbestehende Mentoring-Beziehung mit mindestens zwei Treffen pro Semester. Bei einer der Pilot-Peergroups folgte auf das Kennenlernen mit dem Mentor kein weiteres Treffen. Die Teilauswertung der ersten 50 Transkripte zeigt eine deutliche Variabilität innerhalb der etablierten Mentor-Mentee-Beziehungen. Diese gestalteten sich bei einigen Gruppen ausschließlich im professionellen (terminierte Treffen im Büro des Mentors), bei anderen ebenfalls im familiären Rahmen (Kennenlernen des zu Hause und der Familie des Mentors). Eine persönlichere Beziehungsebene zeigte sich außerdem bei einzelnen Mentoren und Mentees, die sich mehr als zwei Mal im Semester getroffen haben und zusätzlich zum Peergroup-Mentoring eine dyadische Beziehung aufbauten: gemeinsames Mittagessen in der Mensa, aktive Teilnahme am Arbeitsalltag des Mentors, z. B. Assistenz bei chirurgischen Operationen. Der Vergleich der beiden untersuchten Mentoring-Jahrgänge legt nahe, dass die „Chemie“ zwischen Mentor und Mentees einen größeren Einfluss auf die subjektiv empfundene Produktivität der Beziehung hat, als die Häufigkeit der Treffen.

„[...] Und ich finde es einfach unheimlich spannend, wie so bei einem Freund der Familie oder bei einem Onkel oder so was, dann die Person ausfragen zu können und mit der etwas TEILEN zu können [...]“
- Mentee (Pilot-T2)

„[...] Also der Kontakt ist sehr persönlich. Mhh man lernt sich auf einer anderen Ebene kennen noch mal, als im/ als jetzt nur im Studentenunterricht oder in der Vorlesung. [...]“
- Mentorin (T1)

„[...] Ich fand auch den Kontakt halt zu den höheren Semestern total gewinnbringend, also quasi zu den anderen drei Mit-Mentees. (...) Es hat mir eine große Sicherheit gegeben. [...]“
- Mentee (T1)

Fazit

Bereits die erste Sichtung des Materials zeigt, dass Unterschiede hinsichtlich des Fortschritts der Mentoring-Beziehung *zwischen* den beiden untersuchten Mentoring-Jahrgängen (Programm-Teilnahme bei T2: Pilot-Kohorte = 2 Jahre, Haupt-Kohorte = 1 Jahr) im Vergleich zur unterschiedlichen Beziehungsgestaltung *innerhalb* der Gruppen des jeweiligen Jahrgangs zu vernachlässigen sind. Modulierend wirken neben organisatorischen Aspekten wie Frequenz, Dauer und Veranstaltungsort der Treffen vor allem persönliche Aspekte wie gemeinsame Aktivitäten und (Fachdisziplin-)Interessen. Anhand der weiteren systematischen Analyse der qualitativen Interviews, sollen sowohl Mentor- als auch Mentee-bezogene Aspekte und Sichtweisen herausgearbeitet werden, die ein differenzierteres Verständnis der Beziehungsentwicklung innerhalb des Mentoring-Programms „A²“ ermöglichen.

Quellen:

1. Meinel FG, Dimitriadis K, von der Borch P, Störmann S, Niedermaier S, Fischer MR. More mentoring needed? A cross-sectional study of mentoring programs for medical students in Germany. BMC Med Educ. 2011;11(1):68.
2. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. A Systematic Review of Qualitative Research on the Meaning and Characteristics of Mentoring in Academic Medicine. J Gen Intern Med. 2010 Jan;25(1):72–8.
3. Mayring P. Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken. Beltz

Kontakt: Franziska.Lautwein@uni-duesseldorf.de