

# Förderung junger Ärztinnen durch „Cross-Mentoring“

Die Kliniken der Stadt Köln haben vor 15 Monaten zusammen mit dem Klinikum Ludwigshafen und der Marburger-Bund-Stiftung das erste deutsche Mentoring-Programm für Ärztinnen ins Leben gerufen (wir berichten im Rheinischen Ärzteblatt Januar 2003, im Internet verfügbar unter [www.aekno.de/archiv/2003/01/023.pdf](http://www.aekno.de/archiv/2003/01/023.pdf)). Anlässlich der kürzlich in Köln veröffentlichten Ergebnisse des Pilotprojektes sprach das Rheinische Ärzteblatt mit Dr. med. Gunda Leschber, Chefärztin der Klinik für Thoraxchirurgie am Fachkrankenhaus für Lungen- und Thoraxchirurgie (FLT) Berlin-Buch. Sie nahm als Mentee an dem Programm teil.

Mentoring ist die geförderte Persönlichkeits- und Führungsentwicklung einer jungen aufstrebenden Person, die sich für die Zeit des Mentoring in die Förderung einer erfahrenen Persönlichkeit be gibt. Das Besondere: Es ist ein Prozess, der unabhängig von der üblichen Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung unterstützt wird.

**RhÄ:** Hat das Pilotprojekt Ihre Führungskompetenz und ihre Karriere nachhaltig gefördert?

**Dr. Leschber:** Unterstützung habe ich besonders durch meinen Mentor in der Phase der Bewerbung und dann in der Anfangszeit als Chefärztin erfahren.

**RhÄ:** Hat es Vorteile, einen Mentor anstelle einer Mentorin zu haben?

**Dr. Leschber:** Ich denke, ein besonderer Vorteil ist es, einen erfahrenen Chefarzt als Mentor zu haben, da dieser auf vielen Gebieten kompetente Hilfestellung geben kann. Da die meisten Mitglieder in Berufungskommissionen männlich sind, war es hier hilfreich, Hinweise von einem Mann zu bekommen. In meiner Anfangszeit als Chefärztin war ein Gespräch mit einem jungen

Chefarzt, der an dem Projekt beteiligt war, sehr lehrreich, da dieser sich noch gut an die anfänglichen Schwierigkeiten erinnern konnte.

**RhÄ:** Haben Sie gelernt, männliche Verhaltensweisen nachzuahmen?

**Dr. Leschber:** Nein, das war nie das Ziel, und das haben wir Mentees als gut ausgebildete und hoch motivierte Frauen nicht nötig.

**RhÄ:** Haben Sie einen weiblichen Führungsstil entwickelt?

**Dr. Leschber:** Da Frauen Stimmungen in einer Gruppe leichter wahrnehmen und ein größeres Bedürfnis nach Harmonie haben, geht es ihnen bei der Führung auch eher um das Miteinander im Team und nicht so sehr um eine Abgrenzung voneinander, wie dies oft bei männlichen Führungspersonen festzustellen ist.

**RhÄ:** Worin sehen Sie die Hauptvorteile des Cross-Mentoring im Gesundheitswesen?

**Dr. Leschber:** Den Hauptvorteil sehe ich darin, dass es eine gezielte Förderung von Frauen für Füh-



„Eine gezielte Förderung von Frauen für Führungspositionen ist wichtig.“  
Dr. Gunda Leschber, Chefärztin der Thoraxchirurgie am FLT-Berlin-Buch

rungspositionen gibt. Ganz wichtig war auch der Kontakt der Mentees untereinander.

Mit Dr. Gunda Leschber sprach Karola Janke-Hoppe

Ein weiteres Projekt Cross-Mentoring im Gesundheitswesen ist für Mitte 2004 geplant.

**Kontaktadressen:**

Kliniken der Stadt Köln, Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung, Christa Bruns, Neufelder Str. 46, 51058 Köln, Tel.: 0221/8907-2488, E-Mail: [afw@klinikenkoeln.de](mailto:afw@klinikenkoeln.de).  
Marburger-Bund-Stiftung, Köln, Dr. Magdalena Benemann, Riehler Str. 6, 50668 Köln, Tel.: 0221/973168-15, E-Mail: [stiftung@marburger-bund.de](mailto:stiftung@marburger-bund.de)

## Die Sicht des Mentors



Prof. Dr. Hans-Friedrich Kienzle, Chefarzt der Chirurgischen Klinik, Krankenhaus Holweide, Köln

Professor Dr. med. Hans-Friedrich Kienzle; Chefarzt der Chirurgischen Klinik, Krankenhaus Holweide, Köln war der Mentor von Dr. Gunda Leschber im Pilotprojekt.

**RhÄ:** Welche Vorteile haben Sie aus dem Pilotprojekt Cross-Mentoring im Gesundheitswesen gezogen?

**Prof. Kienzle:** Die Vorteile, die aus dem Pilotprojekt Cross-Mentoring im Gesundheitswesen zu ziehen sind, sind vielfältig. Ganz im Vordergrund steht die Möglichkeit, die eigene Position, langjährig geübte Handlungsweisen und die eigene, mehr oder weniger bewusste Mitarbeiterführung ganz besonders und unzweideutig aus der Sicht eines oder einer Jüngeren zu sehen, der oder die die Position eines Chefs aus eigener Anschauung sehr kritisch sieht, andererseits aufgrund langjähriger eigener Erfahrung als Arzt oder Ärztin die Gedanken sehr wohl unter dem Gesichtspunkt sieht, selbst einmal eine Chefposition einzunehmen. Durch engen Kontakt mit der Situation der Mentee lernt man die Probleme im heutigen Gesundheitswesen aus der Sicht, wie sie sich einer Kollegin am Anfang ihrer Laufbahn in eigenständiger Tätigkeit ergibt. Diese aus ungeschminkt anderer Perspektive gewonnenen Erfahrungen lassen sich auf die eigene Klinik übertragen und sind hilfreich, das eigene Tun und Lassen zu überdenken.

**RhÄ:** Gibt es von Ihrer Seite Verbesserungsvorschläge?

**Prof. Kienzle:** Nach den Erfahrungen des Pilotprojekts erschiene es sinnvoll, die einzelnen Treffen mehr zu personalisieren und die Gesprächskreise zwischen Mentoren und Mentis auch zeitlich auszuweiten; in der Pilotphase war der „schulische“ beziehungsweise sozialpädagogische Überbau in mancherlei Hinsicht weder den Mentoren noch den Mentis angemessen.

KJ