



Abschlussbilanz -
Ein Jahr Mentoring Programm für
Ärztinnen und Ärzte mit Perspektive Niederlassung

„Als Resümee würde ich mich wieder bewerben und auf jeden Fall das Mentoring-Programm weiterempfehlen, weil:

- *es Angst nimmt in die Niederlassung zu gehen*
- *Lust macht auf Niederlassung*
- *wichtiges Rüstzeug für die Niederlassung mitgibt, die man sonst nirgendwo mitbekommt*
- *durch den Austausch mit Dozenten, Mentees und Mentoren viele Perspektiven aufzeigen.“*

1. Fakten zu den 14 TeilnehmerInnen vor dem Mentoring

1.1. Persönliche Situation

92,9% planen eine Niederlassung in Mecklenburg-Vorpommern. **85,7%** innerhalb der nächsten vier bis fünf Jahre.

78,6% der Teilnehmenden sind weiblich.

50% der TeilnehmerInnen sind die Beratungs- bzw. Kontaktpersonen der kassenärztlichen Vereinigung M-V bekannt.

35,7% haben in ihrem sozialen Umfeld Vorbilder, die als Arzt/Ärztin tätig sind.

Welche **Rahmenbedingungen** sind für einen Niederlassungsort wichtig?

1. Nähe zum Wohnort
2. Vernetzung mit Kollegen und Kliniken
3. Gemeinschaftspraxis / Praxisgemeinschaft
4. Infrastruktur
5. Patientenzahl / Patientenmix
6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
7. Nähe zu Ballungszentren
8. Finanzielle Sicherheit
9. Räumlichkeiten
10. Gut ausgebildetes Team (bei Übernahme)

1.2. Karrierepotenzial

50% haben einen Überblick, welche Aspekte / Kompetenzen zu einer Niederlassung dazugehören.

Dabei haben sich bisher **28,6%** zielgerichtet auf eine Niederlassung vorbereitet.

Keine Mentee hat bisher eine Praxisübernahme vertraglich vereinbart oder wichtige Schritte bezüglich einer Praxisneugründung in die Wege geleitet.

Alle TeilnehmerInnen sind motiviert, Führungsaufgaben wahrzunehmen.

35,7% haben eine klare Vorstellung, wie sie das Wahrnehmen von Führungsaufgaben umsetzen werden.

57,1% aller TeilnehmerInnen haben bisher an Fach- bzw. Weiterbildungstagungen teilgenommen und proaktiv strategische Kontakte aufgenommen.

50% sind fachlich vernetzt.

Das finden die TeilnehmerInnen Karriere**fördernd**

1. Finanzielle Unterstützung durch KV
2. Begleitung durch Kollegen und Kolleginnen
3. Initiative Mentoring Programm
4. Weiterbildung durch Institut für Allgemeinmedizin in Greifswald
5. Gute Arbeitsatmosphäre

Das finden die TeilnehmerInnen Karriere**hemmend**

1. Zersplitterung der Weiterbildung
2. Vereinbarkeit von Familie / Freunden / Freizeit und Beruf
3. Unsicherheit in Bezug auf eine Praxisübernahme
4. Wenige Ausbildungsstellen
5. Schlechte Bezahlung
6. Lange Arbeitszeiten (Überstunden)

1.3. Erwartungen an das Mentoring-Programm

87,5% der TeilnehmerInnen erwarten Tipps zu Niederlassungsoptionen.

Einblicke in die HäusärztInnen-Community, insbesondere Wissen über formelle und informelle Regeln, wollen **87,5%** der TeilnehmerInnen erfahren.

78,6% wünschen sich eine Beratung bei Entscheidungen und Konflikten.

64,3% der TeilnehmerInnen haben sehr hohe Erwartungen an die [Einblicke in die Arbeitsorganisation](#) von ÄrztInnen.

85,7% erwarten Einblicke in Niederlassungsoptionen.

Eine Stärkung der persönlichen und strategischen Kompetenzen erwarten **64,3%** der TeilnehmerInnen.

2. Bilanz der Programmelemente

2.1. Mentoring-Tandem oder Gruppen-Mentoring

6 Mentorinnen und 3 Mentoren engagieren sich landesweit im Mentoring-Programm, davon 6 in einer Tandembeziehung und 3 im Gruppenmentoring mit jeweils 2-3 Mentees. 17 ÄrztInnen hatten sich nach dem ersten Aufruf bereit erklärt, sich als MentorIn zu engagieren.

„Mein Mentor konnte mir viele Tipps und Einblicke geben. Ich denke solche Einblicke bekommt man nur schwer, da nicht jeder Arzt (Familie, der Ausbildungsarzt, niedergelassene Freunde) so offen seine Karten zeigt. Dafür Danke!“

„Meine Erwartung war so eine Art Leuchtturm zu finden, der mir zeigt: ‚Laß dich nieder, dass ist das Beste was es gibt‘. Das habe ich sowohl in den Seminaren, als auch beim Mentor gefunden. Die Dozenten haben

die Themen auf wichtige, einfache Grundsätze heruntergebrochen. Ein riesen großes schweres Thema erscheint plötzlich so leicht und vor allem machbar. Machbar durch mich mit meinen Schwächen und Stärken.“

„Vor der Niederlassung habe ich jetzt weniger Angst. Das liegt daran, dass ich nun Menschen kenne, die das auch gerade machen oder schon geschafft haben und die große Hürde der Niederlassung dadurch schrumpft. Außerdem habe ich ja meine Mentorin, die ich auch nach Ende des Programms gerne anrufen und fragen darf. Das hat sie gleich beim ersten Treffen so mit uns besprochen. Das finde ich total gut von ihr. Quasi lebt das Mentoring-Programm auch nach Ablauf des Jahres so weiter. Mehr kann man sich doch nicht wünschen, oder ?!“

2.2. Seminare

Seminar: „**Betriebswirtschaftliche Aspekte der Praxisführung**“

Nach einem Überblick über wesentliche Eckpunkte einer Existenzgründung wird es um Tipps, den Umgang mit Hürden und vor allem um Ihre konkreten Fragen rund um das Thema Finanzierung gehen.

Dozent: Dr. med. Dieter Kreye, Allgemeinmediziner, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender der KV M-V, Februar 2015

100% der TeilnehmerInnen würden das Seminar weiterempfehlen

87,5% haben das Seminar in den Bereichen **Organisation**, **Praxisrelevante Inhalte** und **Austausch von DozentIn und TeilnehmerInnen** mit der Note 1 (ausgezeichnet) bewertet.

„Der Referent hatte ein sehr umfassendes Fachwissen und konnte die betriebswirtschaftlichen Aspekte sehr gut darstellen. Im Seminar wurde sehr hinreichend auf alle Fragen der Mentees eingegangen.“

Aufgrund der Vielfalt der präsentierten Themen wurden viele Ängste bezüglich einer späteren Niederlassung genommen. Vielen Dank.“

„Ich würde jedem dieses Seminar empfehlen, der eine Praxis eröffnen möchte. Ich hätte auch gerne weitere Seminare zum Thema in der Reihe.“

Seminar „**Gesunde Personalführung in der Praxis**“

Ziel ist es Führungsgrundsätze und Führungstechniken zu vermitteln und zu erproben, und gleichzeitig für den Zusammenhang von Führung und Gesundheit und von Führung und Geschlecht zu sensibilisieren.

Dozentin: Prof. Dr. med. Gabriele Kaczmarczyk, Vizepräsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes

100% der TeilnehmerInnen würden das Seminar weiterempfehlen

100% haben das Seminar in den Bereichen **Praxisrelevante Inhalte**, **Austausch von DozentIn und TeilnehmerInnen** und **Fachkompetenz der Dozentin** mit der Note 1 (ausgezeichnet) bewertet.

„Es ist ein Thema, dass weder im Studium, noch in der Facharztausbildung gelehrt wird. Und das obwohl wir alle, egal, ob wir später in der Niederlassung oder im Krankenhaus arbeiten, Personal führen müssen. Gerade in der Niederlassung, als eigener Chef mit seinen Angestellten, ist Personalführung extrem wichtig. Frau Prof. Kaczmarczyk kann die Grundlagen hierfür hervorragend vermitteln!“

„Außerordentlich wichtiges Thema für den Erfolg einer Praxis. Im Studium und der Ausbildung werden allerdings keine Fähigkeiten auf dem Gebiet der Personalführung aktiv vermittelt.“

„Das persönliche Gespräch nach dem Seminar beim Abendessen war eine schöne Idee und hat mich bereichert. Sowohl das Gespräch mit Frau Prof. Kaczmarczyk, die eine wirklich überaus beeindruckende

Person ist, als auch der Austausch mit den anderen Mentee. Vielen Dank!“

Seminar „Resilienz im Arztberuf“

Wie kann es gelingen, angesichts wachsender Arbeitsverdichtung, Beschleunigung und unmöglichen Auftragslagen im Beruf gesund und zufrieden zu bleiben? Welche Strategien ermöglichen es, bewusste Entscheidungen an die Stelle getriebener Hektik treten zu lassen? Was trägt dazu bei, Sinnerleben und Freude an beruflicher Tätigkeit zu erhalten. Im Mittelpunkt des Seminars stehen Übungen zu Interventionen und Haltungen für den Eigengebrauch, ebenso wird die Studie „Resilienz im Arztberuf“ vorgestellt.

Dozent: Dr. Mirko Zwack, Dipl. Psychologe, Mitwirkung an der Studie: Resilienz im Arztberuf, Systemische Organisationsberatung zu den Themen Resilienz, Wertevermittlung und Wertschätzung in Organisation

100% der TeilnehmerInnen würden das Seminar weiterempfehlen

„Es handelt sich um ein sehr wichtiges Thema im Arztberuf, dass in Studium leider gar nicht behandelt wird aber später im Berufsleben entscheidend ist für das eigene Wohlbefinden und damit auch die Leistungsfähigkeit als Arzt. Das Seminar sollte unbedingt beibehalten werden!“

„Neue Erkenntnisse.“

„Gute Qualität. Relevanz“

Wichtiges Thema, was wir Ärzte (aus Mangel an Zeit?) nur zu gern vergessen.

2.3. Erwartungen an die landesweite Ausrichtung des Mentoring Programms

92,9% der TeilnehmerInnen wünschen sich eine erhöhte Vernetzung innerhalb des eigenen Fachs und universitätsübergreifenden Austausch.

78,6% den Austausch mit anderen Mentees aus verschiedenen Fachgebieten und –bereichen.

„Erst einmal möchte ich sagen, dass ich total froh bin, dass ich an dem Mentoring-Programm teilnehmen kann, also dass es dieses Programm überhaupt gibt und dass ich dann auch noch einen Platz bekommen habe! Denn das Programm macht genau das, was sich unsere Mentoren und auch unserer niedergelassenen Weiterbilder gewünscht hätten, als sie damals so weit waren: Unterstützung, offenen Fragen in einem geschützten Rahmen stellen zu können, ehrliche Antworten bekommen, Kontakte knüpfen, Menschen kennenlernen, die man auch später noch mal fragen kann, wenn der Schuh drückt. Kurz: einfach nicht allein gelassen werden mit diesem großen Schritt in die Selbständigkeit. Vielen Dank dafür!“

„Ich profitiere in jeder Hinsicht. Besonders bereichernd finde ich immer wieder das Zusammentreffen der beiden Hochschulgruppen (also Rostock und Greifswald). Es ist immer wieder spannend sich auszutauschen. Die Probleme sind zum Teil sehr unterschiedlich, was ich so nicht erwartet hätte“

„Besonders befruchtend finde ich den Austausch mit anderen Mentees während der Seminare. Spannend zu hören wie die anderen ihre Weiterbildung strukturiert haben und einige die ersten Wege in die konkrete Niederlassung gehen“.

„Vielen Dank für all die guten Gespräche und den Austausch.“

„Danke für die professionelle Begleitung auf meinem Weg zur Selbständigkeit.“

2.3. Ergebnisse aus der Abschlussevaluation

100% der TeilnehmerInnen würden das Mentoring Programm weiterempfehlen.

100% der Mentees hat das Mentoring unterstützt, die Karriere als HausärztIn fortzusetzen.

100% der Mentees kennen die Beratungs- und Ansprechpersonen der KV in M-V (vorher 50%).

2/3 der Mentees bewerten die Zusammenarbeit in Ihrem Tandem als sehr gut. Sie haben sich in der Regel drei Mal während der Programmlaufzeit getroffen.

3 Mentees haben während der Mentoring-Zeit eine Praxisniederlassung realisiert.

84% der Mentees haben einen Überblick erhalten, welche Aspekte zur Niederlassung gehören (vorher 50%)

70% fühlen sich durch das Mentoring-Programm deutlich zielgerichteter auf Niederlassung vorbereitet (vorher 29%).

87% haben eine klare Vorstellung, wie sie das Wahrnehmen von Führungsaufgaben umsetzen werden.

„Es ist die effektivste, unkomplizierteste Variante an informelles Wissen erfahrener Kolleginnen und Kollegen teilzuhaben. Das eigene berufliche Netzwerk ist deutlich gewachsen“.



Der erste Durchgang des 12-monatigen hochschulübergreifenden Mentoring Programms für ÄrztInnen mit der Perspektive Niederlassung endete im Dezember 2015.

Das Programm wurde durch den Europäischen Sozialfond (ESF) und durch das Land Mecklenburg – Vorpommern unterstützt.

Die Konzeption folgt den Qualitätsstandards des Form Mentoring e.V.

Verbundkoordinatorin Angela Hoppe

Email: angela.hoppe@uni-greifswald.de , Telefon: 03834 – 86 1327