

Leadership Rheumatologie

Mentoringprogramm der Deutschen Gesellschaft für Rheumatologie und Klinische Immunologie

Ein zentrales Ziel der Deutschen Gesellschaft für Rheumatologie und Klinische Immunologie e.V. ist die optimale Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dazu hat sie 2019 das Mentoringprogramm für Nachwuchskräfte für universitäre Leitungspositionen in der Rheumatologie ins Leben gerufen und plant für Januar 2025 den Start in die zweite Runde.

Das Programm fördert junge, engagierte Rheumatolog:innen gezielt in ihrer professionellen und persönlichen Weiterentwicklung, beflügelt ihre Karriere und bereitet sie auf die Aufgaben in universitären Führungspositionen vor. Dadurch soll langfristig die Präsenz der Rheumatologie an deutschen Hochschulen gestärkt und einem Mangel an qualifizierten Nachwuchsführungskräften entgegengewirkt werden.

Mentoring ist eine freiwillige Weiterentwicklung und bezeichnet in diesem Konzept eine auf die Dauer von 24 Monaten angelegte Förderphase, bei der eine erfahrene, grundsätzlich in einer höheren Funktionsebene stehende und nicht weisungsbefugte Person (Mentor:in) die Nachwuchskraft (Mentee) beruflich und persönlich für die weitere Laufbahn befähigt.

1. Ziele des Programms – was wir erreichen möchten

Das Mentoringprogramm „Leadership Rheumatologie“ der DGRh hat zum Ziel:

- Identifikation von Nachwuchskräften für universitäre Leitungspositionen innerhalb der Rheumatologie
- Individuelle Förderung und Weiterentwicklung der persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenz der Nachwuchskräfte
- Förderung der Motivation und Erweiterung von Perspektiven
- Unterstützung beim Einstieg in Führungspositionen
- Einbindung in Netzwerke
- Erfahrungs- und Wissenstransfer zu Strukturen, Spielregeln und Prozessen des Wissenschaftssystems
- Steigerung der Identifikation mit der Rheumatologie
- Stärkung der Rheumatologie an deutschen Hochschulen
- Impulsgabe für eine verbesserte Kommunikations- und Kooperationskultur zwischen Hierarchien und Generationen

Das Mentoringprogramm „Leadership Rheumatologie“ ermöglicht Mentees:

- Klärung und Initiation beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten (gezielte Karriereplanung)
- Einblicke in die Anforderungen an Führungspositionen und -persönlichkeiten und selbstbewusstes Hineinwachsen in eine Führungsrolle
- Besseres Verständnis für Organisationszusammenhänge
- Gewinnung von wertvollem Handlungswissen über Strukturen, Prozesse und „Spielregeln“ im Wissenschaftssystem
- Aufbau eines strategischen, karriererelevanten Netzwerks auf (inter-)nationaler Ebene
- Verbesserung der Selbstreflexion und Stärkung der Kompetenzen und Potenziale (Empowerment) sowie Arbeit am Umgang mit Schwächen
- Entwicklung eines ergebnisorientierten Führungs- und Kommunikationsverhaltens sowie einer größeren Souveränität
- Entwicklung von Perspektiven durch die Thematisierung berufsübergreifender Themen im Sinne einer Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Privatleben
- Wertschätzung durch den/die Mentor:in

Das Mentoringprogramm „Leadership Rheumatologie“ ermöglicht Mentor:innen:

- Reflexion und Erweiterung des eigenen Verhaltens, Arbeits- und Führungsstils
- Stärkung und Training der eigenen Beratungs-, Führungs- und sozialen Kompetenzen
- Empfangen neuer Impulse, Perspektiven und Feedback sowie Zugang zu Trends der nächsten Generation durch die Auseinandersetzung mit dem „frischen Blick“ von Nachwuchskräften

2. Zielgruppen – wen wir erreichen möchten

Mentees:

- Promovierte Ärzt:innen
- jünger als 40 Jahre (zwei Jahre Familienzeit können anerkannt werden)
- eine Führungsposition innerhalb der Rheumatologie anstrebend
- DGRh-Mitglied
- Wunsch nach qualifizierter Weiterentwicklung

Mentor:innen:

- Rheumatolog:innen mit Habilitation
- Wissenschaftler:innen, die eine klinische Einrichtung oder Institut (universitär und nicht-universitär) in Deutschland leiten
- Professor:innen
- Interesse an Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses

3. Bausteine des Programms

Das Mentoringprogramm „Leadership Rheumatologie“ besteht aus drei parallel angebotenen Bausteinen:

1. Individuelles „Coaching“ durch Mentor:innen
2. Austausch und Netzwerkbildung der Teilnehmer untereinander
3. Seminare beispielsweise zu folgenden Themen:
 - Selbstpräsentation
 - Führungskompetenz
 - Kommunikationstraining/Gesprächsführung
 - Konfliktbewältigung
 - Zeitmanagement
 - Drittmittelinwerbung
 - Networking
 - Bewerbung und Vorstellung für eine Leitungsposition
 - Vertragsverhandlungen

4. Rahmenbedingungen und Durchführung

Das Mentoringprogramm „Leadership Rheumatologie“ läuft über einen Zeitraum von 24 Monaten. Die inhaltliche und zeitliche Ausgestaltung der Treffen liegt in der Verantwortung der Beteiligten und wird durch persönliche Absprachen geregelt. Die Mentees sind angehalten, die Termine zu initiieren. Wichtig ist, dass zwischen Mentor:in und Mentee ein vertrauensvolles wie auch stimulierendes Verhältnis entsteht. Mentoring basiert auf der Grundlage von Freiwilligkeit und kollegialem Vertrauen. Beide Parteien bewahren über die Gespräche Stillschweigen.

4.1. Bewerbung und Auswahlphase

Das Mentoringprogramm „Leadership Rheumatologie“ stellt zehn Plätze für Mentees zur Verfügung. Die Ausschreibung beginnt im September 2024 und endet mit der Bewerbungsfrist Ende Oktober 2024. Den Start des Programms bildet eine für Mitte Januar 2025 geplante Auftaktveranstaltung.

Bewerbungsunterlagen der Mentees:

- Lebenslauf
- Publikationsverzeichnis
- Motivationsschreiben mit Angaben der Ziele, die mit Hilfe des Programms erreicht werden sollen

Die DGRh übernimmt als Koordinierungsstelle das Matching zwischen Mentor:in und Mentee. Vorgesehen ist ein Tandem-Mentoring bei dem jede/r Mentor:in einen Mentee betreut.

4.2. Vereinbarungsphase

Die DGRh organisiert ein 1,5-tägiges Präsenztreffen als Auftaktveranstaltung für Ende Januar 2025, auf dem die Tandems sich näher kennenlernen sowie individuelle Themen, Ziele, Termine und Regeln zwischen Mentee und Mentor:in vereinbart und schriftlich festgehalten werden („Mentoring-Vereinbarung“).

4.3. Arbeitsphase

Mentor:in und Mentee treffen sich in Art und Umfang, wie zuvor in der individuellen Mentoring-Vereinbarung festgelegt, jedoch mindestens einmal im Quartal.

In der Arbeitsphase fungieren die Mentor:innen als persönliche Rat- und Impulsgeber und befähigen die Mentees darin, Strategien zur Erreichung ihrer beruflichen und persönlichen Ziele zu entwickeln. Sie geben den Mentees kritisch-konstruktives Feedback, um sie in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu erkennen und auszubauen.

Zur beruflichen Fortbildung findet für die Mentees pro Tertial zusätzlich ein jeweils halbtägiges Online-Seminar zu einem ausgewählten Thema (s. 3.3) statt (insgesamt max. sechs Termine).

Weitere persönliche Treffen aller Teilnehmenden sind während der Kongresse der DGRh 2025/2026 möglich. Eine Vernetzung darüber hinaus ist erwünscht und wird bei Bedarf unterstützt.

4.4. Evaluierung und Qualitätssicherung

Neun Monate nach Programmstart findet eine erste Zwischenevaluierung mittels einer standardisierten, anonymisierten Online-Umfrage statt, um erste Erfahrungen zu reflektieren und auszuwerten.

Nach Abschluss des Mentoring erfolgt eine weitere Evaluierung in Form von Einzelgesprächen und einer erneuten Online-Umfrage, um ein Resümee über den Verlauf und den Erfolg des Programms zu ziehen und eine kontinuierliche Weiterentwicklung zu gewährleisten.

6. Schlussbestimmungen

Die Teilnahme am Auftakttreffen (in Präsenz) wird vorausgesetzt.

Das Programm basiert auf der Eigeninitiative und Eigenverantwortung der Teilnehmer:innen. Die DGRh wirkt als Koordinierungskreis.

Nach Abschluss des Mentoring erhalten die Mentees und Mentor:innen eine Teilnahmebescheinigung.

Es werden keine Teilnahmegebühren erhoben.

7. Verantwortliche / Kontakt

Wissenschaftliche Leitung:

Herr Prof. Matthias Schneider: karl.schneider@hhu.de

Frau Dr. Isabell Haase: i.haase@uke.de

Organisatorische Leitung - DGRh:

Frau Claudia Föllmer: claudia.foellmer@dgrh.de, 030-24 04 84-62