

Ordnung des Mentoring-Programmes der Universitätsmedizin Mainz (MeMentUM)

Inhaltliches

Das Mentoring-Programm MeMentUM an der Universitätsmedizin Mainz ist ein Programm zur Förderung von promovierten Frauen der Medizin, Zahnmedizin und promovierten oder promovierenden Natur-/Geistes-/Sozialwissenschaften auf ihren Karrierewegen in Wissenschaft, Lehre und Krankenversorgung an der Universitätsmedizin Mainz. Durch Mentoring, Training und Networking werden Frauen in den entscheidenden Übergangsphasen unterstützt und in ihren Karriereambitionen gestärkt.

Ziel des Programmes ist die Förderung einer gleichstellungsorientierten Wissenschafts- und Unternehmenskultur und einer ausgewogenen Geschlechter-Balance in allen Institutionen, damit auf allen Hierarchieebenen mehr Frauen Führungspositionen erreichen. Hierzu stellt das Mentoring-Programm interne wie auch externe Mentorinnen und Mentoren sowie ausgewählte Referentinnen und Referenten zur Verfügung.

Der Name MeMentUM leitet sich ab von „Medizin-Mentoring an der Universitätsmedizin Mainz“.

Voraussetzungen und Auswahlkriterien

Das Mentoring-Programm wendet sich an Frauen, die an der Universitätsmedizin Mainz beschäftigt sind oder in engem Forschungszusammenhang mit der Universitätsmedizin stehen und ein abgeschlossenes Studium der Medizin/Zahnmedizin oder der Natur-/Geistes-/Sozialwissenschaften nachweisen können. Die Promotion sollte abgeschlossen sein (Medizin/Zahnmedizin) oder sich in der finalen Phase befinden (Natur-/Geistes-/Sozialwissenschaften).

Erwartet wird ein ausgeprägtes Interesse an einer Führungsposition in der Wissenschaft, Klinik oder Wirtschaft verbunden mit persönlichen Eigenschaften wie Zielstrebigkeit, hoher Motivation und einem hohen Maß an Eigeninitiative.

Für die Auswahl wichtig sind neben diesen Voraussetzungen auch Alter und persönliche, berufliche und familiäre Situation der Bewerberinnen sowie die Gesamtzusammensetzung der Gruppe der Mentees im Sinne der gegenseitigen Beratung und Netzwerkbildung.

Matching

Bei der Auswahl der Mentorinnen und Mentoren achtet die Auswahlkommission darauf, dass die Mentorin/der Mentor nicht aus der gleichen Klinik/Institution wie die Mentee stammt und auch in keinem dienstlichen Verhältnis oder weiteren Funktion zur Mentee steht.

Organisatorisches

Die Mentoring-Managerin/der Mentoring-Manager

Die Mentoring-Managerin/der Mentoring-Manager hat die Geschäftsführung des Mentoring-Programmes und ist für die Konzeption, die Beratung und Begleitung von Mentees und Mentorinnen/Mentoren und die Organisation von Veranstaltungen im Rahmenprogramm verantwortlich. Sie/er macht in Absprache mit der Sprecherin/dem Sprecher dem Beirat Vorschläge für die strategische Weiterentwicklung der Mentoring-Förderlinien und sonstiger

Maßnahmen zur Karriereförderung. Sie/er verantwortet die Öffentlichkeitsarbeit in Absprache mit der Sprecherin/dem Sprecher des Beirates.

Gemeinsam mit der Auswahlkommission des Beirats ist sie/er für die Auswahl der Mentees, die Gewinnung von Mentorinnen und Mentoren sowie das Matching der Mentee/Mentorin bzw. Mentee/Mentor-Tandems zuständig. Bei der Auswahl der Mentees und Mentorinnen/Mentoren werden die geltenden Datenschutzbestimmungen eingehalten.

Ihre/seine Aufgaben sind zudem das Qualitätsmanagement sowie die Koordination der Zusammenarbeit mit allen beteiligten Einrichtungen und Förderern. Die Mentoring-Managerin/der Mentoring-Manager vertritt das Programm in den Mentoring-Netzwerken. Sie/er bewirtschaftet das Budget des Mentoring-Programmes. Ihr/ihm obliegt die Personalführung der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte. Sie/er nimmt an den Beiratssitzungen mit beratender Stimme teil.

Der Beirat des Mentoring-Programmes

Der Beirat unterstützt die Mentoring-Managerin/den Mentoring-Manager durch strategische und inhaltlich-fachliche Beratung, kritisch-konstruktive Begleitung und Vernetzung in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Beirat wirkt mit bei der Auswahl der Mentees sowie beim Matching der Mentorinnen und Mentoren mit den Mentees durch eine von ihm bestätigte Auswahlkommission. Die Beiratsmitglieder werden auf Vorschlag des Ausschusses für Chancengleichheit durch den Fachbereichsrat parallel zu dessen Amtszeit berufen und bleiben bis zur Neubesetzung des Beirates im Amt, Wiederwahl ist möglich. Die Mitglieder des Beirats müssen keine Angehörigen der Universitätsmedizin sein. Der Wissenschaftliche Vorstand oder seine Stellvertretung haben das Recht, an den Beiratssitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen.

Die Sprecherin/der Sprecher des Beirats

Den Vorsitz im Beirat führt ein aus seiner Mitte gewähltes Mitglied, welches an der Universitätsmedizin Mainz beschäftigt ist, als Sprecherin oder Sprecher des Mentoring-Programmes. Die Sprecherin/der Sprecher lädt mindestens zweimal im Jahr zur Beiratssitzung ein. Sie/er vertritt den Beirat und zusammen mit der Mentoring-Managerin/dem Mentoring-Manager das Programm. Sie/er ist Fachvorgesetzte/r der/des Mentoring-Managerin/Mentoring-Managers. Sie/er berichtet zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Wissenschaftlichen Vorstand und unterstützt die Mentoring-Managerin/den Mentoring-Manager bei der Gewinnung von Mentorinnen und Mentoren.

Die Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftliche Personal

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Dienstvorgesetzte der Mentoring-Managerin/des Mentoring-Managers und verantwortet die Einhaltung des Budgets des Mentoring-Programmes. Sie berichtet zusammen mit der Sprecherin/dem Sprecher des Beirates dem Wissenschaftlichen Vorstand und arbeitet mit den anderen Institutionen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zusammen. Sie nimmt an den Beiratssitzungen mit beratender Stimme teil.

Im Rahmen von Drittmittelbewerbungen durch Einrichtungen und Projekte der Universitätsmedizin stellt sie den Kontakt zum Mentoring-Programm her und vermittelt Kooperationen für die antragsgerechte Verwendung von Gleichstellungsmitteln.