

DIE FRAGE IST
NICHT: WER
WIRD MICH
LASSEN?

MeMentUM
Medizin Mentoring
Universitätsmedizin Mainz

DIE FRAGE IST:
WER WILL MICH
AUFHALTEN?



UNIVERSITÄTS**medizin.**

MAINZ



95,8%

... der befragten Mentees
würden **auf jeden Fall**
wieder am Mentoring-
Programm teilnehmen!

Evaluationsergebnisse

Verbleibsanalyse der Mentees 2008/09 – 2016/17

Frage: „Wenn Sie noch einmal vor der Entscheidung
stünden, würden Sie wieder an dem Programm teilnehmen?“

n = 47

Liebe Leserinnen und Leser,



Catrin Drescher
Mentoring-Managerin
MeMentUM – Medizin-Mentoring
an der Universitätsmedizin Mainz

MeMentUM
Medizin Mentoring
Universitätsmedizin Mainz

Spitzenpositionen in der Hochschulmedizin sind innerhalb Deutschlands weit davon entfernt, paritätisch besetzt zu sein, obwohl inzwischen deutlich mehr Frauen als Männer Medizin studieren. Um dem entgegenzuwirken und Frauen aktiv den Aufstieg zu erleichtern, hat die Universitätsmedizin Mainz bereits 2008 ein Mentoring-Programm ins Leben gerufen, welches seit 2018 unter dem Namen MeMentUM erfolgreich weitergeführt wird. Derartige Mentoring-Programme unterstützen nicht nur eine gendergerechte Personalentwicklung, sondern tragen auch zur Organisationsentwicklung an Hochschulen bei. Sie genießen daher aus gutem Grund als etabliertes und wirksames Instrument der gezielten Frauenförderung eine hohe Akzeptanz.

Der Erfolg von MeMentUM beruht auf seinen drei Säulen: Mentoring-Tandems, in denen die Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentees) durch eine erfahrene Person aus Wissenschaft oder Wirtschaft (Mentor:in) beraten werden, vielfältigen Trainingsworkshops und jahrgangsübergreifenden Netzwerkveranstaltungen. Bis heute haben 234 Mentees an unserem Programm teilgenommen, die von insgesamt 116 Mentor:innen begleitet wurden.

Diese Broschüre informiert Sie über den Verlauf und die Inhalte unseres Mentoringprogrammes. In persönlichen Interviews reflektieren Mentees und Mentor:innen ihre individuellen Erfahrungen. Die Ergebnisse der Langzeitevaluation belegen Erfolg und Nutzen des Programms sowohl für die Mentees als auch für die Universitätsmedizin Mainz und tragen zur Attraktivität des Standortes bei.

Voller Stolz blicken wir auf fast 15 Jahre MeMentUM zurück, in denen viele erfolgreiche Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen bei ihrem Aufstieg gefördert wurden.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

C. Drescher

Auftaktveranstaltung 2017



Inhalt

03 Editorial

05 Grußwort

06 Programm-Aufbau



Gruppenbild Mentoring 2016

10 Meinen Weg gehen – Interview mit
Dr. med. Eva Maria Wagner-Drouet

12 Erfolgreiche Jahre – ein Zeitstrahl

14 Mentoring nützt beiden Seiten – Interview
mit Univ.-Prof. Dr. Dipl.-Psych. Katja Petrowski
und Dr. Monika Bjelopavlovic

17 Heterogenität als Chance

18 Karriere mit Familie – Interview mit
Dr. med. vet. Sina Schader

20 Gewinne für Mentees

22 Vernetzung tut gut – Interview mit der Naturwissen-
schaftlerin Prof. Dr. chem. Parvana Hajieva

24 MeMentUM vernetzt

25 Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung

26 Frauen können Karriere – Interview mit
Univ.-Prof. Dr. Annette Hasenburg

28 Frauenförderung macht erfolgreich
– Interview mit Prof. Dr. Martin Michel

31 Benefits für die Universitätsmedizin Mainz

32 Was wir Mentees mit auf den Weg geben

34 Gewinne für Mentor:innen

36 Unsere Mentor:innen

39 Impressum



Gruppenbild Mentoring 2019

Grußwort des Wissenschaftlichen Vorstandes

Wir wissen alle, dass es so viele hervorragend qualifizierte und engagierte Frauen in der Medizin gibt - aber zu selten in Führungspositionen. Hierfür spielen - wie immer - eine Reihe von Faktoren eine Rolle: individuelle, aber auch strukturelle und institutionelle. Um auch unseren Teil dazu beizutragen, die nächsten Generationen von Wissenschaftlerinnen bestmöglich auf ihre zukünftigen Aufgaben vorzubereiten, wurde im Jahr 2008 ein Mentoring-Programm ins Leben gerufen, ursprünglich unter dem Namen Edith-Heischkel-Mentoring-Programm - seit 2018 nun unter dem Namen MeMentUM, das Medizin-Mentoring der Universitätsmedizin Mainz.

Gezielt setzt das Programm an den Potenzialen der qualifizierten Teilnehmerinnen an und begleitet sie bei der aktiven Gestaltung ihres Karriereweges. Erfahrungsaustausch und Vernetzung - das scheinen die Erfolgsfaktoren des Mentoring-Programms zu sein. Die hier aufgebauten Kontakte helfen den Frauen, ihre eigene Netzwerke aufzubauen, die anders geartet sind als die der Männerwelt.

Aber Mentoring bringt nicht nur einseitige Vorteile. Natürlich erhalten die Mentees unter anderem die Chance, die eigenen Fähigkeiten besser kennenzulernen und einzuschätzen, bekommen Unterstützung bei der Karriere und im Beruf und werden befähigt, effizienter zu agieren und zu gestalten. Die persönlichen Gespräche und Beratungen motivieren und helfen, Hürden auf dem Weg zu einer Führungsposition zu meistern und Mut, Entscheidungsfreude und Selbstvertrauen zu stärken - wie schon der Titel der Broschüre signalisiert.

Aber auch die Mentorinnen und Mentoren profitieren. Sie erhalten ihrerseits durch den engen Kontakt mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Gelegenheit, ihren Karriereweg zu reflektieren und sich selbst weiterzuentwickeln. Sie können vom akademischen Nachwuchs neue Impulse und Einblicke in die aktuelle Forschung erhalten oder auch frühzeitig qualifizierten Nachwuchs für das eigene Unternehmen bzw. die eigene Institution gewinnen - eine eindeutige Win-win-Situation.

Mit Freude sehen wir, dass nicht nur viele ehemalige MeMentUM-Teilnehmerinnen ihren Karriereweg erfolgreich gehen konnten, sondern auch nun in Führungspositionen tätig sind - an Hochschulen, in Forschungseinrichtungen und in Unternehmen.

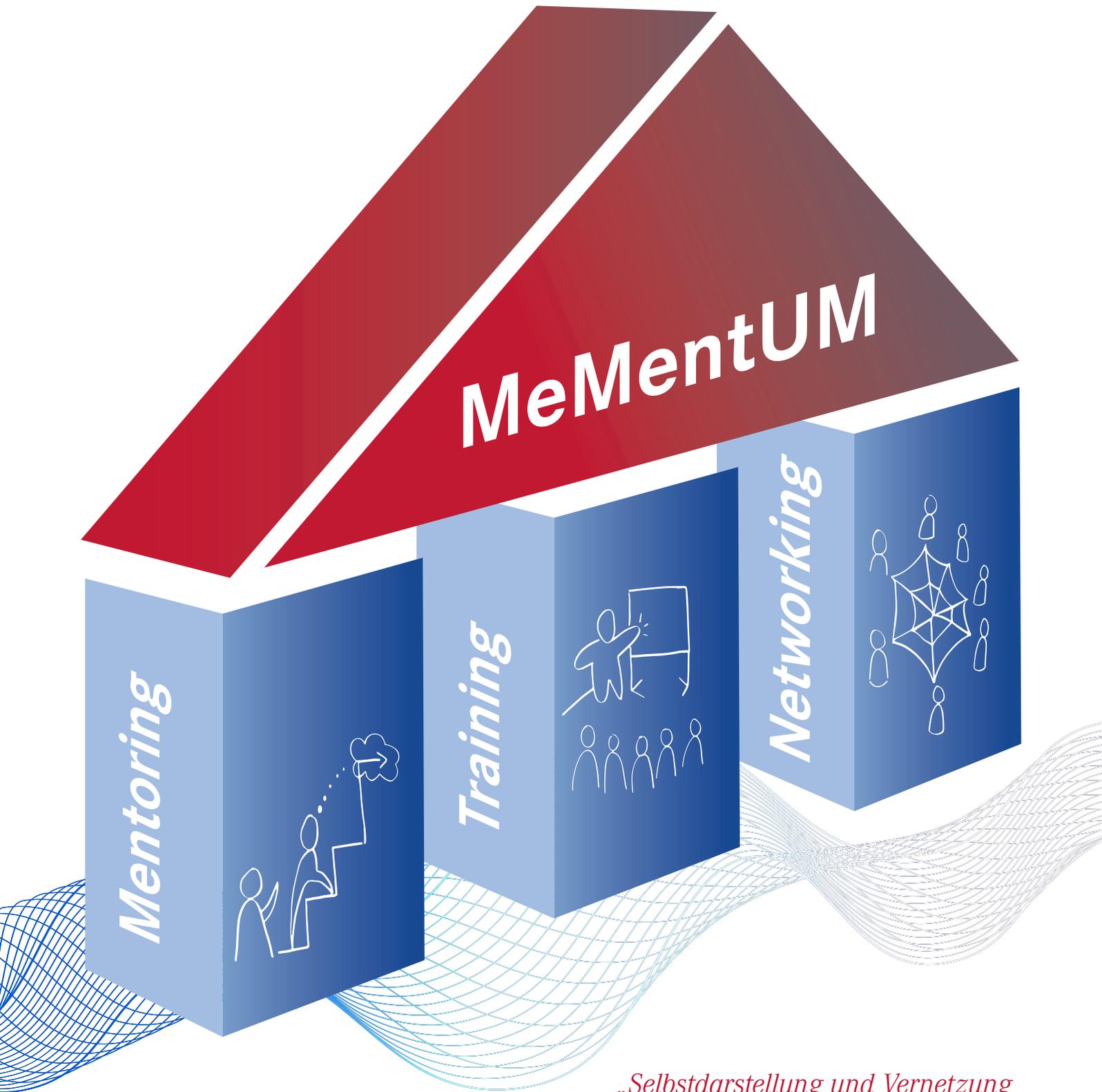
Mentorinnen und Mentoren - namengebendes Herzstück des Mentorings - widmen sich mit äußerst hohem Engagement ihrer Aufgabe und teilen ihren ganz persönlichen Erfahrungsschatz. Das ist unbezahlbar! Wir wissen diesen wertvollen Einsatz für unseren wissenschaftlichen Nachwuchs, liebe Mentorinnen und Mentoren, sehr zu schätzen. Wir danken Ihnen herzlich dafür!

Und natürlich dürfen auch die Initiatorinnen sowie die Koordinatorinnen des MeMentUM-Programms nicht vergessen werden. Sie haben mit viel Enthusiasmus und Engagement das Programm ins Leben gerufen und kontinuierlich weiterentwickelt. Ohne sie wären wir nicht so weit gekommen. Vielen Dank hierfür!

Persönlich wünsche ich dem MeMentUM-Programm alles Gute und den Akteuren und Akteurinnen auch in der Zukunft viel Erfolg.



Univ.-Prof. Dr. Ulrich Förstermann
Wissenschaftlicher Vorstand und Dekan



*„Selbstdarstellung und Vernetzung
sind wichtig für den Erfolg, nicht
nur das fachliche Können“*

Mentee, Jahrgang 2013

Programm-Aufbau

1. One-to-one-Mentoring:

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentees) werden ein Jahr durch eine erfahrene Person (Mentor:in) aus Universität oder Wirtschaft persönlich begleitet.

2. Workshop-Programm:

Das vielseitige Angebot dient der Stärkung ihrer wissenschaftlich relevanten Qualifikationen sowie dem Erwerb von Soft Skills.

- Prozessbegleitung I-III (Einführung, Zwischenbilanz, Abschluss)
- Profilanalyse und Karriereplanung
- Rhetorik und Präsentation
- Scientific Writing
- Gesunde Führung
- Kommunikative Kompetenzen
- Follow up-Workshop nach fünf Jahren
- Einzelcoaching (für Mentees und Mentor:innen)

3. Netzwerkbildung

Durch Veranstaltungen, regelmäßige Treffen sowie unseren Support bauen die Mentees gezielt ihr Netzwerk auf.



„Der Austausch in der Gruppe hat gezeigt, dass viele ähnliche Probleme hatten: Bedürfnisse und Forderungen auszusprechen und durchzusetzen.“



Netzwerkveranstaltung, 7.10.2015

„Das, was ich in den Workshops gelernt habe, konnte ich sehr gut in meinem beruflichen Alltag anwenden, vor allem in Konfliktsituationen.“ Mentee, Jahrgang 2015

Zielgruppe

Promovierte (Zahn-)Ärztinnen sowie promovierende/promovierte Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen der Universitätsmedizin

Zielsetzung

- Unterstützung des persönlichen Karriereprozesses
- Förderung des beruflichen Aufstiegs
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Auswahlverfahren

1. schriftliche Bewerbung inkl. Profilbogen und Motivationsschreiben
2. Persönliches Auswahlgespräch mit dem Auswahlgremium bestehend aus drei Personen:
 - (Zahn-) Ärzt:in
 - Naturwissenschaftler:in
 - Mentoring-Manager:in

Beirat-Funktionen

- Unterstützung der Mentoring-Managerin durch strategische und inhaltlich-fachliche Beratung
- Mitwirkung bei den Auswahlgesprächen
- Unterstützung des Matching-Prozesses
- Vorschlagsrecht für die Sprecherin des Programmes

Mitglieder des MeMentUM-Beirats 2022

Frau Univ.-Prof. Dr. Tanja Germerott
Direktorin des Instituts für Rechtsmedizin,
Sprecherin des MeMentUM-Beirats

Frau Prof. Dr. Walburgis Brenner
Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe
und Frauengesundheit, Universitätsmedizin Mainz,
Ehemalige Mentee und Mentorin

Frau Prof. Dr. Ellen Closs
Institut für Pharmakologie, Universitätsmedizin Mainz
Initiatorin des Programms, Mentorin

Frau Univ.- Prof. Dr. Dr. Monika Daubländer
Institut für medizinische und pharmazeutische
Prüfungsfragen, Initiatorin des Programms und
ehemalige Sprecherin des Programms

Frau Prof. Dr. Cornelia Dietrich
Institut für Toxikologie, Universitätsmedizin Mainz,
Initiatorin des Programms, Mentorin

Frau Anna Lindner
Studentisches Mitglied, Universitätsmedizin Mainz

Herr Prof. Dr. Martin Michel
Institut für Pharmakologie, Universitätsmedizin Mainz,
Mentor

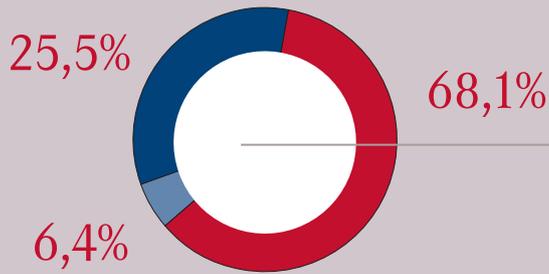
Frau Silke Paul
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
der Hochschule RheinMain

Herr Univ.-Prof. Dr. Krishnaraj Rajalingam
Cell Biology Unit, Universitätsmedizin Mainz, Mentor

Beratend: **Frau Dr. Birgit Pfeiffer**
Gleichstellungsbeauftragte für wissenschaftlich
Beschäftigte der Universitätsmedizin Mainz



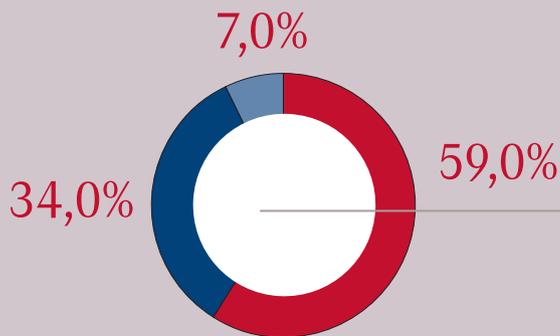
VERBLEIBSANALYSE DER MENTEES 2008/09 - 2016/17
(N = 47)



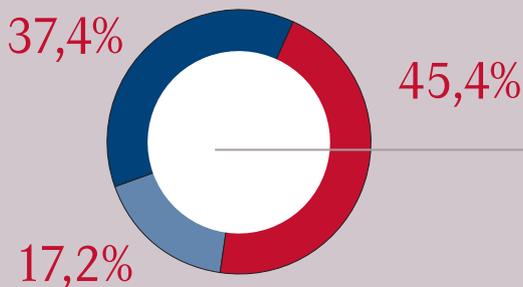
Einfluss auf die berufliche Karriere

ABSCHLUSSBEFRAGUNGEN DER MENTEES 2010-2020

„Die Teilnahme am Mentoring-Programm hat...



...mich darin bestärkt, später eine Führungsposition zu übernehmen.“



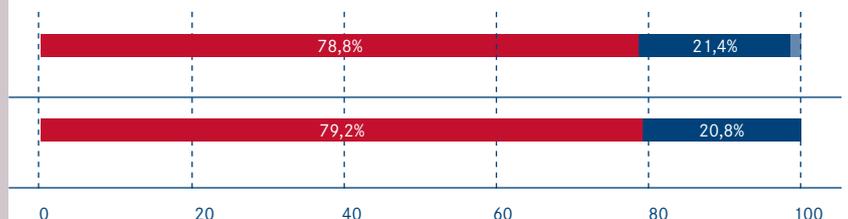
...meine Ziele dahingehend verändert, dass ich jetzt höhere berufliche Ambitionen verfolge.“

(sehr) zufrieden teils/teils gar nicht zufrieden

Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit dem Mentoring-Programm an der Universitätsmedizin Mainz?*

ABSCHLUSSBEFRAGUNGEN 2010-2020 (N=72)

Mentees
Mentor:innen



*Evaluationsergebnisse
Abschlussbefragungen der Mentees 2010-2020

(sehr) zufrieden teils/teils gar nicht zufrieden



DR. MED. EVA MARIA WAGNER-DROUET
MENTEE DES JAHRGANGS 2013
OBERÄRZTIN III. MEDIZINISCHE KLINIK UND POLIKLINIK

Meinen Weg gehen

Wann und mit welchem Ziel sind Sie in das Mentoring-Programm gestartet?

Ich habe 2013 mit dem Programm gestartet. Das Ziel war und ist immer noch die Habilitation.

Inwiefern hat sich Ihre berufliche Situation durch die Teilnahme am Mentoring-Programm verändert?

Ich glaube nicht, dass sich meine berufliche Situation durch das Programm direkt verändert hat, aber das Programm hat mir sicherlich geholfen, Chancen, die sich boten, besser nutzen zu können, indem ich mir selbst meiner Stärken und Ziele mehr bewusst bin (z.B. die Annahme einer Führungsposition).

Von welchem Programm-Baustein haben Sie persönlich am meisten profitiert?

Für mich haben sich die unterschiedlichen Bausteine sehr gut ergänzt – in den Seminaren konnte ich verschiedene Techniken kennenlernen, an einige Herausforderungen neu heranzugehen.

Die Mentoring-Beziehung war eine gute Gelegenheit, den eigenen Weg zu reflektieren, im Dialog unterschiedliche Entwicklungsmöglichkeiten zu diskutieren und neue Impulse zu erhalten. Die Gemeinschaft im Team war eine schöne Erfahrung.

Die Bestätigung, mit den Herausforderungen nicht alleine zu sein, die eigenen Erfahrungen zu teilen und zu diskutieren, haben mich auf meinem Weg bestärkt (neben dem Spaß, den wir alle gemeinsam hatten und haben). Das Einzelcoaching mit einem professionellen Coach war für mich eine sehr wichtige und hilfreiche Erfahrung, die ich gerne häufiger in Anspruch nehmen würde.

„Durch die Programmteilnahme habe ich herausgefunden, was ich eigentlich will, und gelernt, eigene Ressourcen besser einzuschätzen und zu planen, auch mal nein zu sagen, wenn es einfach nicht geht.“

Mentee, Jahrgang 2008

Wie stark verfolgten Sie mit Ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm die folgenden Ziele?

Klärung beruflicher Ziele **83,4%**

Stärkung eigener Führungsqualifikationen **77,1%**

Berufsaufstieg und Qualifizierung **73,0%**

Stärkung des Selbstbewusstseins **66,0%**

Auf- und Ausbau des beruflichen Netzwerks **53,2%**

Austausch zu Fragen der Vereinbarkeit von Karriere und Familie **45,8%**

Erweiterung der Kenntnisse über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftssystem **37,5%**

Evaluationsergebnisse

Verbleibsanalyse der Mentees 2008/09 – 2016/17

n = 47

Angabe „in (sehr) hohem Maße“

Erfolgreiche Jahre

„Alle virtuellen Grenzen im Kopf gibt es nicht mehr. Ich sehe mich selbst in einem anderen Licht.“

Mentee Jahrgang 2014

2008



Erster Start des Edith Heischkel-Mentoring-Programms
in Kooperation mit dem Frauenbüro der JGU,
Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF)



2013

Treffen des ersten Jahrgangs
nach 5 Jahren im Rahmen
des Follow up-Workshops



2011

2007

Idee zu diesem Programm
Initiative von Wissenschaftlerinnen aus der Medizin und der Frauenbeauftragten des Senats



Umzug der Koordinierungsstelle in das neugegründete Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin



2017

**Gründung des
Mentoring-Beirats**

**10-jähriges Jubiläum des Mentoring-Programms
und Umbenennung in MeMentUM***



*Nach intensiven Recherchen über die nationalsozialistische Vergangenheit von Edith Heischkel-Artelt erfolgte die Entscheidung zur Umbenennung des Mentoring-Programms.

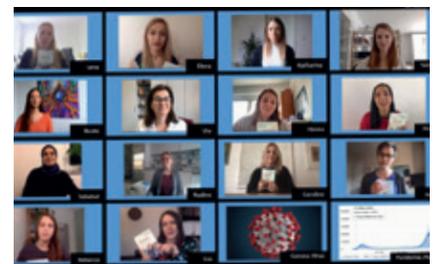


2018

2015

Ende der ESF-Förderperiode,
die Universitätsmedizin
übernimmt die vollständige
Finanzierung des Programms

2020



**Erfolgreiche Fortsetzung des
Programms in digitaler Form
während der Corona-Pandemie**

Mentoring nützt beiden Seiten

UNIV.-PROF. DR. DIPL.-PSYCH. KATJA PETROWSKI
KLINIK UND POLIKLINIK FÜR PSYCHOSO-
MATISCHE MEDIZIN UND PSYCHOTHERAPIE

DR. MONIKA BJELOPAVLOVIC
POLIKLINIK FÜR ZAHNÄRZTLICHE
PROTHETIK UND WERKSTOFFKUNDE



Wie war Ihr erster Eindruck bei der ersten Begegnung?

KP: Ich war zum ersten Mal im Programm als Mentorin und gespannt darauf, wie eine Mentee-Mentorin-Beziehung sich gestaltet, die zwei vollkommen unterschiedliche Fachrichtungen vereint. Die Psychologie und Soziologie mit Zahnmedizin zu kombinieren und die Mentee wissenschaftlich zu fördern klang nach einer spannenden Herausforderung und einem interessanten neuen Blickwinkel für mich.

MB: Die erste Begegnung war für mich zuerst von Nervosität und positiver Aufregung geprägt. Wir lernten uns aufgrund der Pandemiesituation digital kennen, jedoch nicht weniger intensiv und regelmäßig. Der Austausch war von Beginn an sehr offen und für mich mit einer grandiosen Inspirationsquelle verknüpft. Unsere wöchentlichen digitalen Treffen wurden dann durch persönliche Treffen ergänzt und bis heute fortgeführt. Eine Universitätsprofessorin als Austauschpartnerin zu finden war für mich der Beginn von Vielem in meiner beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.

Was hat Ihnen im Miteinander geholfen?

MB: Regelmäßigkeit – meine Mentorin ist zu einem kontinuierlichen und festen Bestandteil meines beruflichen Alltags geworden. Ich freue mich jedes Mal auf unsere Treffen und die Konstanz bestärkt mich im Voranschreiten. Das Anstoßen auf die erste Publikation ist ebenso wie ein „Digital Coffee Date“ zum Highlight geworden, für das ich sehr dankbar bin.

KP: Unsere wöchentlich stattfindenden Updates waren für das Teambuilding wertvoll und Grundlage, um die Bedürfnisse der Mentee kennenzulernen und darauf eingehen zu können. Somit konnten wir auch direkt den ersten Paper-Blues gemeinsam verarbeiten und hatten klare Ziele vor Augen. Ebenso war das Feiern von Erfolgen ein wesentlicher Bestandteil und hat uns beiden gutgetan, da die Mentorin-Mentee-Beziehung keine Einbahnstraße ist und für beide Seiten aktiv gelebt zu einem schönen Outcome führt.

Was konnten Sie voneinander lernen bzw. was aus der Beziehung mitnehmen?

MB: Ich lerne kontinuierlich aus meiner Mentorin-Mentee Beziehung. Die Expertise auf dem Gebiet der Forschung und Lehre von Professorin Petrowski ist von großem Wert für mich und ließ mich Türen aufstoßen, die ich anderweitig nicht entdeckt hätte. Ebenso sind Dialog und eine erfahrene Sichtweise im Spannungsfeld klinischer Alltag wichtig und zeigen entspannte Bewältigungsstrategien auf. Meine Mentorin bringt die Kombination aus Push und Relax-Mentalität mit, was dazu führt, dass ich Erfolg auf dem beruflichen Weg anstrebe, aber die Leichtigkeit beibehalte. Außerdem ist es auf den Punkt gebracht fantastisch, eine Frau als Vorbild zu kennen, die den Karriereweg in dem bekannten Umfeld erfolgreich gegangen ist.

Was ist für Sie das Wichtigste/das Besondere in der Mentee-MentorIn-Beziehung?

MB: Der Rückenwind, welcher aus dem kollegialen Austausch entsteht und die wertvolle Zusammenarbeit. Ein Netzwerk, das ich als erstrebenswert und wertvoll im Klinikfeld erachte.

KP: Die Vernetzung mit fachfremden universitären Kollegen, die sich sonst nicht im klinischen Alltag kennen gelernt hätten und gegenseitig supportieren.

„Ich hatte das große Glück, eine hervorragende Mentoring-Beziehung zu haben, die bis heute fortgeführt wird. Dadurch werde ich immer wieder darin bestärkt, dass ich es schaffen werde, das Ziel, welches ich mir gesetzt habe, auch zu erreichen – auch wenn es immer wieder Stolpersteine gibt.“ Mentee, Jahrgang 2008

Was können Sie aus der Mentee-MentorIn-Beziehung auf andere Bereiche übertragen?

MB: Wir konnten gemeinsam strukturelle Vernetzungen in der Lehre und Forschungsprojekte etablieren und ich nehme mir die dynamische und motivierende Art von Katja (Professorin Petrowski) mit, wenn ich auf Herausforderungen im Arbeitsalltag stoße. Bei meinem nächsten Tauchgang in unbekannte Tiefen hätte ich sie auch sehr gern an meiner Seite!

KP: Es entstanden Kooperationen in der Wissenschaft, aber auch in der Lehre, wie zum Beispiel eine Vorlesung in der Zahnmedizin, die Fragen zum Thema Gesprächsführung und Anamneseerhebung beim „besonderen Patienten“ erörtert und aus der Nachfrage der Studierenden entstand. Wir planen aktiv gemeinsame Forschungsprojekte und konnten schon gemeinsame Papers auf den Weg bringen. Das Kennenlernen über das Förderprogramm hat den Beginn von einem schönen Miteinander geschaffen.

FORTSETZUNG DES INTERVIEWS MIT
UNIV.-PROF. DR. DIPL.-PSYCH. KATJA PETROWSKI
UND DR. MONIKA BJELOPAVLOVIC

Was würden Sie den kommenden Tandems mit auf den Weg geben?

MB: Zuerst einmal unbedingt das Angebot wahrnehmen und beim Mentoring-Programm mitmachen. Ihr findet den Austausch und ein universitäres Netzwerk, das einen über die Zeit hinaus bestärkt und ein wertvolles Grundgerüst schafft, auf dem ihr nach euren Bedürfnissen aufbauen könnt. Im Tandem sollte man sich nach vorne wagen und formulieren, was man braucht und welche Tools benötigt werden, um seine Ziele zu erreichen – diese Frage könnt ihr nämlich viel besser im Team beantworten und seid nicht mehr allein.

KP: Die Mentee nach ihren Zielen und Wünschen fragen und als Mentorin kommunizieren, welche Unterstützungsform möglich ist. Dann ist ein „Gemeinsam“ realisierbar und der Weg und das Ziel klar abgesteckt. Das MeMentUM-Jahr kann dann effizient gestaltet werden und macht auch noch enorm Spaß.

„Die Mentoring-Beziehung hat mich sehr bestärkt darin, dass das Ziel, das ich mir gesetzt habe, realistisch ist und dass ich es auf jeden Fall erreichen kann.“

Mentee, Jahrgang 2008



DR. STEFANIE HÜLSENBECK
MENTORING-MANAGERIN 2015-2022

Heterogenität als Chance

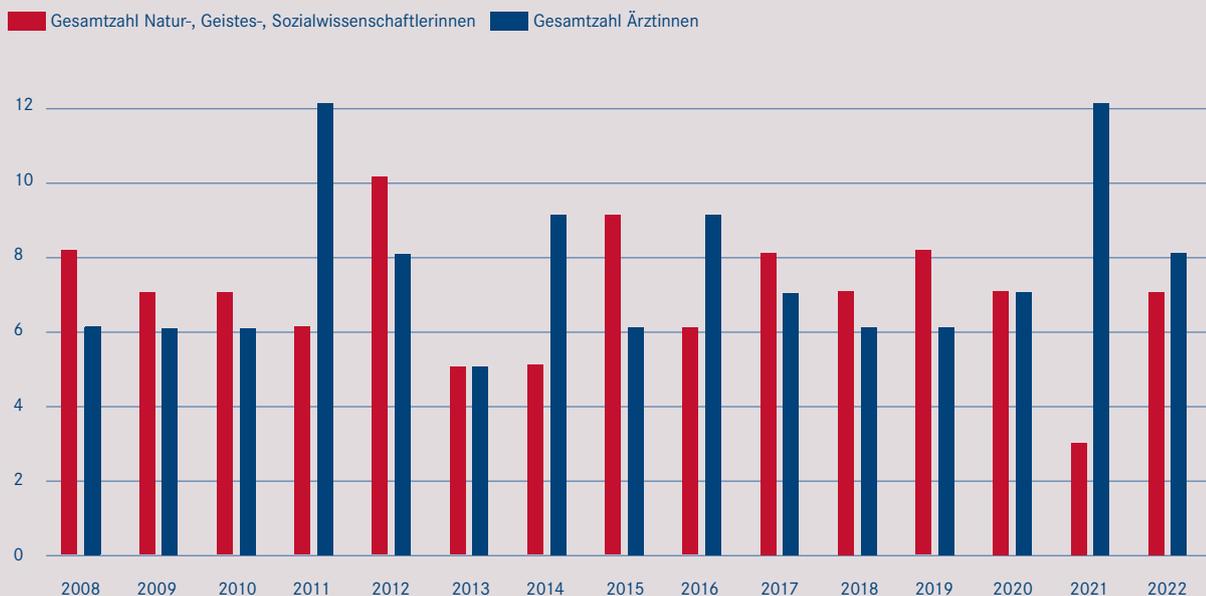
Eine große Herausforderung stellt die Heterogenität der Gruppe dar. Das Mentee-Spektrum reichte beispielweise in einer Runde von der 25-jährigen (noch) kinderlosen Biochemie-Doktorandin bis hin zur 49-jährigen Oberärztin und Mutter von drei Kindern. Von der Chirurgie bis zur Soziologie finden alle Fachdisziplinen, die in der Hochschulmedizin vertreten sind, im Programm ihren Platz. Hier gilt es, die Bedürfnisse aller Teilnehmerinnen zu erfüllen. Insbesondere im Hinblick auf die Forschungstätigkeit haben die Teilnehmerinnen sehr unterschiedliche Voraussetzungen: Während Ärztinnen ihre Forschung mit der Patient:innen-Versorgung vereinbaren müssen, können sich Wissen-

schaftlerinnen anderer Disziplinen meist voll und ganz auf die Forschung konzentrieren. Eine mangelnde gegenseitige Akzeptanz der Teilnehmerinnen verschiedener Fachdisziplinen kann daher zu Beginn der Programmteilnahme vorliegen. Ziel ist es, diese nicht nur aufzulösen, sondern den Mentees den Nutzen der verschiedenen Expertisen zu verdeutlichen, um diese als Bereicherung zu verstehen. Wenn einmal eine positive Atmosphäre in der Gruppe herrscht, führt diese zu einem vielseitigen, spannenden und inspirierenden kollegialen Austausch. Im Idealfall entstehen dann zahlreiche gemeinsame Projektideen und Drittmittelanträge.

Das gesamte Interview lesen Sie unter arztundkarriere.com/ratgeber/mentoring-fuer-wissenschaftlerinnen/



ANZAHL NATUR-, GEISTES-, SOZIALWISSENSCHAFTLERINNEN / ÄRTZINNEN PRO JAHRGANG





„Ich bin schwanger ins Mentoring-Programm gestartet. Das Programm hat mich motiviert weiter zu machen. Ich habe bei anderen Mentees mit Kindern gesehen, dass man Familie und Beruf vereinbaren kann.“

Professorin Dr. med. Isabella Mehling, Mentee 2008

Karriere mit Familie

DR. MED. VET. SINA SCHADER
MENTEE DES JAHRGANGS 2009
VERANTWORTLICH FÜR EUROPÄISCHE
ARZNEIMITTELSICHERHEIT BEI EINEM
AMERIKANISCHEN PHARMAKONZERN

Wann und mit welchem Ziel sind Sie in das Mentoring-Programm gestartet?

Im April 2009 hat für mich das Mentoring-Programm begonnen. Ich wollte Kontakte in die pharmazeutische Industrie herstellen und in Erfahrung bringen, was für mich in Zukunft der richtige Job sein könnte. Zusätzlich wollte ich lernen, wie Frauen in Führungsposition Familie und Beruf vereinbaren.

Inwiefern hat sich Ihre berufliche Situation durch die Teilnahme am Mentoring-Programm verändert?

Das Auswahlgremium hat meinen Mentor auf Basis meiner individuellen Wünsche ausgesucht. Er und seine Frau sind Tierärzte und arbeiten in der pharmazeutischen Industrie. Sie haben mich auf die Pharmakovigilanz (PV) aufmerksam gemacht und mir bei der Bewerbung geholfen. Ich arbeite Vollzeit und habe zwei Kinder. Seit zwei Jahren bin ich EU Qualified Person for Pharmakovigilanz (EU QPPV) und seit einem Jahr zusätzlich noch UK QPPV. Ich arbeite global in verschiedene Zeitzonen. Das ist natürlich eine Herausforderung, aber mit einer Haushaltshilfe und einem gutem Netzwerk zu anderen Eltern gut möglich. Auch der Partner spielt dabei natürlich eine entscheidende Rolle. Mein Mann und ich haben uns zum Beispiel die Elternzeit aufgeteilt. Zurzeit beschäftigen wir auch sehr viele Mütter mit Kindern in unserem Unternehmen. Diese arbeiten meist sehr effizient. Besonders wichtig sind dabei aber natürlich die flexiblen Arbeitszeiten. Wenn ich so zurückdenke, hat das Programm mir bei der täglichen Organisation des Alltags mit Kindern und Beruf sehr geholfen.

Von welchem Programm-Baustein haben Sie persönlich am meisten profitiert?

Ich habe im Besonderen von der Mentoring-Beziehung und den Seminaren profitiert. Mein Mentor hat mich bei meiner Doktorarbeit und der Bewerbung in meinem heutigen Unternehmen unterstützt. In den Seminaren waren für mich vor allem

die Inhalte des Konfliktmanagement-Seminars und im Einzelcoaching die Stärken- und Schwächenanalysen besonders wertvoll.

Welche Stärken haben Sie durch die Teilnahme am Mentoring-Programm gewonnen?

Das Programm hat mir besonders dabei geholfen, besser mit Konflikten umzugehen und meine Führungsqualitäten zu verbessern.

Was möchten Sie neuen Mentees mit auf den Weg geben?

Die Frage ist nicht, wer wird mich lassen, die Frage ist, wer will mich aufhalten?



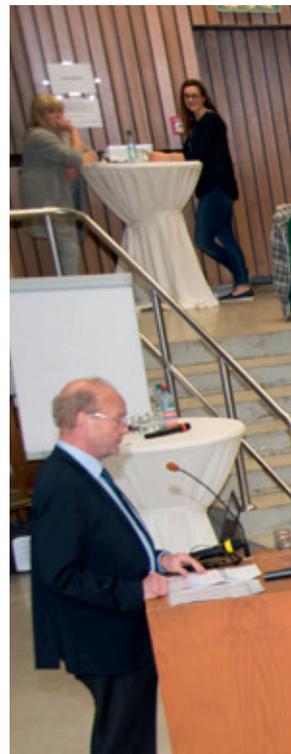
Professorin Dr. med. vet. Sina Schader

„Durch das Mentoring-Programm bekam ich die Motivation, weiter zu gehen, als ich sonst gegangen wäre, und Ziele ins Auge zu fassen, die ich mich nie getraut hätte, ins Auge zu fassen. Und diese Ziele habe ich dann auch erreicht.“

Professorin Dr. rer. nat. Walburgis Brenner, Mentee 2008

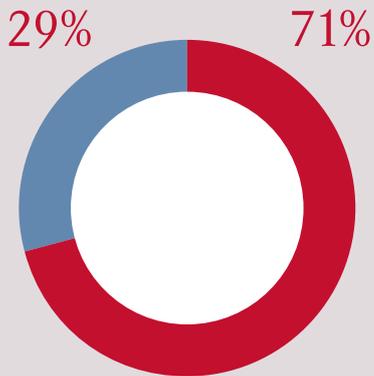
Gewinne für Mentees

- Standortanalyse und Perspektivengenerierung
- Motivation und Empowerment
- Profilierung
- Wissenserwerb und Kompetenzzuwachs
- Bewusstseinszuwachs eigener Gestaltungsmöglichkeiten
- Selbstreflexion
- Zuwachs an Souveränität und Selbstbewusstsein
- Ziel- und Entscheidungssicherheit
- Sichtbarkeit und Positionierung in der Scientific Community
- Sensibilisierung für Karrierehemmnisse und Genderaspekte
- Umgang mit strukturellen Hindernissen
- Zugang zu Informationen und karriererelevanten Netzwerken

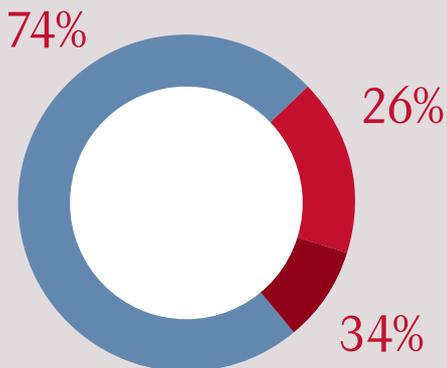


Frauen gehen in Führung

AUSWERTUNG* VON 130 MENTEEES DER JAHRGÄNGE 2008 – 2015



71% der Mentees der Jahrgänge 2008-2015 haben derzeit eine Führungsposition inne.



26% der Mentees der Jahrgänge 2008-2015 haben derzeit ihre Habilitation abgeschlossen, davon haben 34% eine Professur inne.

* MÄRZ 2022



Vernetzung tut gut

PROF. DR. CHEM. PARVANA HAJIEVA
MENTEE DES JAHRGANGS 2012
PROFESSUR FÜR BIOCHEMIE / CHEMIE
MEDICAL SCHOOL HAMBURG



Wann und mit welchem Ziel sind Sie in das Mentoring-Programm gestartet?

Ich habe im Jahr 2012 an der 5. Runde des Mentoring-Programms teilgenommen und war über die offizielle Ausschreibung der Universitätsmedizin auf das Programm aufmerksam geworden. Besonders attraktiv fand ich das Programm zunächst wegen seines breiten Spektrums an angebotenen Workshops und der potentiellen Möglichkeit des Aufbaus eines wissenschaftlichen Netzwerks.

„Das Programm ermöglicht es, Leute kennenzulernen, die man sonst nicht kennenlernen würde.“

Mentee, Jahrgang 2014

Inwiefern hat sich Ihre berufliche Situation durch die Teilnahme am Mentoring-Programm verändert?

Das ist naturgemäß etwas schwer zu quantifizieren, aber es hat mir sicherlich an vielen Stellen dabei geholfen, Klippen zu umschiffen, reale Probleme von Scheinproblemen zu unterscheiden und einige der realen Probleme zu lösen, und all dies sowohl mit Bezug auf formal-bürokratische wie auch auf wissenschaftlich-medizinische Aspekte. Nun habe ich meine Habilitation auf den Weg gebracht sowie den Sprung auf eine Professur erfolgreich gemeistert und nutze die gewonnenen Erfahrungen auch auf anderen beruflichen Feldern.

Von welchem Programm-Baustein haben Sie persönlich am meisten profitiert?

Am meisten habe ich letztlich von den anderen Mentees meines Jahrgangs profitiert. Trotz sehr unterschiedlicher beruflicher Hintergründe und Positionen ergab sich ein völlig offener und kollegialer Austausch zwischen diesen Personen, die zwar alle an der Universitätsmedizin arbeiten und dort einen Großteil ihres Lebens verbringen, sich aber ansonsten wohl niemals getroffen hätten. Jede sah sich in der Folge damit konfrontiert, Perspektivwechsel einzunehmen, berufliche Fragestellungen der jeweils anderen zu erkennen und über Lösungsstrategien nachzudenken, nicht zuletzt um zu verstehen, dass es für manche Probleme einfach keine „optimalen Lösungen“ gibt. Unter den formalen Teilen des Programms haben mich besonders die Eingangs- und Abschlussveranstaltung von Frau Dr. Ley begeistert.

Welche Stärken haben Sie durch die Teilnahme gewonnen?

Durch das Mentoring-Programm bin ich möglicherweise offener geworden, und es ist mir bewusst

geworden, dass ich in meinem bisherigen internationalen beruflichen Werdegang eine Reihe wertvoller Erfahrungen gesammelt habe, von denen unter Umständen auch andere profitieren könnten. Es würde mir viel Spaß machen, diese Erfahrungen weiterzugeben und mich auf neuerliche Perspektivwechsel einzulassen, wie wir sie alle während des Mentoring-Jahres 2012 erlebt, manchmal durchlitten und oft auch genossen haben.

Was möchten Sie neuen Mentees mit auf den Weg geben?

Neuen Mentees wünsche ich vor allem ein produktives und erfolgreiches Jahr. Nutzen Sie das umfangreiche Angebot an Workshops, reden Sie mit jeder, ob jünger oder älter, ob Pädiaterin, Statistikerin oder Chemikerin, ob Teilnehmerin, Organisatorin oder Referentin, und lernen Sie zu erkennen, welchen Teil des Faktischen Sie beeinflussen können. Er ist oftmals größer, als man denkt.

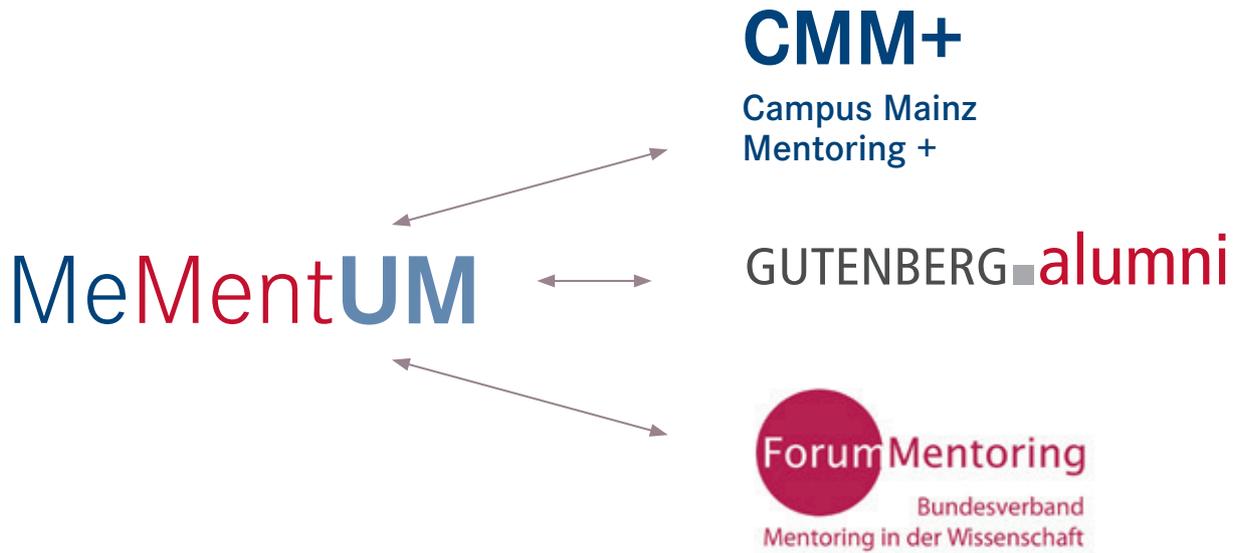
Vernetzung mit
anderen Mentees

82,1%

„Je größer das Netzwerk, desto besser die eigene Karriere. Es ermöglicht, Fragestellungen gezielt beantwortet zu bekommen; man kann es nicht ersetzen und es ist sehr viel wert“

Mentee, Jahrgang 2011

| MeMentUM vernetzt |



*„Networking ist unglaublich wichtig.
Es geht oft weniger um das ‚Was‘, als
vielmehr um das ‚Wie‘ und ‚Wem‘.“*

Mentee, Jahrgang 2012

↕
**Internationale Konferenz
Mentoring in der Medizin**



Zufriedenheit mit der Mentoring-Beziehung

Je stimmiger die „persönliche Chemie“, desto zufriedener sind die Mentees mit ihrem Mentor bzw. ihrer Mentorin

Zufriedenheit ist unabhängig von der räumlichen Distanz der Tandempartner:innen

Ob der Kontakt über das Programmende hinaus noch weiter besteht, ist abhängig von der Zufriedenheit mit der Mentorin oder dem Mentor (je zufriedener, desto wahrscheinlicher wird der Kontakt gehalten)

In Mentoring-Beziehungen mit großer Nähe zum Fach sind die Mentees deutlich zufriedener mit der Mentorin oder dem Mentor



Frauen können Karriere

UNIV.-PROF. DR. ANNETTE HASENBURG
DIREKTORIN DER KLINIK UND POLIKLINIK FÜR
GEBURTSHILFE UND FRAUENGESUNDHEIT

„Die größten Herausforderungen waren und sind für mich männlich gesteuerte Netzwerke, die bis heute nur schwer zu durchbrechen sind.“

Der Frauenanteil in Spitzenpositionen der klinischen Hochschulmedizin ist mit 13% immer noch gering. Welchen Herausforderungen haben Sie sich als Frau auf Ihrem Karriereweg stellen müssen?

Die größten Herausforderungen waren und sind für mich männlich gesteuerte Netzwerke, die bis heute nur schwer zu durchbrechen sind. Außerdem ist es eine große Herausforderung, Schwerpunkte im Sinne einer Life-Work-Balance zwischen Familie, Klinik, Wissenschaft, Freunden und Hobbies zu setzen, insbesondere unter wachsendem ökonomischen Druck und zunehmenden Dokumentationsaufgaben.

Wie stehen Sie zur Diskussion um eine Frauenquote in der Medizin?

Eine Frauenquote haben wir Frauen eigentlich nicht nötig. Es müssen aber Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die frauen- und familiengerecht sind und die bei gleicher Arbeit eine gleiche Bezahlung für Frauen und Männer garantieren. Eine genderspezifische Erziehung beginnt in den Familien und Kindergärten und bereits hier wären strukturierte Hilfen für eine frühzeitige Stärkung auch weiblicher Potentiale erforderlich.

Im Grunde genommen müssen beide Seiten, also Männer und Frauen, an der Problematik arbeiten, so dass Männer offener für Frauen in Führungspositionen werden und wir Frauen mehr Mut und Durchsetzungsvermögen zeigen, um uns an solche Positionen heranzuwagen.

In Freiburg waren Sie auch als Mentorin im ansässigen Mentoring-Programm tätig. Welche Bedeutung hatte Mentoring für Ihren Karriereverlauf bzw. inwiefern konnten Sie von Beratung und Unterstützung profitieren?

Leider hatte ich nie eine Mentorin. Dies hätte mir sicher geholfen, meinen Weg strukturierter und zielorientierter zu verfolgen. Deshalb möchte ich jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen helfen, an einer gezielten Karriereplanung zu arbeiten, und lasse sie an meinen eigenen Erfahrungen teilhaben.

Ich finde es darüber hinaus sehr spannend, mit jungen Frauen zu diskutieren, wie sie sich ihr Leben vorstellen, um damit am „Puls der Zeit“ zu bleiben und unterstützend gestalten zu können.

Welchen Rat können Sie jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen für einen erfolgreichen Karriereweg in der Medizin geben?

Die Chancen, die sich ergeben, zu sehen und zu nutzen. Ideen zu entwickeln, kreativ und neugierig zu sein und sich begeistern zu können. Nicht aufzugeben und Widerstände als Wachstumspotential zu betrachten. Ehrlich, verlässlich, fair und offen für andere zu sein. Früh zu lernen, Arbeit zu strukturieren und vor allem auch kompetent delegieren zu können. Eine sichere Life-Work-Balance zu finden und hoffentlich auch einen Partner, der ein gemeinsam gestaltetes Familienleben als sein wirkliches Ziel sieht. Dabei Visionen vor Augen zu haben und früh zu beginnen, privat und beruflich Netzwerke aufzubauen.

„Ich möchte jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen helfen, an einer gezielten Karriereplanung zu arbeiten, und lasse sie an meinen eigenen Erfahrungen teilhaben.“





Frauenförderung macht erfolgreich

PROF. DR. MARTIN MICHEL
MENTOR UND ARBEITSGRUPPENLEITER FÜR UROGENITALE
UND KARDIOVASKULÄRE PHARMAKOLOGIE

Lieber Herr Professor Michel, Sie haben als Mentor schon viele Frauen in der Karriereentwicklung unterstützt. Was reizt Sie an dieser Aufgabe besonders?

Als leider Kinderloser sehe ich die von mir betreuten jungen Kolleginnen und Kollegen auch ein wenig als meinen Nachwuchs. Zu einigen habe ich auch nach mehr als 20 Jahren noch engen Kontakt.

Das Mentoring für Frauen hat noch einen zusätzlichen Aspekt. In den Wissensgesellschaften des 21. Jahrhunderts werden die Länder erfolgreich sein, die die Potenziale ihrer klugen Köpfe optimal nutzen.



„Das Programm öffnet Frauen die Augen, es rüttelt sie wach! Man muss nicht alles auf sich laden, um die Karriere voranzubringen.“

Mentee, Jahrgang 2014

Fortsetzung

Gesellschaften, in denen die Hälfte dieser Potenziale vorwiegend mit Putzen, Kochen und Windeln wechseln beschäftigt ist, werden nicht erfolgreich sein. Deutschland hinkt dabei anderen Industrienationen hinterher und liegt mit vielen Indikatoren unter dem EU-Durchschnitt.

Eine McKinsey-Studie aus dem Jahr 2015 hat errechnet, dass der jährliche weltweite Zuwachs am Bruttosozialprodukt 28 Billionen betrage, wenn bis 2025 eine völlige Gleichstellung von Männern und Frauen erreicht wäre. Eine unvorstellbare Summe, die dem heutigen Bruttosozialprodukt von USA und China zusammen entspricht. Es geht mir also nicht um Mitleid mit Frauen.

Wenn wir den Rückstand in der Geschlechterparität nicht aufholen, werden wir nur schwerlich in der Lage sein, unseren heutigen Lebensstandard im globalen Wettbewerb behaupten zu können. Mangelnde Geschlechterparität ist deshalb für mich kein Frauenproblem, sondern ein gesellschaftliches Problem.

Gleichstellung heißt deshalb nicht, dass Super-Frauen auch mal in Führungspositionen ankommen, sondern dass auch mäßig talentierte Frauen ähnlich oft „oben“ ankommen wie mäßig talentierte Männer.

Der Anteil von Professorinnen in der Medizin ist immer noch gering. Welches sind aus Ihrer Sicht die größten Barrieren für Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen?

Ich sehe strukturelle und mentale Probleme, letztere bei beiden Geschlechtern. Strukturell ist Mangel an ganztägiger Kinderbetreuung ein großes

Problem. Mental bewerten Männer und Frauen in Studien dieselben Leistungen als niedriger, wenn man ihnen sagt, dass es um eine Frau geht. Diese Stereotypen in unseren Köpfen müssen sich verändern.

Eine Standardfrage am Beginn einer neuen Mentee-Mentor-Beziehung ist bei mir die nach der Familienplanung. Viel zu oft höre ich dann „mir geht es gut; mein Partner würde bei Nachwuchs mithelfen“. Dann platzt mir jedes Mal der Kragen. Wie niedrig kann ein Selbstbewusstsein sein, wenn man zusammen Kinder hat, sich aber damit zufriedengibt, dass der Partner weniger als die Hälfte dazu beiträgt, sie groß zu ziehen? In meiner Zeit in den Niederlanden habe ich das deutlich anders erlebt. Dort war es männlichen und weiblichen Kollegen in der Regel selbstverständlich, sich zu gleichen Teilen um den Nachwuchs zu kümmern.

Wie stehen Sie dazu, das Mentoring-Programm auch für männliche Nachwuchswissenschaftler zu öffnen?

Erfolg benötigt außer Talent, harter Arbeit und Glück auch gute Betreuung, egal welches Geschlecht man hat. Ich hatte im letzten Jahr auch einen männlichen Mentee (am Max-Delbrück-Zentrum in Berlin), aber engagiere mich vorwiegend in der Frauenförderung, weil gesellschaftlich dort der größte Bedarf besteht.

„Anregungen, die ich gegeben habe, wurden umgesetzt und haben etwas bewirkt. Ich selbst habe dadurch auch Dinge überdacht und neu bewertet.“

Mentor:in, Jahrgang 2015

Benefits für die Universitätsmedizin Mainz

„Ich glaube, so ein Projekt ist sehr wichtig, insbesondere für Medizinerinnen, durch das Programm bekommt man auf jeden Fall die Motivation, Führungspositionen zu übernehmen.“

Mentee, Jahrgang 2015

MeMentUM FÖRDERT:

VORTEILE FÜR DIE UNIVERSITÄTSMEDIZIN

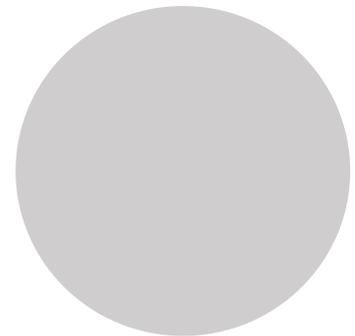
- | | | |
|---|---------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Hierarchiefreien, interdisziplinären Austausch ■ Intensivierung der Vernetzung ■ Neue zukunftsweisende Projekte | <p>.....▶</p> | <p>Erhöhung der Publikationsdichte & Antragshäufigkeit von Drittmittelanträgen</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Qualifizierten Wissenschaftsnachwuchs | <p>.....▶</p> | <p>Erschließung der Leistungspotenziale</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Zeit- und Selbstmanagementkompetenzen | <p>.....▶</p> | <p>Effiziente Mitwirkung am Kliniks-/Forschungsgeschehen</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Kommunikations- und Konfliktmanagementkompetenzen | <p>.....▶</p> | <p>Optimierung der Kommunikations- und Führungskultur</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Rhetorische Fähigkeiten und Präsentationstechniken | <p>.....▶</p> | <p>Verbesserung der Qualität der Lehre</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Wechselseitiges & wertschätzendes Mit- und Voneinander Lernen | <p>.....▶</p> | <p>Generierung einer Organisationskultur</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Engagement der Frauen in der Selbstverwaltung | <p>.....▶</p> | <p>Gesteigerte Diversität in Gremien</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Identifikation mit der Universitätsmedizin Mainz & Steigerung der Arbeitszufriedenheit | <p>.....▶</p> | <p>Reduzierung von Drop-outs</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Sichtbarkeit erfolgreicher Frauen | <p>.....▶</p> | <p>Imagegewinn, Standortvorteil & Reputation der Universitätsmedizin</p> |

„Ich wünsche euch solche Mentees und einen Mentor/ eine Mentorin, wie ich sie habe. Aber es liegt an euch, aus dem Mentoring-Jahr so viel wie möglich zu machen – ‚just do it!‘ Wenn man etwas wirklich will, dann wird man es auch schaffen.“

„Nutzt die Gelegenheit und nehmt mit, so viel irgend geht. Trefft euch auch nach dem Jahr noch, Ihr kennt euch durch die Kurse sehr gut und könnt euch auch weiterhin noch gegenseitig helfen. Unterstützt euch gegenseitig und bildet ein gutes Netzwerk. Es ist nicht zu unterschätzen, wie wertvoll Kontakte in der Klinik sind und wie wichtig es ist, sich gegenseitig zu helfen, auch wenn es vielleicht „nur“ durch ein Gespräch oder persönliche Ratschläge erfolgt.“

Was wir Mentees mit auf den Weg geben

„Ich möchte den Mentees des Jahrgangs 2021 viel Spaß und Erfolg wünschen, und dass sie sich von der Corona-Situation nicht beirren lassen und vielleicht auch bald wieder Präsenzveranstaltungen und nicht nur Online-Meetings stattfinden werden. Positiv hervorzuheben ist, dass das Mentoring-Programm hier in Mainz nicht pausiert hat, sondern weitergelaufen ist, was nicht bei allen Mentoring-Programmen in Deutschland der Fall war. Abschließen möchte ich mit folgendem kenianischen Sprichwort, welches sehr passend zum Mentoring-Programm erscheint: ‚Wenn du schnell gehen willst, geh‘ allein. Aber wenn du weit gehen willst, geh‘ mit anderen zusammen.‘“



„Lasst euch die Wurst nicht vom Brot nehmen!“

„Wer nicht weiß, wo er hin will, muss sich nicht wundern, wenn er ganz woanders rauskommt“ finde ich ein schönes Zitat von Mark Twain, und ich kann jede Frau immer nur ermutigen, sich hohe Ziele zu stecken, in sich selbst zu vertrauen und ihren Weg zu gehen.“

„Die Chancen, die sich ergeben, zu sehen und zu nutzen. Ideen zu entwickeln, kreativ und neugierig zu sein und sich begeistern zu können. Nicht aufzugeben und Widerstände als Wachstumspotenzial zu betrachten. Ehrlich, verlässlich, fair und offen für andere zu sein. Früh zu lernen, Arbeit zu strukturieren und vor allem auch kompetent delegieren zu können. Eine sichere Life-Work-Balance zu finden und hoffentlich auch einen Partner, der ein gemeinsam gestaltetes Familienleben als sein wirkliches Ziel sieht. Dabei Visionen vor Augen zu haben und früh zu beginnen, privat und beruflich Netzwerke aufzubauen.“

„Der erste Rat ist: Sie müssen es wirklich wollen! Es muss in Ihnen sein. Wenn da auch nur ein kleiner Zweifel ist, dann werden Sie es in schwierigen Zeiten nicht schaffen. Wenn Sie planen, Familie und Karriere zu verbinden, ist das allerwichtigste eine richtig gute Kinderbetreuung – egal wie viel das kostet. Die Kinder müssen zu jedem Zeitpunkt optimal untergebracht sein. Darein zu investieren ist, auch in jungen Jahren, wenn man nicht so viel Geld hat, für die ganze Familie wichtig. Nur mit dem Wissen, dass die Kinder optimal versorgt sind, kann man als Mutter konzentriert arbeiten.“

Gewinne für Mentor:innen

Persönlicher Wissens- und Erfahrungstransfer

Zuwachs an Beratungs- und Genderkompetenz

Reflexion des eigenen Karriereweges

Positives Erleben der eigenen Führungsaufgabe

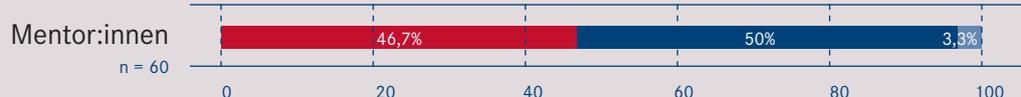
Mitgestalten der Personalentwicklung

Kontakte und Impulse durch nachrückende Wissenschaftlerinnen

Coachingangebot

„WIE HOCH SCHÄTZEN SIE IHREN PERSÖNLICHEN
GEWINN BZW. NUTZEN AUS DER TEILNAHME AM
MENTORING-PROGRAMM EIN?“

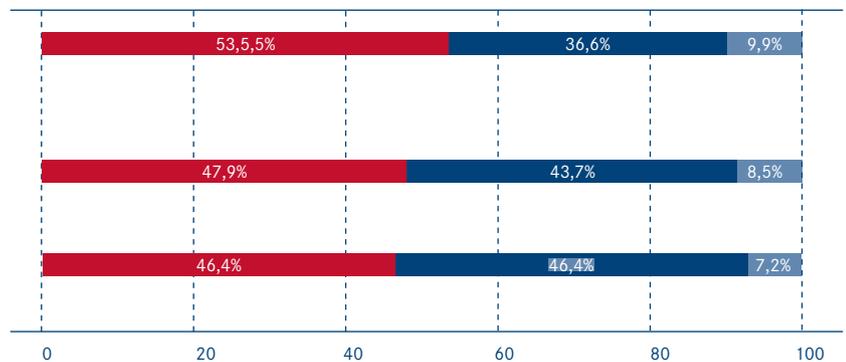
(sehr) hoch teils/teils (sehr) gering



„Welchen Vorteil sehen Sie für sich am ehesten durch Ihre Unterstützung des Programms?“

ABSCHLUSSBEFRAGUNGEN DER MENTOR:INNEN 2010-2020

■ trifft zu ■ teils/teils ■ trifft nicht zu



Durch den Austausch mit meiner Mentee konnte ich meinen eigenen beruflichen Werdegang reflektieren.

Der Austausch mit meiner Mentee hat meine Coaching-Fähigkeiten erweitert und verbessert.

Ich konnte tiefere Einblicke in die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses bekommen.

Ich habe mich als Frau in einer Männerdomäne nach oben gearbeitet und mir von Anfang an vorgenommen: Ich muss etwas tun, damit es junge Frauen leichter haben, diesen Weg nach oben zu gehen.

Univ.-Prof. Dr. Dr. Monika Daubländer,
Mentorin und ehemalige Beiratssprecherin

Unsere Mentor:innen

PD Dr. Ana Paula Barreiros Clara · Deutsche Stiftung Organtransplantation Region Mitte

Prof. Dr. Dorothee Bartels · UCB

Prof. Dr. Christian Behl · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Pathobiochemie

Dr. Annika S. Bien · Dr. Bien Law Firm

Prof. Dr. Maria Blettner · ehemals Universitätsmedizin Mainz, IMBEI

Prof. Dr. Jochen Blum · Klinikum Worms

PD Dr. Katharina Böhm · Universitätsklinikum Dresden, Klinik und Poliklinik für Urologie

Dr. Martina Brecht · Mitsubishi Tanabe Pharma GmbH

Prof. Dr. Dorothee Bremerich · Helios Kliniken Schwerin

Prof. Dr. Walburgis Brenner · Universitätsmedizin Mainz, Klinik und Poliklinik für Urologie und Kinderurologie

Prof. Dr. Klaudia Brix · Jacobs University Bremen, Department of Life Sciences and Chemistry

Prof. Dr. Carolin Brockmann · Universitätsmedizin Mainz, Klinik für Neuroradiologie

Prof. Dr. Marc Brockmann · Universitätsmedizin Mainz, Klinik für Neuroradiologie

Prof. Dr. Ellen Closs · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Pharmakologie

Prof. Dr. Dr. Monika Daubländer · Institut für medizinische und pharmazeutische Prüfungsfragen, Mainz

Prof. Dr. Andreas Diefenbach · Charité Universitätsmedizin Berlin, Institut für Mikrobiologie, Infektionskrankheiten und Immunologie

Prof. Dr. Katharina Diehl · Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Medizininformation, Biometrie und Epidemiologie

Prof. Dr. Cornelia Dietrich · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Toxikologie

Prof. Dr. Kristin Engelhard · Universitätsmedizin Mainz, Klinik für Anästhesiologie

Prof. Dr. Bernd Epe · Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Institut für Pharmazie und Biochemie

Prof. Dr. Christine Espinola-Klein · Universitätsmedizin Mainz, Kardiologie III

Dr. Christian Euchenhofer · ehemals Philip Morris Research Laboratories GmbH

Prof. Dr. Jörg Faber · Universitätsmedizin Mainz, Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin

Prof. Dr. Luise Florin · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Virologie

Prof. Dr. Simone Fulda · Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Präsidentin

Dr. Alexander Gebauer · Secana Pharmaceuticals

Dr. Susanne Gehrman · AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Sabine Genth-Zotz · Marienhaus Klinikum Mainz, Innere Medizin 1, Kardiologie

PD Dr. Dr. Christiane Gleissner · Verstorben

Prof. Dr. Ines Gockel · Universitätsklinikum Leipzig, Klinik und Poliklinik für Viszeral-, Transplantations-, Thorax- und Gefäßchirurgie

Prof. Dr. Dr. Christine Graf · Deutsche Sporthochschule Köln, Institut für Bewegungs- und Neurowissenschaft

Dr. Franziska Graf · STABILO International GmbH

PD Dr. Julia Heider · Universitätsmedizin Mainz, Klinik und Poliklinik für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie

Dr. Axel Heimann · Universitätsmedizin Mainz, Institut für neurochirurgische Pathophysiologie

Prof. Dr. chem. Parvana Hajieva · Medical School Hamburg, Institut für Translationale Medizin

Prof. Dr. Annette Hasenburg · Universitätsmedizin Mainz, Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe und Frauengesundheit

Prof. Dr. Julia Hennermann · Universitätsmedizin Mainz, Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin, Villa Metabolica

Dr. Pia Hermanns · Universitätsmedizin Mainz, Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin

Prof. Dr. Esther Hoffmann · Universitätsmedizin Mainz, Augenklinik und Poliklinik

Dr. Torsten Hoppe-Tichy · Universitätsklinikum Heidelberg, Apotheke

Dr. Eva-Maria Horke · AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG

PD Dr. Yvonne Huber · Universitätsmedizin Mainz, I. Medizinische Klinik und Poliklinik

Prof. Dr. Johannes Huss-Marp · Sanofi Genzyme

Jun.Prof. Aleksandra Kaurin · Universität Witten/Herdecke, Fakultät für Gesundheit

Dr. Annett Keller · Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Annerose Keilmann · Bad Rappenau, Stimmheilzentrum

PD Dr. Naureen Keric · Universitätsmedizin Mainz, Neurochirurgische Klinik und Poliklinik

Prof. Dr. Stefanie Klug · Technische Universität München, Fakultät Sport- und Gesundheitswissenschaften

Prof. Dr. Claudia Koch-Brandt · Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Institut für Biochemie

Dr. Bettina König · AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG

Dr. Hansjörg Krähmer · Bayer CropScience AG

Prof. Dr. Dilja Krüger-Burg · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Mikroskopische Anatomie und Neurobiologie

Dr. Sandra Kurz · Universitätsmedizin Mainz, Rudolf Frey Lernklinik, Klinik für Anästhesiologie

Prof. Dr. Karl J.Lackner · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin

PD Dr. Antje Lebrecht · Universitätsmedizin Mainz, Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe und Frauenkrankheiten

Dr. Inge Leimer · ehemals Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Dr. Stefanie Lokan · Roche Deutschland

PD Dr. Katrin Lorenz · Universitätsmedizin Mainz, Augenklinik und Poliklinik

Prof. Dr. Ursula Luka-Krausgrill · Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Psychologische Psychotherapeutin, Beratungsstelle

Prof. Dr. Maria Lukacova-Medvidova · Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Institut für Mathematik

Prof. Dr. Beat Lutz · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Physiologische Chemie

Prof. Dr. Angela Märten · Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Alexandra Martin · Bergische Universität Wuppertal, Psychotherapeutische Universitätsambulanz

Prof. Dr. Andrea Meurer · Universitätsklinikum Frankfurt (Friedrichsheim)

Prof. Dr. Jörg Michaelis · ehemals Universitätsmedizin Mainz, IMBEI

Prof. Dr. Martin Michel · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Pharmakologie

Prof. Dr. Marianne Müller · Universitätsmedizin Mainz, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie

Prof. Dr. Wibke Müller-Forell · ehemals Universitätsmedizin Mainz, Klinik für Neuroradiologie

Prof. Dr. Gudrun Neises · Praxis für Endokrinologie, Diabetologie, Innere Medizin, Luzern

Prof. Dr. Norbert W. Paul · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Geschichte, Theorie und Ethik der Medizin

Prof. Dr. Katja Petrowski · Universitätsmedizin Mainz, Medizinischen Psychologie und Medizinischen Soziologie

Prof. Dr. Susanne Pitz · Praxis für Augenheilkunde, Frankfurt a.M.

Prof. Dr. Dirk Prawitt · Universitätsmedizin Mainz, Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin

PD Dr. Annette Queißer-Wahrendorf · Universitätsmedizin Mainz, Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin

Prof. Dr. Krishnaraj Rajalingam · Universitätsmedizin Mainz, Forschungszentrum für Immuntherapie

Prof. Dr. Kathrin Reetz · Uniklinik RWTH Aachen, Klinik für Neurologie

Prof. Dr. Iris Reiner · Hochschule Darmstadt, Fachbereich Soziale Arbeit

Dr. Peter Reynders · Merck Life Science

Prof. Dr. Sonja Rohrmann · Goethe-Universität Frankfurt, Institut für Psychologie

Prof. Dr. Helga Rübsamen-Schaeff · ehemals CEO AiCuris Antiinfective Cures GmbH

Dr. Sina Schader · AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Katrin Schäfer · Universitätsmedizin Mainz, Kardiologie I

Prof. Dr. Inge Scharrer · Universitätsmedizin Mainz, III. Medizinische Klinik und Poliklinik

Dr. Jan Stefan Scheld · Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Hansjörg Schild · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Immunologie

PD Dr. Tanja Schlereth · DKD Helios Klinik Wiesbaden

Prof. Dr. Marcus Schmidt · Universitätsmedizin Mainz, Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe und Frauengesundheit

Prof. Dr. Mathias Schreckenberger · Universitätsmedizin Mainz, Klinik und Poliklinik für Nuklearmedizin

Prof. Dr. Laura Schreiber · Universitätsklinikum Würzburg, Department Bildgebung

PD Dr. Annette Schröder · Universitätsmedizin Mainz, Klinik und Poliklinik für Urologie und Kinderurologie

Dr. Michael Schneider · Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Cornelius Schubert · Technische Universität Dortmund, Wissenschafts- und Techniksoziologie

Prof. Dr. Erik Schulte · ehemals Universitätsmedizin Mainz, Institut für funktionelle und klinische Anatomie

Dr. Petra Schultheiß-Reimann · ehemals Clariant Produkte GmbH Deutschland

Prof. Dr. Susann Schweiger · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Humangenetik

Prof. Dr. Susanne Singer · Universitätsmedizin Mainz, IMBEI

Prof. Dr. Christine Skala · Universitätsmedizin Mainz, Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe und Frauengesundheit

Dr. Jörn Splinter · InfectoPharm Arzneimittel und Consilium GmbH

Prof. Dr. Michael Stassen · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Immunologie

Prof. Dr. Petra Staubach-Renz · Universitätsmedizin Mainz, Hautklinik und Poliklinik

Prof. Dr. Beate Straub · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Pathologie

Prof. Dr. Kerstin Steinbrink · Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Klinik für Hautkrankheiten

Prof. Dr. Susanne Strand · Universitätsmedizin Mainz, I. Medizinische Klinik

PD Dr. Björn Tews · AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG

Dr. Silke Tobias · AbbVie Deutschland GmbH & Co. KG

Prof. Dr. Maja Tomicic-Christmann · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Toxikologie

Prof. Dr. Andrea Tüttenberg · Universitätsmedizin Mainz, Hautklinik und Poliklinik

Prof. Dr. Christian-Friedrich Vahl · ehemals Universitätsmedizin Mainz, Herz-, Thorax- und Gefäßchirurgie

Prof. Dr. Ger Van Zanderbergen · Paul-Ehrlich-Institut

Prof. Dr. Esther von Stebut-Borschitz · Uniklinik Köln, Klinik und Poliklinik für Dermatologie und Venerologie

PD Dr. Eva Maria Wagner-Drouet · Universitätsmedizin Mainz, III. Medizinische Klinik und Poliklinik

PD Dr. Stefan Walenta · Universitätsmedizin Mainz, Institut für Pathophysiologie

Prof. Dr. Julia Weinmann-Menke · Universitätsmedizin Mainz, I. Medizinische Klinik und Poliklinik

Prof. Dr. Christian Werner · Universitätsmedizin Mainz, Klinik für Anästhesiologie

Prof. Dr. Michael Witthöft · Universität Mainz, Klinische Psychologie, Psychotherapie und Experimentelle Psychopathologie

Dr. Tina Zimmermann · Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Impressum

Text zu Daten/Graphiken/Analysen

Die in der Broschüre abgebildeten Daten wurden in drei unabhängigen Untersuchungen erhoben. Die Verbleibsanalyse und die jahrgangsübergreifende Auswertung der Abschlussbefragungen erfolgten durch das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und wurden durch systematische Recherchen der Koordinierungsstelle zum weiteren Werdegang der Mentees ergänzt.

Abschlussbefragungen 2010-20: Alle Mentees und Mentor:innen wurden am Ende der Programmrunde zu einer Abschlussbefragung eingeladen. Diese Befragungen werden anhand eines standardisierten Fragebogens durchgeführt und erfassen die allgemeine Einschätzung des Programms, die Bewertung der Veranstaltungen des Mentoring-Jahres, die persönliche Entwicklung und Ziele, die Mentoring-Beziehung und die Bewertung der Organisation und des Ablaufes. Die Ergebnisse der Jahrgänge 2010-2020 wurden für weiterführende Analysen gebündelt. Auf diese Weise kann herausgefunden werden, wie sich die Programmbeurteilung über die Jahre hinweg entwickelt hat und wie sich die Gesamtheit der Teilnehmer:innen im Hinblick auf verschiedene Aspekte beschreiben lässt (z.B. Zufriedenheit mit dem Programm und Nutzenbewertung, individuelle Zielsetzungen). Von insgesamt 175 Tandempaarungen haben sich 117 Mentees sowie 74 Mentor:innen an den Abschlussbefragungen ihres jeweiligen Jahrgangs beteiligt.

Verbleibsanalyse: Die Mentees der Jahrgänge 2008/09 bis 2016/17 wurden 2018 im Rahmen einer Verbleibsanalyse online zu den längerfristigen Effekten der Programmteilnahme befragt, um Auskunft darüber zu erhalten, inwiefern das Programm zum beruflichen Erfolg der Mentees beigetragen hat. Von 145 Programmteilnehmerinnen beteiligten sich 32,4% an der Befragung.

In den Befragungen des ZQ wurden verschiedene Fragetypen verwendet: Offene Fragen, Multiple/Single choice-Fragen sowie Fragen mit siebenstufigen Ratingskalen. Für die Auswertung erfolgte eine Zusammenfassung der Skala zu drei Kategorien: die Skalenwerte 1 und 2 bringen eine geringe Zustimmung zum Ausdruck, die Skalenwerte 6 und 7 eine hohe Zustimmung. Die mittleren Skalenwerte 3 bis 5 sind als „teils, teils“ betitelt.

Ergänzend zur Verbleibsstudie erfolgte 2021 eine systematische Recherche der MeMentUM-Koordinationsstelle, die primär die aktuelle Karrierestufe sowie das Beschäftigungsverhältnis der ehemaligen Mentees in den Fokus stellte. Dies geschah mittels Internetrecherche sowie über persönliche Auskünfte. Aus den Ergebnissen kann abgeleitet werden, wie sich die ehemaligen Mentees nach der Programmteilnahme ganz konkret beruflich weiterentwickelt haben.

Herausgeber

Frauen- und Gleichstellungsbüro
der Universitätsmedizin Mainz
Langenbeckstr. 1
55131 Mainz

www.unimedizin-mainz.de

Redaktion

Dr. Stefanie Hülsenbeck, Ann-Sophie Pabst
Dr. Birgit Pfeiffer

Evaluationen

Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung
Hochschulevaluierungsverbund Süd-West e.V.
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Yasmin Leibenath, M.A.

Fotografie/Bildnachweis

Adobe Stock (StockPhotoPro, 天乐张), Bildarchiv
MementUM, Stabsstelle Unternehmenskommunikation,
Bereich Foto-Grafik (Thomas Böhm, Peter Pulkowski,
Markus Schmidt), Lars Jarre, Kristina Schäfer

Konzeption/Layout/Grafik

fish⁷ GmbH . Ingelheim am Rhein

Lektorat

Clatra Sajak

Kontakt

MeMentUM Universitätsmedizin der
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Langenbeckstraße 1
55131 Mainz

Tel.: +49 (0)6131 17-3371

mementum@unimedizin-mainz.de
www.unimedizin-mainz.de

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Aufnahme
in Online-Dienste und Internet sowie Vervielfältigung
auf Datenträgern nur mit Genehmigung des
Herausgebers.

„Durch das Mentoring-Programm bekam ich die Motivation, weiter zu gehen, als ich sonst gegangen wäre, und Ziele ins Auge zu fassen, die ich mich nie getraut hätte, ins Auge zu fassen.

Und diese Ziele habe ich dann auch erreicht.“

Mentee, Jahrgang 2008