



Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

NEWSLETTER

01
2019

INHALT

I. Aktuelles.....	1
II. Interview mit Prof. Dr. Martin Michel.....	2
III. Ehemalige Mentees berichten.....	5
IV. Öffentlichkeitsarbeit.....	7
V. Termine.....	7

*“Ich beschäftige mich nicht mit dem, was getan worden ist.
Mich interessiert, was getan werden muss.”*

Marie Curie

I. Aktuelles

Allgemeines

Am 29./30. November 2018 tagte die **Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin** in Leipzig. Mentoring-Managerin **Dr. Stefanie Hülsenbeck** wurde in diesem Rahmen zur **Sprecherin** dieses Kompetenznetzwerks gewählt, welches das 10-jährige Jubiläum feierte.

Bereits zum zwölften Mal startet in diesem Jahr das Mentoring-Programm. Im November fanden die **Auswahlgespräche** statt, bei denen 15 Wissenschaftlerinnen aufgenommen wurden.

In diesem Newsletter finden Sie ein interessantes **Interview mit** unserem langjährigen Mentor **Prof. Martin Michel**.

Mentees 2018

Im letzten Quartal des Jahres 2018 fanden Workshops zu den Themen **Gesunde Führung, Prozessbegleitung II-Zwischenbilanzierung, Kommunikative Kompetenzen entwickeln sowie Work-Life-Balance und Zeitmanagement** statt.

Unsere offene **Netzwerkveranstaltung** zum Thema **„Sichtbar werden durch Networking“** rundete das Angebot ab.

Ehemalige Mentees

Wir gratulieren **PD Dr. Iris Reiner (Mentee 2011, Klinik und Poliklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie)** zu ihrer erfolgreich abgeschlossenen Habilitation.

Ebenfalls hat **PD Dr. Dr. Julia Karbach (Mentee 2008, Klinik und Poliklinik für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie - Plastische Operationen)** erfolgreich ihre Habilitation abgeschlossen. Herzlichen Glückwunsch!

In unserer Rubrik **„Ehemalige Mentees berichten“** finden Sie ein interessantes Interview mit **PD Dr. Beate Köberle**, Mentee des Jahrgangs 2010.



II. Interview mit Prof. Dr. Martin Michel



Prof. Dr. Martin Michel
Mentor

Herr Professor Martin Michel unterstützt das Mentoring-Programm MeMentUM als Mentor bereits seit 5 Jahren. Nach dem Studium der Humanmedizin beschäftigte er sich mit Forschung und Lehre in der experimentellen und klinischen Pharmakologie, zunächst an der Universität Essen und der University of California San Diego, als Lehrstuhlvertretung an der Ruhr-Universität Bochum und als Abteilungsleiter an der Universität Amsterdam. Danach leitete Prof. Michel die angewandte Forschung bei Boehringer Ingelheim und seit 2016 ist er überwiegend freiberuflich als Berater tätig, u.a. für Venture Capital und ist selbst an einer kleinen Firma beteiligt. Seit 2012 arbeitet er nebenamtlich in der Universitätsmedizin Mainz.

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. 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 für viele Indikatoren unter dem EU-Durchschnitt.

Eine McKinsey Studie aus 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.



Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

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.



Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

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

Die Frauenquote ist kein Allheilmittel und bringt auch Probleme mit sich. So lange aber Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, kann sie dazu beitragen, dass sich über mehr Sichtbarkeit erfolgreicher Frauen etwas in den Köpfen beider Geschlechter verändert.

Ich arbeite viel mit einer jungen Kollegin in der Türkei zusammen, die an einer pharmazeutischen Fakultät eine W2-ähnliche Stelle hat. In ihrem Institut gibt es mit einer Ausnahme nur Frauen. Dass das zuweilen Probleme gibt, wundert keinen, aber dass männlich dominierte Institute in Deutschland noch häufig sind, wird weniger als Problem wahrgenommen. Das ist doch irrational (das Institut ist allerdings auch in der Türkei ein Ausnahmefall; landesweit sind „nur“ 2/3 aller türkischen Professuren in der Pharmazie mit Frauen besetzt).

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

Lasst euch die Wurst nicht vom Brot nehmen!

Vielen Dank, Herr Professor Michel, dass Sie sich Zeit für uns genommen haben.

Das Interview führte Dr. Stefanie Hülsenbeck.



Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

III. Ehemalige Mentees berichten

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

Ich bin 2006 nach über einem Jahrzehnt im Ausland aus persönlichen Gründen nach Deutschland zurückgekehrt und hatte große Schwierigkeiten, mich in hiesigen Forschungsalltag zurechtzufinden, da der wissenschaftliche Bereich in Deutschland anders strukturiert ist als der mir bekannte in Großbritannien und den USA. Mir fehlten in Deutschland die Perspektiven für eine Position im Forschungsbereich als Nicht-Professorin, für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur fehlten mir die Kontakte. Meine berufliche Zukunft habe ich deswegen zunehmend nicht mehr im Forschungsbereich gesehen. In dieser sehr unbefriedigenden Situation wurde ich von einer Kollegin über das Mentoring-Programm informiert und habe 2010 teilgenommen.

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

Die Teilnahme am Mentoring Programm hat relativ schnell dazu geführt, dass ich meine berufliche Situation wieder positiv wahrgenommen habe. Im Rahmen des Programms habe ich zudem den Plan gefasst, zu habilitieren und hatte somit ein Ziel, auf das ich hingearbeitet habe. Heute bin ich im akademischen Mittelbau unbefristet als habilitierte Arbeitsgruppenleiterin angestellt.

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

Bis auf den Workshop „Wissenschaftliches Schreiben“ habe ich an allen Workshops teilgenommen und habe viel, unter anderem über Konfliktmanagement, Führungsstile, Präsentationstechniken sowie Networking gelernt und zum Teil zeitnah angewandt. Besonders gut fand ich die Prozessbegleitung, durch die mir die Fortschritte von uns Mentees im Verlauf des Programms bewusst wurden. Ein zentraler Aspekt war für mich die Zu-



PD Dr. rer. nat. Beate Köberle
Mentee des Jahrgangs 2010
Arbeitsgruppenleiterin
Abteilung für Lebensmittelchemie
und Toxikologie
Karlsruher Institut für Technologie



Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

sammenarbeit mit meiner Mentorin, die mich von Beginn des Programms hervorragend unterstützt hat, mir immer beratend zur Seite stand und mit der ich auch über das Programm hinaus in Kontakt geblieben bin.

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

Ich bin heute entspannt, was meine berufliche Situation betrifft, da mir durch den Austausch mit meinen Mit-Mentees noch stärker bewusst wurde, dass es in vielen, ich möchte fast sagen den meisten Fällen eben nicht an uns Frauen und unseren Fähigkeiten liegt, wenn die berufliche Laufbahn stockt, sondern an einem System mit „gläserner Decke“. Ich bin aber zuversichtlich, dass sich das ändern wird und zudem Professoren, die in Zusammenhang mit Frauen-Förderprogrammen von „Tussen-Förderung“ sprechen, wie es bei einer meiner Mit-Mentees der Fall war, zunehmend in den wohlverdienten Ruhestand verschwinden.

Was möchten Sie den Mentees des Jahrgangs 2019 mit auf den Weg geben?

In seinem Bestseller „Kurze Antworten auf große Fragen“ rät Stephen Hawking seinen Lesern: „Seid tapfer, neugierig, entschlossen und überwindet alle Widrigkeiten“. Das wünsche ich den Mentees, und ich bin sicher, dass das Mentoring-Programm dabei eine große Hilfe sein wird.



Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

IV. Öffentlichkeitsarbeit

Die MeMentUM Homepage bietet alle Informationen zum Programm sowie aktuelle Meldungen: <http://www.unimedizin-mainz.de/mementum>

V. Termine

Freitag, 15. März 2019, 9-17 Uhr	Workshop „Prozessbegleitung I-Einführungsworkshop“
Freitag, 29. März 2019, 9-17 Uhr	Workshop „Prozessbegleitung III-Abschlussworkshop“ (für Mentees 2018)
Dienstag, 09. April 2019, 15-17 Uhr	Auftakt- und Abschlussveranstaltung mit Dagmar-Eißner-Preis-Verleihung
Freitag/Samstag, 3./4. Mai 2019, 9-17/9-13 Uhr	Workshop „Profilanalyse und Karriereplanung“
Freitag/Samstag, 14./15. Juni 2019, 9-17 Uhr	Workshop „Rhetorik und Präsentation“

Die komplette Veranstaltungsübersicht 2019 befindet sich auf der MeMentUM-Webseite.



MeMentUM

Medizin Mentoring
Universitätsmedizin Mainz

Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Kontakt

Dr. Stefanie Hülsenbeck
Mentoring-Managerin

Frauen- und Gleichstellungsbüro
der Universitätsmedizin Mainz
Langenbeckstr. 1
55131 Mainz
Geb. 601, 5. OG, Zi. 503
Tel.: 06131-17 3371
E-Mail:
mementum@unimedizin-mainz.de

