EHMP-Mentees auf Erfolgskurs

Trotz höherem Frauenanteil bei Studienabschlüssen und Promotionen in der Human- und Zahnmedizin sowie in den Biowissenschaften, gelingt es Frauen immer noch selten, die obersten Stufen der Karriereleiter zu erklimmen. Der Karriereknick tritt bei den Frauen häufig zwischen Promotion und Habilitation auf. Genau in dieser Phase setzt das Edith Heischkel-Mentoring-Programm (EHMP) an. Es unterstützt hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrem beruflichen Werdegang. Welchen Nutzen die Mentees der ersten Runde aus dem Programm ziehen konnten, berichten sie fünf Jahre nach ihrer Teilnahme.

Treffen der Mentees 2008 im Rahmen des Follow-up-Workshops mit Dr. Ulrike Ley am 7. Juni 2013 (hinten, v.l.: Dr. Claudia Welte-Jzyk, Dr. Ulrike Ley, Prof. Dr. Walburgis Brenner, Dr. Christina Erbe, PD Dr. Antje Lebrecht, Dr. Sabine Stanglow; vorne, v.l.: Dr. Isabella Mehling, Dr. Vicky Ehlers, Prof. Dr. Anrdea Pautz, Dr. Dr. Julia Karbach, Dr. Desiree Grabow).

„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 tatsächlich erreicht“, resümiert eine Mentee ihre positiven Erfahrungen mit dem EHMP. 2008 wurde die damalige Privatdozentin in das Programm aufgenommen. Heute ist Walburgis Brenner Professorin an der Urologischen Klinik. Prof. Brenner und 13 weitere Nachwuchswissenschaftlerinnen waren die Mentees der ersten Stunde im Jahr 2008. Anlässlich des 5. Geburtstags des Programms trafen sie sich am 7. Juni 2013 wieder. Im Rahmen eines Follow-up-Workshops mit Referentin Dr. Ulrike Ley zogen die zehn Anwesenden Resümee: „Es war klasse, zu sehen, was wir alle erreicht haben“ so Dr. Isabella Mehling, Zentrum für Orthopädie und Unfallchirurgie. Dr. Sabine Stanglow, Innere Medizin, Immanuel Klinikum Bernau, reiste sogar aus der Nähe von Berlin an, um die Gelegenheit zu nutzen, sich mit den anderen ehemaligen Mentees über ihre Werdegänge auszutauschen.

Der Bedarf ist vielfältig

Nur relativ wenige Frauen erreichen Führungspositionen oder werden auf Professuren berufen. Einige der hochqualifizierten und ambitionierten Frauen stoßen an die sogenannte „gläserne Decke“, jene unsichtbare Aufstiegsbarriere, die Frauen den Zugang zu Top-Positionen verwehrt. Manche Nachwuchswissenschaftlerinnen sind zurückhaltend hinsichtlich ihrer Karriereziele und unsicher über deren Realisierungsmöglichkeiten. Selbstbewusst die eigene Zukunftsvision zu verfolgen, ist jedoch der wesentliche Schlüssel zum Erfolg, weiß Prof. Andrea Pautz, Institut für Pharmakologie: „Man muss sich was trauen“.

Andere wiederum begnügen sich mit ihrem Status quo, weil Karriere und Lebensqualität für sie auf den ersten Blick unvereinbar scheinen. Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, stellt für Dr. Mehling kein Hindernis mehr da: „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. Inzwischen habe ich ein zweites Kind. Im Mentoring geht es aber nicht nur um das Thema Vereinbarkeit, sondern um die Karriere allgemein. In unserer Gruppe gab es eine gute Mischung aus Mentees mit Kindern und ohne Kinder“.

Die drei Säulen des Erfolgs

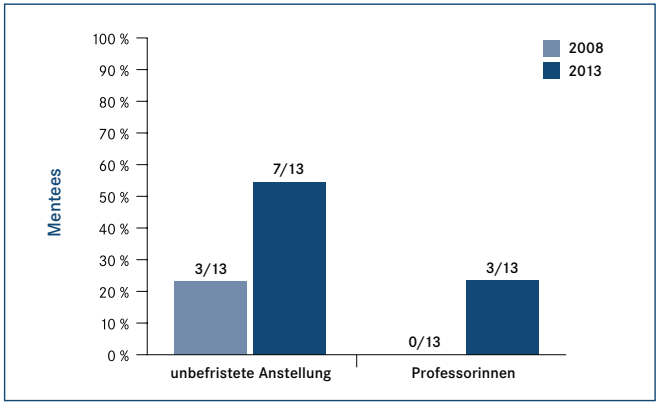
Die erste Säule des Programms ist das Eins-zu-Eins-Mentoring. Durch eine erfahrene Person aus Wissenschaft oder Industrie erfolgt eine sehr individuelle Beratung und Begleitung der einzelnen Teilnehmerinnen. „Ich hatte ein sehr gutes Verhältnis zu meiner Mentorin, welches auch weiterhin fortbesteht“, berichtet Dr. Vicky Ehlers, Poliklinik für Zahnerhaltungskunde. Auch andere Mentees pflegen weiterhin den Kontakt zu ihren Mentorinnen bzw. Mentoren. „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, zu erreichen – auch wenn es immer wieder Stolpersteine gibt“, so Dr. Christina Erbe, Poliklinik für Kieferorthopädie.

Die zweite wichtige Säule des EHMP bildet das umfangreiche Workshop- und Seminarprogramm. Hierbei liegt der Fokus auf der Förderung von Soft Skills wie Kommunikations- und Führungsqualitäten. „Ich habe sehr viel Handwerkzeug mitbekommen, wie Zeitmanagement und Selbsteinschätzung“, fasst Prof. Brenner zusammen.

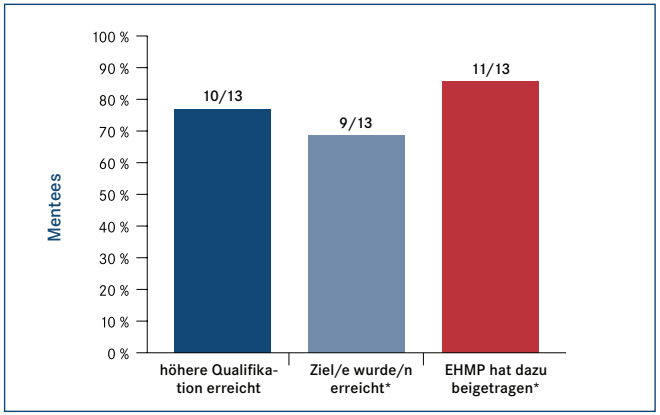
Die dritte wichtige Säule stellt die Netzwerkbildung dar, die dem fachlichen und interdisziplinären Austausch dienen soll. „Mir ist durch das Mentoring-Programm klar geworden, wie bedeutend das Netzwerken ist. Mir ist es sehr wichtig, dass das Netzwerk innerhalb der Gruppe bestehen bleibt und auch ausgebaut wird, um die anderen Mentee-Jahrgänge“, so Dr. Christina Erbe. In Sachen Kontaktpflege brauchen die Mentees von 2008 keine Hilfe mehr. Denn auch nach Ende des EHMPs treffen sie sich regelmäßig und halten die Kontakte aufrecht, obwohl einige Mainz verließen: „Ich denke, dass wir auch in fünf Jahren wieder zusammen sitzen werden, um uns auszutauschen“, sagt Dr. Mehling.

In dem Workshop herrschte eine ganz besondere Stimmung, die sich als eine Mischung aus Wiedersehensfreude, Stolz, Souveränität und einem starken Wir-Gefühl beschreiben lässt.

Das Programm hat das Ziel erreicht, das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen zu stärken. Sie haben ihre Ziele definiert und mehrheitlich konsequent umgesetzt. „Ich empfinde uns alle als unheimlich gelassen. Wir haben es ja auch alle geschafft und werden es auch weiterhin schaffen, unsere Ziele zu erreichen“, ist sich Dr. Desiree Grabow, Institut für Medizinische Biometrie, Epidemiologie und Informatik, sicher.



Die Teilnehmerinnen des Edith Heischkel-Mentoring-Programms wurden hinsichtlich ihres Status in 2008 und 2013 befragt. 13 von 14 Mentees nahmen an der Befragung teil.



Die Teilnehmerinnen des Edith Heischkel-Mentoring-Programms (EHMP) wurden hinsichtlich der Erreichung höherer Qualifikationsebenen, Zielerreichung und Beitrag des EHMP befragt. 13 von 14 Mentees nahmen an der Befragung teil.
* Anteil der Mentees, die diese Aussage mit trifft voll zu bzw. trifft eher zu bewerteten.

Der Erfolg in Zahlen

Der messbare Erfolg des Programms spiegelt sich in den Ergebnissen einer Umfrage bei den Mentees wieder (Abb. 1 und 2). So haben 10 von 13 Mentees von 2008 eine höhere Qualifikationsstufe erreicht (Abb. 2). Knapp 70 Prozent haben ihre individuell gesteckten Ziele erreicht (Abb. 2). Der Sprung auf eine Professur ist 23 Prozent der Mentees bislang gelungen (Abb. 1). So individuell die Persönlichkeiten und deren Lebenswege auch sind, in einem sind sich die Mentees der ersten Stunde einig: das EHMP hat sie maßgeblich in ihrem Werdegang unterstützt.

[Dr. Stefanie Hülsenbeck]