

INA-PICHLMAYR-MENTORING
FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN
AN DER MEDIZINISCHEN HOCHSCHULE HANNOVER

EINBLICKE IN DAS PROGRAMM 2012-2013

**Ina
Pichlmayr**



Mentoring

Herausgeberin:

Dr. phil. Bärbel Miemietz

Redaktion:

Dipl. Päd. Britta Möller

Layout und Druck:

Dipl. Päd. Britta Möller
Digitale Medien

Hannover, Dezember 2013

INA-PICHLMAYR-MENTROING
FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN
AN DER MEDIZINISCHEN HOCHSCHULE HANNOVER

EINBLICKE IN DAS PROGRAMM 2012-2013

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Das Ina-Pichlmayr-Mentoring im 6. Durchgang	7
2 Die Mentoring-Partnerschaft	8
2.1 Die Tandems.....	8
2.2 Die Mentees stellen sich vor	13
2.3 Ein Resümee – von Prof' in Dr. med. Susanne Petri und Dr. med. Nilufar Foadi.....	36
3 Die Workshops	38
Workshop I „Karrieremanagement mit Mentoring“ & „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“	38
Workshop II „Vortrag und Selbstpräsentation“	40
Workshop III „Kommunikation und Konfliktmanagement“	42
Workshop IV „Führungskompetenzen“	44
Workshop V „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“	46
Workshop VI „Berufungstraining“	51
4 Die Gespräche mit Expertinnen und Experten der MHH	53
Expertin-Gespräch „Gremien und Hochschulpolitik“ mit Dr. Bärbel Miemietz	53
Experten-Gespräch „Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)“ an der MHH mit Jörg Strate	54
Experten-Gespräch „Habitationsverfahren“ mit Prof. Dr. Matthias Ochs	56
Expertin-Gespräch „Drittmittel“ mit Prof' in Dr. Denise Hilfiker-Kleiner.....	57
5 Zwischenevaluation und Zwischenbilanz-Veranstaltung	58
6 Coachings in Kleingruppen.....	61
6.1 Die Gruppe der Naturwissenschaftlerinnen	61
6.2 Die Gruppe der Medizinerinnen	62
7 Die Stimmtrainings.....	63
 Anhang I: Ablauf des 6. Durchgangs des Ina-Pichlmayr-Mentorings 2012-2013	

Sag es mir und ich werde es vergessen.
Zeige es mir und ich werde mich erinnern.
Beteilige mich und ich werde es verstehen.

(Lao Tse)

Vorwort

Wie immer ist die Zeit wie im Fluge vergangen und es ist kaum zu fassen, dass schon wieder ein Jahrgang von Mentees Abschied vom Ina-Pichlmayr-Mentoring nimmt. Doch auch dieser, der sechste Durchgang des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der MHH geht zu Ende. Was den Abschied leicht macht, ist die Gewissheit, dass die Mentees ihre berufliche Zukunft fest im Blick haben und – dass sie nun einen Fundus an Werkzeugen besitzen, um sie zu meistern: In Workshops und Coachings, im wechselseitigen Austausch und last not least in der Zusammenarbeit mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor haben sie sich diese Werkzeuge



erarbeitet. Stimmtraining, Vortrag und Selbstpräsentation, Kommunikation, Konfliktmanagement und Führungskompetenzen, Forschungsförderung, Drittmittelinwerbung und Leistungsorientierte Mittelvergabe, Hochschulgremien, Habilitationsverfahren und schließlich Berufungstraining standen auf dem Programm. Theoretisch und praktisch, mit dem Erwerb von formalen Fertigkeiten und von informellem Knowhow wurden die 23 Nachwuchswissenschaftlerinnen des Programms auf eine Führungsposition in der Universitätsmedizin vorbereitet. Dabei haben sie sich auch als Gruppe zusammengefunden und sich in der Gruppe weiterentwickelt. Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen haben sich über die Grenzen ihrer Disziplinen hinweg kennen und verstehen gelernt. Wissenschaftliche Kooperationen sind ebenso entstanden wie persönliche Kontakte, hochschulpolitisches Engagement konnte wachsen, aber auch ein Austausch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf fand statt, wovon besonders die jungen Mütter im Programm profitierten.

Kernpunkt des Ina-Pichlmayr-Mentorings ist und bleibt dabei die Mentoring-Partnerschaft, also die Partnerschaft zwischen einer Nachwuchswissenschaftlerin und einer erfahrenen Professorin oder einem erfahrenen Professor der MHH, die bzw. der bereit ist, die Mentee ohne die mit der Vorgesetzten-Rolle verbundenen Einschränkungen zu beraten und ein Stück auf dem Karriereweg zu begleiten. Viele von ihnen sind dem Mentoring seit Jahren verbunden und immer wieder bereit, sich auf eine neue Mentee einzulassen. Manche sind in diesem Durchgang zum ersten Mal dabei, darunter auch wieder einige ehemalige Mentees. Wir hoffen, dass die Neuen so gute und interessante Erfahrungen gemacht haben, dass ihre erste nicht ihre letzte Mentoring-Partnerschaft gewesen sein wird.

Seit längerem gab es in diesem sechsten Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentoring auch erstmals wieder ein Angebot für Mentorinnen und Mentoren. Einige der Professorinnen, die zum ersten Mal als Mentorin dabei waren, nutzten die Gelegenheit, sich in Coaching-Terminen nicht nur mehr Klarheit über ihre neue Rolle zu verschaffen. Professorinnen, die ihren ersten Ruf auf eine oft noch befristete Professur haben, tauschten sich aus über die vielen Handlungsfelder, in denen parallel höchster Einsatz gefordert ist, um dauerhaft in der Wissenschaft Fuß zu fassen: Forschung, Lehre und Drittmittelinwerbung ebenso wie Personalführung und Familienverantwortung.

Den Mentorinnen und Mentoren, die sich in diesem sechsten Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings engagiert haben, gilt an dieser Stelle unser ganz besonderer Dank. Ohne sie gäbe es das Programm nicht. Zu seinem Erfolg beigetragen haben natürlich auch viele andere: die Expertinnen und Experten aus der MHH, die Trainerinnen, die die mit geschärftem Blick für die besondere Situation von Frauen im Wissenschaftssystem agieren und schließlich die Frau Britta Möller, die das Ina-Pichlmayr-Mentoring organisatorisch betreut und die die Mentees professionell und geduldig durch das Programm begleitet hat. Ihnen allen sei hier herzlich gedankt.

Hannover, im November 2013

A handwritten signature in black ink, reading 'Bärbel Miemietz'. The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.

Dr. phil. Bärbel Miemietz

1 Das Ina-Pichlmayr-Mentoring im 6. Durchgang

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring befindet sich mit diesem Durchgang in der 6. Runde, die am 6. September 2012 mit 19 Mentees aus der Medizinischen Hochschule Hannover und drei Mentees von der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover startete. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung begrüßten der damalige Präsident der MHH Professor Dr. Dieter Bitter-Suermann sowie die Projektleiterin und Gleichstellungsbeauftragte der MHH Dr. Bärbel Miemietz die 23 neuen Mentees sowie ihre Mentorinnen und Mentoren.

Erstmals in der Geschichte des Mentoring-Programms der MHH bestand die Mentor/inn/enschaft überwiegend aus Frauen: zweidrittel waren diesmal aus Professor^{innen}, davon waren vier früher selbst einmal Mentee im Mentoring-Programm der MHH

Als Gastrednerin berichtete Professorin Dr. Angelika Wagner von der Universität Hamburg über die Wirksamkeit von Mentoring und neuere Forschungsergebnisse aus der Psychologie.

Zum Abschluss der Veranstaltung schilderten zwei ehemalige Mentees, PD Dr. med. Gudrun Göhring (3. Durchgang 2007-2008) und PD Dr. med. Katja Kollwe (4. Durchgang 2009-2010), ihre Erfahrungen und Eindrücken und gaben den neuen Mentees Anregungen für die bevorstehende Zeit im Ina-Pichlmayr-Mentoring 2012-2013 mit auf den Weg. Beide konnten sich seit Ende ihrer Zeit als Mentee habilitieren!



2 Die Mentoring-Partnerschaft

2.1 Die Tandems

**Dr. med. vet.
Birte
Ahlfeld**
Institut für Lebensmittel-
qualität und -sicherheit
Stiftung Tierärztliche
Hochschule Hannover



**Prof'in Dr.
Meike
Stiesch**
Klinik für Zahnärztliche
Prothetik und Biomed-
izinische Werkstoffkunde

**Dr. phil. nat.
Melanie
Albrecht**
Päd. Pneumologie
Allergologie und
Neonatalogie



**Prof. Dr.
Georg
Behrens**
Klinik für Immunologie
und Rheumatologie

**Dr. rer. nat.
Manuela
Büttner**
Institut für
Versuchstierkunde



**Prof. Dr.
Andreas
Klos**
Institut für Medizinische
Mikrobiologie und
Krankenhausthygiene

**Dr. med.
Sabine
Dettmer**
Institut für
Diagnostische und
Interventionelle
Radiologie



**Prof'in Dr.
Tjung-Won
Park-Simon**
Klinik für Frauenheil-
kunde und Geburtshilfe
Gynäkologische Onko-
logie

**Dr. med.
Nilufar
Foadi**
Klinik für
Anästhesiologie
und Intensivmedizin



**Prof'in Dr.
Susanne
Petri**
Klinik für Neurologie

**Dr. med.
Tanja
Germerott**
Institut für
Rechtsmedizin



**Prof'in Dr.
Anke
Lesinski-Schiedat**
Hörzentrum

**Dr. rer. hum. biol.
Anika
Großhennig**
Institut für Biometrie



**Prof'in Dr.
Bettina
Bohnhorst**
Päd. Pneumologie,
Allergologie und
Neonatologie

**Dr. med.
Christine
Happle**
Klinik für
Kinderheilkunde und
Jugendmedizin



**Prof. Dr.
Henning
Windhagen**
Orthopädie (Annastift)

**Dr. med.
Helga
Henseler**
Klinik für Plastische-, Hand-
und Wiederherstellungs-
chirurgie und Zentrum für
Schwerbrandverletzte



**Prof'in Dr.
Christina
Stukenborg-Colsman**
Orthopädie Annastift
Department Fuß- und
Sprunggelenkschirurgie

**Dr. med.
Katja Hüper**
Institut für
Diagnostische und
Interventionelle
Radiologie



**Prof'in Dr.
Denise
Hilfiger-Kleiner**
Klinik für Kardiologie und
Angiologie
und Forschungsdekanin
der MHH

**Dr. med.
Natalie
Kanaan**
Klinik für Hals-Nasen-
Ohrenheilkunde



**Prof'in Dr.
Meike
Stiesch**
Klinik für Zahnärztliche
Prothetik und Biomedizi-
nische Werkstoffkunde

**Dr. rer. nat.
Sarah
Knippenberg**
Abteilung für
Experimentelle
Pneumologie



**Prof. Dr.
Arnold
Ganser**
Klinik für Hämatologie,
Hämostaseologie,
Onkologie und
Stammzelltransplantation

**Dr. rer. nat.
Verena
Kopfnagel**
Klinik und Poliklinik
für Dermatologie und
Venerologie



**Prof'in Dr.
Ulrike
Köhl**
Integriertes Forschungs-
und Behandlungszentrum
Transplantation (IFB-Tx)

**Dr. med.
Silvia
Linnenweber-Held**
Klinik für
Nieren- und
Hochdruckerkrankungen



**Prof'in Dr.
Karin
Weißenborn**
Klinik für Neurologie

**Dr. rer. nat.
Judith
Montag**
Abteilung für
Molekular-
und Zellphysiologie



**PD Dr.
Britta
Maecker-Kolhoff**
Klinik für Pädiatrische
Hämatologie und
Onkologie

**Dr. rer. nat.
Claudia
Neunaber**
Forschungslabor
der Unfallchirurgie



**Prof'in Dr.
Kerstin
Reimers-Fadhlaoui**
Experimentelle Plastische
und Rekonstruktive
Chirurgie

**Dr. med.
Margret
Patecki**
Klinik für
Nieren- und
Hochdruckerkrankungen



**Prof'in Dr.
Dorothee
Viemann**
Klinik für Pädiatrische
Pneumologie, Allergolo-
gie und Neonatologie

**Dr. med.
Edith
Podewski**
Klinik für Kardiologie
und Angiologie



**Prof'in Dr.
Anette
Melk**
Klinik für Pädiatrische
Nieren-, Leber- und
Stoffwechselerkrankungen

**Dr. med. vet.
Janin
Reifenrath**
Klinik für Kleintiere
Stiftung Tierärztliche
Hochschule Hannover



**Prof. Dr.
Reinhold
Förster**
Institut für
Immunologie

**Dr. med. vet.
Christel
Schwegmann-Weßels**
Institut für Virologie
Stiftung Tierärztliche
Hochschule



**Prof. Dr.
Thomas
Schulz**
Institut für Virologie

**Dr. rer. nat.
Britta
Skawran**
Institut für Zell- und
Molekularpathologie



**Prof'in Dr.
Christine
Falk**
IFB

**Dr. med.
Anita Blanka
Tryc**
Klinik für
Neurologie und
Klinische
Neurophysiologie



**Prof'in Dr.
Christine
Radtke**
Klinik für
Plastische, Hand- und
Wiederherstellungs-
chirurgie

**PD Dr. rer. nat.
Marielle
Vennemann**
Institut für
Rechtmedizin



**Prof. Dr.
Ulrich
Lehmann-
Mühlenhoff**
Institut für Pathologie

2.2 Die Mentees stellen sich vor

Dr. med. vet. Birte Ahlfeld

Nach dem Studium der Veterinärmedizin an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover habe ich am dortigen Institut für Lebensmittelqualität und -sicherheit promoviert und absolviere die Weiterbildung zur Fachtierärztin. Meine Forschungsschwerpunkte sind probiotische Bakterien (Bifidobakterien und Laktobazillen) und in Kooperation mit dem Max-Planck-Institut für extraterrestrische Physik die Anwendung von Nicht-thermischem Atmosphärendruck-Plasma („kaltes Plasma“) im Lebensmittelbereich. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin war ich von Anfang an in der Lehre tätig, was mir stets sehr viel Spaß gemacht hat. Um die dort benötigten Fähigkeiten zu optimieren, durfte ich am ersten Durchgang des Kurses „Professionelle Lehre“ an der TiHo teilnehmen; dieser Kurs war aus meiner Sicht äußerst zielführend und gewinnbringend.



Für das Ina-Pichlmayr-Mentoring habe ich mich beworben, um strukturierte Unterstützung und Hilfestellung für meinen wissenschaftlichen Werdegang zu erlangen, und ich bin sehr froh, daran teilnehmen zu dürfen. Neben den interessanten Workshops und Seminaren hat mir besonders das Zusammentreffen mit Gleichgesinnten aus den unterschiedlichsten Fachrichtungen und Instituten gefallen. Als sich durch die Geburt meiner Tochter während des Mentoring-Programmes einige Voraussetzungen grundsätzlich änderten, haben mir der Erfahrungsaustausch und die Ratschläge der anderen Mütter im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr weitergeholfen. Aus diesem Zusammenhalt sind Freundschaften entstanden, welche über das Ende der gemeinsamen Mentee-Zeit bestehen werden.

Die Treffen mit meiner Mentorin haben mich sehr motiviert und darin bestärkt, den eingeschlagenen Weg weiter zu gehen. Darüber hinaus haben wir in Kooperation einen gemeinsamen Forschungsansatz entwickelt, dessen Umsetzung geplant ist. Für die Unterstützung möchte ich mich herzlich bedanken.



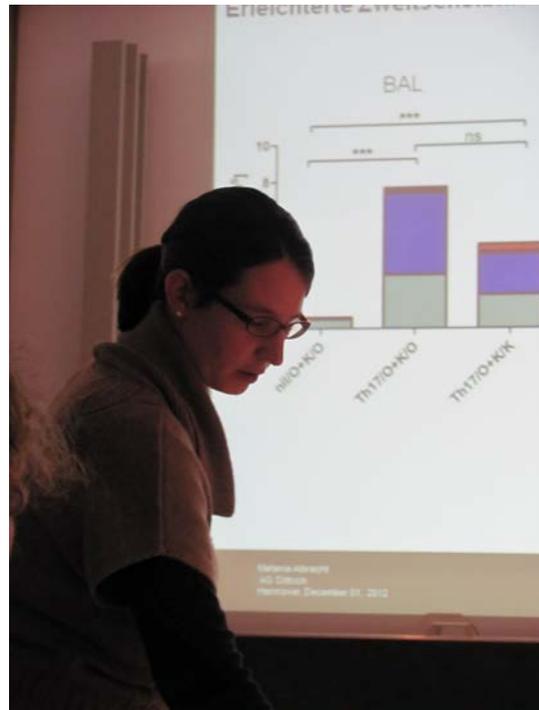
Mit ihrer Tochter im Expertinnen-Gespräch mit Professorin Denise Hilfiker-Kleiner zum Thema „Drittmittel“

Dr. phil. nat. Melanie Albrecht

Bereits während meiner Promotionsarbeit am Paul-Ehrlich-Institut in Langen habe ich mich mit allergischen Erkrankungen beschäftigt. Seit 2008 bin ich wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe „Allergische Sensibilisierung“ in der Pädiatrischen Pneumologie, Allergologie und Neonatologie unter der Leitung von PD Dr. med. Anna-Maria Dittrich und versuche mit Hilfe von Mausmodellen die immunologischen Mechanismen, die dem Phänomen der Polysensibilisierung zu Grunde liegen, zu verstehen. Dabei ist die Analyse der bisher weniger untersuchten asymptomatischen Sensibilisierungsphase in der Lunge von besonderem Interesse, um mögliche Ansatzpunkte für therapeutische Interventionen zu finden, die Neusensibilisierungen verhindern können. Im Verlauf des Mentoring-Programmes konnte ich Mittel der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Finanzierung meiner „Eigenen Stelle“ für ein Projekt einwerben, in dem die Rolle von IL-17 in Polysensibilisierungsprozessen der Lunge untersucht wird, so dass ich meinem langfristigen Ziel – der Habilitation – einen Schritt näher gekommen bin.

Die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mir durch hilfreiche Gespräche mit meinem Mentor, interessante Workshops und Seminare und nicht zuletzt dem Knüpfen von Kontakten zu anderen Mentees für meine wissenschaftliche und persönliche Weiterentwicklung geholfen, und ich werde sicherlich auch noch in Zukunft davon profitieren.

Übungspräsentation im
Workshop II – „Vortrag und Selbst-
präsentation“



Dr. rer. nat. Manuela Büttner

Ich bin Diplom-Biologin und seit 2005 an der MHH beschäftigt. Bis März 2013 war ich Mitarbeiterin im Institut für Funktionelle und Angewandte Anatomie. An diesem Institut habe ich innerhalb meiner Doktorarbeit den Einfluss der afferenten Lymphe auf das Mikroenvironment des mesenterialen Lymphknotens untersucht. Mit Hilfe von Lymphknotentransplantationen konnte festgestellt werden, dass das Mikroenvironment in großem Maße durch Stromazellen des Lymphknotens selber aufgebaut wird, die Lymphe hingegen nur einen sehr geringen Einfluss ausübt. Dadurch rückten Stromazellen immer weiter in den Fokus meiner Arbeit. Durch die HiLF-Förderung der MHH konnte ich den Einfluss von Stromazellen des Lymphknotens innerhalb chronisch entzündlicher Darmerkrankungen weiter untersuchen.



Seit April 2013 arbeite ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Versuchstierkunde der MHH. Dort beschäftige ich mich mit der Rolle von CD14 in chronisch entzündlichen Darmerkrankungen.



Feedbackrunde im Workshop VI –
„Berufungstraining“

Dr. med. Sabine Dettmer

Seit 2006 arbeite ich als Ärztin im Institut für Diagnostische und Interventionelle Radiologie an der Medizinischen Hochschule Hannover. Davor habe ich an der MHH Humanmedizin studiert und dort auch promoviert. Ich bin verheiratet und habe zwei Kinder.

Im Rahmen eines IFB-Projektes beschäftige ich mich mit den radiologischen Möglichkeiten einer frühzeitigen Diagnostik der chronischen Abstoßungsreaktion nach Lungentransplantation. Die chronische Abstoßungsreaktion mit der obliterativen Bronchiolitis als histopathologisches Korrelat ist die häufigste Todesursache im Langzeitverlauf nach Lungentransplantation, jeder zweite Patient/jede zweite Patientin ist 5 Jahre nach Lungentransplantation davon betroffen. Um dieses früher diagnostizieren und dann auch therapieren zu können, suchen wir nach frühen Zeichen eines solchen Bronchiolitis obliterans Syndroms in der Computertomographie. Dazu gehören beispielsweise Bronchialwandverdickungen und Air trapping. Diese Veränderungen sollen objektiv quantifiziert werden, dafür versuchen wir geeignete Methoden zu entwickeln.

Die Kombination aus Mentoring-Partnerschaft und Qualifizierungsprogramm im Rahmen des Ina-Pichlmayr-Mentorings hat mich besonders angesprochen und dazu veranlasst, mich für das Programm zu bewerben. Die Gespräche mit meiner Mentorin haben mir bei meiner wissenschaftlichen Karriereplanung und auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geholfen. Darüber hinaus war der informelle Austausch mit den anderen Mentees sehr wichtig, er hat viele Impulse gegeben und wissenschaftliche Kooperationen angestoßen.

Vortragen der Wünsche und Erwartungen an die Mentorinnen während des Workshop I – „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“ (mit Mentorinnen und Mentoren)



Dr. med. Nilufar Foadi

Ich arbeite seit 2006 als Assistenzärztin in der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin der Medizinischen Hochschule Hannover. Neben der klinischen Tätigkeit befasse ich mich mit pharmakologischen in-vitro Untersuchungen an Ionenkanälen mittels der Patch-Clamp-Technik in der anästhesiologischen Arbeitsgruppe ‚Neurophysiologie‘ unter Leitung von Professor Dr. med. Andreas Leffler und PD Dr. med. Jörg Ahrens.



Mein wissenschaftliches Interesse umfasst unter anderem die Rolle von Natrium- und TRP-Kanälen im Pathomechanismus der Critical Illness Polyneuromyopathie (erworbene Nerven- und Muskelschwäche bei Intensivpatient/inn/en) sowie den Einfluss einer modifizierten Sialylierung (Veränderung der am Kanalprotein gebundenen Sialinsäurereste) auf die Funktion verschiedener Natriumkanäle – als potenzielles Agens, um pathologischen Erregungsabläufen entgegenzuwirken.

Während des Studiums der Humanmedizin an der MHH begann ich 2003 in der Anästhesie meine Promotionsarbeit, betreut durch Professorin Dr. med. Gertrud Haeseler, damals Oberärztin, unter anderem kommissarische Gleichstellungsbeauftragte und inzwischen seit mehreren Jahren Chefärztin der Klinik für Anästhesiologie im St. Elisabeth-Krankenhaus Dorsten. Angesichts ihrer Initiative bei der Implementierung dieses Programms erfuhr ich bereits während meines Studiums von dessen Inhalten und freue mich, nun durch die Teilnahme am sechsten Durchlauf sehr vieles mitnehmen zu dürfen. Dank der facettenreichen Programmmodule werden neben einer Reihe informativer Fakten (unter anderem umfassende Einblicke in das Habilitations- und Berufungsverfahren sowie das Einwerben von Drittmitteln) das Rüstzeug für professionelles und zielorientiertes Vorgehen im Zuge der wissenschaftlichen Laufbahn vermittelt.

Ich empfind es hierbei sehr bereichernd zu lernen, wodurch „moderne Führungsstile“ gekennzeichnet sind, wie Selbstbewusstsein und Souveränität weiter ausgebaut werden und mithilfe welcher Ansätze oder Kommunikationsmethoden Konfliktsituationen sachbezogen und adäquat gelöst werden können.

Zusammen mit der effizienten Unterstützung meiner Mentorin – hierfür bin ich ebenfalls überaus dankbar – habe ich sehr ertragreiche Einsichten für meinen weiteren Werdegang gewonnen.

Die Gespräche mit anderen Mentees ließen ebenfalls viele lehrreiche und spannende Aspekte aufkommen. Auf dass auch weiterhin ein ergiebiger Austausch bestehen bleibe. Herzlichsten Dank für all die wertvollen Programminhalte und Veranstaltungen an das gesamte Team des Mentoring-Programms!



Vortragen von Themen, von denen die Mentees hoffen mit Ihren Mentorinnen und Mentoren während der Mentoring-Laufzeit klären zu können im Workshop I – „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“

Dr. med. Tanja Germerott

Nach meinem Studium an der Medizinischen Hochschule Hannover habe ich meine Weiterbildung zur Fachärztin für Rechtsmedizin, ebenfalls in Hannover, begonnen. Im Rahmen eines zweijährigen Aufenthaltes am Institut für Rechtsmedizin der Universität Bern habe ich mich intensiv mit dem Themengebiet der postmortalen Bildgebung, die zu diesem Zeitpunkt in Deutschland noch in den Anfängen war, beschäftigt. Im Jahr 2011 bin ich zurück an das Institut für Rechtsmedizin der MHH gewechselt und habe mittlerweile meine Facharztweiterbildung abgeschlossen.

Mein wissenschaftlicher Schwerpunkt ist die postmortale Bildgebung, insbesondere auch die Etablierung als ergänzende Untersuchungsmethode zur Obduktion. Darüber hinaus bin ich maßgeblich in das Modellprojekt „Netzwerk ProBeweis“, ein Projekt zur niederschweligen und verfahrensunabhängigen Dokumentation und Spurensicherung für Gewaltbetroffene, eingebunden.

Als Höhepunkte in meiner Zeit als Mentee sind die Bewilligung eines HiLF-Antrags und einer Habilitationsförderung für Frauen der MHH sowie die Ernennung zur Oberärztin im Oktober 2013 zu nennen. Das Erreichen dieser Ziele wurde nicht unwesentlich durch die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring unterstützt, insbesondere sind hier die zahlreichen Workshops und der Austausch mit den anderen Mentees zu nennen. Auch den sehr gewinnbringenden und motivierenden Austausch mit meiner Mentorin habe ich als wesentliche Bereicherung für meine berufliche und persönliche Weiterbildung empfunden.

Herzlichen Dank an das Team des Mentoring-Programms, meine Mentorin und meine Mit-Mentees für die schöne Zeit.

Erste Begegnung zwischen Mentee und Mentorin im Rahmen des Workshop I – „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“



Dr. rer. hum. biol. Anika Großhennig

Nach meinem Studium der Statistik an der Hochschule-Magdeburg Stendal und meiner Promotion an der Universität Lübeck arbeite seit März 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Biometrie der MHH. Meine Tätigkeiten sind vielfältig. Ich betreue Medizinstudierende, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sowie Ärztinnen und Ärzte bezüglich der biometrischen Aspekte der Planung, Durchführung, Auswertung und Publikation von Beobachtungsstudien und experimentellen klinischen Studien mit therapeutischen oder diagnostischen Fragestellungen.



Mein wissenschaftlicher Schwerpunkt liegt in der Entwicklung und Bewertung von statistischen Verfahren, insbesondere für Meta-Analysen und genetisch-epidemiologische Studien. Außerdem befasse ich mich mit Studiendesigns zur Bewertung von Biomarkern.

Durch das Mentoring-Programm habe ich viele Nachwuchswissenschaftlerinnen in der MHH kennengelernt. Dabei war gerade die gute Mischung zwischen Naturwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen interessant. Aus den Workshops und den Gesprächen mit den anderen Mentees und meiner Mentorin habe ich viele kleinere und größere Innovationen für meine berufliche und persönliche Weiterentwicklung mitnehmen können.



Kleingruppenarbeit im Workshop III
– „Kommunikation und Konfliktmanagement“

Dr. med. Christine Happle



Ich bin Assistenzärztin in der Klinik für Kinderheilkunde und Jugendmedizin der Medizinischen Hochschule Hannover.

Nach dem Abschluss eines wesentlichen Teils meiner Facharztausbildung habe ich mich dazu entschlossen, die sehr gute Forschungssituation der Medizinischen Hochschule zu nutzen und Klinik und Wissenschaft zu verbinden. Dabei arbeite ich vor allem im Bereich der kindlichen Lungenerkrankungen, mein besonderes Interesse gilt der Immunologie der Lunge.

In den vergangenen Jahren habe ich mich mit der frühen immunologischen Prägung im Hinblick auf das kindliche Allergierisiko beschäftigt. Ein weiterer Fokus lag auf der Entwicklung neuer Therapiekonzepte für seltene Lungenerkrankungen.

Mein Arbeitsplatz im Pädiatrischen Forschungszentrum der MHH, in der Abteilung von Professorin Gesine Hansen, bietet mir beste Möglichkeiten zwischen „bedside“ und „bench“ zu wechseln und klinisch relevante Fragestellungen mit eigenen Ideen anzugehen. Durch die intensive Zusammenarbeit mit verschiedensten Disziplinen und hervorragende Strukturen auf dem Campus macht diese Arbeit wirklich Spaß und trägt eines Tages vielleicht sogar klinische Früchte.

Die Teilnahme im Ina-Pichlmayr-Programm war eine persönliche Bereicherung. Workshops und Gespräche ermöglichten es wiederholt, die eigene Arbeit mit Abstand und Humor zu betrachten und eigene Ziele besser zu definieren. Dafür, vor allem aber für die netten Begegnungen, bin ich dankbar.

Gruppenarbeit in der Zwischenbilanz-Veranstaltung



Dr. med. Helga Henseler

Als Fachärztin für Plastische und Ästhetische Chirurgie sowie Handchirurgin arbeite ich als Oberärztin in der Klinik für Plastische-, Hand- und Wiederherstellungschirurgie und im Zentrum für Schwerbrandverletzte an der Medizinischen Hochschule Hannover. Mein besonderes Interesse gilt der Brustchirurgie, die ich als Bereichsleiterin meiner Abteilung im Brustzentrum der MHH vertrete. Sowohl rekonstruktive Eingriffe bei Patientinnen mit Mammakarzinom als auch formverbessernde Eingriffe aufgrund von Hyper- oder Hypotrophien, Asymmetrien oder Deformitäten der Brust werden von mir durchgeführt.



Neben dem besonderen medizinischen Interesse an mikrochirurgischen Rekonstruktionsverfahren gilt mein wissenschaftliches Interesse der subjektiven und objektiven Analyse der weiblichen Brustform. Diese habe ich bereits über mehrere Jahre während meiner Tätigkeit in Großbritannien an der berühmten Canniesburn Plastic Surgery Unit und der Universität zu Glasgow erforscht. Hier schloss ich auch meinen Ph.D. Degree Projekt zur objektiven Brustformanalyse nach Brustrekonstruktion erfolgreich ab. Eine Reihe von Publikationen in englisch-sprachigen internationalen Journalen folgten. Mein Ziel ist die Habilitation.

Während des letzten Jahres hatte ich einen sehr netten, positiven und kreativen Kontakt mit meinen Co-Mentees und mit meiner Mentorin Professorin Christina Stukenborg-Colsman. Letztere ist eine absolute Inspiration gewesen und hat mich hervorragend beraten. Die Veranstaltungen des Ina-Pichlmayr-Mentoring-Netzwerkes waren darüber hinaus für mich überaus wertvoll.

Auch nahm mich die MHH in den Kurs „Aktiv in der Lehre“ auf. Über die hier geknüpften Kontakte nehme ich zwischenzeitlich am Netzwerk der Lehrenden der MHH teil.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring habe ich zwischenzeitlich mehreren Kolleginnen weiter empfohlen. Vielen Dank für die Unterstützung!



Übung: Gespräch mit der Berufungskommission während des Workshops VI – „Berufungstraining“

Dr. med. Katja Hüper

Ich bin 30 Jahre alt und arbeite seit vier Jahren als Assistenzärztin im Institut für Diagnostische und Interventionelle Radiologie der MHH. Die Radiologie hat mich schon seit dem Medizinstudium aufgrund des technisch-physikalischen Schwerpunktes und der rasanten Entwicklung neuer Untersuchungstechniken fasziniert. Außerdem bietet das Fach hervorragende Möglichkeiten zur interdisziplinären Zusammenarbeit mit anderen Fachrichtungen. Das wissenschaftliche Arbeiten macht mir besonders viel Spaß. Ich beschäftige mich schwerpunktmäßig mit funktionellen Techniken der Magnetresonanztomografie (MRT), die die nicht-invasive und kontrastmittelfreie Untersuchung von Durchblutung, Diffusion, Gewebeödem, inflammatorischer Zellinfiltration, Fibrose und Mikrostruktur von Geweben und Organen erlauben. Im Bereich der Nierenbildung haben wir diese innovativen Techniken in Mausmodellen des akuten Nierenversagens und der Transplantatabstoßung etabliert und anhand von histologischen Untersuchungen validiert. In translationalen Studien setzen wir die Techniken ein, um frühzeitig und nicht-invasiv Veränderungen der Niere und Transplantatnieren nachzuweisen und so die klinische Diagnostik zu verbessern. Im Rahmen eines Research Fellowship an der Johns Hopkins University hatte ich darüber hinaus die Möglichkeit, Erfahrungen in der Forschung in den USA zu sammeln.

Im Ina-Pichlmayr-Mentoring der MHH habe ich viele interessante Wissenschaftlerinnen anderer Fachrichtungen kennen gelernt und habe in den Expert/inn/en-Gesprächen, Workshops und der Mentoring-Partnerschaft viele Anregungen für meine wissenschaftliche Karriere bekommen. Meine Habilitation plane ich im nächsten Jahr einzureichen und freue mich schon auf viele weitere interessante wissenschaftliche Projekte und Kooperationen.

Gruppenarbeit in der Zwischenbilanz-Veranstaltung



Dr. med. Natalie Kanaan

Ich bin Fachärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde und arbeite an der Medizinischen Hochschule Hannover in der Klinik für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde (Direktor Prof. Prof. h.c. Dr. med. Th. Lenarz). Seit dem Beginn meiner Assistenzarztzeit im Jahr 2008 fasziniert mich an der ärztlichen Tätigkeit in meinem Fach nach wie vor das abwechslungsreiche Patient/inn/enklientel und das Erlernen der chirurgischen Techniken, die von mikrochirurgischen Eingriffen am Ohr bis hin zu ausgedehnter Tumorchirurgie im Kopf-Halsbereich reichen.



Mein Forschungsschwerpunkt liegt in der Prävention und Behandlung von Infektionen im Bereich der Cochlea-Implantat Chirurgie. Mit Hilfe von Cochlea-Implantaten lässt sich das Hörvermögen schwerhöriger oder ertaubter Patient/inn/en wiederherstellen. Die HNO-Klinik der Medizinischen Hochschule Hannover ist eines der weltweit führenden Zentren für die Versorgung mit implantierbaren Hörsystemen und besitzt ein umfangreiches Patient/inn/enkollektiv. Mit verschiedenen Kooperationspartnern untersuche ich dabei die Ursachen von Implantatinfektionen und die Rolle bakterieller Biofilme. Im Rahmen von Datenbankanalysen untersuche ich außerdem gemeinsam mit meinen Doktorandinnen, welche Faktoren Einfluss auf den Therapieerfolg haben oder Risikofaktoren für Komplikationen darstellen.

Das Mentoring-Programm hat für mich eine gute Möglichkeit geboten, meinen Horizont zu erweitern. Insbesondere die Netzwerkbildung und der regelmäßige Kontakt zu anderen „Leidensgenossen“ hat mir über manche Hürde im Klinik- und Forschungsalltag hinweg geholfen.

In meiner Mentorin habe ich eine zuverlässige und hilfsbereite Ansprechpartnerin gefunden, die mir oft „den letzten Schubs“ gegeben hat und mich ermutigt hat, immer neue Herausforderungen anzugehen.

Insgesamt habe ich auch durch die Workshops im Rahmen des Programmes für viele verschiedene Situationen hilfreiche Tipps bekommen und Strategien erlernt, die ich in meinem Alltag sehr gut anwenden kann.



Im Experten-Gespräch mit Professor Matthias Ochs

Dr. rer. nat. Sarah Knippenberg

Ich bin Biologin und habe im Jahr 2011 meine Promotion in der Abteilung der Neurologie abgeschlossen und arbeitete dort weitere zwei Jahre als Postdoc. Meine dortige Professorin schlug mir dieses Mentoring vor, da sie selbst bereits daran teilgenommen hatte.

Während der Mentoring-Zeit wechselte ich innerhalb der MHH die Stelle und arbeite nun seit Mai 2013 in der Abteilung für Experimentelle Pneumologie. Nun beschäftige ich mich mit der pulmonalen Fibrose und der Entwicklung neuer Mausmodelle, um diese Krankheit besser erforschen zu können. Darüber hinaus betreue ich zwei Ph.D. Studentinnen während ihrer Doktorarbeit.

Besonders während des Wechsels hat mir das Mentoring-Programm sehr viel genützt und zur Lösung kleinerer Probleme beigetragen. Einige Workshops, wie z.B. „Vortrag und Selbstpräsentation“ und besonders „Kommunikation und Konfliktmanagement“ waren sehr gut und sind besonders empfehlenswert. Mit vielen Tipps und der gemeinsamen Besprechung aktueller Situationen habe ich viel Nützliches lernen können.

In den Gruppencoachings konnte jede Mentee aktuelle Probleme, Konflikte oder Fragen vorstellen, die dann gemeinsam besprochen wurden. Gerade hier, auch durch die Erfahrungen der anderen Mentees, konnte viel diskutiert werden und meistens jedes Problem gelöst werden.

Insgesamt wurden meine Erwartungen und Wünsche, die ich an dieses Programm hatte, absolut erfüllt. Ich denke, dass unsere Mentee-Gruppe auch nach Beendigung des Programms noch viel Kontakt haben und sich zur Seite stehen wird.

Erste Begegnung mit ihrem Mentor
Professor Arnold Ganser



Dr. rer. nat. Verena Kopfnagel

Ich arbeite als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Klinik und Poliklinik für Dermatologie und Venerologie, Abteilung für Immundermatologie und experimentelle Allergologie der Medizinischen Hochschule Hannover. Ich beschäftige mich mit der Pathophysiologie chronisch entzündlicher Hauterkrankungen, insbesondere der atopischen Dermatitis. Die atopische Dermatitis ist eine chronische Hautveränderung, die in Schüben auftritt. Sie wird begleitet von starkem, quälendem Juckreiz und ist die häufigste chronisch entzündliche Hauterkrankung bei Kindern, aber auch Jugendliche und Erwachsene können betroffen sein.



Während meiner Promotion beschäftigte ich mich schwerpunktmäßig mit der Interaktion von Keratinozyten und T-Zellen die sich in großer Zahl im entzündlichen Infiltrat der Hautläsionen finden. In meinem derzeitigen Projekt arbeite ich mit verschiedenen antimikrobiellen Peptiden (AMP). Dies sind natürlich vorkommende Antibiotika, die unter anderem von Keratinozyten gebildet werden und eine wichtige Rolle für die Immunabwehr der Haut spielen. Mehrere Arbeiten zeigen, dass verschiedene entzündliche Hauterkrankungen eine unterschiedliche Expression von AMP aufweisen. So wird z.B. vermutet, dass die relativ geringe Expression einiger AMP in Hautläsionen von Patient/inn/en mit atopischer Dermatitis ein möglicher Grund für die häufig vorkommenden Infektionen mit *Staphylococcus aureus* ist. Im Gegensatz zu herkömmlichen Antibiotika sind keine Resistenzen von *Staphylococcus aureus* gegenüber von Keratinozyten produzierten AMP bekannt. Derzeit arbeiten wir zusammen mit einem Industriepartner an einer möglichen Behandlung von *Staphylococcus aureus* Infektionen bei der atopischen Dermatitis mit verschiedenen AMP. Zusätzlich erforschen wir mögliche immunmodulatorische Funktionen verschiedener AMP und deren Einfluss auf verschiedene Immunzellen im entzündlichen Infiltrat der Hautläsionen.



Arbeit in Kleingruppen im Workshop III –
„Kommunikation und Konfliktmanagement“

Dr. med. Silvia Linnenweber-Held

Nach meinem Studium der Humanbiologie und der Humanmedizin an der Philipps-Universität Marburg wechselte ich an die MHH in die Abteilung Nephrologie. Dort erfolgten meine Diplomarbeit und Promotion im nephrologischen Forschungslabor. Seit meiner klinischen Weiterbildungszeit arbeite ich als Fachärztin für Innere Medizin und Nephrologie sowie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Klinik für Nieren- und Hochdruckerkrankungen der MHH. Mein wissenschaftlicher und klinischer Schwerpunkt liegt in der Nierentransplantationsmedizin, wobei mich dort besonders die Polyoma-BK-Virus-Nephropathie interessiert. Diese seltene Erkrankung (Prävalenz ca. 5%) tritt fast ausschließlich nach Nierentransplantation auf. Da es bisher weder ein Virustatikum noch eine Impfmöglichkeit gibt, kann die Behandlung nur durch die Reduktion oder Änderung der Immunsuppression erfolgen. Jedoch kann es in bis zu 50% der Fälle zum Transplantatversagen kommen.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mir persönlich durch die vielen verschiedenen Angebote ausgezeichneter Workshops, das Tandem Mentee-Mentorin und auch den Austausch mit den anderen Mentees aus so verschiedenen Abteilungen sehr viele Informationen und Anregungen für meinen weiteren Weg gegeben. Es ist ein sehr hilfreiches Tool und speziell für Frauen von immenser Bedeutung zur Verbesserung des Frauenanteils in der medizinischen Wissenschaft. Mein ausdrücklicher Dank gilt dem gesamten Team des Mentoring-Programms insbesondere Dr. Bärbel Miemietz und Britta Möller.

Im Experten-Gespräch mit Professor Matthias Ochs



Dr. rer. nat. Judith Montag

Ich habe von 1999 bis 2004 an der Universität Göttingen Mikrobiologie studiert. Meine Doktorarbeit habe ich am Deutschen Primatenzentrum in der Abteilung für Immunologie und Virologie zum Thema "Übertragung von BSE auf nicht humane Primaten als Modell für die variante Creutzfeldt-Jakob Erkrankung im Menschen" 2007 abgeschlossen. Anschließend habe ich als PostDoc in der gleichen Abteilung in der Arbeitsgruppe "Herpesviren von Makkaken" gearbeitet.



Seit 2011 arbeite ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Molekular- und Zellphysiologie an der MHH in der Arbeitsgruppe von Professorin Theresia Kraft. Unsere Arbeitsgruppe untersucht den Einfluss von Mutationen auf die Funktion des Herzmuskelproteins β -Myosin in Patient/inn/en mit Familiärer Hypertropher Kardiomyopathie (FHC). FHC ist die häufigste genetisch bedingte Herzerkrankung weltweit (1:1000). Etwa 1/3 der Fälle werden durch Mutationen im β -Myosin hervorgerufen. Die zugrundeliegenden molekularen und zellulären Mechanismen, die zur Ausbildung der Krankheit und des unterschiedlichen Krankheitsverlaufs führen, sind noch ungeklärt.

Die FHC-Patient/inn/en sind zumeist heterozygot, d.h. sie produzieren sowohl das Wildtyp- als auch das mutierte Protein. Unsere Arbeitsgruppe hat herausgefunden, dass der Anteil von Mutante und Wildtyp vom erwarteten 50:50 Verhältnis abweicht (allelische Imbalance). Mein Forschungsschwerpunkt ist die Analyse der molekularbiologischen Hintergründe dieser allelischen Imbalance. Ein Schwerpunkt ist die relative Quantifizierung der mutierten mRNA in unterschiedlichen FHC-Mutationen. Insbesondere versuche ich herauszufinden, ob der Anteil an mutierter mRNA in einzelnen Kardiomyozyten voneinander abweicht. Ein derartiges Mosaik könnte eine molekulare Ursache für die Erkrankung darstellen. Der zweite Schwerpunkt ist die Analyse potenzieller Mechanismen, die zu der allelischen Imbalance führen können. Dazu führe ich RNA-Struktur-, Stabilitäts- und Spleißanalysen durch. Derzeit betreue ich zu diesen Themen eine naturwissenschaftliche und eine medizinische Doktorarbeit.



Im Workshop I – „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“ bei Zusammentreffen mit ihrer Mentorin

Dr. rer. nat. Claudia Neunaber

Nachdem ich am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf als Biologin in der Unfallchirurgie promoviert habe, war ich auf der Suche nach einer neuen Herausforderung. Diese fand ich im Januar 2010 als ich an die MHH kam. Hier leite ich seitdem die Experimentelle Unfallchirurgie, das Forschungslabor der Unfallchirurgie.

Mein Forschungsschwerpunkt liegt hierbei auf der Untersuchung der Auswirkung eines Polytraumas auf die Regeneration des Körpers. Im Fokus stehen hierbei vor allem die Entwicklung und die Heilung des Knochens, als auch die Identifikation von neuen Biomarkern, um Komplikationen von schwerstverletzten Patient/inn/en frühzeitig identifizieren zu können.

Vom Mentoring-Programm versprach ich mir eine gezielte Vorbereitung in Hinsicht auf die Habilitation, sowie eine Weiterbildung im Bereich der Führungsqualitäten. Beides wurde von diesem Programm sehr erfolgreich vermittelt. Des Weiteren habe ich sehr von der Mentoring-Partnerschaft profitiert und denke, dass der Kontakt zur Mentorin auch in Zukunft nicht abbrechen wird. Für mich unerwartet, aber im Nachhinein gesehen einer der wichtigsten „Erfolge“ des Mentoring-Programmes war das Kennenlernen der anderen Mentees und der Aufbau eines starken Netzwerkes untereinander. Daher kann ich das Mentoring-Programm nur allen Frauen empfehlen, die in der Hochschule Karriere machen wollen.

Nach der Auftaktveranstaltung –
erste Begegnung zwischen Mentee
und Mentorin



Dr. med. Margret Patecki

Seit Januar 2009 bin ich wissenschaftliche Mitarbeiterin und Ärztin in der Klinik für Nieren- und Hochdruckerkrankungen der MHH. Mein Forschungsgebiet sind die Veränderungen des Knochen- und Mineralhaushalts bei Niereninsuffizienz, genannt ‚Chronic Kidney Disease - Mineral and Bone Disorder = CKD-MBD‘. Diese Erkrankungen können auf der Knochenseite zu Osteoporose und Frakturen führen, auf der Gefäßseite begünstigen sie Verkalkungen und bedingen damit ein erhöhtes kardiovaskuläres Mortalitätsrisiko. Zu diesem Thema arbeite ich in einer grundlagenorientierten Arbeitsgruppe bei Professorin Inna Doumler, bei der ich, damals noch in Berlin, auch schon meine Doktorarbeit angefertigt habe. Aktuell untersuchen wir dort die Regulation von Differenzierungsprozessen mesenchymaler Stammzellen und glatter Gefäßmuskelzellen zu Osteoblasten, ein Prozess, der bei vaskulären Verkalkungsprozessen eine wichtige Rolle spielt. In der Klinik bin ich für die Versorgung von Patient/inn/en mit CKD-MBD, z.B. Organisation und Durchführung von Knochenbiopsien, Therapieplanung und –monitoring, zuständig. Darüber hinaus bin ich gerade mit den Vorbereitungen für eine klinische Studie beschäftigt, bei der es um die Evaluation von laborchemischen Markern für die Diagnostik der Knochenstoffwechselstörungen gehen wird.



Das Mentoring-Programm hat mir neben einer tollen Mentorin und vielen Informationen vor allem ein einzigartiges Netzwerk gebracht, in welchem schon fleißig wissenschaftliche Kooperationsprojekte geplant sind. Außerdem haben wir gemeinsam angefangen, uns in die Hochschulpolitik einzumischen und sind seit diesem Jahr mit einer Vertreterin aus unserer ‚Wissenschaftlerinnen-Liste‘ im Senat vertreten. Mitmachen lohnt sich!!!



Während der Feedbackrunde im Berufungstraining, nachdem das Gespräch mit der Kommission geübt wurde.

Dr. med. Edith Podewski

Ich bin Fachärztin für Innere Medizin / Kardiologie in der Klinik für Kardiologie und Angiologie der Medizinischen Hochschule Hannover. Mein klinischer Schwerpunkt ist die Herzinsuffizienztherapie. Speziell befasse ich mich klinisch, aber auch wissenschaftlich mit der postpartalen Kardiomyopathie (PPCM).

Die postpartale Kardiomyopathie ist eine seltene aber potenziell lebensbedrohliche Herzschwäche, die einen Monat vor bis sechs Monate nach Entbindung bei der Mutter auftritt. Unser derzeitiges Modell zur Entstehung der

Postpartalen Kardiomyopathie sieht in einem 16 kDa Abbauprodukt von Prolactin einen zentralen Faktor der Pathogenese. Darauf gründet sich die experimentelle Therapie mit Bromocriptin, die im Tierversuch, aber auch in kleineren Studien bereits erfolgsversprechende Ergebnisse gezeigt hat. Derzeit betreuen wir die erste große randomisierte Studie in Mitteleuropa zu diesem Thema.

Zudem betreuen wir das erste große deutschlandweite PPCM-Register. Im Zusammenhang hiermit erforschen wir weitere patientinnen- und schwangerschaftsassozierte Faktoren, die bei der Entstehung der postpartalen Kardiomyopathie eine Rolle spielen könnten.

Als deutschlandweite Ansprechpartnerinnen für die postpartale Kardiomyopathie beraten wir Kolleginnen und Kollegen aus Kliniken und Praxen in der Behandlung der postpartalen Kardiomyopathie, stehen aber auch betroffenen Patientinnen – insbesondere auch in Folgeschwangerschaften – zur Seite und untersuchen neue Therapieansätze zur Verhinderung eines Rezidivs und Maßnahmen zur Notfallversorgung dieser Patientinnen.

Im Workshop III – „Kommunikation und Konfliktmanagement“



Dr. med. vet. Janin Reifenrath

Ich arbeite seit 2007 an der Klinik für Kleintiere der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover als Wissenschaftliche Mitarbeiterin. Zu meinen Hauptaufgaben zählt dort im Rahmen des SFB 599 die Untersuchung von resorbierbarem metallischem Implantatmaterial aus Magnesiumlegierungen für den Einsatz in der Frakturversorgung. Dabei stehen mir neben μ -computertomographischen Untersuchungsmethoden von Knochenveränderungen in vivo umfangreiche histologische Methoden für die Darstellung von Reaktionen des umliegenden Gewebes auf ein Implantat zur Verfügung. Meine Kompetenzen im Rahmen der Implantat- und Knochenforschung konnte ich so stetig erweitern. Im Forschungsverbund des SFB 599 arbeite ich in enger Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen vom Institut für Pharmakologie und Toxikologie der TiHo, der Leibniz Universität und der Medizinischen Hochschule in Hannover sowie dem Helmholtz Institut in Braunschweig zusammen. Seit Anfang 2012 leite ich in diesem Bereich meine eigene Arbeitsgruppe und habe dadurch neben den rein fachlichen Aufgaben auch viele Führungs- und Leitungsaufgaben wahrzunehmen. Mein nächstes Karriereziel ist die Habilitation an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover und die Weiterbildung zur Fachtierärztin für Versuchstierkunde.



Da ich neben meiner beruflichen Tätigkeit Mutter von drei Kindern bin, spielt ein gutes Zeitmanagement sowie die Fokussierung auf die relevanten und wichtigen Aufgaben in meiner täglichen Arbeit eine entscheidende Rolle für mich. Das Mentoring-Programm hat mir die Möglichkeit gegeben, meine Persönlichkeit und Fähigkeiten sowohl durch das ausgewählte Kursangebot als auch durch die kollegiale Beratung und die Mentoring-Partnerschaft weiterzuentwickeln. Insgesamt hat es mir geholfen, die Wege zu meinen Zielen klarer zu definieren.



Im Workshop I – „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“

Dr. med. vet. Christel Schwegmann-Weßels



Seit 2008 leite ich eine Emmy Noether-Nachwuchsgruppe am Institut für Virologie der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover. Von 1992 bis 1998 habe ich Tiermedizin in Hannover und Lyon, Frankreich, studiert. Mit meiner Promotion (2002) wurde bei mir das Interesse für die virologische Forschung geweckt. In meiner vorwiegend grundlagenorientierten Forschung beschäftige ich mich mit den Mechanismen der Neubildung von Coronaviren in der Zelle. Neben den durch die Medien bekannt gewordenen SARS-assoziierten Coronaviren und dem seit 2012 vor allem in Saudi-Arabien auftretenden „Middle-East Respiratory Syndrome Coronavirus (MERS-CoV)“ gibt es viele veterinärmedizinisch relevante Coronaviren. Das Virus, mit dem wir den Hauptteil unserer Forschung bestreiten, ist das „Übertragbare Gastroenteritis Virus der Schweine“ (TGEV), welches zu Durchfallerkrankungen mit tödlichem Ausgang bei jungen Saugferkeln führt. Neben der Aufklärung der Interaktionen viraler und zellulärer Proteine in der Zelle bei der Virusneubildung etabliere ich mit meiner Arbeitsgruppe ein *ex vivo*-Modell des isolierten Schweinedarms, an dem wir die ersten Schritte der Virusinfektion darstellen wollen. Die Pathogenese der durch diese Viren beim Schwein verursachten Darmerkrankung ist sehr interessant, da es Virusstämme und -varianten gibt, die eher enteropathogen sind, und andere, die eher den Respirationstrakt als Ort der Virusvermehrung nutzen. Neben dem Darm als *ex vivo*-Infektionsmodell verwenden wir auch Präzisionschnitte aus der Schweinelunge. In einem weiteren Projekt arbeiten wir an zoonotischen Fragestellungen. Viele Fledermausarten tragen die RNA unterschiedlicher Coronaviren in sich. Wir wollen herausfinden, wie Speziesbarrieren überschritten werden und auf welche Art und Weise dies geschieht.

Das Eingehen einer Mentoring-Partnerschaft halte ich für eine sehr gute Hilfe auf dem Weg zur Professur. Besonders gut gefallen hat mir auch der Kontakt zu den Kolleginnen aus der MHH und der TiHo. Ich wünsche mir, dass diese neu gewonnenen Kontakte auch über die Laufzeit des Programms hinaus anhalten.



Beim Kurzvortrag im Workshop II –
„Vortrag und Selbstpräsentation“

Dr. rer. nat. Britta Skawran

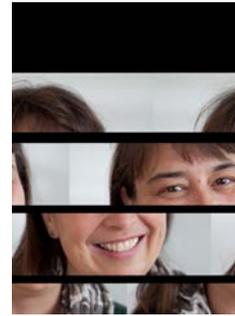
Ich promovierte im Fach Biologie am Institut für Humangenetik der Medizinischen Hochschule Hannover über die Analyse des TSPY-Promotors und die Rolle von TSPY bei der spermatogonialen Proliferation. Es folgten Stationen als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Humangenetik (Prof. Dr. Jörg Schmidtke) und am Institut für Zell- und Molekularpathologie (Prof.'in Dr. med. Brigitte Schlegelberger) an der MHH.

Von 2004 bis Ende 2006 forschte ich mit Professor Ludwig Wilkens am Institut für Zell- und Molekularpathologie in der Klinischen Forschergruppe 119 der DFG. Titel: „Globale Gen- und Proteinexpressionsanalysen zur Differentialdiagnostik morphologischer Subtypen epithelialer Lebertumoren“.

2007 übernahm ich die Leitung des Projekts in der Klinischen Forschergruppe 119 der DFG. Titel: „Induktion der chromosomalen Instabilität während der Dedifferenzierung hepatozellulärer Karzinome durch Alterationen der Histonmodifikation“. Bis 2009 etablierte ich mit meinem Team den epigenetischen Schwerpunkt am Institut für Zell- und Molekularpathologie. Im Fokus meiner Forschungsarbeiten stehen epigenetische Modifikationen bei der Hepatokarzinogenese und deren funktionellen Konsequenzen im Kontext der Alteration von Tumorsuppressorgenen bzw. miRNAs sowie Onkogenen bzw. Oncomirs.

Von 2004 bis 2009 war ich an dem Teilprojekt 3 des DFG Projektes Compartment - specific gene and protein expression during early phases of bronchiolitis obliterans syndrome after lung transplantation innerhalb der KFO123 Lungentransplantation beteiligt.

Seit 2010 leite ich das Teilprojekt B2, SFB/TRR77 der DFG Liver Cancer - From Molecular Pathogenesis to Targeted Therapies. Titel: Functional Consequences of Altered microRNA Expression Induced by Histone Deacetylation in Hepatocellular Carcinoma“. Weiterhin unterstütze ich die Diagnostik Erblicher Krebserkrankungen am Institut für Zell- und Molekularpathologie und lehre in den Studiengängen Biomedizin, Humanmedizin und Biologie.



Während der Feedbackrunde im Workshop VI – „Berufungstraining“

Dr. med. Anita Blanka Tryc



Ich bin Ärztin und arbeite als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Klinik für Neurologie und klinische Neurophysiologie der MHH. Nach dem Studium der Humanmedizin in Wrocław und der Charité Berlin sowie dem Abschluss meiner Promotion auf dem Gebiet der Rheumatologie, setzte ich meine Forschungsaktivität in der Arbeitsgruppe von Professorin Karin Weibenborn fort. Die Modulation der Entzündungsreaktion nach Schlaganfall war anfänglich der Schwerpunkt meiner Forschungsaktivität. Im weiteren Verlauf hat sich mein Interesse auf metabolische Erkrankungen des Gehirns, wie die hepatische und urämische Enzephalopathie, sowie auf Veränderungen des Gehirns nach der Lebertransplantation verlagert. Meine Forschung ist durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des integrierten Forschungs- und Behandlungszentrum für Transplantation (IFB-Tx) seit 2008 gefördert. Aktuell untersuche ich den Einfluss von Calcineurininhibitoren auf die kognitive Leistungsfähigkeit sowie deren Neurotoxizität nach der Lebertransplantation.

Das Mentoring-Programm mit den Workshops und dem Erfahrungsaustausch zwischen Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen, auch gerade aus anderen Fachgebieten, hat mir wertvolle Impulse für meine weitere wissenschaftliche Karriere gegeben.

Während des Vortrags von Dr. Simone Heß zum Thema „Einstieg in das Thema Drittmittelanträge“ im Workshop V – „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“



PD Dr. rer. nat. Marielle Vennemann

Ich bin forensische Molekularbiologin am Institut für Rechtsmedizin der MHH. Ich studierte Biologie in Mainz und Göttingen und schloss das Studium mit dem Diplom ab. Meine dreijährige Dissertationsphase absolvierte ich am Institut für Rechtsmedizin des Universitätsklinikums Münster. In dieser Zeit beschäftigte ich mich mit der Etablierung Y-chromosomaler biallelicher Polymorphismen für die forensische Fallarbeit. Im Anschluss an die Promotion wechselte ich an das Institut für Rechtsmedizin in Freiburg, wo ich eine Arbeitsgruppe aufbaute, die sich mit den Möglichkeiten und Grenzen postmortaler Genexpressionsanalysen beschäftigte. Im Vordergrund der Arbeiten stand die Untersuchung der postmortalen Stabilität von mRNA sowie die Validierung notwendiger Kontroll- und Normalisierungsstrategien für die Arbeit mit quantitativen Genexpressionsdaten aus Gewebeproben, die im Rahmen rechtsmedizinischer Obduktionen entnommen wurden.



Darüber hinaus arbeitete ich zwei Jahre als Lecturer am Centre for Forensic Science der University of Strathclyde in Glasgow, Großbritannien. Dort war ich vorrangig mit der studentischen Lehre im Rahmen des Masterprogramms „MSc in Forensic Science“ beschäftigt. Darüber hinaus absolvierte ich ein Postgraduiertenstudium in Hochschuldidaktik, welches ich mit dem Abschluss „Postgraduate Certificate in Advanced Academic Studies“ abschloss.

Seit Februar 2012 arbeite ich am Institut für Rechtsmedizin der MHH. Meine Forschungsthemen hier sind genetische Aspekte des plötzlichen Säuglingstodes sowie die Evaluierung der Wasserstoffperoxid-Plasmasterilisation zur Entfernung von DNA-Kontaminationen auf forensisch relevantem Verbrauchsmaterial. Dazu zählen beispielsweise Wattestielutpfer, die zur Sicherung biologischer Spuren an Tatorten verwendet werden.

Im Herbst 2013 wurde mir die Venia legendi für das Fach „Forensische Molekularbiologie“ verliehen.



Während der Gruppenarbeit in der Zwischenbilanz-Veranstaltung

2.3 Ein Resümee – von Prof' in Dr. med. Susanne Petri und Dr. med. Nilufar Foadi

„Erzähle ihm alles, was du weißt!“ Das waren die Worte von Odysseus an seinen Vertrauten namens Mentor. Dieser sollte dem Sohn des Odysseus bei der Übernahme des Königsamtes unterstützend zur Seite stehen und ihn auf dieses Amt vorbereiten. Basierend auf der griechischen Mythologie entstand somit der Begriff des Mentoring.^{1 2} Auch in der Moderne, so im Falle des Ina-Pichlmayr-Mentorings, geben hochqualifizierte Professorinnen und Professoren auf sehr strukturierte Weise ihr Wissen und ihre Erfahrungswerte an die Mentees, die wissenschaftlichen Nachwuchskräfte, weiter. Diese möchten aus dem reichhaltigen Erfahrungsschatz so viele Impulse wie möglich für den eigenen Karriere- und Lebensweg mitnehmen. Die Besonderheit einer Mentoring-Partnerschaft ist die persönliche wechselseitige Beziehung, die individuell auf die Bedürfnisse der zu fördernden Person abgestimmt werden kann und auf freiwilliger, vertraulicher Basis und gegenseitigem Respekt beruht.

Prof' in Dr. med. Susanne Petri
(Mentee im 3 und Mentorin im 6. Dg.)
mit ihrer Mentee
Dr. med. Nilufar Foadi



Wir, Professorin Dr. med. Susanne Petri, Oberärztin der Klinik für Neurologie und Dr. med. Nilufar Foadi, Assistenzärztin der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin, stellen hier nun dar, wie sich unsere Mentoring-Beziehung gestaltete.

Bereits vor vielen Jahren lernten wir uns in den Laboren der Neurologie kennen. Damals führte Nilufar Foadi die Experimente für ihre Promotionsarbeit durch, Susanne Petri stand kurz vor ihrem zweijährigen Postdoc-Aufenthalt in New York (Cornell University Medical College, Department of Neurology / Neuroscience). Entsprechend erfreut waren wir über das Matching. Wir konnten die Phase des ersten Kennenlernens überspringen und uns direkt mit inhaltlichen Aspekten unserer Mentoring-Partnerschaft auseinandersetzen. So gelang es, dass wir frühzeitig das Kernelement der Mentoring-Beziehung, das persönliche Gespräch, strukturiert aufgenommen haben und Gesprächsinhalte bewusst planen und intensiviert verfolgen konnten.

¹ Roberts, Andy. (1999) "The origins of the term mentor". History of Education Society Bulletin, No. 64, November 1999, p. 313–329.

² Shea, Gordon F. (1997) Mentoring (Rev. Ed.). Menlo Park, CA: Crisp Publications

Wir setzten beim ersten Treffen eine schriftliche Zielvereinbarung auf, in der wir fixierten, dass wir uns alle zwei Monate für etwa 45-60 Minuten zu einem Gespräch im Büro von Professorin Susanne Petri treffen. Wir legten fest, dass die Initiative für die Terminabsprache von Nilufar Foadi ausgeht. Es wurde vereinbart, dass für die Aufrechterhaltung einer beständigen Kommunikation darüber hinaus Telefonate und E-Mails genutzt werden. Die Terminfindung klappte ohne Probleme. Professorin Susanne Petri ist dankenswerterweise jederzeit zu erreichen und antwortet prompt auf Anrufe und E-Mails.

Inhaltlich besprachen wir beim ersten Treffen, welche Erwartungen wir an unsere Tandem-Beziehung haben und welche Zielsetzung wir verfolgen. Gerade angesichts der allseits knappen Ressource Zeit versuchten wir in Planung des jeweils folgenden Gesprächs anhand von Leitfragen von Nilufar Foadi überschaubare abgegrenzte Inhalte auszuwählen und stimmten diese im Vorfeld des jeweils anstehenden Termins ab. In einigen Gesprächen fand ein Ideenaustausch statt, durch den sich für Nilufar Foadi neue Perspektiven eröffneten. Durch ihre Erfahrung bei der Einwerbung von Drittmitteln konnte Professorin Susanne Petri sehr nützliche konkrete Hilfestellungen geben. Auf konstruktive Weise gab sie wertvolle Ratschläge und Entscheidungshilfen. Die einzelnen Gespräche veranlassten Nilufar Foadi regelmäßig ihr Zeitmanagement sowie das persönliche Vorankommen zu evaluieren und zu bewerten, eine wiederholte Selbstreflexion/Selbsteinschätzung durchzuführen, die mitbestimmend für die Planung zukünftiger Vorhaben ist. Sie erhielt positive Impulse für die Work-Life-Balance und hilfreiche Tipps zur Planung und Strukturierung von Forschungsprojekten.

Im Verlauf der Mentoring-Zeit wurde Folgendes deutlich: Je konkreter die von der Mentee vorgebrachten Fragestellungen sind, umso ausgiebiger und zielführender kann die Mentorin darauf eingehen. Somit gewinnt man während des fortlaufenden Mentoring-Prozesses eine zunehmende Kompetenz hinsichtlich einer effizienten Kommunikation und Interaktion. Man kann sagen, dass unsere Mentoring-Partnerschaft sehr gut funktioniert. Nicht zuletzt durch die vertrauensvolle und zwischenmenschlich stimmige Beziehung kann die Basis für einen sich gegenseitig befruchtenden konstruktiven und produktiven Austausch geschaffen werden, der die persönliche und berufliche Entwicklung der Mentee sicherlich in großem Maße voranbringt.

„Your mentor is [...] someone who is knowledgeable, helpful, wise, prepared to help you along the path of your career, take you by the hand to help you through puddles in the road, catch you when you fall, and eventually give you wings to fly alone.“ (Van Winsen, Christa (1998): Stärke der Frauen sichtbar machen – Notwendigkeit von Netzwerken, 69ff)

3 Die Workshops

Workshop I „Karrieremanagement mit Mentoring“ & „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“

Dr. rer. nat. Verena Kopfnagel und Dr. rer. nat. Manuela Büttner

Zum Start des 6. Durchgangs des Ina-Pichlmayr-Mentorings fand im September 2012 der Einführungsworkshop „Karrieremanagement mit Mentoring“ unter der Leitung von Dr. Ulla Weber statt. Während der ersten Hälfte des Workshops stand das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde wurde durch verschiedene Kennenlernspiele die Atmosphäre schnell aufgelockert und viele Gemeinsamkeiten festgestellt.



Im zweiten Teil des Workshops ging es um die persönlichen Erwartungen an das Programm und die Gestaltung einer harmonischen und effektiven Mentoring-Partnerschaft. In kleinen Gruppen wurden verschiedene Themengebiete diskutiert und Strategien für eine funktionierende Mentoring-Partnerschaft entwickelt. Dabei zeigte sich schnell, dass alle Mentees trotz der fachlichen Unterschiede (Biologie, Tiermedizin, Humanmedizin) sehr ähnliche Probleme und

Bedürfnisse haben. Wichtige Punkte waren dabei z.B. das Einwerben von Drittmitteln, die Voraussetzungen für die Habilitation und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es wurde gemeinsam überlegt, welche Probleme am besten mit dem/der jeweiligen Mentor/in oder mit dem Netzwerk der Mentor/inn/en besprochen werden sollten. Unsere Erwartungen und Wünsche wurden dann von allen gemeinsam definiert und konkretisiert, um sie am nächsten Tag bei der „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“ den Mentor/inn/en vorzustellen.

Zusätzlich wurde auch über die jeweiligen Aufgaben der beiden Mentoring-Partner/inn/en gesprochen und der offizielle Rahmen des Programms noch einmal erläutert.

Der Auftaktworkshop bildete eine wichtige Grundlage für die Durchführung des Ina-Pichlmayr-Mentorings. Es entstand schnell ein Wir-Gefühl und eine entspannte Atmosphäre, in der die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme am Programm geschaffen wurden.

Der Workshop „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“, der direkt im Anschluss an den Workshop „Karrieremanagement



mit Mentoring“ durchgeführt wurde, bot eine erste Kontaktmöglichkeit für Mentor/in und Mentee. Zu Beginn stellten sich sowohl die Mentorinnen und Mentoren als auch die Mentees vor und erste Erwartungen wurden geäußert. Es wurde deutlich, dass es den Mentor/inn/en wichtig ist, ihre Erfahrungen und ihr Wissen an junge Wissenschaftlerinnen weiterzugeben, während die Mentees vom Erfahrungsschatz der Mentor/inn/en profitieren wollen.

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde ging es dann auch gleich richtig los. Zwei Mentees stellten die, am Tag zuvor erarbeiteten, Erwartungen und Wünsche der Mentees vor, wodurch eine erste angeregte Unterhaltung entstand. Anschließend erarbeiteten die Mentees in kleinen Gruppen, was sie zu einer gelungenen Mentoring-Partnerschaft beitragen können. Die Mentor/inn/en beschrieben ihrerseits welche Erwartungen sie an die Mentees und an das Programm haben. Dabei kam heraus, dass die Organisation und das Vorbereiten der Treffen in den Händen der Mentees liegen sollte und Offenheit, Ehrlichkeit und Vertraulichkeit Grundvoraussetzungen für eine funktionierende Partnerschaft sind.

Um die Mentoring-Partnerschaft erfolgreich zu gestalten sollten im nächsten Schritt ein paar Regeln von den jeweiligen Mentoring-Partner/inne/n für die Treffen vereinbart werden. Als Hilfe gab es dafür eine Zielvereinbarung die von den Tandems gemeinsam ausgefüllt wurde. Hierbei sollten realistische Ziele der Mentees festgelegt, aber auch organisatorische Vereinbarungen, z.B.zur Häufigkeit der Treffen oder zur Art der Kontaktaufnahme getroffen werden.

Dieser Workshop hat allen aufgezeigt, was für eine gut funktionierende Mentoring-Partnerschaft benötigt wird und hat erste Kontakte ermöglicht.



Workshop II „Vortrag und Selbstpräsentation“

Dr. rer. nat. Claudia Neunaber und Dr. rer. nat. Sarah Knippenberg

Die Kommunikationstrainerin und Karriereberaterin Valentine Wolf-Doettinchem begleitete uns durch den zweiten Workshop zum Thema „Vortrag und Selbstpräsentation“ und bat uns dafür einen Vorabfragebogen auszufüllen, um die zwei Tage speziell auf unsere Bedürfnisse auszurichten. Außerdem sollten wir einen 5-minütigen Vortrag vorbereiten.



Der erste Tag begann schonungslos mit der Aufforderung zur Selbstpräsentation. Wir hatten Zeit, um vier Sätze zu formulieren und sollten dann einzeln nach vorne treten und uns vorstellen. Dabei machte Frau Wolf-Doettinchem bei jeder von uns deutlich, wie wir, teilweise unbewusst, agierten und was diese Aktionen bei dem Publikum bewirkten. So wies sie z.B. auf einen festen

Stand hin, der einem Sicherheit gibt, die sich dann auch nach außen widerspiegelt. Die vier Sätze vorzutragen und dabei wirklich jeden Satz bewusst zu beenden, stellte sich als gar nicht so einfach heraus. Statt am Ende des Satzes die Stimme zu senken und eine Pause zu machen, hoben die meisten ihre Stimme und gingen mit einem „UND“ zum nächsten Satz über. Dadurch kommt die Stimme in unangenehme Höhen und das Zuhören fällt zunehmend schwerer.

Im Weiteren erläuterte die Trainerin uns, wie man einen guten Einstieg schafft und wie die Aufmerksamkeit der Zuhörer/innen bis zum Schluss hochgehalten wird, gemäß dem Motto: „Der erste Eindruck zählt, der letzte Eindruck bleibt“. Die Mentees hatten dabei viele praxisbezogene Fragen, welche gemeinsam in der Gruppe besprochen wurden.

Nach der Mittagspause wurde durch Bewegungsübungen und Stimmtraining dem Mittagstief vorgebeugt, womit uns Frau Wolf-Doettinchem gleichzeitig erklärte, wie man z.B. durch Treppen- oder auf der Stelle laufen oder speziellen Nackenübungen Stress und Lampenfieber abbauen kann. Anschließend besprachen wir die richtige Vorbereitung des Vortrages und wie hilfreich das Wechseln der Präsentationsmedien und das zwischenzeitliche Wegschalten von Folien sein können. Dabei wurden auch die Vor- und Nachteile von PowerPoint Präsentationen diskutiert und wie man diese umgehen kann.

Mit folgendem Zitat wurden wir aus dem ersten Tag entlassen:

*Sag es mir und ich werde es vergessen.
Zeige es mir und ich werde mich erinnern.
Beteilige mich und ich werde es verstehen.*
(Lao Tse)





Der zweite Tag des Workshops „Vortrag und Selbstpräsentation“ hatte den Schwerpunkt, eigene Präsentationen vorzutragen, diese von den Mit-Mentees bewerten zu lassen und sich mit Tipps und Tricks gegenseitig zu helfen. Da Präsentationen häufig ein rotes Tuch für viele sind, fanden sich die Mentees von Vorurteilen und Demotivation geplagt am Samstag um 9 Uhr an der MHH ein, in der Erwartung einen langen Tag voller schlecht gehaltener Vorträge über sich ergehen lassen zu müssen. Aber sie wurden alle eines Besseren belehrt. Wie sich im Nachhinein herausstellte, war der ganze Tag weder langweilig, noch langgezogen, sondern verging wie im Fluge. Wir waren von den Vorträgen der anderen Mentees ebenso gebannt wie von den Bewertungen zum eigenen Vortrag, die sehr ehrlich, konkret und äußerst hilfreich waren.

So waren fast alle Mentees erstaunt wie aufgeregt sie waren vor den Kleinstgruppen von 6 - 7 Mentees ihre Vorträge zu präsentieren. Im Nachhinein wurden sie jedoch überrascht, da die bewertenden Mentees feststellten, dass die Nervosität des Vortragenden kaum beim Publikum ankommt und man viel souveräner wirkt als man es von sich selbst annimmt



So war das Lob der bewertenden Mentees für viele Vortragende äußerst überraschend und wohlthuend, da dies im alltäglichen Vortragsleben viel zu selten vorkommt. So wurden auch die Kritiken am Vortrag mit konkreten Verbesserungsvorschlägen gerne angenommen, vor allem da sie gut umzusetzen sind.

In einem kurzen Abschlussgespräch wurde daher einstimmig beurteilt, dass dieser Workshop sehr gut war. Außerdem sind sich rund 90% der teilnehmenden Mentees sicher, dass sie ihrem nächsten Vortrag auf einer internationalen Bühne nun entspannter und selbstsicherer entgegensehen und sich vielleicht sogar ein wenig darauf freuen.

Workshop III „Kommunikation und Konfliktmanagement“

Dr. med. vet. Birte Ahlfeld, Dr. phil. nat. Melanie Albrecht und Dr. rer. hum. biol. Anika Großhennig

„Kommunikation, das ist doch für Frauen kein Problem!“

Das oder etwas Ähnliches mögen sich einige von uns sicherlich beim allerersten Blick auf das Thema dieses Workshops gedacht haben – sind Frauen doch dafür bekannt, dass sie viel und gerne kommunizieren. Doch natürlich war uns allen klar, dass es hier vor allem um die richtige Art der Kommunikation und vor allem auch um Kommunikation in schwierigen und konflikträchtigen Situationen geht, die man vielleicht nicht so intuitiv beherrscht, wie den Small-talk beim Cappuccino. Und so saßen am ersten Tag des zweitägigen Workshops viele erwartungsvolle Mentees im Seminarraum, um von der Trainerin Sigrid Lieberum einen Einblick in Kommunikation und Konfliktmanagement zu bekommen.



Schon in der Vorstellungsrunde, in der jede Teilnehmerin einen kurzen Satz zum Thema des Workshops mitteilen sollte, deutete sich an, dass es vielfältige Fragen und Probleme zu besprechen gäbe. Dies wurde in Gruppenarbeit dann nochmal konkret formuliert und gesammelt. Zu den angesprochenen Themen gehörten: „Wechsel von emotionaler zur Sachebene“, „Gesprächslinien beibehalten“, „Konflikte/Gespräche planen“, „Möglichkeiten nein zu sagen“ und vieles mehr.

Danach erläuterte Sigrid Lieberum uns die unterschiedlichen Gesprächstypen: Feedbackgespräch, Problemgespräch, Konfliktgespräch und (Ziel)Vereinbarungsgespräch, die es klar zu trennen gilt und für die es verschiedene Herangehensweisen gibt. So ist Kritik (und Lob) immer erstmal einseitig und soll dem Gegenüber vermittelt werden. In einem Problemgespräch möchte man dem Gesprächspartner durch die richtigen Fragetechniken zur Lösung seines Problems verhelfen, während ein Konfliktgespräch beide Seiten betrifft und in besonderem Maße eine sachliche Gesprächsführung verlangt (jeder hat ein Recht auf seine Position).

Die 4-Stufen-Formel des Feedbacks erarbeiteten und übten wir an konkreten Beispielen und waren erstaunt über die Wirkung eines so strukturierten Vorgehens: Dabei beschreibt man nach einer kurzen Einleitung zum Thema des Gesprächs (Thema 0) an einem konkreten aktuellen Beispiel ohne Wertung das Verhalten, das man beobachtet hat (Verhalten 1) und erläutert sachlich die Folgen und Auswirkungen (Folgen/Auswirkungen 2) dieses Verhaltens. Daraufhin teilt man mit, wie man das Verhalten bewertet (persönliches Statement 3) und gibt schließlich an, was man vom



Gegenüber erwartet (Wunsch/Erwartung 4). Ein wichtiger Merksatz für ein erfolgreiches Feedbackgespräch lautet: Klar in der Sache, „milde“ im Ton!

Der zweite Tag begann mit einem Test zur Selbsteinschätzung des Konflikttyps (key4you nach Peter Kropp). Hier wurde durch einen Fragenkatalog jeweils ein Punktwert für die vier unterschiedlichen Persönlichkeitstypen Realisierer (Dauer), Entdecker (Wechsel), Vermittler (Nähe) und Analytiker (Distanz) ermittelt und danach in einem Diagramm zusammengefasst. Spannend wurde es, als wir uns mit Hilfe desselben Tests in Zweiergruppen gegenseitig einschätzten und das so gewonnene Profil über die Selbsteinschätzung legten. Die Ergebnisse waren überraschend und aufschlussreich



zugleich. Da gab es zum Teil große Verschiebungen und einige „Aha-Erlebnisse“ in Bezug auf Selbsteinschätzung und Wirkung zum Gegenüber. Durch eine gute Selbsteinschätzung der Persönlichkeit kann man häufig schon erkennen, warum man in einer spezifischen Situation gerne nach einem bestimmten Muster reagieren möchte und dies vielleicht zum Nutzen der Sache ein wenig verändert. Weiterhin werden solche Tests (in ausführlicher Form) auch für Team- und Gruppenanalysen verwendet, um Potenziale sinnvoll nutzen zu können.

Nach diesem Exkurs in die Persönlichkeitseinschätzung widmeten wir uns der direktiven Gesprächsführung, in der Gesprächspartner durch offene Fragen (was, wie, welche) zum ausführlichen Antworten veranlasst werden. Enger gefasste Fragen (wann, wo, wer) führen zu konkreteren Antworten, während durch geschlossene Fragen (die nur mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können) eine Diskussion oder ein Gespräch beendet werden kann. Anschließend haben wir den Problem-Lösungs-Zyklus kennengelernt und an diesem direkt das geschickte Stellen von Fragen angewendet. Im speziellen ist der Problem-Lösungs-Zyklus ein Werkzeug der Gesprächsführung, mit dem man Probleme identifizieren und lösen kann. Anhand eines fünf-schrittigen Vorgehens wird das Problem eingegrenzt und mit den Gesprächspartner/inne/n Lösungen erarbeitet. Hierbei ist es wichtig, dass die Lösungen nicht vorgegeben werden, sondern der/die Gesprächspartner/in durch den Fragezyklus animiert wird, selbstständig eine Lösung / Teillösung zu formulieren. Diese Methode konnten wir in Kleingruppen an konkreten Beispielen in verschiedenen Rollen (Fragende, Gesprächspartnerin mit Problem und Beobachterin) direkt üben und stellten fest, dass es häufig gar nicht so leicht ist, das Problem zu identifizieren und es oft schwerfällt, nicht selbst Lösungsvorschläge zu machen.

Im letzten Teil des Workshops haben wir uns noch mit dem Thema Konfliktmanagement auseinandergesetzt. Insbesondere haben wir den Umgang mit Widerstand diskutiert. Einer der wichtigsten Aspekte ist, dass objektiv versucht werden sollte, die Ursachen der Konflikte zu identifizieren und

diese dann gezielt zu bearbeiten. So könnten beispielsweise sachliche Bedenken durch Argumente und Ängste durch Beziehungsbotschaften aufgelöst werden. Das mag einfach klingen, es ist aber doch oft eine Herausforderung, dies im entsprechenden Moment umzusetzen.

Insgesamt war der Workshop „Kommunikation und Konfliktmanagement“ sehr aufschlussreich. Neben Werkzeugen bzw. Strategien, die man einfach anwenden kann, haben wir viele neue Dinge über uns selbst herausgefunden. Wir gingen nach zwei intensiven Tagen mit vielen neuen Ideen für uns selbst nach Hause und bleiben gespannt, welche der Tipps und Tricks im Alltag Anwendung finden werden.

Workshop IV „Führungskompetenzen“

Dr. med. vet. Janin Reifenrath und Dr. med. vet. Christel Schwegmann-Weßels

Auf diesen Workshop waren wir alle sehr gespannt, da die Thematik uns ja bereits teilweise betrifft und in Zukunft noch viel mehr betreffen wird. Da wir selbstverständlich alle gute Führungskräfte sein und werden wollen, haben wir uns mit Elan in den Workshop von Brigitte Schwabe gestürzt.

Die Inhalte des zweitägigen Workshops waren sehr umfassend. Wir haben viel über Führungsmodelle und Führungsinstrumente gehört. Ein wichtiges Führungsinstrument ist z.B. das Führen durch Zielvereinbarungen mit den Mitarbeiter/inne/n. Bei der Festlegung von Zielen sollte immer darauf geachtet werden, dass diese Ziele dem SMART-Begriff entsprechen, also **S**pezifisch, **M**essbar, **A**ngemessen, **R**ealistisch und **T**erminiert formuliert sind. Ein Kern guter Führung ist die ständige Kommunikation mit den Mitarbeiter/inne/n. Neben dem Fordern und Fördern spielt hier das Feedback eine entscheidende Rolle, um unseren Mitarbeiter/inne/n sowohl positive Bestätigung zu geben als auch Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Gleichzeitig ist das Feedback der Mitarbeiter/innen ebenso wichtig, um selbst eine Rückmeldung zu erhalten. Brigitte Schwabe gab uns einige Beispiele von Führungssituationen aus ihrer Praxis. Sehr hilfreich war auch, dass wir jederzeit Situationen aus unserem Arbeitsalltag einbringen konnten, die sie geschickt als Beispiele in den Workshop integrierte, um uns kompetentes Führen näher zu bringen.

Im Rahmen einer kleinen Gruppenarbeit haben wir uns Gedanken darüber gemacht, wie viel Führungsaufgaben und wie viel Fachaufgaben wir in unserem aktuellen Arbeitsalltag haben. Welche Struktur gibt es für Führungsarbeit in unserer Abteilung und wie transparent ist diese Struktur – für uns selbst und für unsere Mitarbeiter/innen? Bei der Bearbeitung dieser Fragen stellten wir fest, dass es sehr unterschiedliche



Anteile an Führungsaufgaben und Fachaufgaben in der Gruppe der Mentees gibt. Auch wurde uns zum Teil jetzt erst bewusst, wie viele Führungsaufgaben wir bereits wahrnehmen und dass unsere „Sandwich-Position“ im Gefüge der Abteilung, die gleichzeitige Wahrnehmung von Führungs- und Fachaufgaben, manchmal gar nicht so leicht ist.

Ein weiterer Inhalt des Workshops war der Grundbegriff der Motivation und die unterschiedlichen Bedürfnisse einzelner Personen. Letztendlich soll eine Führungskraft ja die Mitarbeiter/innen so steuern und positiv beeinflussen, dass sie Höchstleistungen vollbringen können, um die gesteckten Ziele des Unternehmens oder der Abteilung zu erreichen. Brigitte Schwabe erläuterte uns, dass man gewisse Typen von Mitarbeiter/inne/n unterscheiden kann, die sehr unterschiedlich mit Veränderungen (z.B. durch eine neue Führungsperson, einen neuen Führungsstil oder auch Veränderungen von Arbeitsabläufen) umgehen. Somit ist es also sehr wichtig, dass wir als Führungskräfte die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen einschätzen können, um individuell auf sie einzugehen und sie unterschiedlich zu fordern und fördern.

Das situative Führen als dreidimensionaler Führungsstil geht auf diese Unterschiede ein. Ich orientiere also mein Führungsverhalten an der Aufgabe, der Mitarbeiter/innen und der Situation.

Letztendlich schließt eine gute Führung auch mit ein, dass sich die Mitarbeiter/innen wohl fühlen. Hier bediente sich Brigitte Schwabe eines Zitates, welches das Gesagte gut zusammenfasst: „Klar in der Sache, freundlich zu den Menschen!“

Alles in allem haben wir aus diesem Workshop mitgenommen, dass das Erlernen und Praktizieren guter Führung viel Arbeit erfordert. Man sollte die Führungsinstrumente und -stile kennen, die Führungsaufgaben sowie das eigene Handeln und Tun als Führungskraft im Arbeitsalltag immer wieder reflektieren und optimieren. Letztendlich gibt es nie einen Stillstand, da neue Mitarbeiter/innen, neue Ziele und Aufgaben und immer auch die jeweilige Situation ein Anpassen des Führens erfordern.

Somit ist Führen eine schwierige Aufgabe und gute Führung eine Herausforderung, die wir dank dieses Workshops in Zukunft reflektierter und bewusster meistern werden.



Workshop V „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“

Programmablauf



Klinische Studien **Was muss bei der Antragstellung beachtet werden?**

Referent: Prof. Dr. Hans Heinrich Wedemeyer



Einstieg in das Thema Drittmittelanträge

Referentin: Dr. Simone Heß
Referat für EU-Forschungsförderung



HiLF

Referentin: Petra Linke
Präsidialamt / Forschungsdekanat



Drittmittel und Karriere

Referent: Prof. Dr. Christopher Baum
Präsident der MHH



Auswahl- und Begutachtungsgremien bei DFG-Anträgen

Referentin: Prof'in Dr. Rita Gerardy-Schahn



Drittmittelanträge - Erfahrungsbericht einer ehemaligen Mentee

Referentin: PD Dr. Almut Meyer-Bahlburg



EU-Forschungsförderung

Referentin: Dr. Katrin Dinkla-Ritter
Referat für EU-Forschungsförderung

Dr. med. Silvia Linnenweber-Held und Dr. med. Margret Patecki

Der Workshop-Tag begann mit einem Beitrag von **Professor Hans Heinrich Wedemeyer**, der das Thema „Klinische Studien“ für diejenigen Mentees erläuterte, die in einem entsprechenden Kontext arbeiten. So traf für den ersten Vortrag vorerst nur eine kleine Gruppe der Mentees ein.

Professor Hans Heinrich Wedemeyer selbst ist ein translationaler Ansatz der Projekte und die Umsetzung davon sehr wichtig. Er betonte, dass in der MHH die Möglichkeit vorläge, mit sehr umfangreichen Probenzahlen von einzigartigen Erkrankungen bzw. Krankheitsbildern zu arbeiten.

Er nannte drei mögliche Studientypen:

- Phase III Studien: Firmen seien offen für Substitutionen
- Investigator initiierte Studien:
Die MHH kann dabei selber Investigator sein, Partner für Unterstützung sowie nationale und internationale Vernetzungen seien wichtig.
Ideen können sich auch aus bereits existierenden großen Studien ergeben, in denen bestimmte Patientengruppen / Teilfragen bisher nicht untersucht werden. Hier kann man selbst Investigator sein.
- klinische Kohortenstudien: z.B. für Biomarker, anhand der o.g. interessanten Patientengruppen, die in den Ambulanzen betreut und deshalb greifbar seien. Hier sollte der Fokus auf Verläufe anstatt auf cross-sectionale Analysen gelegt werden.

Als Finanzierungsoptionen nannte er:

- BMBF: v.a. für Biomarkerstudien
- EU-Projekte
- Freseniusstiftung
- IFB-Start up-Projekte



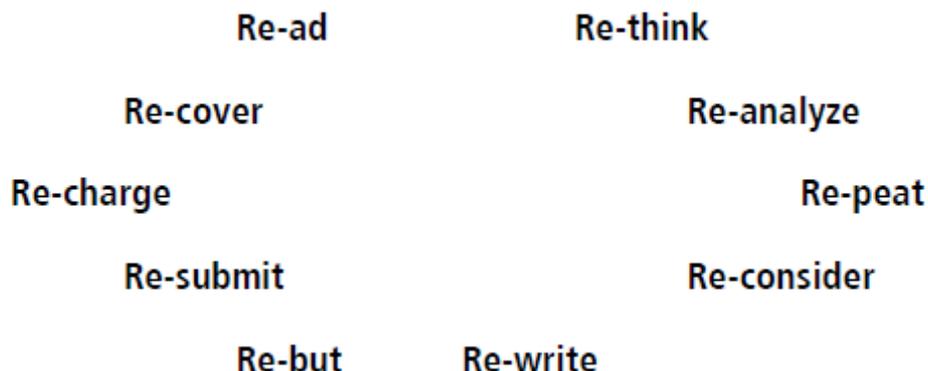
Wichtige Tipps:

Alle patientenbezogenen Daten müssen pseudonymisiert vorliegen. Die Datenliste darf nur der Projektleitung als passwortgeschützte Basisdatei vorliegen. Ein Programm für klinische Struck-Meds wird an der MHH eingeführt.

Den Einstieg in das Thema „Drittmittelanträge“ führte **Dr. Simone Heß** vom Referat der EU-Forschungsförderung aus. Dr. Simone Heß gab uns wichtige ergänzende Fragestellungen für die Formulierung eines Antrages an die Hand und empfahl, die dazu vorhandenen Beratungsstrukturen der MHH zu nutzen.

Petra Linke aus dem Forschungsdekanat des Präsidialamtes der MHH stellte uns im Anschluss das seit 1998 bestehende MHH-interne „HiLF-Programm“ vor. Von den bisher ca. 400 bewilligten Anträgen gingen knapp 31% an Frauen. Die HiLF-Anträge sollen kurz, präzise und prägnant sein. Von 40-60 Anträgen pro Ausschreibung (meist Frühjahr und Herbst) werden ca. 8 Anträge bewilligt, d.h. bestenfalls 20%.

Das Thema des neuen MHH-Präsidenten **Professor Christopher Baum** war „Drittmittel und Karriere“. Professor Christopher Baum wies Drittmittel als besten Indikator für Leistungsfähigkeit und Unabhängigkeit aus. Es wurden die Abläufe eines guten Antrages aufgelistet und einzeln analysiert. Dabei wurde sowohl auf mögliche Fehler der Antragstellerin/des Antragstellers als auch auf nicht beeinflussbare Hürden wie missgünstige Gutachter/innen eingegangen. Da fast regelhaft der erste Antrag abgelehnt wird, passte „The circle of Re-search“ besonders anschaulich in den Vortrag.



Darüber hinaus stellte Professor Baum er in aller Kürze die Möglichkeiten der Förderungen in der DFG vor. Als wichtigste Fördermöglichkeit nannte er die **Einzelförderung**, für die 50% der DFG-Mittel zur Verfügung stehen. Die aktuellen Förderraten liegen bei 20-30%. Es gibt keine Fristen für die Antragseinreichung. Allerdings sollte eine Bearbeitungsfrist von ca. 6 Monaten bedacht werden. Im Allgemeinen haben revidierte Anträge eine bessere Chance der Förderung bei Wiedereinreichung. Als zweites stellte er für Kliniker/innen die Möglichkeit einer **Gerok-Stelle** im Rahmen eines existierenden Forschungsprojekts vor. Dadurch ist eine Freistellung von der Klinik für 1 bis maximal 3 Jahre möglich. Diese Möglichkeit sollte zuvor mit der Abteilungsleitung besprochen werden. Weitere Möglichkeiten bieten **Forschungsstipendien**, die allerdings nur für das Ausland gelten. Voraussetzung ist hier, dass man seit mehreren Jahren in Deutschland wissenschaftlich tätig war. Durch die Promotion oder eine PostDoc-Stelle sollte man ins wissenschaftliche System integriert sein und planen, zukünftig wieder in Deutschland tätig zu werden. Zusätzlich gibt es noch die Finanzierung der **eigenen Stelle**. Diese Möglichkeit gilt für Personen, die bereits wissenschaftlich selbstständig tätig sind. Die Vergütung erfolgt nach TV-L (E13) bzw. TV-Ä und nicht in Teilzeit. Eine Erklärung der aufnehmenden Institution ist notwendig. Außerdem gibt es das **Emmy-Noether-Programm** für PostDocs, die sich zwei bis vier Jahre nach der Promotion befinden. Es soll die frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit fördern. Hierfür müssen internationale Erfahrungen im Forschungssektor nachgewiesen werden. Ein weiteres Programm ist das **Heisenberg-Programm**, welches im Unterschied zum Heisenberg-Stipendium bereits eine Berufbarkeit voraussetzt. Die Voraussetzungen für die Übernahme einer unbefristeten Professur sollten erfüllt sein. Als nächstes stellte Professor Baum die **Kossellek-Projekte** vor. Diese sind für Förderungen von Hochrisikoprojekten gedacht. Die Chancen auf eine Förderung seien marginal.

Im Rahmen der **DFG-Netzwerkförderung** stellt er drei Möglichkeiten vor:

1. klinische Forscher/innen-Gruppen. Konzepte werden einmal im Jahr ausgegeben. Die klinischen Forscher/innen-Gruppen sollten klinisch orientiert und grundlagenverknüpft sein. An einem Ort sollten nicht mehr als zehn Forscher/innen-Gruppen angesiedelt sein und die Leitungsposition sollte eine W 1-3-Professur sein.
2. Sonderforschungsbereiche sowie
3. internationale Graduiertenkollegs.

Selten genutzt werde die Förderung von Promotionsstellen über die DFG. Die Vergütung mit 65% TV-L (E13) und eine Steigerung bis maximal 80% im dritten Jahr sind möglich.

Zusätzliche Tipps:

- Prof. Pabst, Pabst.Reinhard@mh-hannover.de fungiert zurzeit als DFG-Berater, an den man sich auch mit Fragen wenden kann.
- Man sollte sich zunächst immer fragen, wo man aktuell in der wissenschaftlichen Laufbahn steht und was als nächstes sinnvolles Fördermittel gewählt werden kann.
- Internet-Seite der DFG: www.dfg.de. Geförderte Projekte können dort unter GEPRIS auch als Stichwort eingegeben werden, um zu überprüfen, ob im eigenen Forschungsbereich schon viele Projekte gefördert werden, oder ob Bedarf bestehen könnte.

Professorin Rita Gerardy-Schahn informierte anschließend über Auswahl- und Beratungsgremien der DFG und berichtete sehr eindrücklich über ihre Erfahrungen als DFG-Fachkollegiumsmitglied. Im Einzelnen erklärte sie die Aufgaben der DFG-Mitgliederversammlung, des Senat als wissenschaftspolitisches Gremium, des Hauptausschuss als zentrales Entscheidungsgremium, sowie den Weg eines Antrags von der Einreichung bis zur Entscheidung.

Der „Drittmittelanträge-Erfahrungsbericht“ der ehemaligen Mentee **PD Dr. Almut Meyer-Bahlburg** zeigte sehr anschaulich eigene Erfahrungen, Erfolge und Misserfolge der Drittmittelinwerbung auf. Sie ging dabei auf ihre ganz persönliche Liste der Vorgehensweise zur Antragsstellung in den einzelnen Punkten ein. PD Dr. Almut Meyer-Bahlburg gilt unser aller Dank, da durch ihren Vortrag die Hürde zwischen Theorie und Praxis der Drittmittelinwerbung sehr schön nachvollziehbar wurde.



Über die umfassenden Fördermöglichkeiten der EU berichtete **Dr. Katrin Dinkla-Ritter**. Die neue Ausschreibung Horizon 2020 (2014-2020) wird Ende des Jahres 2013 erfolgen. Gefördert werden diesmal Anträge für:

1. Exzellente Wissenschaft
 - European research council (ERC) mit vorrangiger Förderung von individuellen Nachwuchsforschergruppen mit eigenem Projekt (investigator driven ‚frontier research‘). Vergeben werden starting grants (Entscheidungskriterien: ‚ground-breaking‘ ‚potential impact‘) und consolidator grants. Fördermittel 13 268 Mio. Euro

- Marie-Curie-Förderung, Fördermittel 5572 Mio. Euro
 - Individualstipendien im europäischen und internationalen Ausland; als mobility grant, PhDs sollen dafür bereits vier Jahre in Vollzeit geforscht haben, Förderdauer: bis zu zwei Jahre Förderung
2. Industrial leadership
 3. Societal challenges: insbesondere zum Thema: health, demographic change, wellbeing, Fördermittel: 8033 Mio

Bei Interesse für EU-Forschungsförderung kann man sich per E-Mail an das EU-Referat wenden: dinkla.katrin@mh-hannover.de oder hess.simone@mh-hannover.de.

Informationen gibt es unter www.mh-hannover.de/eu-referat.html. Das EU-Referat bietet Hilfe bei Antragsstellung, Administration, Budgetplanung, Gegenlesen des Antrags, Vertragsverhandlungen, Themenplatzierung in Brüssel, Kontaktpflege mit den Förderorganisationen.

Sonstige Tipps:

European Platform of Women Scientists: eine non profit umbrella organisation www.epws.org

Kontakt unter communications@epws.org

Ziel: gleichwertige und vollständige Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft

Die Kontaktstelle "Frauen in der EU-Forschung" bietet Hinweise zu Informationsveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen, Fördermöglichkeiten im gesamten EU-Rahmenprogramm, Gutachtertätigkeit für Projekte des Rahmenprogramms, Ausschreibungen zum Thema Frauen und Wissenschaft. Informationen unter: <http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung>
Ansprechpartnerin: Nadine Heller; Nadine.heller@dlv.de

Insgesamt hatten wir einen sehr informativen Workshop mit vielen Insidertipps und bedanken uns bei den Referent/inn/en, die uns - trotz 30°C im Seminarraum - das Zuhören leicht machten.



Workshop VI „Berufungstraining“

Dr. med. Helga Henseler

Zunächst wurde die Veranstaltung durch eine freundliche Begrüßung der Referentin begonnen und eine individuelle Vorstellung der acht Teilnehmerinnen durchgeführt. Hierbei ging es um die Person, ihr Fachgebiet, mögliche Habilitationsbestrebungen und die persönliche Einstellung zu zukünftigen eigenen Berufungsverfahren. Es fiel auf, dass für die meisten Teilnehmerinnen eine Berufung noch nicht akut anstand. Gut gefallen hat mir die Empfehlung der stärkenbetonten Präsentation der eigenen Leistungen speziell für Frauen durch Franziska Jantzen.

Franziska Jantzen trug dann einen sehr interessanten Vortrag über verschiedene Formen der Professuren und Berufungsverfahren vor, sowie über Anforderungen zu Habilitationen und Anrechenbarkeiten im Rahmen des Berufungsverfahrens. Während des Vortrags kam es mehrfach zu sehr angeregten Diskussionen zwischen den Teilnehmerinnen in denen zahlreiche brennende Fragen aufgeworfen und die von den Teilnehmerinnen und Franziska Jantzen beantwortet wurden. Insbesondere die APL-Professur schien hierbei von Interesse. Auch Erfahrungen aus Teilnahmen an Berufungskommissionen wurden vorgetragen. Die Bedeutung der schriftlichen Publikationsleistung, der Lehre und jene von Drittmitteln wurden erörtert. Für mich waren besonders die Informationen zur Anrechenbarkeit von vormaligen Forschungsleistungen im Rahmen meines PhD-Projektes sehr wertvoll.

Auffällig fand ich, dass ein Berufungsverfahren ein bis zwei Jahre zu dauern kann, was mir als sehr langer Zeitraum vorkam. Schriftliches Informationsmaterial wurde während der Veranstaltung freundlicherweise zur Verfügung gestellt. Die einzelnen Schritte des Verfahrens wurden erläutert. Bei Kaffee und Keksen folgten angeregte Diskussionen in der Pause. Wichtig fand ich den Hinweis auf eine mögliche und empfehlenswerte individuelle Beratung durch den deutschen Hochschulverband im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren. Darüber hinaus wurden verschiedene online-Portale wissenschaftlicher Stellenausschreibungen vorgestellt. Insbesondere erfolgte eine rege Diskussion dazu, ob während des Verfahrens ein Kontakt zu Mitgliedern der Berufungskommission gesucht werden sollte. Spezielle Anfrageformulierungen zum Dekanat oder der Gleichstellungsbeauftragten wurden erörtert.



In wiederholten Rollenspielen wurde der Umgang mit schwierigen Fragen im Rahmen von Berufungsverfahren erarbeitet. Hierbei hatten die Teilnehmerinnen nicht nur viel Freude, sondern stellten auch übereinstimmend fest, dass im zweiten Anlauf nach Gruppen-Feedback eine deutliche Verbesserung der Eigenpräsentation erzielt werden konnte. Mir selbst wurde hierbei klar, dass ich bei Drittmittelanträgen eine wesentlich engere Fokussierung geplanter Projekte anstreben müsste.

Den krönenden Höhepunkt stellte dann die Möglichkeit der freiwilligen, videodokumentierten Vorstellung der einzelnen Teilnehmerinnen in einem nachgespielten Berufungsverfahren dar. Zahlreiche und gezielt schwierige Fragen mussten im Gremium beantwortet werden. In freundlicher Atmosphäre wurden die Präsentation, das Auftreten und die Körpersprache beurteilt und Verbesserungsvorschläge gemacht. Eine CD der Aufnahme wurde großzügigerweise mitgegeben. Eine insgesamt sehr wertvolle und gelungene Veranstaltung, die mir in mehreren Punkten neue Erkenntnisse und Anregungen brachte.

4 Die Gespräche mit Expertinnen und Experten der MHH

Expertin-Gespräch „Gremien und Hochschulpolitik“ mit Dr. Bärbel Miemietz

Dr. med. Sabine Dettmer

Ergänzend zu der Mentoring-Partnerschaft und dem Workshop-Programm wurden im Ina-Pichlmayr-Mentoring Gespräche mit Expertinnen und Experten angeboten. Diese Veranstaltungen haben in der Regel einen Zeitumfang von zwei Stunden. Die Themen richten sich nach den Interessen der Mentees, die zu Beginn des Mentoring-Programms erfragt wurden.

Bei unserem ersten Expertinnen-Gespräch berichtete Dr. Bärbel Miemietz, die Gleichstellungsbeauftragte der MHH, über „Hochschulpolitik und Gremienarbeit“. An der Hochschule gibt es eine Selbstverwaltung durch die Hochschulmitglieder, die im Wesentlichen auf dem Senat, dem Präsidium und dem Hochschulrat als den drei zentralen Organen beruht. Der Senat beschließt dabei die Grundordnung und weitere Ordnungen der MHH, die Entwicklungsplanung und den Gleichstellungsplan im Einvernehmen mit dem Präsidium. Der Hochschulrat übernimmt überwiegend beratende und kontrollierende Aufgaben von Präsidium und Senat. Darüber hinaus gibt es zur Erfüllung bestimmter Aufgaben offiziell betraute Kommissionen. Dazu gehören die Kommission für Gleichstellung, die Sektionen, die Studienkommissionen, die Forschungskommission und die Berufungskommissionen.



Die Organe und Gremien setzen sich aus den vier unterschiedlichen Mitgliedergruppen zusammen: die Gruppe der Hochschullehrer/innen (Professor/inn/en und Privatdozent/inn/en), die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen, die Studierenden und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Entwicklungsplanung, der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Um ihr Amt ausüben zu können, kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie wird auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung vom Senat gewählt.

Für uns Mentees war dies ein sehr informativer Überblick über die Hochschulpolitik an der MHH, zumal sich die meisten von uns bisher nur wenig mit diesem Thema auseinandergesetzt hatten. Wir bekamen einen Einblick über die Zusammensetzung, Organisation und Zuständigkeiten der einzelnen Organe. Damit ist eine wichtige Voraussetzung für eine aktive Beteiligung in der Hochschulpolitik geschaffen. Insgesamt war die Veranstaltung sehr motivierend für eine aktive Mitarbeit in den Gremien. Und die anstehenden Wahlen zu den Kollegialorganen der MHH im Februar 2013 werden wir jetzt viel bewusster miterleben.

Experten-Gespräch „Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)“ an der MHH mit Jörg Strate

Dr. med. Katja Hüper

LOM ist die Abkürzung für leistungsorientierte Mittelvergabe. Die Vergabe der LOM an der MHH orientiert sich streng an den DFG-Richtlinien³. Die LOM soll die Grundvoraussetzung dafür schaffen, dass „an den Medizinischen Fakultäten durch Förderung von Exzellenz internationale Wettbewerbsfähigkeit erreicht wird“⁴. Lehre und Forschung an den medizinischen Fakultäten werden von den Ländern durch den Landesführungsbetrag finanziert. Die DFG empfiehlt, 20-40% des Landesführungsbetrags für Forschung und Lehre für die leistungsorientierte Mittelvergabe zu verwenden. Insgesamt werden an der MHH jährlich 20 Mio. Euro LOM ausgeschüttet, 2012 waren es 9 Mio. Euro Drittmittel-LOM, 9 Mio. Euro Publikations-LOM, 1 Mio. Euro Lehr-LOM und 120.000 Euro Familien-LOM.

Die Kriterien der LOM-Vergabe sollen objektiv, nachvollziehbar und transparent sein. Sie sollten sich nach zwei wesentlichen Kriterien richten:

- a) der Höhe und der Herkunft der eingeworbenen Drittmittel sowie
- b) der Qualität und Zahl erfolgter Publikationen.

Die Einbeziehung von Promotionen, Habilitationen, Patenten, Ämtern, Buchbeiträgen, HFBG-Bewilligungen, Herausgeberschaften, Rufe sowie die Beteiligung an Aufbau- oder Umstrukturierungsmaßnahmen wird nicht empfohlen. Um größere Schwankungen der Höhe der LOM zwischen den Jahren zu vermeiden, werden die Drittmittel und Publikationen aus dem „running average“ der drei Vorjahre berechnet. Dabei sollten 50% der LOM der Abteilung und 50% den leistungserbringenden Wissenschaftler/inne/n zugutekommen. Die LOM-Mittel sind für Sach- und Personalmittel und eingeschränkt für Investitionsmittel nutzbar; an der MHH können LOM-Mittel in ein Haushaltsjahr übertragen werden.

Einsicht in die LOM-Vergabe der eigenen Abteilung ist über Sharepoint möglich und kann im Forschungsdekanat bei Petra Linke beantragt werden. Hierfür muss die Abteilungsleiterin/der Abteilungsleiter eine formlose E-Mail an Petra Linke schreiben.



Drittmittel-LOM (2012: 9 Mio. Euro)

³ Deutsche Forschungsgemeinschaft: Empfehlungen zu einer „Leistungsorientierten Mittelvergabe“ (LOM) an den Medizinischen Fakultäten – Stellungnahme der Senatskommission für Klinische Forschung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Juli 2004) (frei zugänglich im Internet).

⁴ Deutsche Forschungsgemeinschaft: Karrierewege in der Hochschulmedizin (2007).

Bei den Drittmitteln werden Mittel, die aus Verfahren mit externem „peer review“ stammen, in voller Höhe für die Ermittlung der LOM angerechnet. Industriemittel werden nur zu 30% auf die LOM angerechnet. Grundsätzlich gilt für alle Drittmittel, dass nur die in dem entsprechenden Jahr verausgabten Drittmittel angerechnet werden. Eingeworbene Stipendiengelder, die in einem „peer review“-Verfahren erworben wurden, werden ebenfalls auf die LOM angerechnet.

Publikations-LOM (2012: 9 Mio. Euro)

Die LOM für Publikationen werden nach den in der Hochschulbibliografie aufgeführten Publikationen vergeben und richten sich nach dem Impactfaktor, wobei bislang der ungewichtete Journal Impact Faktor (JIF) empfohlen wird. Erst- und Letztautorschaften werden mit einem Drittel berücksichtigt; das verbleibende Drittel kann über alle übrigen Autoren verteilt werden.

LOM-Lehre (2012: 1 Mio. Euro)

Die Lehre wird ebenfalls in die LOM mit einbezogen. Hier richtet sich die Mittelvergabe nach Modulqualität (70%; studentische Evaluation), Lehrkultur (25%) und Lehrpreisen (5%).



Familien-LOM (2012: 120.000 Mio. Euro)

Vergabe ohne Zweckbindung

Frauenfaktor

Von Frauen eingeworbene Drittmittel oder erreichte Impact Punkte werden mit dem Frauenfaktor 1,5 multipliziert.

Persönliche Stellungnahme:

Aus meiner Sicht war das Expertengespräch sehr informativ, gut strukturiert und es wurde ein für mich relevantes Thema behandelt. Es gab genügend Gelegenheit für Fragen und das Thema wurde umfassend besprochen. Wichtig war für mich, genau zu erfahren, wie die LOM vergeben werden und wie hoch die LOM für bestimmte Leistungen sind. Vor diesem Hintergrund kann ich nun in der Abteilung argumentieren, wenn es um die interne Verteilung der LOM geht.

Experten-Gespräch „Habitationsverfahren“ mit Prof. Dr. Matthias Ochs

Dr. rer. nat. Britta Skawran



Der Experte bezüglich des Habitationsverfahrens war in diesem Jahr Professor Matthias Ochs. Die erste Frage die erläutert wurde, war, „Warum habilitiert man sich?“. Die kurze Antwort war: „Um einen Ruf zu bekommen.“. Allerdings ist die Habilitation nicht zwingend notwendig, um einen Ruf zu bekommen, wenn eine wissenschaftliche Tätigkeit mit entsprechender Leistung nachweisen werden kann. Die Habilitation gibt es nur im deutschsprachigen Raum und ihre Struktur ist eher konservativ. Die Alternative zur Habilitation ist die Juniorprofessur. Allerdings wurde auch klar gesagt, dass die Habilitation im deutschsprachigen Raum ein Wettbewerbsvorteil darstellt. Durch den Erwerb der Venia Legendi erwirbt die Person die Lehrberechtigung und ist somit in der Position, eigene Lehrveranstaltungen anzubieten und eigenständig Doktoranden zu betreuen.

Der Titel der Venia Legendi ist individuell und kommt auf das Fachgebiet an. So können z.B. Ärztinnen und Ärzte, die ihren Facharzt noch nicht abgeschlossen haben, nur für das „Experimentelle Fachgebiet“ die Venia Legendi erwerben. Dies kann aber geändert werden, wenn die Person ihren Facharzt erlangt hat. Für Wissenschaftler/innen gilt Ähnliches, wenn es für Wissenschaftler/innen eine Weiterbildung in ihrem Fachgebiet gibt. Ein Beispiel dafür ist die Humangenetik: Als Arzt/Ärztin kann der Facharzt für Humangenetik erworben werden und als Wissenschaftler/in der Fachhumangenetiker. Wenn möglich sollte der Titel für die Venia Legendi breit sein, damit die Möglichkeit besteht, sich auf viele Stellen zu bewerben.

Weiterhin wurde uns die MHH Homepage empfohlen, welche alle Informationen bezüglich des Habitationsverfahrens bereitstellt. Besonders ans Herz gelegt wurde uns der Vortrag von Professor Ingo Just: Wege zur Habilitation. Die Internetseite, um diese Informationen zu erhalten, hat die Adresse: <http://intranet.mh-hannover.de/habil.html?&MP=2-9829>.

Durch dieses Expertengespräch haben wir einige Zusatzinformationen bekommen, die sehr hilfreich sein können und nicht auf offiziellen Internetseiten zu finden sind.



Expertin-Gespräch „Drittmittel“ mit Prof' in Dr. Denise Hilfiker-Kleiner

Dr. med. Edith Podewski

Als Expertin zum Thema Drittmittel war die Forschungsdekanin Professorin Denise Hilfiker-Kleiner eingeladen. In dem Gespräch, das in sehr angeregter Runde stattfand, wurden sowohl ganz allgemeine Fragen, wie die Frage nach der richtigen Stelle für einen Antrag (z.B. DFG, BMBF, Ausschreibungen kleinerer Organisationen) erläutert, als auch ganz spezifische Fragen, die aus dem Alltag der Teilnehmerinnen kamen. Ausführlich wurde über die Möglichkeit eines DFG-Antrags als Erstantragstellerin gesprochen. Professorin Hilfiker-Kleiner erläuterte die Möglichkeit eines Doppel-Antrags mit einer/einem Erfahrenen. Hierbei sollte die Trennbarkeit der Forschung und des Forschungsschwerpunktes erkennbar sein.

Professorin Hilfiker-Kleiner machte uns Mut, in einem abgelehnten Antrag eine Chance zu sehen. Sie riet uns ausdrücklich dazu, den Antrag überarbeitet erneut einzureichen (bei derselben Stelle oder einer anderen), oder aber Teile des Antrags in anderem Zusammenhang erneut zu verwenden, soweit wir selbst weiterhin vom Sinn der Arbeit überzeugt sind. Sie betonte insbesondere die Bedeutung der Vernetzung sowohl innerhalb der Abteilung (durch den/die Chef/in oder eine/n Mentor/in) als auch außerhalb der Abteilung oder Hochschule im Zusammenhang mit der Antragsstellung und auch mit der nachfolgenden Forschungsarbeit. Zudem sind viele Entscheidungen im Rahmen von Drittmittelanträgen auch politisch motiviert, weshalb ein großes Netzwerk hilfreich sein kann.

Zuletzt ging Professorin Hilfiker-Kleiner auf das jetzt im Aufbau begriffene virtuelle Research Center ein. Dieses kann die Antragsstellung deutlich vereinfachen, da über eine einzelne Webseite dann in Erfahrung zu bringen ist, wo ggf. welche Ressourcen bestehen, um eine bestimmte Fragestellung zu beantworten.

Letztendlich sollte jede Teilnehmerin dieser Gesprächsrunde mitgenommen haben, dass ein wichtiger Punkt für den möglichst reibungslosen Ablauf eines Erstantrags die Unterstützung des Netzwerkes ist und dass es sich lohnt, für die eigene Idee mit langem Atem zu kämpfen.



5 Zwischenevaluation und Zwischenbilanz-Veranstaltung

Britta Möller

Am 28. Mai 2013 fand die Zwischenbilanz-Veranstaltung des Ina-Pichlmayr-Mentorings statt, die von Ulla Heilmeier und dem Gleichstellungsbüro gemeinsam ausgerichtet wurde. Zu dieser Veranstaltung waren neben den Mentees auch die Mentorinnen und Mentoren eingeladen.



Im Vorfeld dieser Veranstaltung wurden mit allen Mentees persönliche Gespräche geführt. Unser Ziel war es, den Mentees die Möglichkeit zu geben sich zum Mentoring-Programm äußern zu können, als auch Kritik und Lob an der Organi-

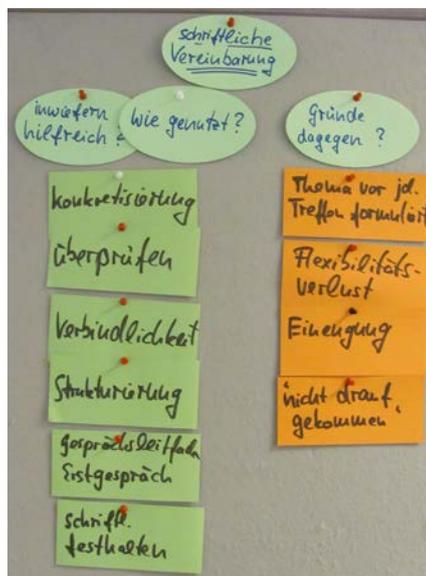
sation, den Veranstaltungen oder der Mentoring-Partnerschaft zu üben. Im Fokus standen hierbei die Fragen, ob das Matching zwischen Mentee und Mentorin/Mentor sowie die Programm-Ausgestaltung bisher erfolgreich waren. Die Mentees berichteten, ob sie sich in ihren Tandems wohlfühlen, wie häufig sie sich bereits getroffen haben und im Falle von Schwierigkeiten wurden gemeinsam Lösungswege überlegt.

Die Mentees erhielten in diesen Gesprächen ihre Evaluationsbögen. Den Mentorinnen und Mentoren wurden die Evaluationsbögen durch ihre Mentee oder per Hauspost zugestellt. Am Ende standen für die quantitative Auswertung 22 ausgefüllte Bögen der Mentees und 12 der Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung.

Sowohl die Fragebögen der Mentees als auch der Mentorinnen und Mentoren bestätigten die in den persönlichen Gesprächen getätigten Aussagen. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle Mentees für ihre Offenheit und den Mut zum ehrlichen Feedback!

Im Rahmen der Veranstaltung im Mai wurden dann die Auswertungen von mir vorgestellt. Im Anschluss übernahm Ulla Heilmeier die Besprechung und Vertiefung der Ergebnisse, wobei es in diesem Zusammenhang ausschließlich um die Ergebnisse der quantitativen Erhebung und nicht um Erkenntnisse aus den persönlichen Gesprächen ging.

Den Einstieg bildete ein gemeinsames Brainstorming zu den Vor- und Nachteilen der Mentoring-Vereinbarung. Das Gleichstellungsbüro empfiehlt allen Teilnehmenden des Ina-Pichlmayr-Mentorings zu Beginn der Programmlaufzeit eine solche Vereinbarung innerhalb ihres Tandems abzuschließen. Die Empfehlung beruht auf der Erfahrung, dass es häufig zu Missverständnissen innerhalb von Tandems kommt, die sich einleitend keine Ge-



danken zu Inhalten, Häufigkeit der Treffen oder Kommunikationswegen machen. Um den Mentees den Einstieg in dieses Thema beim ersten Treffen zu erleichtern, erhalten alle Mentees sowie Mentorinnen und Mentoren zu Programm-Start eine vorformulierte Vereinbarung. Die Anwendung der Vereinbarung steht den Mentoring-Paaren frei. Die Zwischenevaluation hat hier gezeigt, dass ein Teil der Tandems diese Vereinbarung beim ersten Treffen ausfüllte, andere hingegen sie als Gesprächsleitfaden für das erste Treffen verwendeten. Einige gaben an, dass sie keinerlei Absprachen trafen. Aus der Nachfrage durch Ulla Heilmeier, wie denn der Auftrag der Mentee an die Mentorin / den Mentor ohne Vereinbarung lautete, entstand eine kontroverse Diskussion, in der alle Anwesenden ihre Bedenken und den Nutzen aus individueller Sicht schilderten. Deutlich wurde dabei, dass viele der Tandems, die keine Vereinbarung abgeschlossen hatten, in den ersten Gesprächen bspw. mündlich klärten, welche Anliegen die Mentee hat, um welche Themen es während der Treffen gehen soll oder kann und welche Frequenz der Treffen sie sich wünschen würden.



Im zweiten Teil richtete Ulla Heilmeier drei Fragen an die Mentees, mit der Bitte diese in Kleingruppen zu diskutieren und ihre Kernaussagen zu sammeln.

1. Wie wecken Sie das Interesse der Mentorin / des Mentors?

Diese Frage zielte auf die Problematik ab, was tun, wenn die Mentorin / der Mentor nicht wie erhofft auf Fragen oder Terminanfragen reagiert?

2. Was würde die Motivation steigern?

3. Wie können Sie die Gesprächsintensität steigern?

Die Mentorinnen und Mentoren wurden gebeten sich mit den Fragestellungen „Was „darf“ Thema im Tandem sein? und „Fachferne (zwischen Mentee und Mentor/in), wie hilfreich oder problematisch ist sie?“

Alle Gruppen stellten anschließend ihre erarbeiteten Aspekte vor. Insbesondere das Thema „Fachferne versus Fachnähe“ führte zu einem angeregten Austausch des Für und Widers (siehe Tabelle unten).



	fachferne/r Mentor/in...	Fachnahe/r Mentor/in...
pro	<p>bietet die Gelegenheit andere Themen zu klären, die mit direkten Kolleg/inn/en nicht zu besprechen sind</p> <p>kann bei Kernproblemen, die meist fächerunabhängig sind (z.B. Drittmittel-Anträge; Habilitation) genauso unterstützen wie fachnahe/r</p> <p>kann durch einen gewissen Abstand objektiver von außen auf die Gegebenheiten schauen</p> <p>beugt Konflikten vor (im Hinblick auf gemeinsame Kolleg/inn/en)</p> <p>kann die Herangehensweise zu erfolgreichem Netzwerken vermitteln, da dies unspezifisch ist</p>	<p>Networking innerhalb der eigenen Disziplin wird erleichtert</p> <p>erleichtert das Aufrechterhalten des Kontaktes im Anschluss an die Programmlaufzeit</p> <p>kann sich leichter in bereichsspezifische Problemstellungen einfühlen</p>
contra	<p>erschwert das fachspezifische Netzwerken</p> <p>Probleme beim Annehmen von Ratschlägen einer fachfernen Person (Unkenntnis der fachspezifischen Eigenheiten)</p>	<p>Vertraulichkeitsproblematik durch direkte Kolleg/inn/en</p>

Inbesondere die Beiträge der Mentorinnen und Mentoren waren eine Bereicherung für die Veranstaltung. Da die Mentees in erster Linie die Sichtweisen ihrer eigenen Mentorin oder ihres Mentors sowie die ihrer Vorgesetzten kennen, erhielten sie so die Möglichkeit, Einblicke in die Standpunkte der anderen Mentor/inn/en zu erhalten.



An dieser Stelle noch einmal ein herzliches Dankeschön an Professor Georg Behrens, Professorin Kerstin Reimers-Fadhlaoui und Professorin Karin Weißenborn für ihre Unterstützung und lebendigen Beiträge in der Zwischenbilanz-Veranstaltung dieses 6. Durchgangs des Ina-Pichlmayr-Mentorings.

6 Coachings in Kleingruppen

Ein Gruppencoaching kann nicht mit allen Mentees gemeinsam durchgeführt werden. Deshalb werden im Ina-Pichlmayr-Mentoring schon immer zwei Gruppen gebildet. Da in diesem Durchgang erstmals seit Bestehen des Ina-Pichlmayr-Mentorings die Gruppe der Mentees zur Hälfte aus Medizinerinnen und zur Hälfte aus Naturwissenschaftlerinnen bestand, wurde die Aufteilung der Mentees auf eigenen Wunsch hin nach Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen vorgenommen. Da Naturwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen im Alltag mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert werden, stellte diese Aufteilung eine sinnvolle Lösung dar. Sie brachte zudem den Vorteil mit sich, dass die Mentees sich zu einer Coaching-Gruppe zugehörig fühlen und an gemeinsam erarbeitete Themen anknüpfen konnten.

6.1 Die Gruppe der Naturwissenschaftlerinnen

Dr. rer. nat. Judith Montag

Im Rahmen des Ina-Pichlmayr-Mentorings wurden Gruppencoachings angeboten. Hier gab es für jede Mentee die Möglichkeit, aktuelle oder schon lange schwelende Probleme sowohl mit einer professionellen Coach als auch mit Gleichgesinnten zu besprechen. Die Inhalte der Gespräche wurden vertraulich behandelt, wodurch auch sehr persönliche Themen angesprochen wurden. Das Gruppencoaching wurde insgesamt 4 Mal in den 1 ½ Jahren des Programms angeboten und stellte damit einen zentralen Aspekt des Mentoring-Programms dar.

Wir wurden für das Gruppencoaching in zwei Gruppen eingeteilt, die eine Gruppe bestand aus den Naturwissenschaftlerinnen und die andere aus den Medizinerinnen. Durch diese Einteilung kamen wir mit Kolleginnen mit ähnlichen Grundvoraussetzungen und somit auch mit ähnlichen Problemen zusammen.

Die Leitung des Coachings hatte Ulla Heilmeier.

Sie führte in die Runde ein, leitete die Diskussion und gab Ratschläge. Durch ihre erfahrene, ruhige und zielorientierte Art war sie sowohl Ankerpunkt als auch Anstoßgeberin für die Diskussionen.

In den Coachings hatte zunächst jede Mentee die Gelegenheit, ein Problem zu nennen, das sie in der Runde besprechen wollte. Diese wurden dann der Reihe nach behandelt. Es ergaben sich sehr fruchtbare Diskussionen innerhalb der Gruppe und mit der Coach. Häufig konnten andere Mentees von ähnlichen Problemen berichten, ihre Lösungsansätze – oder auch das Scheitern dieser – schildern. Dadurch entstand das Gefühl, nicht mit den eigenen Problemen allein zu sein und es gelang, wieder Licht am Horizont zu sehen. Es wurde den Mentees erleichtert, Entscheidungen zu treffen und Probleme direkt anzugehen. Durch die professionelle Leitung von Ulla Heilmeier, die durch ihren Standpunkt von außen auf die Sachlage blicken konnte, ergaben sich wichtige zusätzliche Anknüpfungspunkte. Darüber



hinaus eröffnete sie uns unterschiedliche Herangehensweisen. Sie bot z.B. an, in Rollenspielen Gespräche mit Vorgesetzten oder Mitarbeiter/inne/n vorab zu üben. Dadurch konnten unterschiedliche Strategien ausgetestet werden. Der Rest der Gruppe half durch Rückmeldungen, das Auftreten zu verbessern und das Ziel besser zu kommunizieren. Auch wenn bestimmt nicht für jedes Problem im Gruppencoaching eine Lösung gefunden wurde, half es dabei, diese anzugehen, unterschiedliche Sichtweisen aufzuzeigen und Strategien bzw. Konzepte zu entwerfen. Und auch wenn nicht das eigene Thema besprochen wurde, konnte man Lösungsvorschläge auf die eigene Situation übertragen.

Alles in Allem ist das Gruppencoaching ein sehr wichtiger Bestandteil des Mentoring-Programms. Die offene und persönliche Atmosphäre während der Treffen war dabei für mich der wichtigste Pfeiler für den Erfolg des Coachings. Ich hoffe, dass sich eine Art Gruppencoaching – wenn auch ohne Coach – erhalten wird, so dass wir uns gegenseitig weiterhin beraten und zur Seite stehen.

6.2 Die Gruppe der Medizinerinnen

Dr. med. Christine Happle

„Benimm Dich einfach ganz normal - dann benimmst Du Dich schon verrückt genug.“ Frei nach dieser alten niederländischen Spruchweise trafen sich die Mentees im Ina-Pichlmayr-Mentoring auch in diesem Jahr zum Gruppencoaching.

Unter der sehr guten Anleitung von Ulla Heilmeier wurden Erfahrungen und Ansichten über Karriere und Lebensplanung ausgetauscht. Eines der wesentlichen Ziele war die möglichst ehrliche und klare Formulierung subjektiv relevanter Karriereziele und -probleme. Darauf folgte eine ebenso ehrliche und klare Resonanz der erstaunlich gut gematchten „Peer-Group“.

Ulla Heilmeier gab dabei an vielen Stellen hilfreiche Impulse, die den Erfahrungsaustausch und die Diskussion erleichterten. Sicher könnte sie ein unterhaltsames Buch über ihre Erlebnisse als Gruppencoach schreiben. Und es gehört zum Prinzip des Ganzen, dass sie es nicht tut. Aus demselben Grund kann auch dieser Bericht nur kurz ausfallen.

Um es mit Julius Cäsar zu halten: „Die Erfahrung ist die Lehrmeisterin in allem“ und der gelegentliche Austausch im Gruppencoaching hat den Lehrplan sehr bereichert.

7 Die Stimmtrainings

Dr. rer. nat. Marielle Vennemann und Dr. med. Tanja Germerott

Termin: 04.02.2013

Zu Beginn der ersten Stimmtrainingssitzung gab Peter Gramann eine Übersicht über die Anatomie und Funktionsweise des Kehlkopfes und der Stimmklappen. Er ging dabei auch auf Besonderheiten der Stimme ein, wie beispielsweise die Unterschiede zwischen Kopf- und Brustresonanz, behauchte und gepresste Stimmen. Besonders eindrücklich wurde dieses durch Tonbeispiele – sowohl *live* von Peter Gramann als auch durch Audiodateien vom Laptop - veranschaulicht.

Im Anschluss an diese Einführung wurde eine kurze Sprachsequenz von jeder Teilnehmerin aufgenommen. Hierzu hielt jede von uns einen spontanen, einminütigen Vortrag zu einem Thema, das sie direkt vor dem Vortrag aus einem Kartenstapel mit Themenvorschlägen der Mentees gezogen hatte. Die Themen waren beispielsweise „Der letzte/nächste Urlaub“, „gesunde Ernährung“, „Sport“, „Das Dschungelcamp“. Durch diesen spontanen Vortrag sollte eine Stresssituation entstehen, durch die vorliegende stimmliche Besonderheiten besonders deutlich zutage treten.

Termin: 18.02.2013

Beim zweiten Termin wurden zunächst die noch ausstehenden Sprachsequenzen aufgenommen. Anschließend wurden die Aufnahmen im Kollektiv angehört und jede Mentee durfte zunächst eine eigene Einschätzung des Gehörten abgeben. Zudem erhielt jede einzelne sowohl von der Mentee-Gruppe als auch von Herrn Gramann ein individuelles Feedback. In diesem Zusammenhang zeigte sich, dass im Gegensatz zur oftmals eher negativen Wahrnehmung der eigenen Stimme, das Auditorium durchgehend ein positives Feedback gab.

Im Allgemeinen fiel auf, dass die meisten Mentees mit starker Brustresonanz sprechen, womit ein etwas männlicheres Auftreten verknüpft ist und das häufig mit Kompetenz und Selbstsicherheit assoziiert wird. Zudem ergab sich, dass einige Mentees während des Sprechens nicht entspannt atmen, und so irgendwann in „Atemnot“ geraten.

Termin: 04.03.2013

Das dritte Treffen begann mit der Auswertung der noch verbleibenden Sprachsequenzen. Anschließend führte Herr Gramann mit uns in der Gruppe praktische Übungen durch, wobei mit Atem- und Entspannungsübungen begonnen wurde bevor Übungen zu stimmhaften Konsonanten folgten. Positiv fiel insbesondere bei den praktischen Übungen die Gruppendynamik auf.

Termin: 18.03.2013

Die letzte Sitzung begann mit Entspannungsübungen, gefolgt von praktischen Übungen zur Atemkontrolle, zu Kopf- und Brustresonanz und zur Resonanz der Vokale. Diese Sitzung schloss mit einer Feedbackrunde. Die Rückmeldungen der Mentees waren durchweg positiv; viele empfanden die Übungen als hilfreich und die Übersicht über die Möglichkeiten des Stimmtrainings als berei-

chernd. Kritisch angemerkt wurde das relativ knapp bemessene Zeitfenster für das Stimmtraining, so dass nur punktuell einzelne Themen angesprochen werden konnten. Dieses war jedoch im Wesentlichen auf die gute Frequentierung der Stimmtraining-Termine zurückzuführen.

Abschließend ein herzliches Dankeschön an Peter Gramann, durch dessen engagierte, kompetente und freundliche Art das Stimmtraining für uns Mentees zu einer bereichernden Erfahrung wurde.

Anhang I: Ablauf des 6. Durchgangs des Ina-Pichlmayr-Mentorings 2012-2013

Datum	Uhrzeit	Veranstaltung	Referent/in
06. Sep 12	16:00-18:00	Auftaktveranstaltung	
13.09.2012	10:00-17:30	Workshop Ia - Karrieremanagement mit Mentoring	Dr. Ulla Weber
14.09.2012	15:30-19:00	Workshop Ib - Einführung in die Mentoring-Partnerschaft	Dr. Ulla Weber
18.10.2012	16:15-18:45	1. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
25.10.2012	16:15-18:45	1. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
13.11.2012	16:00-19:00	Expert/inn/en-Gespräch: Organe, Gremien, Kommissionen der MHH	Dr. Bärbel Miemietz
30.11.2012 01.12.2012	9:00-17:00	Workshop II - Vortrag und Selbstpräsentation	Valentine Wolf-Doettinchem
06.12.2012	16:15-18:45	2. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
13.12.2012	16:15-18:45	2. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
10.01.2013 11.01.2013	15:30-19:00 10:00-17:00	Workshop III - Kommunikation u. Konfliktmanagement	Sigrid Lieberum
04.02.2013	17:30-19:00	Stimmtraining I	Peter Gramann
18.02.2013	17:30-19:00	Stimmtraining II	Peter Gramann
21./22./27./28.02.2013		Einzelgespräche	Britta Möller
04.03.2013	17:30-19:00	Stimmtraining III	Peter Gramann
18.03.2013	17:30-19:00	Stimmtraining IV	Peter Gramann
27.03.2013	17:00-20:30	Coaching für Mentorinnen und Mentoren	Sandra Fabisch
12.04.2013	16:00-20:00	Coaching für Mentorinnen und Mentoren	Sandra Fabisch
26.04.2013 27.04.2013	15:30-19:00 10:00-17:00	Workshop IV - Führungskompetenz	Brigitte Schwabe
07.05.2013	16:00-19:00	Expert/inn/en-Gespräch - Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	Jörg Strate
16.05.2013	16:15-18:45	3. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
28.05.2013	16:00-18:00	Zwischenbilanz-Veranstaltung	Ulla Heilmeier
30.05.2013	16:15-18:45	3. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
19.06.2013	16:30-19:00	Expert/inn/en-Gespräch - Habilitationsverfahren	Prof. Dr. Matthias Ochs
02.08.2013	10:00-17:30	Workshop V - Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln	Prof. Dr. Christopher Baum und andere
12.09.2013	16:15-18:45	4. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
26.09.2013	16:15-18:45	4. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
31.10.2013	16:00-18:00	Expertinnen-Gespräch: Drittmittel	Prof' in Dr. Denise Hilfiker-Kleiner
07.+08.11.2013	09:30-17:30	Workshop VI - Berufungstraining I+II	Franziska Jantzen
05.12.2013	16:00-18:00	Verabschiedung	

Medizinische Hochschule Hannover

Gleichstellungsbüro der MHH

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

E-Mail: Gleichstellung@mh-hannover.de

www.mh-hannover.de/gleichstellung.html

Gleichstellungsbüro der  MHH