



# **MENTORING FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN AN DER MEDIZINISCHEN HOCHSCHULE HANNOVER**

**Einblicke in das Programm 2005 / 2006**



**Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur**





# **MENTORING FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN AN DER MEDIZINISCHEN HOCHSCHULE HANNOVER**

**Einblicke in das Programm 2005 / 2006**



**Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur**

## **Mentoring für Wissenschaftlerinnen an der MHH Einblicke in das Programm 2005 / 2006**

### **Herausgeberin:**

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der MHH

### **Redaktion:**

Dr. phil. Bärbel Miemietz

### **Fotos und Abbildungen:**

Gleichstellungsbüro der MHH

Pressestelle der MHH

Privat

### **Layout:**

Eva-Maria Raschpichler

### **Druck:**

Digitale Medien MHH

**Dezember 2006**

### **Projektförderung**



Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur

# Inhalt

<b>7</b>	<b>Bärbel Miemietz: Mentoring für Wissenschaftlerinnen an der MHH – Rückblick und Perspektiven</b>
<b>9</b>	<b>Programmablauf</b>
<b>10</b>	<b>Organisationsplan</b>
<b>11</b>	<b>Programmbeteiligte</b>
<b>12</b>	<b>Die Mentoring-Partnerschaften</b>
<b>19</b>	<b>Berichte von Veranstaltungen</b>
<b>31</b>	<b>Berichte von Teilnehmerinnen und Teilnehmern</b>
	<b>Karen Klotmann, Mentee: Durch Mentoring die eigenen Stärken erkennen und nutzen</b>
	<b>Britta Maecker, Mentee: Durch Mentoring Zielklarheit gewinnen</b>
	<b>Siegfried Geyer, Mentor: Das Mentoringprogramm aus Mentorensicht</b>
	<b>Brigitte Schlegelberger, Mentorin:</b>
	<b>Doris Kutsche, Trainerin: Intervention als Selbstmanagement-Instrument</b>
<b>41</b>	<b>Informationsmaterial</b>
	<b>Programmausschreibung</b>
	<b>Einladung zur Informationsveranstaltung</b>
	<b>Einladung zur Auftaktveranstaltung</b>
	<b>Einladung zur Abschlussveranstaltung</b>
	<b>Plakat Mentoring für Wissenschaftlerinnen an der MHH</b>
	<b>Programmflyer</b>
	<b>Plakat Mentoringprogramm an der MHH</b>



## **Mentoring für Wissenschaftlerinnen an der MHH – Rückblick und Perspektiven**

Erfolgreich geht mit der Abschlussveranstaltung am 12. Dezember 2006 das „Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen an der MHH 2005/2006“ zuende. Zum zweiten Mal konnte eine Gruppe von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professorin, gefördert durch eine Mentorin oder einen Mentor und geschult durch ein Workshop- und Seminarprogramm, gezielt daran arbeiten, diesem Berufsziel ein Stück näher zu kommen. Die vorliegende Broschüre gibt einen Einblick in die Organisationsstruktur und die Inhalte des Programms, sie stellt die Beteiligten vor und wirft mit Berichten und Zwischenevaluation einen Blick auf den Verlauf des Programms.

Die Mentoring-Partnerschaft, die dem Programm den Namen gibt, ist und bleibt sein wichtigster Pfeiler: Die Professorinnen und Professoren der MHH, die sich als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung gestellt haben, haben die Karriereplanung und die Karriereschritte der Mentees über ein Jahr lang begleitet und ihnen beratend und unterstützend zur Seite gestanden. Durch einen Einführungsworkshop und einen Workshop zur Zwischenbilanz wurden die wechselseitigen Erwartungen an diese Partnerschaft geklärt und justiert. Der direkte Kontakt zu angesehenen und etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, der sich in der Partnerschaft von Mentee und Mentorin bzw. Mentor frei von beruflichen Abhängigkeiten entfalten kann, ist durch nichts zu ersetzen. Diese Partnerschaft vermittelt neben fachlichen Inhalten vor allem informelles Know How über den Wissenschaftsbetrieb, das sich nirgendwo nachlesen lässt und viele Mentoring-Partnerschaften haben sich für die Mentees als überaus förderlich erwiesen und werden – auch mit gemeinsamen Projektinteressen - den offiziellen Programmabschluss überdauern.

In Seminaren und Workshops, Gruppencoachings und informellen Treffen wurden den Mentees zusätzliches Wissen und zusätzliche Fertigkeiten vermittelt und Vernetzungsmöglichkeiten eröffnet. Der Bogen der Schlüsselkompetenzen, die in den Workshops und Seminaren erarbeitet und eingeübt wurden, spannte sich von Potenzialanalyse, Zielfindung und Karriereplanung über Zeit-, Selbst- und Projektmanagement, Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien bis hin zu Führungskompetenzen und Kompetenzen, die in der konkreten Situation der Bewerbung auf eine Professur benötigt werden. Die Coachings gaben die Möglichkeit zur Reflexion und Aufarbeitung ganz konkreter Fragestellungen und Probleme aus dem wissenschaftlichen und dem Arbeitsalltag. Bei informellen Treffen der Mentees untereinander und auch bei Treffen mit Mentees aus dem vorausgegangenen Mentoring-Projekt konnten die Kontakte vertieft und ergänzt werden.

Aus einzelnen Feedbacks geht hervor, dass die Mentees die Erweiterung ihrer Fertigkeiten, etwa im Bereich der Selbstpräsentation, deutlich wahrnehmen und dass sie sich, beispielsweise im Bereich Kommunikation und Konfliktmanagement, den Kompetenzgewinn auch bereits zunutze machen konnten. Programmterfolge lassen sich in einigen Fällen auch schon an erfolgten oder absehbaren Karriereschritten ablesen. Es liegt allerdings in der Natur der Sache, dass sich die größeren Erfolge erst im Laufe der nächsten Jahre einstellen werden. Hier ist der Ort zu erwähnen, dass drei Wissenschaftlerinnen des Mentoring-Pilotprojekts 2004 inzwischen auf Professuren berufen wurden.

Mit dem zweiten Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen ist das Instrument Mentoring zu einem festen Bestandteil der Führungskräfteentwicklung und zugleich der

Gleichstellungsarbeit an der MHH geworden. Die MHH belegt mit diesem Engagement einmal mehr ihre Innovations- und Zukunftsfähigkeit. Sie gehört damit auch im Bereich der Förderung von Wissenschaftlerinnen in die Spitzengruppe der deutschen Universitäten. Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde dieses Engagement bereits anerkannt. Die MHH wird ihr Engagement in diesem Bereich auch in Zukunft fortsetzen: Geplant sind weitere Mentoringprogramme, zum einen im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und zum anderen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule.

An dieser Stelle gilt es allen zu danken, die die Durchführung des 2. Mentoringprogramms für Wissenschaftlerinnen der MHH ermöglicht und unterstützt haben: zu aller erst dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen für die Bereitstellung der Mittel aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP des Bundes und der Länder, Fachprogramm *Chancengleichheit*. Ein besonderer Dank geht dabei an Frau MR Dr. Barbara Hartung, die durch Beratung und Begleitung entscheidend zur Realisierung des Programms beigetragen hat. Zu danken ist in gleicher Weise dem Präsidenten der MHH Herrn Professor Dr. Dieter Bitter-Suermann, dessen fördernde Begleitung dem nun zuende gehenden Mentoringprogramm ebenso wie neuen Programmen, die bereits in der konkreten Planung sind, zugute kommt. Frau Professorin Dr. Dr. Hannelore Ehrenreich sei für die Bereitschaft gedankt, zum zweiten Mal ein Mentoringprogramm der MHH durch ihre Schirmherrschaft zu stärken. Den Mitgliedern des Beirats gilt es vor allem für die Mitwirkung beim Zustandekommen der Mentoring-Partnerschaften zu danken. Ein ganz besonders herzlicher Dank sei an die Professorinnen und Professoren der MHH gerichtet, die als Mentorinnen und Mentoren das Programm erst möglich gemacht haben. Hinsichtlich der Programmumsetzung danke ich Frau Ursula Keiper, die sich als Projektkoordinatorin mit großem Engagement u.a. der Organisation der zahlreichen Veranstaltungen angenommen hat, sowie Frau Margaretha Garçon, die diese Arbeit als Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro stets aktiv mittrug. Nicht zuletzt richtet sich mein Dank an die Mentees, die sich zwölf Monate lang aktiv in das Programm eingebracht und sich gegenseitig unterstützt und gestärkt haben. Dieser Dank verbindet sich mit der Hoffnung und dem Wunsch, dass Sie, die jetzigen Mentees, in Ihrem weiteren Karriereverlauf die durch das MHH-Mentoringprogramm erfahrene Förderung nach außen tragen und sich aktiv und offensiv für Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft einsetzen, damit die Förderung einzelner Wissenschaftlerinnen mittelfristig zu Strukturveränderungen beiträgt, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in den Führungs- und Entscheidungspositionen der Universitäten Wirklichkeit werden lässt.

Hannover, im Dezember 2006

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Keiper', written in a cursive style.



## **Programmablauf**

### **Workshop I „Potenzialanalyse, Zielfindung, Karriereplanung“**

14. Oktober 2005, 09.00 – 17.00 Uhr

### **Gesprächsforum für Mentorinnen und Mentoren**

14. November 2005, 16.00 – 19.00 Uhr

### **„Einführung in die Mentoringpartnerschaft“ für Mentees, Mentorinnen und Mentoren**

06. Dezember 2005, 16.00 – 20.00 Uhr

### **„Öffentliche Auftaktveranstaltung“**

09. Dezember 2005, 16.00 – 18.00 Uhr

### **Workshop II „Zeit- und Selbstmanagement, Work-Life-Balance“**

20. Januar 2006, 16.00 – 20.00 Uhr, 21. Januar 2006, 9.00 – 18.00 Uhr

### **1. Termin Prozessbegleitung / Gruppencoaching**

02. Februar 2006, 16.00 – 18.30 Uhr

### **Workshop III „Selbstpräsentation, Vortrag, Moderation“**

24. Februar 2006, 16.00 – 20.00 Uhr, 25. Februar 2006, 09.00 – 17.00 Uhr

### **Workshop IV „Kommunikationstraining und Konfliktmanagement“**

24. März 2006, 16.00 – 20.00 Uhr, 25. März 2006, 09.00 – 17.00 Uhr

### **2. Termin Prozessbegleitung / Gruppencoaching**

20. April 2006, 16.00 – 18.30 Uhr

### **Workshop V „Führungskompetenz“**

22. April 2006, 09.00 – 18.00 Uhr

### **Workshop VI „Projektmanagement“**

19. Mai 2006, 16.00 – 20.00 Uhr, 20. Mai 2006, 09.00 – 18.00 Uhr

### **Informeller Gesprächskreis für Mentorinnen und Mentoren**

12. Juni 2006, 17.00 – 19.00 Uhr

### **3. Termin Prozessbegleitung / Gruppencoaching**

16. Juni 2006, 17.00 – 19.30 Uhr

### **„Zwischenbilanz“ für Mentees, Mentorinnen und Mentoren**

13. Juli 2006, 16.00 – 18.30 Uhr

### **4. Termin Prozessbegleitung / Gruppencoaching**

27. September 2006, 17.00 – 19.00 Uhr

### **Veranstaltung „Forschungsförderung“**

14. Oktober 2006, 10.00 – 17.00 Uhr

### **5. Termin Prozessbegleitung / Gruppencoaching**

31. Oktober 2006, 17.00 – 19.00 Uhr

### **Workshop VII „Berufungstraining“**

17. November, 16.00 – 20.00 Uhr, 18. November 2006, 09.00 – 18.00 Uhr

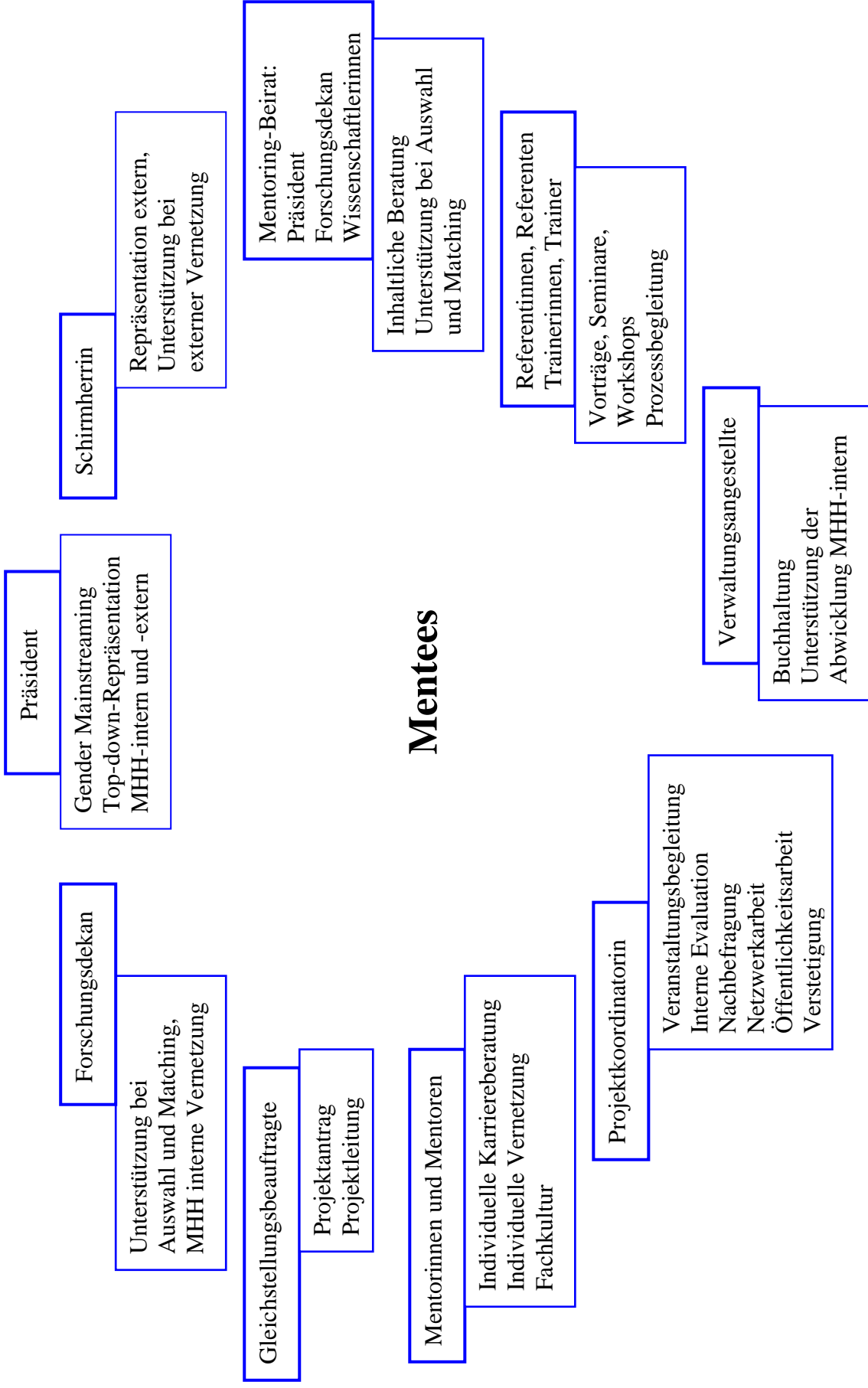
### **6. Termin Prozessbegleitung / Gruppencoaching**

30. November 2006, 17.00 – 19.00 Uhr

### **„Öffentliche Abschlussveranstaltung“**

12. Dezember 2006, 12.00 – 14.00 Uhr

# ORGANISATIONSPLAN



## **Programmbeteiligte**

### **Schirmherrin**

Prof'in Dr. Dr. Hannelore Ehrenreich  
Max-Planck-Institut Göttingen

### **Projektbeirat**

Prof. Dr. Dieter Bitter-Suermann  
Prof. Dr. Karl Welte  
Prof'in Dr. Faikah Güler  
Prof'in Dr. Gertrud Haeseler  
Dr. Marion Rittierodt  
Prof'in Dr. Meike Stiesch-Scholz  
Prof'in Dr. Ulla Walter  
Prof'in Dr. Renate Wrbitzky  
Dr. Andrea Jochheim-Richter

### **Projektleitung**

Dr. phil. Bärbel Miemietz  
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der MHH

### **Projektkoordination**

Ursula Keiper  
Referentin der Gleichstellungsbeauftragten

### **Projektmitarbeit**

Margaretha Garçon  
Sachbearbeitung Gleichstellungsbüro

### **Referentinnen, Referenten, Trainerinnen, Trainer**

Dr. Christine Färber  
Dr. Heike Gernns  
Prof'in Dr. Doris Henne-Bruns  
Dr. Margarete Hubrath  
Franziska Jantzen  
Fred Karstens  
Dr. Mechthild Klotz  
Doris Kutsche  
Sigrid Lieberum  
Dorothee Lippenmeier  
Prof'in Dr. Brigitte Litschauer  
Prof. Dr. Reinhold Pabst  
Wilfried Wascher

# Die Mentoring-Partnerschaften

**Mentee:**

**Dr. Anke Bramesfeld**  
Epidemiologie, Sozialmedizin und  
Gesundheitssystemforschung



**Mentor:**

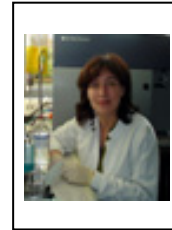
**Prof. Dr. Gerhard Schmid-Ott**  
Psychosomatik



---

**Mentee:**

**Prof. Dr. Eiz-Vesper**  
Transfusionsmedizin



**Mentor:**

**Prof. Dr. Sigurd Lenzen**  
Klinische Biochemie

---

**Mentee:**

**Dr. med. Ilka Engelmann**  
Virologie



**Mentorin:**

**Prof`in Dr. Rita Gerardy-Schahn**  
Zelluläre Chemie



# Die Mentoring-Partnerschaften

## Mentee:

**Dr. med. Uta Erdbrügger**  
Nephrologie

## Mentor:

**Prof. Dr. Karl Welte**  
Pädiatrische Hämatologie



---

## Mentee:

**Dr. med. Cornelia Henke-Gendo**  
Virologie



## Mentorin:

**Prof`in Dr. Brigitte Schlegelberger**  
Zell-Molekularpathologie



---

## Mentee:

**Dr. Katharina Janus**  
(Ehem.)Epidemiologie



## Mentor:

**Prof. Dr. Siegfried Geyer**  
Medizinische Soziologie



# Die Mentoring-Partnerschaften

**Mentee:**

**PD Dr. rer. nat. Christine Josenhans**  
Medizinische Mikrobiologie und  
Krankenhaushygiene



**Mentor:**

**Prof. Dr. Reinhold Förster**  
Immunologie



---

**Mentee:**

**Karen Klotman**  
Epidemiologie, Sozialmedizin und  
Gesundheitssystemforschung



**Mentor:**

**Prof. Dr. Heinrich Haller**  
Nephrologie



---

**Mentee:**

**Dr. Elena Korenbaum**  
Biophysikalische Chemie



**Mentor:**

**Prof. Dr. Thomas Schulz**  
Virologie



# Die Mentoring-Partnerschaften

**Mentee:**

**Dr. med. Anne Limburg**  
Kardiologie und Angiologie



**Mentorin:**

**Prof`in Dr. Brigitte Schlegelberger**  
Zell-Molekularpathologie



---

**Mentee:**

**Dr. Anne-Katrin Lührs**  
Zahnerhaltung und Parodontologie



**Mentor:**

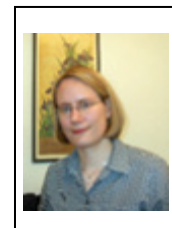
**Prof. Dr. Reinhold Ernst Schmidt**  
Klinische Immunologie



---

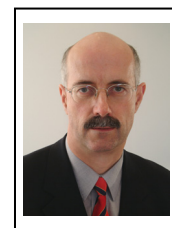
**Mentee:**

**Dr. med. Britta Maecker**  
Pädiatrische Hämatologie und  
Onkologie



**Mentor:**

**Prof. Dr. Arnold Ganser**  
Hämatologie/Onkologie



# Die Mentoring-Partnerschaften

## Mentee:

**Dr. med. vet. Ute Modlich, PhD**  
Hämatologie, Hämostaseologie und  
Onkologie



## Mentor:

**Prof. Dr. Michael Ott**  
Gastroenterologie, Hepatologie und Enterologie



---

## Mentee:

**Dr. Christina Quandt**  
Anästhesiologie



## Mentorin:

**PD Dr. Karin Lange**  
Medizinische Psychologie



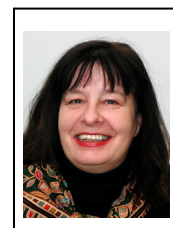
---

## Mentee:

**Sabine Schallmeyer BA, M Psych Sc**  
Psychosomatik und Psychotherapie

## Mentorin:

**Prof`in Dr. Brigitte Lohff**  
Geschichte der Medizin





# Die Mentoring-Partnerschaften

## Mentee:

**Dr. med. Lena Schiffer**  
Nephrologie

## Mentorin:

**Prof in Dr. Ursula Seidler**  
Gastroenterologie, Hepatologie und Enterologie



---

## Mentee:

**Petra Schneemann**  
Zahnärztliche Prothetik

## Mentor:

**Prof. Dr. Nils-Claudius Gellrich**  
MKG Chirurgie



---

## Mentee:

**(Dr.?) Lena Schwabe**  
Zahnärztliche Prothetik

## Mentorin:

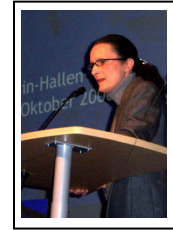
**Prof`in Dr. Ulla Walter**  
Epidemiologie



# Die Mentoring-Partnerschaften

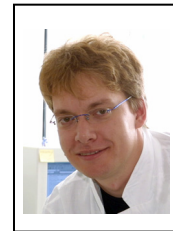
## Mentee:

**Dr. med. Annette Wagner**  
Innere Medizin und Dermatologie



## Mentorin:

**Prof. Dr. Jan Buer**  
Medizinische Mikrobiologie



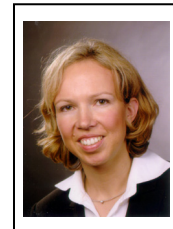
---

## Mentee:

**Dr. Dr. Uta Wenzel**  
MKG Chirurgie

## Mentorin:

**Prof`in Dr. Meike Stiesch-Scholz**  
Zahnärztliche Prothetik



## „Potenzialanalyse, Zielfindung, Karriereplanung“



Am **14. Oktober 2005** fand im Rahmen des Programms „Mentoring für Wissenschaftlerinnen an der MHH“ der erste Workshop für die Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Thema **„Potenzialanalyse, Zielfindung, Karriereplanung“** statt.

An dem Workshop nahmen insgesamt 16 Wissenschaftlerinnen aus dem aktuellen Mentoring-Programm teil.

Nach einer theoretischen Einführung in das Thema „Karriereplanung“ an einer medizinischen Hochschule und im medizinischen und naturwissenschaftlichen Wissenschaftsbereich wurden während des ganztägigen Workshops Methoden zur persönlichen Zieldefinition erarbeitet und Strategien zur Ausarbeitung individueller Karriereziele entwickelt. Eine Potenzialanalyse jeder Teilnehmerin - unter Berücksichtigung des persönlichen Profils, der Lebensplanung sowie der aktuellen Arbeits- und Lebensbedingungen - mündete in erste konkrete Planungen der zukünftigen Karriereschritte. Die Frage nach der zielgenauen Unterstützung auf diesem Weg durch die Mentorin oder den Mentor fand dabei besonderen Raum und wurde ausführlich diskutiert.

UK Oktober 2005



# Gesprächsforum für Mentorinnen und Mentoren am 14. November 2005 im Konferenzzimmer in der Ladenstraße der MHH

- Fotoprotokoll -

Das erste Gesprächsforum für Mentorinnen und Mentoren des aktuellen „Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen an der MHH“ vermittelte Informationen und Anregungen für die 21 Mentoring-Partnerschaften, etwa durch die Reflexion der Mentorinnen- und Mentorenrolle. Die weiteren Inhalte ergaben sich aus der anschließenden Diskussion und sind hier in Auszügen dokumentiert.  
UK Januar 2006

Führungs-  
verständnis

hohe Fachkompetenz ist erforderlich

Führung wird indiv. wahrgenommen

Vorgesetzter als Mentor

≠

Mentor außerhalb d. Linie

- Eigenwitz d. Vorges.
- Abhängigkeit v. Vorgesetzten
- Weisungsbefugnis
- Konkurrenz
- Fachvorgesetzter Experte
- Unabhängigkeit

Wünsche an MentorInnen	→	Aufgaben v. MentorInnen	Rollen
Ziele vereinbaren		fachliche Unterstützung	BeraterIn
Verhalten i. d. Hierarchie vermitteln		Hinterfragen von Karriereplänen	Türöffner
Blick/Horizont erweitern		Karrivie-förderung	WissensvermittlerIn
Systemkenntnisse vermitteln		Wege aufzeigen	
Kontakte herstellen		Unterstützung bei Weiterentwicklung	
		Schwerpunkte + Zukunftsperspektiven finden	
		Förderung + Unterstützung bei Problemüberwindung	
		Gefahrenabwehr	
		Beziehung z. Mentee gestalten	
		Erfahrungen weitergeben	

Faktoren für erfolgreiches Mentoring

- frageorientierte Haltung d. Mentee
- Zielvereinbarung
- Verlässliche Absprache Zeit, Kontakte, Häufigkeit, Kommunikation
- Absprachen über Feedback, Shadowing
- Absprachen über Struktur/Vorgehen

Pädagogisches Mentorenverhalten

- Fragen - Hinterfragen
- Reflektieren
- Gewichten
- Aufwand-Nutzen abwägen
- Konfrontieren → Üben
- Zuhören
- Bestehen
- "Ent-katastrophisieren" Verlieren lernen
- Ermutigen - Bestärken
- Empowerment
- Analysieren
- Vorausschauen - zu Ende denken
- Nähe + Distanz



## „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“



Gemeinsamer Einstieg - Am **06. Dezember 2005** trafen sich die Mentees mit ihren zukünftigen Mentorinnen und Mentoren im Rahmen der Veranstaltung „**Einführung in die Mentoring-Partnerschaft**“ im Diätspeisesaal der Medizinischen Hochschule.



Die Rolle und Aufgaben der Mentee der Mentorin oder des Mentors, die individuelle Zielklärung sowie die Themen- und Arbeitsschwerpunkte innerhalb der Mentoring-Partnerschaft, ihre Chancen und Risiken sowie last but not least die Bedeutung von (schriftlichen) Zielvereinbarungen im Erstgespräch - das waren die Themen des Nachmittags.

UK Dezember 2005



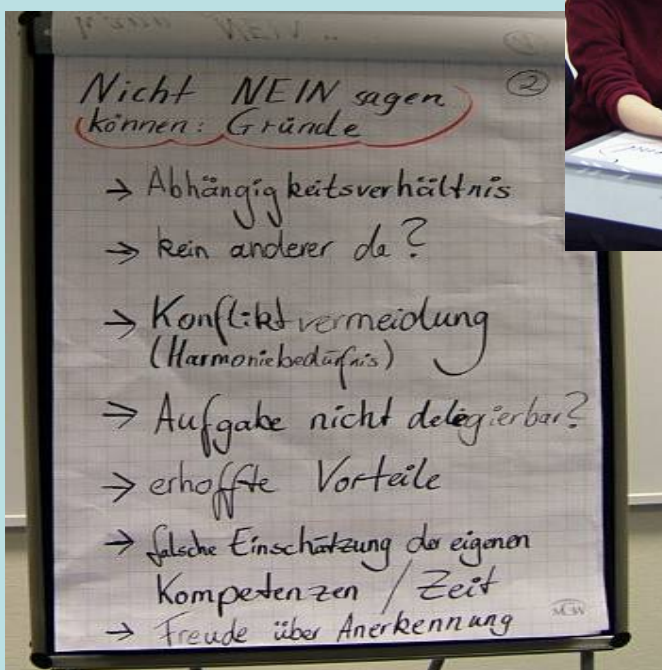
## „Zeit- und Selbstmanagement“

Im Rahmen des „Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen an der MHH“ fand am **20. und 21. Januar 2006** ein weiterer Workshop zum Thema „**Zeit- und Selbstmanagement**“ unter der Leitung der Trainerin Doris Kutsche statt. Die Mentees lernten vor allem Techniken zum effektiven Umgang mit der Zeit kennen, z.B. das Erkennen von „Zeitdieben“, Verfahren zur Beurteilung von Prioritäten oder zum raschen Protokollieren von Arbeitsbesprechungen und auch das nur scheinbar einfache Nein-Sagen.



Das Thema Work-Life-Balance wurde aus der Frauenperspektive vor allem im Hinblick auf eigene und fremde Rollenzuschreibungen kritisch durchleuchtet. Am Rande der Veranstaltung konnten sich die Teilnehmerinnen umfassend über Literatur zum Thema Zeit- und Selbstmanagement informieren. Ein umfangreiches Skript wurde zum Nacharbeiten der Workshop-Inhalte zur Verfügung gestellt.

BM Februar 2006



## „SelbstPräsentation“

Erfolgreich präsentieren und überzeugen - das war das Leitmotiv des dritten Workshops „**SelbstPräsentation**“, der im Rahmen des „Mentoringprogramms für Wissenschaftlerinnen“ am **24. und 25. Februar 2006** im TPFZ der MHH stattfand.



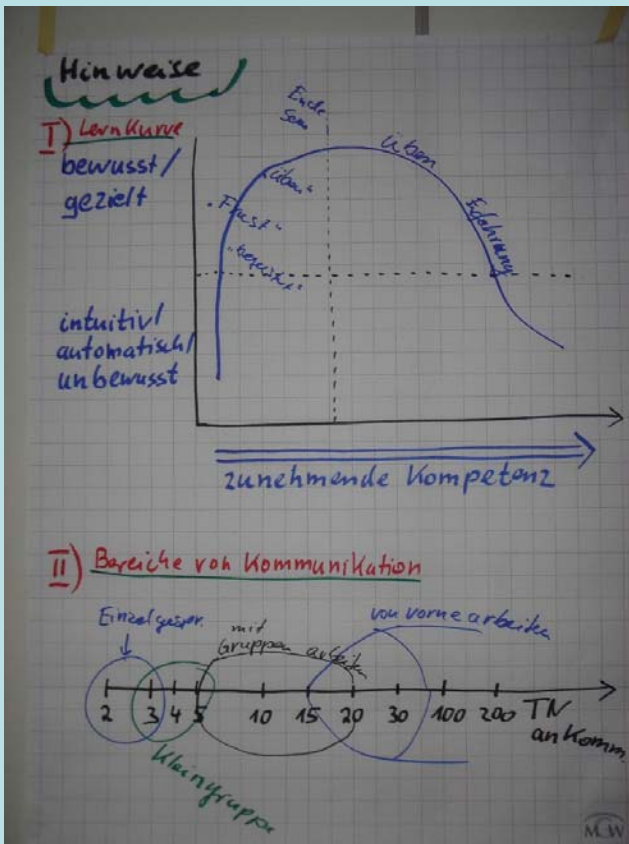
Theorieimpulse zu den Bereichen Atem, Stimme, Körpersprache sowie praktische Rhetorikübungen über visuelle und auditive Impulse bereiteten die professionellen Auftritte jeder Teilnehmerin vor. Als Videomitschnitt wurden unterschiedliche Präsentationsformen - sowohl Manuskriptvorträge mit Power Point als auch freie Vorträge mit dem Medium Flipchart - vor der Kamera aufgezeichnet.

Die anschließenden ausführlichen Feedbackrunden mit der Trainerin des Workshops, Dr. Mechthild Klotz sowie der Gruppe der Teilnehmerinnen ermöglichten jeder Wissenschaftlerin das Erkennen der eigenen Potenziale - die wesentliche Grundlage für die Entwicklung eines individuellen Trainingsplanes.

UK April 2006

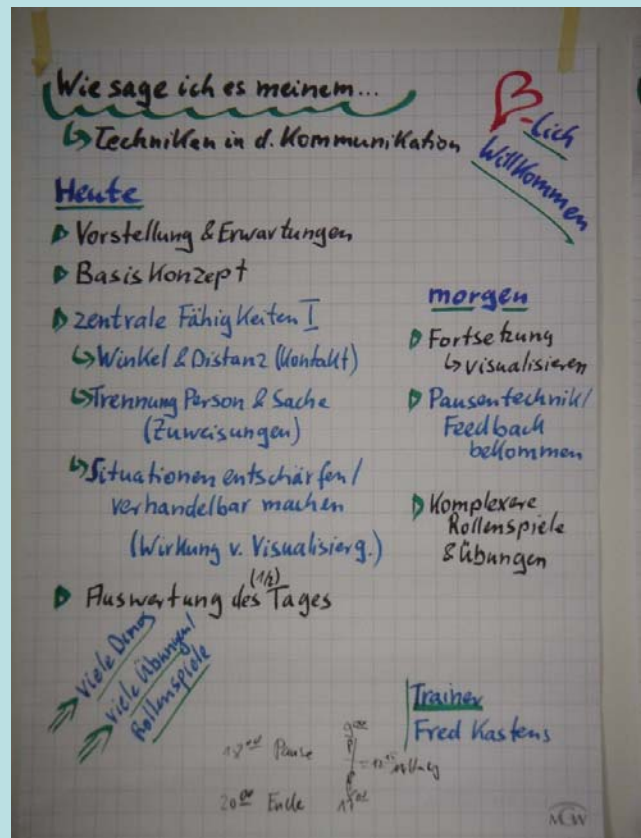


# „Kommunikationstraining und Konfliktmanagement“



Mitarbeiter/innen/gespräche, Gespräche mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten, Beratungsgespräche, Verhandlungen, Ärztinnen-Patientinnen/Patienten-Gespräche ... am **24. und 25. März 2006** ging es in diesem vierten Workshop im positiven Sinne um Grundlagen der Kommunikation: um adäquate Beziehungsaufnahme, das Versachlichen von Gesprächen, das Herangehen an kritische Themen und den Umgang mit Widerstand, Störungen und Konflikten.

Dabei war der zentrale Ansatz die Steuerung der nonverbalen Interaktion: „Wer das nonverbale Geschehen versteht, versteht den Gesprächsprozess“, so der Trainer Fred Kastens. Nur eine stimmige und vor allen Dingen konstruktive und akzeptierende Grundstruktur ermöglicht gute und effektive Gespräche. In diesem Sinne wurde viel Wert auf das praktische Einüben von Kommunikationstechniken gelegt. „Exzellente“, kommentierte eine der Teilnehmerinnen den Workshop. UK April 2006





## „Führungskompetenz“



Führen, das heißt im beruflichen Umfeld „mit anderen Menschen wertschätzend umzugehen, sie bewusst und zielgerichtet in einer spezifischen Situation dazu zu bewegen, Aufgaben zu übernehmen und erfolgreich auszuführen“, so die Trainerin Sigrid Lieberum, die den ganztägigen Workshop am **22. April 2006** leitete.

„Führungskräfte sollen als Vorbild fungieren, die Fähigkeit besitzen, sich in die Situation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzudenken und -zufühlen, beherrscht und überlegt reagieren, die dynamische Situation eines Teams erfassen und steuern können, Entscheidungen treffen und durchsetzen.“

Sie müssen daher bestimmte **Werkzeuge** beherrschen:

- Sach- und Problemklärung
- Delegation und Anweisung von Aufgaben
- Zielvereinbarungen treffen und Zielerreichung kontrollieren
- Motivation erzeugen bzw. Demotivation verhindern
- Anerkennungs- und Kritikgespräche führen.

Anhand von Theorieinput, Diskussion, Rollenspielen, praktischen Übungen und Praxisreflexion lernten die Teilnehmerinnen des Workshops diese Werkzeuge einer konzeptionellen Führung kennen.

UK Mai 2006



## „Projektmanagement“

Am **19. und 22. Mai 2006** fand der sechste Workshop "**Projektmanagement**" statt. Die Teilnehmerinnen lernten, ein Projekt in allen Phasen zu planen, die dafür erforderlichen Instrumente zu entwickeln, anzupassen und beispielhaft anzuwenden.

Dies umfasste sowohl die Festlegung von Projektzielen im Rahmen des Initiierungs- und Planungsprozesses als auch die Verhandlung des Projektvertrages, die Projekt-Umfeld-Analyse, das Management von Chancen und Risiken sowie die Entwicklung und Einsetzung von geeigneten Planungs- und Controllinginstrumenten zur erfolgreichen Gestaltung des Gesamtprojektes.



Dabei reflektierten die Mentees den spezifischen, oft interdisziplinären und daher hochkomplexen Status ihrer jeweiligen Projekte und vertieften ihre Kenntnisse in der zielorientierten Projektführung.

Die Teilnehmerinnen äußerten sich in einer anschließenden schriftlichen Kurzbefragung rundum positiv über den Workshop und das „Erlernen von tools zur Projektplanung“ ebenso wie über das „gut strukturierte Konzept“.  
UK Mai 2006



## „Zwischenbilanz“ für Mentees, Mentorinnen und Mentoren



Am **13. Juli 2006** fand ein Workshop zur Zwischenbilanz des „Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen an der MHH“ statt. Die Mentees sowie die Mentorinnen und Mentoren des Programms hatten Gelegenheit, mit der Trainerin Gabriele Westerwelle Bilanz des bisherigen Programmverlaufs zu ziehen und ihre Ziele für die kommenden Monate bis zum Programmende neu zu justieren. Im Zentrum des Workshops stand die Mentoring-Partnerschaft und die Erwartungen, die die Mentees einerseits und die Mentorinnen und Mentoren andererseits an diese Partnerschaft haben. Die Beteiligten nahmen vor allem Impulse für eine Überprüfung der Zielvereinbarungen aus der Veranstaltung mit. Als fruchtbar erwies sich dabei auch die heterogene Zusammensetzung der Gruppe der Mentees, die sich von unterschiedlichen Karrierestufen aus gegenseitig wertvolle Unterstützung geben konnten.



Vorbereitet wurde der Workshop durch eine Umfrage zum gegenwärtigen Stand der Zusammenarbeit der Mentoring-Tandems mit sehr positiven Ergebnissen: So bewerteten beide Zielgruppen der Befragung die eigene Mentoring-Partnerschaft zu 100% als sehr gut und gut (Mentees: 33% sehr gut, 67% gut; Mentorinnen/Mentoren: 40% sehr gut, 60% gut).  
BM / UK August 2006

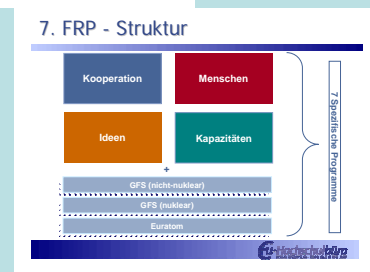


## „Forschungsförderung“

**Forschungsförderung** – die siebte Veranstaltung im Rahmen des „Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen an der MHH“ 2005/2006 fand am **14. Oktober 2006** im Queens-Hotel Hannover statt. Mehrere Referentinnen und Referenten informierten über den Stand der aktuellen Forschungsförderung für wissenschaftliche Projekte im Bereich Humanwissenschaften.

„Meine Erwartungen wurden übertroffen. Ich fand die Mischung aus sachlichen Infos und praktischen Tipps sehr gut!“, formulierte eine der Teilnehmerinnen.

Frau Dr. Heike Gernns vom EU-Hochschulbüro Hannover/Hildesheim bot in ihrem Einführungsvortrag „Der Förderdschungel“ einen Überblick über die forschungsfördernden Institutionen auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Anschließend referierte sie über die Neuerungen, Forschungsschwerpunkte und Beteiligungsstrategien des 7. Rahmenprogramms der EU.



Wilfried Wascher, Leiter der Außenstelle Berlin des Forschungszentrums Jülich informierte in seinem Folienvortrag über die Förderprogramme und -konzepte des Bundes, etwa über die „High-tech Strategie“ der Bundesregierung mit ihrem konsequenten Fokus auf die Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Die Projektförderung durch das BMBF, seine Förderrichtlinien und die Fördermodalitäten bildeten den Schwerpunkt seiner Ausführungen.



Schließlich setzte der Beitrag von Prof. Dr. Reinhard Pabst, Direktor der Abteilung Funktionelle und Angewandte Anatomie der MHH, einen gelungenen Schlusspunkt der Veranstaltung.

In seiner Funktion als DFG-Vertrauensdozent sprach Professor Pabst über die Forschungsförderung durch die DFG. Er erläuterte das Procedere der Antragstellung und gab Hinweise auf mögliche Problemlagen in diesem Verfahren.

Seine Erfahrungen und nützlichen Tipps zur praktischen Umsetzung geplanter Forschungsvorhaben in der Phase der Beantragung von Drittmitteln stießen auf reges Interesse der anwesenden Wissenschaftlerinnen in der anschließenden ausgiebigen Fragerunde und Diskussion zum Abschluss der Veranstaltung.

UK Oktober 2006

## „Berufungstraining“

Der **letzte Workshop** für die Wissenschaftlerinnen des Mentoring-Programms fand am **17. und 18. November 2006** in den Seminarräumen des Transplantations- und Forschungszentrums der MHH statt. Im Rahmen des zweitägigen **Berufungstrainings** informierten die Trainerinnen Franziska Jantzen und Dr. Margarethe Hubrath über alle Elemente von Bewerbungs- und Berufungsverfahren, von der Stellenausschreibung bis zur Ruferteilung, an medizinisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten.



Analog zu den jeweiligen Verfahrenselementen wurde in einem weiteren Schritt die Gestaltung der schriftlichen Bewerbung auf eine Professur, also die Darstellung des eigenen Profils, thematisiert und Verbesserungspotenziale ausgelotet.



Am zweiten Tag wurde eine individuelle Trainings-Sequenz eines „Berufungsvortrages“ jeder Teilnehmerin mit Video aufgezeichnet und anschließend per Gruppenfeedback sowie hilfreichen professionellen Hinweisen zur Optimierung des eigenen Auftritts durch die beiden Trainerinnen ausgewertet. Zur Vorbereitung auf den Umgang mit der Berufungskommissionen wurde abschließend das nicht-öffentliche Gespräch mit der Kommission durch ein Rollenspiel nachgestellt.

Eine „rundum gelungene Veranstaltung“, schrieb eine der Mentees. „Erwartungen erfüllt und übertroffen, motivierend“ eine andere.  
UK November 2006





## **Durch Mentoring die eigenen Stärken erkennen und nutzen**

*Diplom-Volkswirtin Karen Klotmann, Mentee*

Im Sommer 2005 stieß ich auf einen Bericht über das Mentoringprogramm an der MHH und mein Interesse war sofort geweckt. Als Diplom-Volkswirtin, erst ein Jahr an der MHH, hatte ich mich noch nicht ausreichend in einen medizinischen Betrieb integriert und für mein Verständnis hatte ich viel zu wenige Kontakte. Wieso also nicht über so ein Programm Kontakte zu Frauen aus anderen Fachbereichen knüpfen und zusätzlich meine Fähigkeiten weiterentwickeln?!

An sich fing meine Weiterentwicklung bereits bei der Zusammenstellung der Bewerbung für die Teilnahme an dem Programm an. Ich musste mein Forschungsvorhaben konkretisieren und deutlich darstellen, wieso ich an diesem Programm teilnehmen möchte. Ich telefonierte mit einigen Mitgliedern des Auswahlgremiums – nicht nur, um mehr über die Kriterien zu erfahren, die wichtig waren, um in das Programm aufgenommen zu werden, sondern auch, um mich vorzustellen – für jemand, den damals das Telefonieren mit Unbekannten noch einiges an Überwindung gekostet hat, war das der erste Schritt in Richtung einer selbstbewussteren Arbeitsweise.

Die Zeit, bis ich endlich Bescheid bekam, erschien mir unendlich lang zu dauern. Doch endlich war es soweit: Ich bekam die Zusage am 2. Mentoringprogramm an der MHH teilnehmen zu können. Voller Neugierde ging ich zur ersten Veranstaltung und lernte die anderen teilnehmenden Frauen kennen, die sich auf den unterschiedlichsten Treppen ihrer Karriere befanden. Bei den folgenden Fortbildungen war ich voller Elan und saugte jeden Tipp von den Coaches in mich auf. Im Weiteren versuchte ich, soviel wie möglich in meinem Alltag umzusetzen. Das klappte teilweise sehr gut, teilweise musste ich aber auch feststellen, dass ich einige Dinge als Gegeben hinnehmen musste, und dass ich selbst mit der größten Euphorie nicht in der Lage war, gewisse Dinge zu ändern.

Neben den Fortbildungen waren die Treffen mit meinem Mentor von Anfang an von größtem Nutzen. Er schaffte es immer, meine Anliegen schnell zu erfassen und mich mit dem passenden Tipp wieder auf den Weg zu schicken. So sagte er bereits beim ersten Treffen, ich müsste mutiger Kontakte knüpfen.....klar, für jemand, der es „geschafft“ hatte, war es leicht, auf andere zuzugehen, alte Kontakte zu pflegen und neue herzustellen ... für mich schien das

vor einem Jahr unvorstellbar. Doch da hatte er mir nun mal diese Aufgabe gestellt, meine Forschungsidee an höchster Stelle der MHH vorzustellen, und nach meinem Verständnis gab es da kein Zurück mehr. Der erste Schritt war es, den Kontakt herzustellen. Dabei kam mir etwas Glück zu Hilfe, denn ich traf die ausgesuchte Person zufällig beim Mittagessen in der Kantine. Schnell war auf informellem Wege ausgemacht, dass ich bei ihm kurzfristig meine Projektidee vorstelle. Puh – okay, soweit war ich gekommen, der nächste Schritt war es, einen Termin mit der Sekretärin zu vereinbaren. Auch das kostete mich damals einiges an Überwindung. Doch mein Auftreten muss so souverän gewesen sein, dass mir auch das gelang – ich bekam kurzfristig einen Termin. Natürlich war auch das nur eine Teiletappe auf dem Weg zu dem Ziel, mein Projekt tatsächlich an „oberster Stelle“ vorzustellen.

Mein Forschungsvorhaben in einer kurzen Präsentation zusammen zu stellen, war ein Leichtes – doch dann rückte der Tag der Präsentation näher und näher und ich wurde immer aufgeregter. Auf dem Weg zu der Präsentation versuchte ich mich selbst zu beruhigen. Schließlich hatte ich ja im Zuge des Programms schon einige Fortbildungen mitgemacht und musste „nur“ auf die bekannten Instrumente zurückgreifen. So machte ich einige Atemübungen und versuchte, mich auch stimmlich auf das Gespräch einzustellen – dazu hatten wir einige Übungen bei einer Trainerin gelernt und so lief ich summend durch die MHH – völlig in Gedanken und in Vorbereitung auf das bevorstehende Gespräch. Plötzlich riss mich jemand aus meinen Gedanken – eine andere Mentee, die wissen wollte, wie es mir geht. Völlig abwesend sagte ich: „Bestens – ich bin gerade dabei Stimmübungen zu machen“ – und ging weiter. Erst später wurde mir klar, wie ungeschickt ich mich ausgedrückt hatte und wie verduzt ich meine Kollegin zurück gelassen hatte. Doch die Präsentation selbst lief bestens – ich war ganz ruhig und fand mich sehr überzeugend. Diese Erfahrung war so etwas wie ein Schlüsselerlebnis für mich und ab diesem Zeitpunkt nahm ich noch engagierter an den Angeboten des Programms teil. Jetzt, nach einem Jahr des Trainings, der Erfolge und der Fehlschläge, fühle ich mich bestens „ausgerüstet“, um den weiteren Weg an der MHH zu beschreiten. Ich habe so viel gelernt – nicht nur über Techniken – nein, auch über mich, wo meine Stärken liegen und was ich alles daraus machen kann. Nun bin ich gespannt, wie weit ich mit Hilfe der erlernten Techniken in Zukunft kommen werde und freue mich darauf, meine Netzwerke weiter auszubauen. Für mich hat das Programm in jeder Hinsicht seinen Zweck erfüllt!



## **Durch Mentoring Zielklarheit gewinnen**

Dr. med. Britta Maecker, Mentee

Mentoring – was ist das? Brauche ich das? Habe ich nicht genug gute Ratgeber? Und dann noch speziell für Frauen? Diese Gedanken gingen mir durch den Kopf, als ich die Ausschreibung für das Wissenschaftlerinnen-Mentoring-Programm 2005/2006 an der MHH las. Eine Freundin hatte mir begeistert von einem ähnlichen Programm an der Universität Göttingen erzählt, von dem sie sehr profitiert habe. Daher entschloss ich mich zu einer Bewerbung, ohne große Erwartungen zu haben. Erfolgreich durch das Auswahlverfahren gekommen, fanden wir Mentees uns im Oktober 2005 das erste Mal zusammen. Zum Einstieg hieß es, Ziele zu formulieren, den eigenen Weg sowohl im Beruflichen wie auch im Privatleben zu planen, Meilensteine zu setzen. Das war für mich neu, hatte sich doch bisher ohne großes Nachdenken eine Tätigkeit aus der anderen ergeben: das Studium und die Promotion hatte ich ohne Probleme absolviert, durch persönliche Vermittlung und glückliche Umstände hatte ich einerseits wissenschaftlich, auch im Ausland, erfolgreich gearbeitet, andererseits mit meiner aktuellen Tätigkeit als Assistenzärztin in der Kinderonkologie mein Traumfach gefunden, die Rotationen für die Facharztausbildung liefen gut. Dennoch fehlte eine mittelfristige Perspektive, die mich über das Streben nach der nächsten (Kurzzeit-) Vertragsverlängerung hinaus motivierte. Allein die Visualisierung der im Innern vorhandenen, jedoch nie ausgesprochenen Ziele (Facharztprüfung, Habilitation, Zeit für ein glückliches, balanciertes Privatleben), führte dazu, dass diese greifbar, ja erreichbar, schienen. Uns wurde avisiert, dass wir in den folgenden Seminaren die Werkzeuge an die Hand bekommen sollten, um unsere formulierten Ziele zu erreichen.

Die anschließenden Workshops erfüllten überwiegend diese Erwartungen. Wir erlernten Techniken zur Zeit- und Projektplanung und beschäftigten uns zwei Tage mit Kommunikation. Viele Anregungen aus diesen Seminaren habe ich inzwischen in verschiedenen Situationen angewandt. Überrascht hat mich, wie insbesondere die Strategien zur effizienten Gesprächsführung manch schwieriges und als unangenehm antizipiertes Gespräch zum Erfolg werden ließen. Präsentation wurde in einem eigenen Workshop trainiert, auch mit persönlicher Videoanalyse. Der Fortschritt war messbar, als wir im November 2006 in anderem Kontext eine erneute Präsentation vor der Videokamera geben sollten, jede hatte ihren Auftritt wesentlich perfektioniert. Der letzte Workshop hatte die Bewerbung um eine akademische Position zum Thema, eine Situation, in die ich mich am Anfang des Programms

vor einem Jahr nicht einmal ansatzweise hätte hineinversetzen können. Nun war die Bewerbung um eine Professur für einige von uns schon zur Realität geworden, andere hatten sich entschieden, möglicherweise doch keine akademische Laufbahn einzuschlagen; für jede hatte das Jahr jedoch zu einer intensiven Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen und deren Erreichbarkeit geführt.

Fazit: Zu meinem Erstaunen wurden während des Mentoring-Programms immer wieder Situationen deutlich, in denen Frauen der unterschiedlichsten Fachrichtungen ähnliche Probleme der Selbsteinschätzung, Selbstvermarktung und Behauptung im akademisch-medizinischen Umfeld hatten. Daher erscheint mir im Nachhinein die Möglichkeit, sich speziell mit anderen Wissenschaftlerinnen austauschen zu können, als extrem ermutigend und motivierend. Mögen auch nachfolgende Generationen von jungen Wissenschaftlerinnen, aber auch Wissenschaftlern, von solchen Programmen profitieren.

## **Das Mentoringprogramm aus Mentorensicht**

Professor Dr. Siegfried Geyer, Mentor

Das Mentoringprogramm bietet gute Möglichkeiten, in einer komprimierten Form Kenntnisse zu erlangen, die unter den üblichen Bedingungen der alltäglichen Arbeit meist entweder durch „Osmose“ oder durch das Verfahren „Versuch und Irrtum“ erworben werden. Beides ist aber zeitlich aufwändiger und kann mit Enttäuschungen verbunden sein.

Ich denke dabei aber weniger an inhaltliche Kenntnisse, die bei den Teilnehmerinnen wahrscheinlich durchgängig überdurchschnittlich ausgeprägt sind; das Programm sollte vielmehr bei außerfachlichen Belangen greifen. Dies bezieht sich zunächst auf strategische Fragen, etwa, welche von mehreren möglichen Vorgehensweisen zur Erreichung eines Ziels mit größerer Wahrscheinlichkeit Erfolg verspricht, oder wenn es darum geht, andere vom eigenen Ansatz oder vom eigenen Lösungsweg zu überzeugen.

Diese Einschätzung ist natürlich aus einer eher persönlichen Erfahrung entstanden, denn die von mir betreute Mentee hatte in ihrem fachlichen Bereich einen hohen Kenntnisstand, auch fehlte es ihr nicht an dem für den akademischen Bereich notwendigen Selbstbewusstsein; hinzu kommt, dass wir aus unterschiedlichen Disziplinen kommen. Erst gegen Ende der Betreuungszeit wurden auch schwerpunktmäßig inhaltliche Themen behandelt, weil die von ihr gewählte Forschungsthematik methodisch und inhaltlich stark sozialwissenschaftliche Methoden erfordern.

Aus der Betreuung hat sich eine Perspektive für eine mögliche wissenschaftliche Zusammenarbeit ergeben, die aber noch im Detail entwickelt werden muss.

Insgesamt war das Programm eine interessante Erfahrung, die Einblicke in die Arbeitsweise anderer Disziplinen ermöglicht hat.

Prof. Dr. Siegfried Geyer  
Medizinische Soziologie OE 5420  
Medizinische Hochschule  
Tel. 0511 532 5579



# Intervision als Selbstmanagement-Instrument

Doris Kutsche

Kommunikations- und Genderberaterin, Intervisorin

## Vom kollegialen Pausengespräch zur Intervision im Mentoring-Projekt: Ein Situationsbeispiel

*Die Medizinerin X teilt sich die Arbeit in einem Projekt mit der Biologin Y. Ihre Arbeitszeit überschneidet sich jeden Tag um eine Stunde, die laut Verabredung der beiden dem Informationsaustausch dienen soll. Die Termine für den Austausch, auf den hauptsächlich Frau X für ihre Weiterarbeit angewiesen ist, hält die Kollegin Y nur selten ein. Als Entschuldigung führt sie mal diesen, mal jenen Grund an, ohne ihren "lockeren" Umgang mit den Terminen zu ändern. Da die Projektarbeit, der die Medizinerin X spezielle Bedeutung für ihre persönliche berufliche Laufbahn zuschreibt, dadurch immer wieder ins Stocken gerät, fühlt sie sich inzwischen unter erheblichem inneren Druck - sie weiß nicht mehr weiter. In einer Kaffeepause klagt sie einer Kollegin ihr Leid. Diese zeigt sich verständnisvoll: "So etwas kenne ich auch. Ich hab' dann ..."<sup>1</sup>*

So könnte es gewesen sein, vielleicht aber auch so: Die Medizinerin X nahm als Mentee an einem Workshop "Selbst- und Zeitmanagement" teil, der - wie hier an der MHH im Rahmen des Mentoring-Projektes von mir als Trainerin durchgeführt - auch einen Baustein "Intervision" enthielt. Im Rahmen solch eines Intervisionsangebotes bat sie um Rat zu ihrem Problem. Aber wodurch unterscheidet sich das, was im Beratungskontext und in der Personalentwicklung "Intervision" oder "kollegiale Beratung" genannt wird, von dem kollegialen Pausenplausch?

## Intervision: Die Methode und ihr Mehrwert

Intervision gilt als eine Form gegenseitiger Gruppenberatung, bei der die gleichrangigen Teilnehmer/innen nach einer bestimmten Ablaufstruktur Lösungsideen zu konkreten arbeitsbezogenen Fragestellungen von Gruppenmitgliedern entwickeln. Dabei nutzen sie wie die in der Kaffeepause um Rat gefragte Kollegin ebenfalls ihren Erfahrungsschatz und den "gesunden Menschenverstand" als Ressource. Damit der kollegiale Austausch aber einerseits mehr Zeit und Raum als im Pausengespräch bekommt und andererseits nicht zu dem berühmten Kaffeeklatsch "verkommt", hat die Strukturierung mit klaren Zeitvorgaben besondere Bedeutung. Der Ablaufplan, der hier im MHH-Mentoring-Projekt für Intervisionsitzungen eingesetzt wurde, ist zum Beispiel so strukturiert (in Klammern ist angegeben, wer wann das Wort hat):

- |        |  |
|--------|--|
| 10 min | Präsentation des Themas (Fallgeberin)                |
| 5 min  | Formulierung einer Schlüsselfrage (Fallgeberin)      |
| 10 min | Befragung (Beraterinnen/Fallgeberin)                 |
| 5 min  | Hypothesen (Beraterinnen)                            |
| 5 min  | Richtigstellung, weitere Informationen (Fallgeberin) |
| 5 min  | Lösungsvorschläge (Beraterinnen)                     |

Bilanz: Was steht für mich unter dem Strich? Was nehme ich mit oder an? (Fallgeberin)

Die Art der Bilanzierung spiegelt, dass die Entscheidung und Verantwortung für einen umsetzbaren Lösungsweg bei der Rat suchenden Person bleibt. Die Berater/innen bieten also

<sup>1</sup> Berufe verfremdet und Beispiel nicht aus der Intervision an der MHH gewählt, sondern aus anderen Projekten, um eine Rückführbarkeit auszuschließen.

einen möglichst bunten Strauß verschiedener Lösungsmöglichkeiten an, aus dem sich die Themengeber/innen etwas für sie Stimmiges herausuchen oder zu anderen Ideen anregen lassen können. Das heißt: Während wir im Alltagsgespräch dazu neigen, Ratschläge zu erteilen, die wirklich als "Schläge" daherkommen können, wird - und das ist ein weiteres Unterscheidungskriterium zum kollegialen Pausenplausch - in der Intervision darauf geachtet, dass die Berater/innen keine "Rezepte" aufdrängen. Es geht hier nicht um eine Diskussion von "richtig" oder "falsch", sondern dadurch, dass die Berater/innen ihre verschiedenen Wahrnehmungen beisteuern, wird ein Abgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung ermöglicht. Intervision bietet damit die Möglichkeit, in einem geschützten Rahmen über den eigenen Tellerrand zu schauen und so das Handlungsrepertoire zu erweitern.

Die Teilnehmer/innen zeigen sich von den Ergebnissen nach einem Beratungsdurchgang von nur 40 bis 50 Minuten immer wieder verblüfft: "In kurzer Zeit kommt unheimlich viel dabei 'rum'", so der Kommentar einer Mentorin (Medizin) als Fallgeberin am Ende einer Intervision, während sie sich das Flipchart-Protokoll mit den Lösungsvorschlägen unter den Arm klemmt...

In Gruppen, die sich in bestimmten Abständen regelmäßig zur Intervision treffen, profitieren **alle** Teilnehmer/innen, also nicht nur die Fallgeber/innen, auf mehreren Ebenen, nämlich:

1. **Entwickeln konkreter Lösungen**

Die Ideen, die zur Lösung einer konkreten Fragestellung entwickelt werden, inspirieren oft auch andere Gruppenmitglieder zu Lösungen eigener ähnlicher "Fälle".

2. **Stressminderung/-prävention = Gesundheitsförderung**

Die wechselseitige kollegiale Unterstützung, die Einfühlung und Anteilnahme der Kolleginnen und Kollegen, ein Perspektivenwechsel, der Zugewinn an Erkenntnissen in einem geschützten Raum wirken erfahrungsgemäß sehr entlastend.

3. **Vernetzung**

durch Gründung abteilungs- oder sogar institutsübergreifender Intervisionsgruppen (z. B. Führungskräftenachwuchs, Führungskräfte, ...)

4. **Ausbau von Schlüsselkompetenzen/Weiterbildung**

Schärfung der Wahrnehmung, Schulung des aufmerksamen Zuhörens, Erweiterung des eigenen Problemlöse-Potenzials

5. **Nachhaltigkeit**

Was auf ein konkretes Anliegen zugeschnitten erarbeitet wurde, kann kurz darauf im Arbeitskontext erprobt und in einer nächsten Intervision wiederum ausgewertet werden. Zudem haben die selbst entwickelten Lösungen bekanntlich eine größere Chance auf Umsetzung als von außen vorgegebene. Außerdem: Bei gemeinsam besuchten Fortbildungsveranstaltungen können Intervisionsgruppen den Transfer des Gelernten in den Berufsalltag unterstützen.

6. Auf-/Ausbau von **Beratungskompetenz**

Zudem gilt Intervision, eine Beratungsform, die derzeit nicht nur in pädagogischen, psychotherapeutischen und allen helfenden Berufen, sondern auch in der Wirtschaft immer mehr an Bedeutung gewinnt<sup>2</sup>, als außerordentlich kostengünstig. Eine anfängliche professionelle Begleitung neu gegründeter Gruppen durch einen Intervisor oder eine Intervisorin stellt sicher, dass die Teilnehmer/innen mit methodischem Handwerkszeug ausgestattet werden, dass sie die Grenzen der Intervision (er-)kennen und die Beratung üben. Anschließend sind die Gruppen schon fähig, ohne externe Unterstützung strukturierte Beratungen durchzuführen. Auf dieser Ebene konnten die Mentees, die an den Intervisionssitzungen im Selbstmanagement-Workshop teilgenommen haben, schon erste Grundkenntnisse erwerben, indem sie Beratungen zu "echten" Anliegen durchführten.

---

<sup>2</sup> vgl. z.B. das Weiterbildungsmagazin managerSeminare, Heft 81, Nov./Dez. 2004

Wegen all der genannten Vorteile und des Vernetzungsgedankens sehe ich die Implementierung von Intervision auch in Mentoring-Projekten als sehr sinnvoll an (evtl. als Ergänzung zu Coaching-Angeboten). Als Gruppengröße gilt eine Anzahl von 5 bis 10 Teilnehmenden als optimal. Wenn Intervision in Mentoring-Projekten z. B. im Rahmen von Netzwerktreffen durchgeführt wird, an denen mehr als 12 Personen teilnehmen, könnten sich die Teilnehmerinnen für die Beratungsdurchgänge in zwei Gruppen aufteilen, um parallel zu arbeiten.

Zu den vielen Themen, die sich für die Intervision eignen, gehören auch Anliegen im Bereich Selbstmanagement, geht es dabei doch oft um Abgrenzungsfragen. Beispielsweise wollte eine Teilnehmerin wissen: "Was kann ich tun, dass von mir delegierte Aufgaben nicht an mich zurückdelegiert werden?" Und eine andere Schlüsselfrage war: "Wie kann ich einen schwachen Doktoranden gut betreuen, ohne die ganze Arbeit selbst zu schreiben?"<sup>3</sup>

In der unmittelbaren Resonanz auf die Intervisions-Durchgänge im Selbstmanagement-Workshop habe ich auch in diesem Mentoring-Projekt der MHH vor allem die übliche Erleichterung registriert. Der Kommentar einer Mentee als Themengeberin: "Ich fühle mich schon jetzt enorm entlastet."

Doris Kutsche, Sozialpsychologin (M.A.)  
Kommunikations- und Genderberaterin, Intervisiorin  
[www.kompetente-kommunikation.de](http://www.kompetente-kommunikation.de)  
[info@doris-kutsche.de](mailto:info@doris-kutsche.de)

30. November 2006

---

<sup>3</sup> Beide Schlüsselfragen sind anderen Projekten entnommen, um eine Rückführbarkeit auszuschließen.

# MEDIZINISCHE HOCHSCHULE HANNOVER

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
Stabsstelle Präsidium



Gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms führt die Medizinische Hochschule Hannover zum zweiten Mal ein

## MENTORING-PROGRAMM FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

durch. Es handelt sich um ein Exzellenzprogramm, das sich an hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet, die sich für den Karriereweg der Professorin entschieden haben. Programmbausteine sind die Mentoring-Beziehung zu einer C3-/C4-/W2-/W3-Professorin bzw. einem C3-/C4-/W2-/W3-Professor, ein Seminar- und Workshop-Programm zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen und ein begleitendes Coaching.

Teilnehmen können etwa 20 Wissenschaftlerinnen der MHH in der Postdoc-Phase, z.B. Juniorprofessorinnen, Privatdozentinnen und Habilitandinnen. Die Bewerbungsunterlagen sollen umfassen: Lebenslauf mit wissenschaftlichem Werdegang, Schriftenverzeichnis, Verzeichnis der eingeworbenen Drittmittel, Verzeichnis der Lehrveranstaltungen, Lehrevaluation (soweit vorhanden), ggf. Überblick über klinische Tätigkeit, ggf. Wünsche bezüglich einer bestimmten Mentorin / eines bestimmten Mentors, Skizze zu einem wissenschaftlichen Projekt, das während des Mentoring-Programms mit Unterstützung der Mentorin / des Mentors thematisiert werden kann, sowie eine Beschreibung der Erwartungen an das Mentoring-Programm und an die Mentoringpartnerschaft.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung bis zum **15. September 2005** an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der MHH, Dr. phil. Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbüro der Medizinischen Hochschule Hannover, Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover.

Die Auswahl erfolgt mit Unterstützung des Mentoring-Beirats nach der Qualifikation der Bewerberinnen; bei gleicher Qualifikation werden Frauen mit Familienpflichten bevorzugt in das Programm aufgenommen.

Weitere Informationen zum Mentoring-Programm erhalten Sie auf der Webseite des Gleichstellungsbüros unter [www.mh-hannover.de](http://www.mh-hannover.de) oder bei der Projektkoordinatorin Ursula Keiper, Tel. 532-6502, email: [Keiper.Ursula@mh-hannover.de](mailto:Keiper.Ursula@mh-hannover.de).

Vor Ablauf der Bewerbungsfrist wird ein Informationstreffen mit Mentees aus dem Mentoring-Pilotprojekt stattfinden.





## MEDIZINISCHE HOCHSCHULE HANNOVER

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
und die  
Projektkoordinatorin  
„Mentoring für Wissenschaftlerinnen an der MHH“

laden interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der  
Postdoc-Phase ein

zu einer

### **Informationsveranstaltung zum zweiten Mentoring- Programm für Wissenschaftlerinnen an der MHH**

**Montag, den 12. 09. 2005**

**15.00 – 17.00 Uhr**

**Raum 3240/42 im TPFZ**

**Wissenschaftlerinnen, die am ersten Mentoringprogramm 2004 –  
2005 teilgenommen haben, berichten über ihre Erfahrungen und  
stehen anschließend für Fragen zur Verfügung.**

Außerdem informieren wir über:

Projekt- und Programmstruktur  
Inhalte des Gesamtprogramms: Mentoringpartnerschaft,  
Workshop- und Veranstaltungsprogramm, Prozessbegleitung  
Networking  
Bewerbungsmodi  
Auswahlverfahren  
Programmablauf / Zeitleisten





# MEDIZINISCHE HOCHSCHULE HANNOVER

Der Präsident  
Vorstand Forschung und Lehre

## EINLADUNG

**Auftaktveranstaltung zum zweiten Mentoring-Programm  
für Wissenschaftlerinnen an der MHH**

am

**Freitag, den 09. Dezember 2005**

**14.00 Uhr**

**Hörsaal G in der MHH**

### Programm

Grußwort

Professorin Dr. Dr. Hannelore Ehrenreich  
Schirmherrin des Mentoring-Programms

„Frauen netz.werk Medizin“

Professorin Dr. Brigitte Litschauer  
Medizinische Universität Wien

„Perspektive Mentoring: Vernetzung und Verstetigung“  
Dr. Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbeauftragte der MHH

**Anschließend** wird im Foyer des Hörsaals G  
ein kleiner Imbiss gereicht.



**Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**

**Mentoring für Wissenschaftlerinnen der MHH 2005/2006  
Öffentliche Abschlussveranstaltung**

**Dienstag, 12. Dezember 2006  
12.00 – 14.00 Uhr  
Hörsaal G in der MHH**

**Programm**

*Begrüßung*

**Dr. phil. Bärbel Miemietz**

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der MHH

*„Frauen- und/oder Familienförderung -  
Perspektiven für die Wissenschaft(lerinnen)“*

**Professorin Dr. Brigitte Schlegelberger**

Direktorin der Abteilung Zell- und Molekularpathologie der MHH  
Mentorin

*„Karrierechancen für Frauen: Nur Mut zur Verantwortung!“*

**Professorin Dr. Doris Henne-Bruns**

Ärztliche Direktorin der Abteilung  
Viszeral- und Transplantationschirurgie der  
Universität Ulm

*Erfahrungsbericht*

**Dr. Annette D. Wagner**

Oberärztin in der Abteilung Rheumatologie  
des Zentrums Innere Medizin der MHH  
Mentee

**Anschließend** wird im Foyer des Hörsaals G  
ein kleiner Imbiss gereicht.

**EINLADUNG**



# MHH

## MEDIZINISCHE HOCHSCHULE HANNOVER

### Zweites Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der MHH

Oktober 2005 bis Dezember 2006

#### ZIELGRUPPEN DES PROGRAMMS

##### MENTEES

Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase: Juniorprofessorinnen, Privatdozentinnen und Habilitandinnen, die sich für den Karriereweg als Professorin entschieden haben

##### MENTORINNEN UND MENTOREN

Insbesondere C3-, C4-, W2-, W3-Professorinnen und -Professoren

#### ZIELE DES PROGRAMMS

##### FÜR DIE MENTORINNEN UND MENTOREN

- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Kompetenzgewinn
- Neue Impulse und Perspektiven

##### FÜR DIE HOCHSCHULE

- Steigerung des Drittmittelvolumens der Hochschule
- Erhöhung des Anteils der Wissenschaftlerinnen, die auf eine Professur berufen werden oder einen Listenplatz erhalten
- Stärkung des gleichstellungspolitischen Profils der Hochschule

##### FÜR DIE MENTEES

- Zielorientierte Karriereplanung
- Erwerb von fachbezogenen Kenntnissen über Strukturen, Prozesse, Normen und Spielregeln im Wissenschaftssystem und Wissenschaftsbetrieb
- Erwerb außerfachlicher Schlüsselqualifikationen
- Erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln
- Einbindung in formelle und informelle Forschungsverbünde und wissenschaftliche Netzwerke
- Aufbau von formellen und informellen disziplinären und interdisziplinären Netzwerken zwischen den Mentees sowie mit etablierten Professorinnen und Professoren

#### PROGRAMMBAUSTEINE

##### FÜR DIE MENTEES

- Mentoring-Partnerschaft
- Workshop- und Veranstaltungsprogramm
- Coaching / Prozessbegleitung
- Rahmenprogramm
- Formelles und informelles Networking

##### FÜR DIE MENTORINNEN UND MENTOREN

- Moderierte Gesprächsforen
- Prozessbegleitung



MENTORING-PROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN AN DER MHH  
GLEICHSTELLUNGSBÜRO - MEDIZINISCHE HOCHSCHULE HANNOVER  
CARL-NEUBERG-STR. 1 - 30625 HANNOVER

KONTAKT:

DR. PHIL. BÄRBEL MIEMETZ - GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE / URSULA KEIPER - PROJEKTKOORDINATORIN  
0049/(0)511/ 532-6501/ -6502 [www.mh-hannover.de/gleichstellung.html](http://www.mh-hannover.de/gleichstellung.html)



Das Mentoring-Programm wird durch das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms gefördert.

## ZEITLEISTE PROGRAMMABLAUF

- **September 2005** Informationsveranstaltung für potenzielle Mentees ► **15. September 2005** Bewerbungsschluss ► **Oktober 2005** Beginn des Workshop- und Veranstaltungsprogramms ► **Oktober 2005** Beginn Coaching / Prozessbegleitung
- **November 2005** Erstes Gesprächsforum für Mentorinnen / Mentoren ► **Dezember 2005** Kennenlernen Mentees / Mentorinnen / Mentoren ► **Dezember 2005** Öffentlicher Programmstart ► **Juni 2006** Zwischenbilanz ► **Dezember 2006** Öffentliche Abschlussveranstaltung

## BEWERBUNG UND AUSWAHLVERFAHREN

Die Aufnahme in das Programm erfolgt über eine schriftliche Bewerbung. Einzuzureichen sind:

- Lebenslauf mit wissenschaftlichem Werdegang
- Schriftenverzeichnis
- Verzeichnis der eingeworbenen Drittmittel
- Verzeichnis der Lehrveranstaltungen
- Lehrevaluation (soweit vorhanden)
- ggf. Überblick über klinische Tätigkeit
- ggf. Wünsche bezüglich einer bestimmten Mentorin / eines bestimmten Mentors
- Kurzkonzept eines wissenschaftlichen Projekts
- Skizze der Erwartungen an das Gesamtprogramm, der damit verbundenen persönlichen Zielsetzungen sowie der angestrebten individuellen Schwerpunktsetzungen innerhalb der Mentorshippartnerschaft

20 Wissenschaftlerinnen können in das Programm aufgenommen werden. Die Auswahl erfolgt mit Unterstützung des Mentoring-Beirats nach der Qualifikation der Bewerberinnen; bei gleicher Qualifikation werden Frauen mit Familienpflichten bevorzugt in das Programm aufgenommen.



## Bewerbungsschluss: 15. September 2005

Die Bewerbungen sind zu richten an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der MHH  
Dr. phil. Bärbel Miemietz  
Gleichstellungsbüro der MHH  
Carl-Neuberg-Str. 1  
30625 Hannover

## SCHIRMHERRIN

Schirmherrin des Mentoring-Programms ist Frau Professorin Dr. Dr. Hannelore Ehrenreich, Mitglied des Hochschulrates der MHH.

## WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen zum Mentoring-Programm (z.B. detaillierter Ablaufplan, aktuelle Termine, Leitfaden für Mentorinnen und Mentoren) erscheinen demnächst auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros unter [www.mh-hannover.de](http://www.mh-hannover.de).

## KONTAKT

Dr. phil. Bärbel Miemietz  
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der MHH  
Projektleitung: Tel. 532-6501  
E-Mail: [Miemietz.Baerbel@mh-hannover.de](mailto:Miemietz.Baerbel@mh-hannover.de)

Ursula Keiper  
Wissenschaftliche Begleitung und Projektkoordination  
Tel.: 532-6502  
E-Mail: [Keiper.Ursula@mh-hannover.de](mailto:Keiper.Ursula@mh-hannover.de)

## Mentoring für Wissenschaftlerinnen an der MHH



## MENTORING AN DER MHH

Mentoring ist eine zeitlich befristete unterstützende Betreuung einer Nachwuchskraft durch eine Führungskraft im Rahmen einer Mentoringpartnerschaft. Im Mentoring-Programm an der MHH wird eine Nachwuchswissenschaftlerin durch eine erfahrene Wissenschaftlerin / einen erfahrenen Wissenschaftler betreut. Ergänzt wird das MHH-Mentoring durch ein Workshop- und Seminarprogramm, durch Coaching / Prozessbegleitung und ein Rahmenprogramm.

### ZIELGRUPPEN

#### Mentees:

Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, z.B. Juniorprofessorinnen, Privatdozentinnen und Habilitandinnen, die sich für den Karriereweg als Professorinnen entschieden haben

#### Mentorinnen und Mentoren:

C3-, C4-, W2-, W3-Professorinnen und C3-, C4-, W2-, W3-Professoren

### PROGRAMMZIELE

#### Für die Mentees:

- Erwerb von fachbezogenen Kenntnissen über Strukturen, Prozesse, Normen und Spielregeln im Wissenschaftssystem und Wissenschaftsbetrieb
- Zielorientierte Karriereplanung
- Erwerb außerfachlicher Schlüsselqualifikationen
- Erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln
- Einbindung in formelle und informelle Forschungsverbünde und wissenschaftliche Netzwerke
- Aufbau von formellen und informellen disziplinären und interdisziplinären Netzwerken zwischen den Mentees sowie mit etablierten Professorinnen und Professoren

#### Für die Mentorinnen / Mentoren:

- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Erweiterte Beratungskompetenz
- Neue Impulse und Perspektiven

#### Für die Hochschule:

- Steigerung des Drittmittelvolumens der Hochschule
- Erhöhung des Anteils der Wissenschaftlerinnen, die auf eine Professur berufen werden oder einen Listenplatz erhalten
- Stärkung des gleichstellungspolitischen Profils der Hochschule

### PROGRAMMANGEBOTE FÜR MENTEEES

#### Mentoring-Partnerschaft

- Unterstützung bei der Bearbeitung eines wissenschaftlichen Projektes durch die Mentorin / den Mentor
- Vermittlung von Kenntnissen über Strukturen, Prozesse, Normen und Spielregeln im Wissenschaftssystem und Wissenschaftsbetrieb
- Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln
- Unterstützung bei der individuellen Karriereplanung
- Unterstützung beim formellen und informellen Networking

#### Workshop- und Veranstaltungsprogramm

- Potenzialanalyse, Zielfindung, Karriereplanung
- Selbstpräsentation, Vortrag, Moderation
- Führungsstrategien, Projektmanagement

- Zeit- und Selbstmanagement, Work-Life-Balance

- Forschungsförderung
- Kommunikation im Wissenschaftsbetrieb, Führungskompetenz, Konfliktmanagement
- Berufungsverfahren
- Zwischenbilanz zur Programmmitte

#### Coaching / Prozessbegleitung

#### Rahmenprogramm

- Auftakt- und Abschlussveranstaltung

#### Informelles Networking

- Menteeestammtisch
- Interne Kommunikationsplattform
- Vernetzung zwischen ehemaligen und neuen Mentees

### PROGRAMMANGEBOTE FÜR MENTORINNEN UND MENTOREN

Es steht ein Angebot von Gesprächsforen zur Prozessbegleitung zur Verfügung, zum Beispiel zu den Themen:

- Reflexion der Mentorinnen- und Mentorrolle
- Beratungs- und Coachingkompetenz



Frauen sind auf dem Vormarsch in der Medizin: Unter den Erstsemestern sind sie zu etwa 70 %, unter den Studierenden insgesamt zu etwa 60 % vertreten. Im weiteren Verlauf der Karriere nimmt ihre Zahl allerdings stetig ab: Bei der Promotion sinkt der Frauenanteil bereits knapp unter die 50%-Marke, auf den Mittelbaustellen finden sich ein Drittel bis ein Viertel Frauen, und nur noch etwa 10 % derjenigen, die eine Professur erreichen, sind Frauen. Außerhalb der Wissenschaft sind Ärztinnen häufiger als Ärzte auf befristeten oder auf Teilzeitstellen anzutreffen, Ärztinnen arbeiten häufiger in Bereichen, die nicht ihrer Ausbildung entsprechen, und sie sind auch häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die Mentoring-Programme der MHH unterstützen Frauen dabei, ihr Potenzial auszuschöpfen und das Berufsziel zu erreichen, das ihren Begabungen, Fähigkeiten und Interessen entspricht. Dazu werden Partnerschaften mit Mentorinnen und Mentoren begründet, die neben fachlicher Unterstützung vor allem informelles Know how vermitteln und in karriererelevante Netzwerke einführen. Ergänzend finden Workshops statt, die Softskills, z.B. in Selbstpräsentation, Kommunikations- und Konfliktmanagement und Führungskompetenzen, vermitteln. Coachings unterstützen bei der Karriereplanung und der Lösung konkreter Probleme.

Für die Hochschule ist der Einsatz von Mentoring in vieler Hinsicht ein Gewinn: Das Potenzial hochqualifizierter Frauen kann sich in Form von kooperativen Projekten und Drittmittelwerbungen entfalten. Im Glücksfall kann eine geförderte Wissenschaftlerin auf eine Professur an der MHH berufen werden. Gute Wissenschaftlerinnen und gute Ärztinnen, die die MHH verlassen, steigern das Ansehen der Hochschule in der wissenschaftlichen Welt und in der Gesellschaft.

### Mentoring-Pilotprojekt 2004 für Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professorin

Mentees: 24 hochqualifizierte, meist habilitierte Wissenschaftlerinnen der MHH  
Mentorinnen und Mentoren: Professorinnen und Professoren der MHH  
Finanzierung: MWK und MHH

Programmerfolge:  
drei Berufungen auf Professuren,  
Durchführung wissenschaftlicher Projekte, Begründung von wissenschaftlichen Kooperationen, Einwerbung von Drittmitteln



### Mentoring-Projekt 2005/2006 für Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professorin

Mentees: 21 hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen der MHH, zumeist in der Post-doc-Phase  
Mentorinnen und Mentoren: Professorinnen und Professoren der MHH  
Finanzierung: MWK und MHH



### Mentoring-Projekt 2006/2007 für Studentinnen / Absolventinnen der MHH

Mentees: 23 MHH-Studentinnen in höheren Semestern  
Mentorinnen und Mentoren: Klinik- und niedergelassene Ärztinnen und Ärzte unterschiedlicher Fachgebiete aus ganz Niedersachsen  
Finanzierung: ÄKN und MHH



äkn ärztekammer  
niedersachsen

*In Planung* : Mentoring für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der auditierten Hochschulen in Niedersachsen

*In Planung* : Mentoring für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Exzellenzcluster REBIRTH



Gleichstellungsbüro der MHH  
Carl-Neuberg-Straße 1  
D-30 625 Hannover

OE 0013  
Tel.: (0)/(49)-511-532-6501  
Fax: (0)/(49)-511-532-3441  
Email: [Gleichstellung@mh-hannover.de](mailto:Gleichstellung@mh-hannover.de)  
<http://www.mh-hannover.de/gleichstellung.html>