

Ina-Pichlmayr-Mentoring
für Nachwuchswissenschaftlerinnen
an der Medizinischen Hochschule Hannover

EINBLICKE IN DAS PROGRAMM 2014-2015



Ina-Pichlmayr-Mentoring
für Nachwuchswissenschaftlerinnen
an der Medizinischen Hochschule Hannover

EINBLICKE IN DAS PROGRAMM 2014-2015



Herausgeberin:

Dr. phil. Bärbel Miemietz
Gleichstellungsbeauftragte der MHH

Redaktion:

M. Sc. Public Health Maria Neumann
M.A. Politikwissenschaft Henriette Meyer

Texte:

Programmteilnehmerinnen
Programmleitung und Programmkoordination

Layout und Druck:

M.Sc. Public Health Maria Neumann
M.A. Politikwissenschaft Henriette Meyer
Digitale Medien

Hannover, Juli 2015

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Das Ina-Pichlmayr-Mentoring im 7. Durchgang.....	8
2 Die Mentoring-Partnerschaft.....	9
2.1 Die Tandems.....	9
2.2 Die Mentees stellen sich vor.....	13
2.3 Die Mentoring Partnerschaft - Ein Resümee.....	32
3 Die Workshops.....	33
3.1 Workshop I „Mentoring gestalten und nutzen“	33
3.2 Workshop II „Präsentation – Wissenschaftlicher Vortrag und Selbstpräsentation“	35
3.3 Workshop III „Kommunikation und Konfliktmoderation“	37
3.4 Workshop IV „Führungskompetenzen und Moderation“	41
3.5 Workshop V „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“	43
3.6 Workshop VI „Berufungstraining“	47
4 Die Gespräche mit Expertinnen und Experten der MHH.....	49
4.1 Expertin-Gespräch „Organe, Gremien und Kommissionen an der MHH“ mit Dr. Bärbel Miemietz.....	49
4.2 Experten-Gespräch mit Jörg Strate „Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)“	50
4.3 Experten-Gespräch „Habitationsverfahren“ mit Prof. Dr. Matthias Ochs	52
4.4 Expertin-Gespräch „Drittmittel“ mit Prof'in Dr. Andrea Hoffmann	53
5 Zwischenevaluation und Zwischenbilanz-Veranstaltung.....	55
6 Coachings in Kleingruppen.....	58
6.1 Die Gruppe der Medizinerinnen.....	58
6.2 Die Gruppe der Naturwissenschaftlerinnen	58
7 Die Stimmtrainings.....	60
Programmleitung und Programmkoordination	62
Anhang: Programmablauf.....	i

Vorwort

Der 7. Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings findet seinen Abschluss im 50. Jahr des Bestehens der Medizinischen Hochschule Hannover. Es gibt also gleich zwei Anlässe, zurück- und vorzuschauen. Wo steht die Gleichstellung von Frauen und Männern nach einem halben Jahrhundert Hochschulgeschichte? Welchen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leistet das 2004 ins Leben gerufene Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das seit 2010 den Namen einer der ersten Professorinnen der MHH trägt?



Nehmen wir als Leitgröße allein die Spitzenpositionen, die C4- und W3-Professuren, so haben wir - gerade in der letzten Dekade - einen großen Sprung gemacht: Keine einzige Professur war im Gründungsjahr der MHH weiblich besetzt. 2004, als das Mentoring-Programm startete, waren gerade einmal vier Professorinnen in der ersten Reihe angekommen, was einem Anteil von 7,5 Prozent an den insgesamt 53 C4- und W3-Stellen entsprach. 2014 sind 13 der 82 C4- und W3-Professuren an der MHH mit Frauen besetzt. Damit hat sich der Frauenanteil seit 2004 auf 15,9 Prozent immerhin mehr als verdoppelt.

Über diesen Erfolg dürfen wir uns freuen. Anlass, in den Anstrengungen, Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen zu unterstützen, nachzulassen, besteht aber nicht. Alle Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere in der Medizin anstreben, wissen, wie schwierig es ist, als Mutter erfolgreich eine Facharztausbildung zu absolvieren, sich neben der Labor- oder Klinikroutine Zeit für die eigene Forschung zu erkämpfen oder selbst bei herausragenden Leistungen in Klinik und Forschung eine der wenigen Oberarztpositionen zu ergattern. Trotz der auch bundesweiten Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen in der Medizin kommt deshalb noch immer ein zu geringer Anteil der gut ausgebildeten und hoch motivierten Frauen in der ersten Reihe an. Um hier gegenzusteuern, wird das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der MHH weiterhin dringend gebraucht.

Dass neue Teilnehmerinnen inzwischen vor allem durch Mund-zu-Mund-Propaganda auf das Programm aufmerksam werden und dass ehemalige Mentees neuen Mentees als Mentorinnen unter die Arme greifen, zeigt, dass das Ina-Pichlmayr-Mentoring als Bestandteil der MHH-Gleichstellungsarbeit fest etabliert und allseitig akzeptiert ist. 2014 wurde anlässlich des 10-jährigen Bestehens von Ina-Pichlmayr-Mentoring und Ellen-Schmidt-(Habitations-)Programm eine umfangreiche Wirksamkeitsstudie durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Programmziele erreicht wurden: Die geförderten Frauen haben in großem Umfang publiziert, Drittmittel erworben, angestrebte Titel und Karrierestufen erreicht und sich vernetzt. Ganz besonders Frauen, die an beiden Programmen teilnahmen, schlossen erfolgreich die Habilitation ab. Dass an der MHH die Habilitationen von Frauen 2014 einen Anteil von 38,7 Prozent an allen Habilitationen ausmachen, während es bei Programmbeginn 2004 lediglich ein Anteil von 14,8 Prozent war, ist sicher auch ein Ergebnis der Förderung durch das Mentoring.

Doch die Programmwirkungen reichen weiter, sie reichen in die Grundstrukturen der Hochschule hinein: Dass ehemalige Mentees heute in klinischen und wissenschaftlichen Führungspositionen tätig sind und auf Professuren an der MHH und an anderen Medizinischen Fakultäten berufen wurden, und auch, dass Mentees aktiv in den Gremien der MHH mitarbeiten, zeigt, dass das Ina-Pichlmayr-Mentoring zugleich ein wichtiger Bestandteil der Personal- und der Organisationsentwicklung der Hochschule ist.

Der Abschied der Wissenschaftlerinnen und Mentees des 7. Mentoring-Durchgangs fällt wie immer schwer: In Workshops und Coachings, im wechselseitigen Austausch und last but not least in der Zusammenarbeit mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor haben sich die Mentees außerfachliche Werkzeuge für ihren weiteren Karriereweg erarbeitet. Stimmtraining, Vortrag und Selbstpräsentation, Kommunikation, Konfliktmanagement und Führungskompetenzen, Forschungsförderung, Drittmittelwerbung und leistungsorientierte Mittelvergabe, Hochschulgremien, Habilitationsverfahren und schließlich Berufungstraining standen auf dem Programm. Mit dem Erwerb von formalen Fertigkeiten und von informellem Knowhow wurden die 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.

Gedankt sei allen, die das Programm ins Leben gerufen haben, am Leben halten und mit Leben füllen. Zuerst genannt sei das Ministerium für Wissenschaft und Kultur, namentlich Frau Dr. Barbara Hartung, ohne deren Initiative für ein Wissenschaftlerinnen-Mentoring an Niedersächsischen Hochschulen und die entsprechende Anschubförderung das Programm unserer Hochschule nicht denkbar ist. Sodann ist die ehemalige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der MHH Professorin Gertrud Haeseler zu nennen, die 2003 auf der Grundlage des damaligen Frauenförderplans die Initiative für ein entsprechendes Pilotprojekt an der MHH ergriffen hat. Weiter gilt der Dank den MHH-Präsidenten Professor Horst von der Haart, Professor Dieter Bitter-Suermann und Professor Christopher Baum, die jeder auf seine Weise das Zustandekommen und Weiterführen des Mentoring-Programms unterstützten und bis heute unterstützen. Die Übernahme des Ina-Pichlmayr-Mentorings in die Finanzierung der MHH ist dabei ein ebenso wichtiger Punkt wie die Unterstützung durch ein wiederholtes klar artikuliertes Bekenntnis der Hochschulleitung zum Wissenschaftlerinnen-Mentoring als Teil der Gleichstellungsarbeit. Ein besonderer Dank gilt auch all jenen, die in den Kommissionen der Hochschule, insbesondere in der Kommission für Gleichstellung oder als Forschungsdekan bzw. Forschungsdekanin, die Auswahlprozesse begleitet und kontinuierlich an der Verbesserung der Programme gefeilt haben. Auch allen, die durch interne und externe Evaluation zur Programmoptimierung beigetragen haben, allen Trainerinnen und Trainern, Referentinnen und Referenten und allen Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro, die im Verlaufe von sieben Durchgängen in

elf Jahren ihre Ideen, ihre Kompetenzen und ihre Arbeitskraft in das Ina-Pichlmayr-Mentoring eingebracht haben, sei an dieser Stelle gedankt.

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. Ein ganz großer Dank gilt daher all jenen Professorinnen und Professoren, die sich zusätzlich zu ihren nicht geringen alltäglichen Verantwortlichkeiten der Aufgabe gestellt haben, eine Nachwuchswissenschaftlerin als Mentorin oder Mentor dabei zu unterstützen, auf die bestmögliche Weise ihren Karriereweg zu gehen. Ohne sie, gäbe es dieses Programm nicht.

Den Mentees des 7. Durchgangs des Ina-Pichlmayr-Mentorings wünsche ich für ihre weitere wissenschaftliche Laufbahn alles Gute und viel Erfolg!

Hannover, im Juli 2015



Dr. phil. Bärbel Miemietz

1 Das Ina-Pichlmayr-Mentoring im 7. Durchgang

Der 7. Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings startete mit der hochschulöffentlichen Auftaktveranstaltung am 6. März 2014. Der Präsident der MHH Professor Dr. Christopher Baum sowie die Programmleitung und Gleichstellungsbeauftragte der MHH Dr. Bärbel Miemietz hießen die 18 Mentees aus der Medizinischen Hochschule Hannover und die zwei Mentees¹ von der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover sowie ihre Mentorinnen und Mentoren im Mentoring-Programm herzlich willkommen. Für das Programm konnten sowohl Mentoring erfahrene Mentorinnen und Mentoren als auch neue Mentorinnen und Mentoren gewonnen werden. Mit zwölf Mentorinnen und sieben Mentoren waren auch in diesem Durchgang des Programms unterschiedliche Perspektiven für die Mentees zugänglich.

Professorin Dr. med. Doris Henne-Bruns, Ärztliche Direktorin der Klinik für Allgemein- und Viszeralchirurgie am Universitätsklinikum Ulm, schilderte ihre Erfahrungen auf dem Weg in eine Spitzenposition als Chirurgin in der Hochschulmedizin. Dr. med. Tanja Germerott, ehemalige Mentee und in der Zwischenzeit erfolgreich habilitierte Rechtsmedizinerin, berichtete den neuen Mentees von ihren Erfahrungen und ihrem durch das Mentoring-Programm unterstützten Werdegang.

Die Feier war ein gelungener Auftakt und machte Vorfreude auf die bevorstehende Zeit im Ina-Pichlmayr-Mentoring!



¹ Eine Mentee hat das Programm vorzeitig verlassen und wird daher im Folgenden nicht vorgestellt.

2 Die Mentoring-Partnerschaft

2.1 Die Tandems

**PhD
Christine
Bächlein**
Institut
für Virologie, TiHo



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



**Dr. med.
Anna
Bajor**
Augenklinik



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



**Dr. med.
Eva
Bültmann**
Institut für Diagnostische
und Interventionelle
Neuroradiologie



**Prof. Dr. med.
Arnold
Ganser**
Klinik für Hämatologie,
Hämostaseologie, Onko-
logie und Stammzell-
transplantation



**Dr. rer. nat.
Jessica
Endig**
Klinik für Gastroenterolo-
gie, Hepatologie und
Endokrinologie



**Prof'in Dr. rer. nat.
Christine
Falk**
IFB Transplantations-
immunologie



**Dr.
Mareike
Finke**
Klinik für Hals-, Nasen-,
Ohrenheilkunde



**PD Dr. med.
Marcel
Sieberer**
Klinik für Psychiatrie,
Sozialpsychiatrie und
Psychotherapie



**Dr. rer. nat.
Gisa
Gerold**

TwinCore, Institut für
Experimentelle Virologie



**Prof. Dr. med.
Hans Heinrich
Wedemeyer**

Klinik für Gastroenterolo-
gie, Hepatologie und En-
dokrinologie

**Dr. med. dent.
Jasmin
Grischke**

Klinik für Zahnärztliche
Prothetik u. biomedizini-
sche Werkstoffkunde

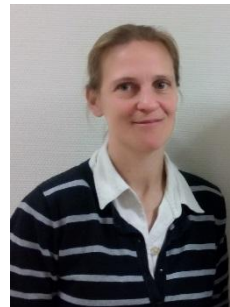


**Prof. Dr. med. Dr. med.
dent.
Nils-Claudius
Gellrich**

MKG-Chirurgie

**Viktoria
Gudi
PhD**

Klinik für Neurologie



**Prof'in Dr. rer. nat.
Kerstin
Reimers-**

Fadhlaoui
PHW-Chirurgie

**Dr. med.
Jasmin Sarah
Hanke**

HTTG-Chirurgie



**Prof'in Dr. med.
Gabriela
von Lewinski**

Klinik für Orthopädie (An-
nastift)

**Dr. rer. nat.
Anke
Kraft**

Klinik für Gastroenterolo-
gie, Hepatologie und
Endokrinologie



**Prof'in Dr. rer. nat.
Beate
Sodeik**

Institut für Virologie

**Dr. rer. nat.
Stefanie
Michael**
PHW-Labor



**Prof'in Dr. phil. nat.
Dr. med. habil.
Ulrike
Köhl**
IFB Transplantations-
immunologie



**Dr. med. vet.
Antje
Munder**
Klinik für Pädiatrische
Pneumologie, Allergo-
logie und Neonatologie



**Prof'in Dr. med.
Kerstin
Schwabe**
Klinik für Neurochirurgie



**Dr. med.
Kerstin
Radtke**
Klinik für Orthopädie
(Annastift)



**Prof. Dr. med.
Benno
Ure**
Klinik für Kinderchirurgie



**Dr. rer. nat.
Kerstin
Rohrbeck**
Institut für Toxikologie
und experimentelle
Medizin



**Prof'in Dr. med.
Brigitte
Schlegelberger**
Institut für Zell- und
Molekularpathologie



**Dr. med.
Mandy
Roy**
Ambulanz für diamor-
phingestützte Behand-
lung, Klinik für Psychiatrie,
Sozialpsychiatrie und
Psychotherapie



**Prof'in Dr. med.
Martina
de Zwaan**
Klinik für Psychosomatik
und Psychotherapie



**Juniorprof'in
Dr. sc. nat.
Pascale Béatrice
Sandmann**
Klinik für Neurologie



**Prof'in Dr. med.
Eva
Mischak-Weissinger**
KMT-Ambulanz

**Dr. med. dent.
Nadine Freifrau
von Maltzahn**
Zahnärztliche Prothetik
und Biomedizinische
Werkstoffkunde



**Prof. Dr. med.
Mario
Schiffer**
Klinik für Nieren- und
Hochdruckerkrankungen

**Dr. med.
Sabine
Wintterle**
Klinik für Nieren- und
Hochdruckerkrankungen



**Prof'in Dr. med.
Karin
Weißborn**
Klinik für Neurologie

**Katarzyna
Zinken
PhD**
Forschungs- und
Lehreinheit Medizinische
Psychologie



**Prof'in Dr. med.
Gesine
Hansen**
Klinik für Pädiatrische
Pneumologie, Allergolo-
gie und Neonatologie

2.2 Die Mentees stellen sich vor

Christine Bächlein, PhD

Ich bin 32 Jahre alt und habe von 2002 bis 2008 Veterinärmedizin an der Tierärztlichen Hochschule Hannover studiert. Meine Promotion habe ich 2011 am Institut für Virologie der TiHo Hannover mit der PhD-These „Hepatitis E virus in German domestic pigs – occurrence and prevalence“ abgeschlossen. Seit 2011 bin ich am Institut für Virologie als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig und beschäftige mich hauptsächlich mit epidemiologischen und molekularbiologischen Fragestellungen zoonotischer Virusinfektionen und sog. „Emerging Infections“. Im Mittelpunkt meiner Arbeiten stehen dabei vor allem Nutztiere und ihre Eigenschaft als Virusreservoir. Bedingt durch hohen Tierbesatz bieten Nutztierherden wie z.B. Rinder und Schweine eine optimale Vermehrungsgrundlage für Viren und fördern so die Herausbildung neuer Virusvarianten mit veränderten Eigenschaften. Um die Gefahr, die von solchen Erregern ausgeht einschätzen zu können, ist eine detaillierte Charakterisierung des Virusspektrums von Nutztieren von größter Wichtigkeit. In einem Projekt des Deutschen Zentrums für Infektionsforschung (DZIF) arbeite ich schwerpunktmäßig an diesen Themen. Darüber hinaus bin ich als stellvertretende Laborleiterin im Bereich „Virusdiagnostik“ tätig und seit 2013 in die Lehrveranstaltungen des Instituts eingebunden.



Die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mir in den letzten eineinhalb Jahren viele positive Impulse gegeben. Ausschlaggebend war für mich dabei vor allem, dass ich durch das Programm die Möglichkeit erhalten habe, mich freundschaftlich mit anderen Wissenschaftlerinnen auszutauschen. Ich bin mir sicher, dass einige der geknüpften Kontakte auch nach Ende des Programms bestehen bleiben werden. An dieser Stelle möchte ich mich außerdem ganz herzlich bei meinem Mentor Prof. Reinhold Förster für sein Engagement bedanken. Durch Ihre motivierende Art haben Sie mich mehr als einmal darin bestärkt, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen, vielen Dank!



PhD Christine Bächlein (links) auf der Auftaktveranstaltung des Ina-Pichlmayr-Mentorings

Dr. med. Anna Bajor



Meine ersten wissenschaftlichen Erfahrungen sammelte ich bereits während des Studiums der Humanmedizin als StrucMed-Stipendiatin in der Arbeitsgruppe der adoptiven Immuntherapie am Institut für Transfusionsmedizin der Medizinischen Hochschule Hannover, an welchem ich 2013 promovierte.

Im Jahr 2011 begann ich meine Tätigkeit als Assistenzärztin in der Abteilung für Augenheilkunde an der Medizinischen Hochschule Hannover. Neben der Teilnahme an klinischen Studien bin ich maßgeblich an der experimentellen Studie „Modulation von Endothel, Stroma und Epithelzellen zur Wiederherstellung der Transparenz“ in Kooperation mit der Transfusionsmedizin beteiligt. Hierbei steht die Analyse und Identifizierung von spezifischen Aktivierungs- und Regulationsmarkern in Hornhautzellen sowie in der Tränen- und Vorderkammerflüssigkeit von Patientinnen und Patienten mit genetischen oder durch äußere Faktoren bedingten Hornhautveränderungen im Vordergrund.

Die Identifizierung und Evaluierung von Risikomerkmalen soll eine frühzeitige Beurteilung des Krankheitsstadiums sowie die Einschätzung des Risikos potentieller Komplikationen ermöglichen. Des Weiteren können die dadurch gewonnenen Erkenntnisse für die Erstellung individueller Behandlungspläne, die Früherkennung und Prävention von Komplikationen genutzt werden.

Die Teilnahme am Mentoring-Programm hat mir geholfen, meine Forschungsziele klarer zu definieren, diese fokussierter voranzutreiben und meine persönlichen

Potenziale herauszuarbeiten und zu stärken. Der fachliche sowie private Austausch mit den Mit-Mentees hat mir die Chance gegeben, mein wissenschaftliches Netzwerk auszubauen und mir eine bessere Vernetzung in der eigenen Hochschule ermöglicht. Ich gewann insbesondere durch die professionelle Führung und Leitung meiner Mentorin neue Ansätze und Perspektiven, welche in hohem Maß meine Denkweise formten und mein strukturiertes Arbeiten verfeinerten.

Das Mentoring-Programm kann ich nur als persönlichen Gewinn auf unterschiedlichen Ebenen bezeichnen, der für mich auch in Zukunft von unschätzbarem Wert sein wird.



Dr. Anna Bajor (rechts) mit Dr. Miemietz im Workshop I

Dr. med. Eva Bültmann

Nach umfassender klinisch fachärztlicher Ausbildung an Universitätskliniken erlangte ich im Jahr 2005 die Anerkennung als Fachärztin für Diagnostische Radiologie mit der Schwerpunktbezeichnung Neuroradiologie. Seit Mai 2006 bin ich als Oberärztin tätig, zunächst in der Abteilung Neuroradiologie der Universität Tübingen und seit November 2007 im Institut für Diagnostische und Interventionelle Neuroradiologie der Medizinischen Hochschule Hannover.



Seit meiner Weiterbildungszeit in Tübingen beschäftige ich mich wissenschaftlich mit den Themengebieten der MR-Spektroskopie (MRS) und der pädiatrischen Neuroradiologie. Während die konventionelle MR-Bildgebung die physiologische Morphologie der Hirnreifung grob dokumentiert, erlaubt die MRS die biochemische Differenzierung und beschreibt so detaillierter den Entwicklungsstand der weißen Hirnsubstanz. Weitere quantitative Messmethoden wie z.B. das T2-Mapping und die ADC-Wertbestimmung liefern zusätzliche Einblicke in den Hirnreifungsprozess. Ziel ist es, diese Methoden als additives, nicht invasives Diagnostikum einzusetzen, um 1. die normale Gehirnentwicklung differenzierter zu belegen und 2. frühzeitig Abnormalitäten der Gehirnentwicklung auch bei strukturell unauffälliger konventioneller MR-Bildgebung zu detektieren.



Dr. Eva Bültmann (Mitte) im Gespräch mit Prof. Henne-Bruns auf der Auftaktveranstaltung

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt liegt in der *in vivo* Analyse der peripheren Nervenregeneration. Dieses Projekt erhielt eine hochschulinterne Leistungsförderung. Ziel des Projektes ist es, nicht invasiv unter Einsatz des Ultrahochfeld-MRTs (7Tesla) im Tiermodell iatrogen gesetzte Nervenläsionen (Nervencrush oder -durchtrennung) frühzeitig sichtbar zu machen, die nachfolgenden degenerativen und regenerativen Prozesse alleine und in Kombination mit der Transplantation von Myelin-bildenden, olfaktorischen Gliazellen zu erfassen und mit klinischen Leistungsdaten und postmortalen histologischen Untersuchungen zu korrelieren.

Besonders gefreut hat es mich, dass meine Forschungsarbeit derzeit durch die Habilitationsförderung der Medizinischen Hochschule im Rahmen des Ellen-Schmidt-Programmes unterstützt wird.

Die Teilnahme am Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der MHH habe ich als große Bereicherung für meine persönliche Weiterentwicklung und Netzwerkbildung empfunden sowohl durch die professionell beratende Unterstützung meines Mentors im Rahmen der Mentoring-Partnerschaft als auch durch das breit gefächerte Seminarprogramm und den Gedankenaustausch mit Kolleginnen in ähnlichen beruflichen Situationen.

Dr. rer. nat. Jessica Ending



Ich habe Biologie auf Diplom in Gießen studiert und bin 2008 nach Hannover an die MHH gekommen. Am Institut für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie habe ich während meiner Doktorarbeit den Einfluss des Immunsystems auf die Entstehung von Lebertumoren untersucht. Anfang 2013 habe ich meine Promotion abgeschlossen und noch zwei Jahre weiter als Postdoc an dem Projekt geforscht.

Meine damalige Kollegin und sehr gute Freundin hat mir das Mentoring-Programm empfohlen. Sie selbst hat daran teilgenommen und mir mit großer Begeisterung davon berichtet. Jetzt nach anderthalb Jahren kann ich selbst ein durchweg positives Resümee ziehen. In zahlreichen Workshops und Expertengesprächen wurden die Grundlagen für zum Beispiel Kommunikation und Konfliktmanagement aber auch Führungskompetenz vermittelt. Das Programm bietet darüber hinaus auch den Platz für Diskussionen und Problemlösung und lebt von den vielen unterschiedlichen Charakteren. Neben den vielen verschiedenen Informationen nehme ich vor allem die Kontakte zu den Mentees, die ich im Laufe des Programms knüpfen konnte, mit.

Meinen persönlichen Erfolg dieses Mentoring-Programms macht allerdings die enge Freundschaft zu meiner Mentorin aus. Von dieser starken Frau habe ich mehr gelernt, als aus allen Kursen zusammen. Mein ganz besonderer Dank gilt daher ihr.

Allen Frauen, die eine Karriere in der Wissenschaft machen wollen, kann ich nur empfehlen an dem Programm teilzunehmen.



Dr. Jessica Endig (links) während der Einzelübung mit Peter Gramann im Stimmtraining

Dr. Mareike Finke

Ich habe an der Universität Bremen mein Diplom in Psychologie erworben und anschließend in Barcelona promoviert. Seit März 2013 bin ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hals-Nasen-Ohrenklinik der MHH tätig. Ich arbeite im Deutschen Hörzentrum Hannover in der Arbeitsgruppe von Prof. Andreas Büchner. In meiner Arbeit beschäftige ich mich mit den kognitiven Aspekten des Hörens mittels Cochlea Implantat. In Hannover sitzt eines der weltweit führenden Cochlea Implantat Zentren. Mehrere tausend Patientinnen und Patienten sind bisher hier in Hannover implantiert worden und können dank eines Cochlea Implantates wieder hören. Da sich das Hören mit Cochlea Implantat stark von natürlichem Hören unterscheidet, muss das Gehirn sich an die neue Situation anpassen und Sprachverstehen muss neu erlernt werden. Ich untersuche mittels Elektroenzephalographie die Unterschiede im Hören und Verstehen zwischen Cochlea Implantat und akustischem Hören.



Dr. Mareike Finke während der Gruppenarbeit in Workshop III – „Kommunikation und Konfliktmoderation“

Meine Teilnahme am Mentoring Programm begann ein knappes Jahr nach meinem Start an der MHH. Dies gab mir die Möglichkeit, mich von Beginn an zu vernetzen und die Inhalte des Mentoring Programms von Anfang an in meine Arbeit aufzunehmen. Die Kombination von Mentoring-Partnerschaft, Netzwerk-Aufbau mit den anderen Mentees und einem Qualifizierungsprogramm ist für mich eine wunderbare Kombination.

Die Gespräche mit meinem Mentor haben mir geholfen, mich an der MHH zu orientieren und mich bei meiner wissenschaftlichen und persönlichen Entwicklung begleitet. Über den Kontakt mit einer anderen Mentee, bringe ich mich nun in die

Lehre der MHH ein. Ein weiterer wichtiger Schritt Richtung Habilitation. Inhalte aus den Seminaren geben mir wertvolle Basis für meinen weiteren beruflichen Weg.

Dr. rer. nat. Gisa Gerold



Als Diplom-Biochemikerin interessiere ich mich seit meiner Doktorarbeit für Rezeptorkomplexe auf humanen Zellen, die für die Infektionen mit Krankheitserregern oder die Immunabwehr von Pathogenen wichtig sind. Nach meinem Diplom an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen promovierte ich am Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie in Berlin. Im Rahmen meiner Doktorarbeit identifizierte ich dort einen Rezeptorkomplex auf humanen Monozyten, der bakterielle Zellwandbestandteile erkennt und schloss die Promotion Ende 2008 ab. Anschließend forschte ich drei Jahre an der Rockefeller University in New York im Labor für Hepatitis C unter Leitung von Prof. Charles M. Rice. Dort beschäftigte ich mich mit dem Speziesotropismus von Hepatitis C Virus, mit verwandten Viren in Säugern und mit dem Rezeptorkomplex, der den Eintritt von Hepatitis C Virus in die Leberzelle vermittelt. Während dieser Zeit wurde ich durch Stipendien der Deutschen Akademie der Wissenschaften Leopoldina (LPDS 2009-9), des Human Frontier Science Program (HFSP, LT-000048-2009) und der Deutschen Leberstiftung (S163/10073/2011) gefördert. Seit 2012 arbeite ich am Institut für Experimentelle Virologie am Twincore in Hannover. Dort setze ich meine Arbeiten zu Virus-Eintrittsrezeptoren fort und untersuche die Rolle des angeborenen Immunsystems während der Infektion mit Hepatitis C. Gefördert werden meine derzeitigen Forschungsaktivitäten durch ein Stipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft (GE 2145/3-1)

Die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mir große Freude bereitet und entscheidend bei der beruflichen Entwicklung weitergeholfen. Insbesondere die strategische Beratung in Hinblick auf Projektausrichtung und Publikationsplanung durch meinen Mentor hat mir sehr geholfen. Die Interaktionen mit den anderen Mentees möchte ich aufgrund des regen Erfahrungsaustausches nicht missen und ich freue mich, die entstandenen Kontakte auch in Zukunft zu pflegen. Nicht zuletzt erhielten wir in den zahlreichen Workshops und Experten-Gesprächen hilfreiche Werkzeuge in die Hand, die es uns jetzt und zukünftig erleichtern, berufliche Herausforderungen erfolgreich zu meistern.



Dr. Gisa Gerold (rechts) mit ihrem Mentor Prof. Dr. Hans Heinrich Wedemeyer bei der Auftaktfeier

Dr. med. dent. Jasmin Grischke

Ich bin Zahnärztin und arbeite seit Oktober 2012 in der Abteilung für zahnärztliche Prothetik und Biomedizinische Werkstoffkunde der MHH unter der Leitung von Prof'in Dr. M. Stiesch. Ich bin verheiratet und habe drei wundervolle Kinder. Nach dem Zahnmedizinstudium in Göttingen war ich zunächst für drei sehr spannende Jahre als Zahnärztin im öffentlichen Dienst in Norwegen tätig. Während dieser Zeit habe ich unter der Leitung von Prof. Dr. M. Hülsmann auf dem Gebiet der Endodontologie promoviert. In meiner Forschungsgruppe beschäftigen wir uns mit Biomaterialien und deren Anwendung in der Klinik. Mein Forschungsschwerpunkt liegt in der Entwicklung innovativer antimikrobieller Implantatoberflächen und der Prävention periimplantärer Entzündungen. Die Zahl dentaler Implantate nimmt stetig zu und mit ihr auch die Zahl an postimplantologischen Komplikationen. Die häufigsten Komplikationen treten nach primär erfolgreicher Einheilung zunächst im Bereich der oralen Schleimhäute auf (Mukositis). Diese entzündlichen Veränderungen greifen im Verlauf der Erkrankung auf das periimplantäre Knochenlager über und führen zu progredientem Gewebe-/Knochenabbau (Periimplantitis). Diesem Prozess soll durch die Einführung antimikrobieller Implantatoberflächen entgegengewirkt werden. Das Mentoring und insbesondere die Workshops haben mich weiter motiviert, meine zur Verfügung stehenden Ressourcen zu erkennen und effektiv zu nutzen. Während des Mentorings sind viele wertvolle Netzwerke entstanden, die sicherlich noch weit über den Zeitraum des Mentorings hinaus bestehen werden.



Dr. Jasmin Grischke – Austausch zum Workshop V in der Kaffeepause

Viktoria Gudi, PhD



Ich bin Diplom-Biologin. Meine Promotion zum Thema: „Regional differences of molecular factors during demyelination and early remyelination in the CNS“ fertigte ich in der Abteilung Neurologie der MHH an. Nach meiner Promotion im Jahr 2010 bin ich der Multiple Sklerose Forschung treu geblieben und arbeite weiterhin in der Neurologie als Postdoc. Mein wissenschaftlicher Schwerpunkt liegt vor allem in der Erforschung der Remyelinisierungsmechanismen und Entwicklung neuer remyelinisierungsfördernder therapeutischer Ansätze/Strategien. Darüber hinaus betreue ich mehrere Studierende während ihrer Master-, Bachelor-, Doktor-, PhD-Arbeit. Abends kontrolliere ich die Hausaufgaben meiner drei Kinder, übe mit ihnen für die nächsten Klausuren und tue im Übrigen so ziemlich alles, was zu den Aufgaben einer Mutter gehört...

Vom Ina-Pichlmayr-Mentoring erfuhr ich von meiner damaligen Kollegin, einer ehemaligen Mentee. Positiv beeindruckt von ihren Erzählungen bewarb ich mich sofort für dieses Programm. Vom Mentoring versprach ich mir eine gezielte Vorbereitung in Hinblick auf die Habilitation sowie eine Weiterbildung im Bereich der Führungsqualitäten und Forschungsförderung. Nach anderthalb Jahren intensiver Trainings, Coachings sowie beratender Gespräche mit anderen Mentees



Viktoria Gudi, PhD (rechts) in der Gruppenarbeit während des ersten Workshops mit Dr. Katarzyna Zinken

aber vor allem mit meiner Mentorin, Frau Prof'in Reimers-Fadhlaoui, kann ich mit Sicherheit behaupten, dass es eine richtige Entscheidung war! Die Mentoring-Partnerschaft hat mir viele wertvolle Impulse gegeben. Ich habe viel gelernt und viel erfahren. Meine Ziele sind jetzt klar fokussiert, meine Kräfte gebündelt und ich weiß, was zu tun ist. An dieser Stelle möchte ich ein ganz hohes Lob und vielen Dank an die Organisatorinnen Dr. Bärbel Miemietz, Britta Möller, Maria Neumann, Claudia Froböse sowie allen Expertinnen und Experten und Referentinnen und Referenten aussprechen. Ich hoffe, dass dieses Programm an der MHH weiterbesteht und für die nachfolgenden Generationen der Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen weiterhin eine wichtige Karrierestütze und ein Wegweiser bleibt.

Dr. med. Jasmin Hanke

Ich bin Assistenzärztin in der Klinik für Herz-, Thorax-, Transplantations- und Gefäßchirurgie an der Medizinischen Hochschule Hannover unter der Leitung von Prof. Dr. Dr. Haverich.

Nach meinem Medizinstudium an der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf und einem anschließenden Auslandsaufenthalt am Texas Heart Institute in Houston, habe ich mich für die Facharztausbildung in der Herzchirurgie in Hannover entschieden. Insbesondere die sehr gute Infrastruktur hinsichtlich der Verbindung von Klinik und Forschung hat meine Entscheidung für Hannover maßgeblich beeinflusst.

In meinem Forschungsbereich ist für mich die Verbindung von Medizin und Technik besonders reizvoll. Ich beschäftige mich schwerpunktmäßig mit der chirurgischen Therapie der Herzinsuffizienz und der Anwendung und Entwicklung von Herzunterstützungssystemen. Dies umfasst klinische Studien bis hin zur Erprobung von neuen Kunstherzsystemen im Tiermodell und letztendlich im Menschen.

Meine Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring war geprägt von vielen interessanten Begegnungen, die mir hoffentlich auch noch weiter in der Zukunft eine Stütze sein werden. Meine Mentorin Professorin Dr. von Lewinski war eine hervorragende Partnerin. Durch Ihre unabhängige Betrachtung meiner Forschungsprojekte oder persönlichen Situation, konnte sie mir viele wertvolle Hinweise für meine Karriere geben. Die zusätzliche Zusammenarbeit mit den Mentees aus anderen Disziplinen empfand ich persönlich als besonders bereichernd und hoffe, diese Verbindungen noch weiter nach Ablauf des Programmes erhalten zu können.



Dr. Jasmin Hanke (Mitte) während des Workshops III im Gespräch mit anderen Mentees

Dr. rer. nat. Anke Kraft



Nach meinem Diplomstudium der Biologie mit Schwerpunkt Mikrobiologie und Immunologie an den Universitäten Braunschweig und Göttingen, wechselte ich zur Promotion an die Universität Würzburg. Während meiner Promotion legte ich den Grundstein für meine weitere wissenschaftliche Forschung im Bereich von immunologisch-regulatorischen Mechanismen in persistierenden viralen Infektionen. Nach meiner Post-Doc Zeit in Essen (Universitätsklinikum Essen) und in den USA (University of Massachusetts, MA) leitete ich meine eigene Arbeitsgruppe am Institut für Virologie in Essen. Um meine Expertise der virologisch-immunologischen Grundlagenforschung zu erweitern und dieses mehr translational ausrichten zu können, wechselte ich zum Frühjahr 2013 an die MHH in die Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie.

Mein wissenschaftliches Interesse liegt in der Untersuchung von regulatorischen Mechanismen des Immunsystems bei persistierenden viralen Infektionen sowie sequentiellen Virusinfektionen und der heterologen Immunität.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring gab mir die Möglichkeit an vielen verschiedenen Angeboten, vor allem ausgezeichneten Soft-Skill Kursen und Expertinnen- und Experten-Gesprächen teilzunehmen und einen informativen, abwechslungsreichen und intensiven Austausch mit anderen Mentees aus den verschiedensten Disziplinen zu haben. Des Weiteren wurde mir ein umfassender Einblick in die Strukturen der MHH und eine breite Vernetzung durch das Programm geboten. Besonders habe ich von meiner Mentoring-Partnerschaft profitiert und denke, dass der Kontakt zu meiner Mentorin über das Programm hinaus nicht abbrechen wird. Das Mentoring-Programm kann ich allen Frauen empfehlen, die ihre Karriere an der Hochschule vorantreiben möchten.

Mein Dank gilt Frau Dr. Bärbel Miemietz und ihrem gesamten Team des Mentoring-Programms, meinen unterstützenden Vorgesetzten und meiner Mentorin Frau Prof'in Sodeik.



Dr. Anke Kraft (links) mit ihrer Mentorin Prof'in Dr. Beate Sodeik während des ersten Workshops „Mentoring gestalten und nutzen“

Dr. rer. nat. Stefanie Michael

Während meines Biologiestudiums und meiner Diplomarbeit in Bielefeld habe ich mich auf Genetik spezialisiert, insbesondere die von Bakterien. Diesen Schwerpunkt habe ich im Graduiertenkolleg in Hannover in der Mikrobiologie der MHH weiter verfolgt. Nach einem Wechsel in die Plastische, Hand- und Wiederherstellungschirurgie (PHW) der MHH lag mein Schwerpunkt im Bereich des Tissue Engineerings. Ich habe in dieser Abteilung, welcher auch die Intensivstation für Schwerstbranntverletzte angehört, über die Herstellung von Hautersatz für Verbrennungspatienten promoviert. Meine Kooperationspartner im Laserzentrum Hannover und ich konnten im Rahmen des SFB Transregio 37 erfolgreich eine Laser-Printing-Methode (LaBP – Laser assisted bioprinting) für den Druck von dreidimensionaler „Haut“ aus kultivierten Hautzellen etablieren. Neben mehreren Beiträgen in internationalen Journals gelang es mir, mit diesem Thema den Vortragspreis auf dem DGfW-Kongress 2013 zu gewinnen. Ebenfalls entstanden ein Buchkapitel und mehrere Fernsehbeiträge zum Thema Hautdruck beziehungsweise der Herstellung von Organen allgemein mittels dieses Druckverfahrens. Abgesehen von meinen Aufgaben in der Forschung habe ich Praktikantinnen und Praktikanten betreut und unsere Abteilung beziehungsweise den SFB auf Fachmessen vertreten. Im Anschluss zur Promotion bin ich der PHW treu geblieben, habe aber das Thema gewechselt und als Postdoc in einem Projekt zum Thema Regeneration von peripheren Nervenverletzungen gearbeitet.



Ich bin sehr dankbar am Ina-Pichlmayr-Mentoring teilnehmen zu dürfen. Abgesehen davon die nächsten beruflichen Schritte zu definieren, ist es mir wichtig meinen eigenen Führungsstil zu etablieren. Meine Mentorin unterstützt mich sehr und ich freue mich über jede ihrer Anregungen. Die Gespräche mit ihr sind für mich sehr wertvoll und hilfreich. Ebenfalls sind aus dem Kontakt mit den anderen Mentees bereits enge Verbindungen entstanden. Auch die Workshops sind sehr gut und vermitteln hilfreiche Blickwinkel und Wissen. Natürlich fehlt auch der Spaß bei der Arbeit nicht, und die Atmosphäre ist immer sehr lustig und produktiv.



Dr. Stefanie Michael (links) während des ersten Workshops beim Zusammentreffen mit ihrer Mentorin Prof'in Dr. Ulrike Köhl

Dr. med. vet. Antje Munder



In meiner Doktorarbeit habe ich den Ansatz eines experimentellen Gentransfers zur Heilung der monogenetischen Erkrankung der Zystischen Fibrose verfolgt. In der Klinischen Forschergruppe ‚Molecular Pathology of Cystic Fibrosis & Pseudomonas Genomics‘ von Prof. Dr. Dr. Burkhard Tümmler setze ich meinen Forschungen zur Therapie dieser schweren Erkrankung bis heute fort. Ich untersuche dort schwerpunktmäßig die Erreger-Wirts-Interaktionen in der Lungenerkrankung der CF und entwickelte zu diesem Zweck ein standardisiertes Infektionsmodell. In jüngster Zeit richtet sich mein Fokus auch auf die Rolle nicht-epithelialer Zellen im Krankheitsgeschehen. Meine Motivation ist es, mit meiner Forschung zu verbesserten Therapieoptionen oder möglicherweise Heilungschancen dieser immer noch lebensverkürzenden und die Lebensqualität stark einschränkenden Krankheit beizutragen.

Die Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring hat mich darin bestärkt, den eingeschlagenen Weg einer wissenschaftlichen Laufbahn fortzusetzen, wozu vor allem die sehr konstruktiven Gespräche mit meiner Mentorin und die Coachings des Programms beigetragen haben. Die Mentorin/Mentee-Partnerschaft ist für mich der zentrale und gewinnbringendste Baustein des Programms gewesen, aber auch die zahlreichen, oft sehr intensiven Workshops und Expertengespräche empfand ich als bereichernd, ebenso die netten Kontakte zwischen den Mentees!

Ein besonderes Highlight war die Teilnahme an der Jubiläumstagung über 10 Jahre erfolgreicher Frauenförderung! Hier und während des gesamten Programms konnte man spüren, mit wie viel Engagement diese Förderung betrieben wird!

Deshalb ein besonders dickes Dankeschön an die Organisatorinnen und Koordinatorinnen des Programms sowie an alle Beteiligten! Ich habe das Ina-Pichlmayr-Mentoring für mich als sehr hilfreich empfunden und kann es jungen Wissenschaftlerinnen nur empfehlen!



Dr. Antje Munder (links) bei der Auftaktfeier des Ina-Pichlmayr-Mentorings mit ihrer Mentorin Prof'in Dr. Kerstin Schwabe

Dr. med. Kerstin Radtke

Nach Beendigung meines Studiums 2009 an der Medizinischen Hochschule Hannover habe ich meine Weiterbildung zur Fachärztin für Orthopädie und Unfallchirurgie an der Orthopädischen Klinik der MHH im Annastift begonnen.



Von Beginn an faszinierten mich an der ärztlichen Tätigkeit in meinem Fach das Erlernen der zahlreichen chirurgischen Techniken und die Behandlung von Menschen jeder Altersgruppe. Das Spektrum reicht von der Kinderorthopädie über Sport- und Wirbelsäulenorthopädie, gelenkerhaltende Eingriffe bis zur Endoprothetik und umfasst ebenso konservative Behandlungsverfahren.

Mein wissenschaftlicher Schwerpunkt liegt in der Prävention und Behandlung von Endoprothesen-assoziierten Infektionen, hier besonders in der Untersuchung möglicher Risikofaktoren für das Auftreten von Infekten. Ein weiteres Interesse gilt dem Qualitätsmanagement in chirurgischen Kliniken, insbesondere den Auswirkungen der Veränderung von Strukturen auf die Ergebnisqualität. Aus diesem Interesse heraus habe ich zusätzlich berufsbegleitend den Masterstudiengang Health Business Administration an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg absolviert.

Nach der Rotation durch die unterschiedlichen Departments der Orthopädischen Klinik und in die Klinik für Unfallchirurgie der MHH bin ich nun seit 2014 mit großer Begeisterung fest im Department Kinder- und Neuroorthopädie tätig. Dies bietet mir die Möglichkeit, mich in diesem Bereich weiter operativ zu spezialisieren. Zudem kann ich mein wissenschaftliches Spektrum hier noch einmal erweitern um die Untersuchung angeborener und erworbener Deformitäten und Achsdeviationen.



Dr. Kerstin Radtke während eines Kurzvortrages im Workshop II - „Präsentation – Wissenschaftlicher Vortrag und Selbstpräsentation“

Das Mentoring-Programm hat mich auf meinem Weg begleitet und war eine gute Möglichkeit, interessante Wissenschaftlerinnen kennen zu lernen und Netzwerke innerhalb der Hochschule zu bilden. Wir haben sicherlich alle von unserer gemeinsamen Zeit profitiert.

Ich danke ganz herzlich dem gesamten Team des Ina-Pichlmayr-Mentorings, meinem Mentor und meinen Mit-Mentees für die Unterstützung, Beratung und für eine großartige gemeinsame Zeit!

Dr. rer. nat. Astrid Rohrbeck



Nach meiner Promotion an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf wechselte ich nach Hannover und arbeitete zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin (PostDoc) im Institut für Toxikologie und experimentelle Medizin des Fraunhofer Instituts Hannover (ITEM). Dort beteiligte ich mich an der Durchführung von pharmakologisch-toxikologischen GLP-Studien. Im Jahr 2010 wechselte ich an das Institut für Toxikologie der Medizinischen Hochschule Hannover und leite seitdem eine eigene kleine Arbeitsgruppe. Mein derzeitiger Forschungsschwerpunkt liegt bei der Charakterisierung der bakteriellen ADP-Ribosyltransferase C3 aus *Clostridium botulinum* (C3bot) als Axonwachstums-förderndes Agens. Das C3 Exoenzym besitzt ein Molekulargewicht von 25 kDa und ADP-ribosyliert selektiv die GTP-bindenden Proteine RhoA, B, C und inhibiert deren nachgeschaltete Signalwege, weshalb C3bot als pharmakologisches Werkzeug zur Erforschung von zellulären Rho-Funktionen eingesetzt wird. In primär kultivierten Hippocampus-Neuronen der Maus führen bereits nanomolare Konzentrationen von C3bot extrazellulär appliziert zu einer deutlichen Zunahme der Axonlänge sowie zu einem verstärkten Verzweigungsgrad. Aufgrund der wachstumsfördernden Eigenschaften von C3bot auf Neurone findet das C3 Exoenzym bereits therapeutischen Einsatz. Doch die genauen molekularen und zellulären Mechanismen, die dem zugrunde liegen, sind noch ungeklärt und stellen meinen Forschungsschwerpunkt dar. Derzeit betreue ich zu diesen Themen eine naturwissenschaftliche und eine medizinische Doktorarbeit.



Dr. Astrid Rohrbeck (links) bei einer Gruppenübung

Dr. med. Mandy Roy

Nach meinem Studium der Humanmedizin an der MHH, begann ich im Jahr 2005 als Ärztin in der hiesigen Abteilung für Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie zu arbeiten. In diesem Rahmen war ich auch in der Ambulanz für die Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) im Erwachsenenalter tätig und initiierte 2007 eine zusätzliche Spezialsprechstunde für das Asperger-Syndrom, eine Form des Autismus, bei der die Betroffenen in der Regel über gute intellektuelle Fähigkeiten verfügen. Aktuell leite ich diese beiden Sprechstunden. Neben der klinischen Arbeit ist es mir auch ein wichtiges Anliegen, diese Störungsbilder wissenschaftlich zu erforschen. Meine bisherige Forschungsarbeit umfasste dabei Studien mittels funktioneller Magnetresonanztomographie (fMRT) und ereigniskorrelierter Potentiale (EKP), einen besonderen Schwerpunkt lege ich auch auf klinisch orientierte Studien (u.a. Komorbiditäten, soziale Lebensumstände, Blickkontakt beim Asperger-Syndrom), um die Schwierigkeiten der Patientinnen und Patienten im Lebensalltag besser zu verstehen.



2007 schloss ich meine Promotion mit einer fMRT-Studie zur Verarbeitung von menschlichen Gesichtern ab. 2011 absolvierte ich die Prüfung zur Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie und arbeite aktuell als Funktionsoberärztin weiterhin in der psychiatrischen Abteilung der MHH.

Ziel meiner Teilnahme am Mentoring-Programm war insbesondere die Verbesserung meiner Expertise hinsichtlich wissenschaftlicher Arbeiten, um Forschungsarbeiten für die Habilitation bzw. für die Planung weiterer Projekte möglichst gut zu gestalten.

Mein Dank gilt dem Team des Mentoring-Programmes, meinen Mit-Mentees und ganz besonders meiner Mentorin, Frau Professorin de Zwaan, die mir eine ganz tolle Unterstützung darstellte!



Dr. Mandy Roy (links) während einer Übung des Stimmtrainings

Juniorprof'in Dr. sc. nat. Pascale Béatrice Sandmann



Ich habe im Bereich der Neurowissenschaften an der Universität Zürich promoviert und während drei Jahren an der Universität Oldenburg als Post-Doc gearbeitet. Seit 2013 bin ich an der Neurologischen Klinik der Medizinischen Hochschule Hannover, wo ich als Juniorprofessorin im Rahmen des Exzellenzclusters „Hearing4all“ tätig bin. Die Frage, wie sich das Gehirn nach Hörverlust/Taubheit und nach der Implantation eines Cochlea-Implantats verändert, beschäftigt mich seit der Promotion. In meinen Studien wende ich die Methode der Elektronenzephalographie (EEG) an, um die neuronale Aktivität vor und nach der Implantation bei diesen Patientinnen und Patienten zu untersuchen. Ziel meiner Arbeit ist es, prä- und postoperative Faktoren, die einen Einfluss auf die Versorgung mit Hörimplantaten haben, zu evaluieren und damit langfristig die Therapiemöglichkeiten von Hörstörungen zu optimieren.

Vom Mentoring-Programm habe ich im Rahmen der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Medizinischen Hochschule Hannover erfahren. Dieses Programm, so die Erwartung, würde dazu beitragen, meine Kompetenzen zu stärken und mich beruflich wie auch persönlich weiterzuentwickeln. Die Erwartungen haben sich weitgehend erfüllt. Die breit gefächerten Workshops gaben mir hilfreichen Input im Bereich Kommunikation, Selbstpräsentation und Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Anregungen versuche ich jetzt im Alltag umzusetzen. Auch war für mich der Austausch mit meiner Mentorin und den Mentees bereichernd. Ich habe es geschätzt, am Mentoring-Programm teilnehmen zu dürfen. Herzlichen Dank an das Team des Programms, meine Mentorin und die Mentees.



Juniorprof'in Dr. Pascale Sandmann (rechts) im Gespräch mit anderen Mentees während des Workshops IV: „Führungskompetenzen und Moderation“

Dr. med. dent. Nadine Freifrau von Maltzahn

Ich arbeite seit Oktober 2011 als Zahnärztin in der Klinik für Zahnärztliche Prothetik und Biomedizinische Werkstoffkunde an der Medizinischen Hochschule Hannover. Neben der klinischen Tätigkeit befasse ich mich mit In-vitro- und In-vivo-Studien zum Thema Biofilmbildung auf Implantatoberflächen unter Leitung von Frau Prof'in Dr. Stiesch.



Auch in der studentischen Ausbildung bin ich im Einsatz und betreue dabei Studierende sowohl in vorklinischen als auch klinischen Kursen sowie bei ihren Promotionen. Vor Kurzem habe ich meine Spezialisierung für Prothetik eingereicht.

Durch das Mentoring-Programm habe ich viele verschiedene Nachwuchswissenschaftlerinnen kennengelernt. Für mich persönlich war die gemeinsame Zeit eine große Bereicherung. Vor allem die Gespräche sowie Workshops haben mir dabei geholfen mich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Ein besonderes Dankeschön gilt dabei meinem Mentor Herrn Professor Schiffer, der mir jederzeit mit Rat und Tat zur Seite stand.



Dr. Nadine Freifrau von Maltzahn (i. d. Mitte) mit anderen Mentees und Mentor/inn/en im Workshop I - „Karrieremanagement mit Mentoring“ & „Einführung in die Mentoring-Partnerschaft“

Dr. med. Sabine Wintterle



Seit Mai 2008 arbeite ich als Assistenzärztin an der MHH in der Klinik für Nieren- und Hochdruckerkrankungen. Während meines Studiums der Humanmedizin in Tübingen hatte ich mich für eine experimentelle Doktorarbeit in der Neuroimmunologie mit dem Schwerpunkt von kostimulatorischen Molekülen in der Immunantwort entschieden. Eher zufällig habe ich dann nach dem Studium in der Klinik für Nephrologie und Rheumatologie der Uniklinik Göttingen meine Assistenzarztzeit begonnen. Nach zwei Jahren klinischer Tätigkeit dort, folgte der Wechsel nach Hannover. Hier hatte ich nach zwei weiteren Jahren der klinischen Ausbildung die Gelegenheit ein Forschungsprojekt in der Experimentellen Hämatologie mit zu bearbeiten. Dabei lernte ich die Möglichkeiten von gentherapeutischen Ansätzen in Knochenmarkstammzellen, die Knochenmarkstammzellbiologie und die Knochenmarkstammzelltransplantation im Mausmodell intensiv kennen. Ab 2012 konnte ich dann die die Arbeitszeit zwischen Labor und stationärer Patientenversorgung aufzuteilen. Dabei wurde mir klar, dass es Schwierigkeiten geben würde, diese beiden Bereiche dauerhaft nebeneinander weiterzuführen, da sie thematisch sehr unterschiedlich sind. Ab Mitte 2013 wechselte ich dann wieder in die stationäre Patientenversorgung, um die Facharztausbildung weiter fortzuführen.

In diese Zeit fiel dann auch die Ausschreibung für den 7. Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentoring der MHH. Dabei fand ich vor allem die Möglichkeit eines Qualifizierungsprogrammes sehr attraktiv. Während der Programmveranstaltungen wurde sehr schnell klar, dass die meisten Programmteilnehmerinnen, obwohl sie aus unterschiedlichen Bereichen (Klinik, Naturwissenschaften, Tiermedizin) kamen, dieselben Probleme des Alltags kennen. Hierdurch gab es optimale Austauschmöglichkeiten, die auch weiter bestehen bleiben werden. Die Mentoring-Partnerschaft an sich stellt eine einzigartige Möglichkeit dar, die individuellen Probleme mit jemand Unbefangenen zu besprechen und hierdurch neue Anreize oder Aspekte für den eigenen weiteren Werdegang zu bekommen.



Dr. Sabine Wintterle (rechts) während des Workshops IV unter der Leitung von Sigrid Lieberum.

PhD Katarzyna Zinken, PhD

Ich bin Diplom-Psychologin. Seit 2013 arbeite ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Medizinische Psychologie.

Meine Forschungsinteressen liegen im Bereich psychosozialer Aspekte von Diabetes. Anhand von Videoaufnahmen von Diabeteskonsultationen und Gruppenschulungen untersuche ich, wie Ärztinnen, Ärzte und Beraterinnen und Berater mit Patientinnen und Patienten kommunizieren (z.B. wie werden Selbstständigkeit und Kontrolle von Patientinnen und Patienten unterstützt).



Ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit liegt in der Weiterbildung von pädiatrischen Diabetesberaterinnen und -beratern. Im Rahmen eines Europäischen Projekts in Kooperation mit fünf weiteren Ländern entwickle ich Schulungsprogramme und bilde pädiatrische Diabetesberaterinnen und -berater aus.



Dr. Katarzyna Zinken während der Gruppenarbeit in Workshop III: „Kommunikation und Konfliktmoderation“

Dank der Unterstützung meiner Mentorin, Frau Professorin Hansen, konnte ich eine Zusammenarbeit mit der Kinderklinik entwickeln und biete seitdem psychologische Einzelberatung wie auch Kurse (z.B. Entspannungskurs und Stressmanagement) für Kinder und Jugendliche mit Diabetes an.

Ich habe in Großbritannien an der Universität Southampton meinen Dokortitel in Gesundheitspsychologie erworben, und dort meine ersten beruflichen Erfahrungen als Hochschuldozentin und auch Coach im Gesundheitswesen gesammelt. Dank des Ina-Pichlmayr-Mentorings konnte ich schnell in die deutsche Hochschuldidaktik einsteigen und eine Orientierung bekommen. Dafür bin ich sehr dankbar. Der andere Neuanfang, für den ich viel Unterstützung gebraucht und im Rahmen des Mentoring Programms bekommen habe, war, dass ich 2013 aus dem Erziehungsurlaub mit meinen Zwillingen gekommen bin. Ich habe zum einen eine vertrauensvolle Gruppe gewonnen, und zum anderen Beispiele von vielen anderen Frauen bekommen, die berufliche und private Herausforderungen vereinbaren.

Die Erfahrung der einzelnen Workshops begleitet mich in meinen beruflichen Alltag. Die Einsicht und Fähigkeiten, z.B. bzgl. Konfliktmanagement, Mitarbeitergespräche, Zielsetzung oder Selbstpräsentation, haben mir mehrmals den Weg gezeigt und mich unterstützt.

Die Erfahrung der einzelnen Workshops begleitet mich in meinen beruflichen Alltag. Die Einsicht und Fähigkeiten, z.B. bzgl. Konfliktmanagement, Mitarbeitergespräche, Zielsetzung oder Selbstpräsentation, haben mir mehrmals den Weg gezeigt und mich unterstützt.

Dafür einen herzlichen Dank dem gesamten Team des IPM!

2.3 Die Mentoring Partnerschaft - Ein Resümee

Prof'in Dr. med. Gabriela von Lewinski und Dr. med. Jasmin Sarah Hanke



Zu Beginn des Mentoring Programmes sollten die Teilnehmerinnen einen Bogen ausfüllen, wie sie sich ihren Mentor oder ihre Mentorin vorstellten. Da ich selber in einem chirurgischen Facharbeite, hatte ich mir eine Chirurgin gewünscht und um die Sache für das Gleichstellungsbüro noch etwas herausfordernder zu gestalten: eine habilitierte Chirurgin mit Kind.

Wie es der Zufall wollte, wurde eine Mentorin für mich gefunden, die genau diesen Wünschen entsprach: Frau Professorin Gabriela von Lewinski. Sie ist die leitende Oberärztin der Orthopädischen Klinik der Medizinischen Hochschule Hannover im Annastift. Ich selber habe in der Orthopädie promoviert, daher freute ich mich ganz besonders über die passende Auswahl, die das Gleichstellungsbüro für mich getroffen hatte.

Unser erstes Treffen war ein kurzes Kennenlernen, in dem wir uns gegenseitig vorstellten und unsere Erwartungen an das Mentoring-Programm austauschten. Die nächsten Initiativen für Terminabsprachen erfolgten dann wie besprochen von meiner Seite aus. Wir legten fest, dass wir uns ungefähr jeden zweiten Monat in dem Büro von Prof'in von Lewinski treffen und die Themen, jeweils vom Mentee vorgeschlagen werden würden. Eine Kontaktaufnahme war jederzeit möglich und die Termine konnten bei Bedarf flexibel angepasst werden.

In der Vorbereitung auf unsere Treffen überlegte ich mir, welche Themen ich besprechen wollte. Es handelte sich meist um eine Fragestellung, die mich gerade aktuell betraf, oder ein generelles Thema, zu dem ich gerne die Erfahrungen meiner Mentorin wissen wollte. Je besser ich die Treffen vorbereitete und je konkreter meine Fragen waren, desto besser konnten wir auf die Fragestellungen eingehen und die einzelnen Themen bearbeiten. Die einzelnen Treffen liefen in der Regel sehr ähnlich ab: Zunächst resümierten wir kurz über das vergangene Treffen und ob sich aus diesem Gespräch etwas ergeben hatte und handelten dann die neuen Themengebiete ab.

Die Themengebiete umfassten die Planung von Publikationen z.B. welche Arbeiten priorisiert werden sollten, die Akquise von Drittmitteln und den Umgang in der Klinik und der Forschung im Alltag. Ich stellte meine Karriereplanung vor und Prof'in von Lewinski hinterfragte einige Planungsabschnitte und konnte mir so einen neuen Blickwinkel auf meine Pläne eröffnen.

Insbesondere hat mir die vertrauensvolle Atmosphäre der Gespräche sehr geholfen. Meine Mentorin kannte sich zwar dezidiert in meinem Fachgebiet nicht aus, konnte jedoch aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen im chirurgischen Bereich sehr viele wertvolle Erfahrungen weitergeben und mir eine andere Perspektive auf meine Anliegen aufzeigen. Ich habe mich persönlich auf jedes Treffen mit meiner Mentorin gefreut und bin stets mit einem guten Gefühl und mindestens einer neuen Idee aus unseren Treffen gegangen.

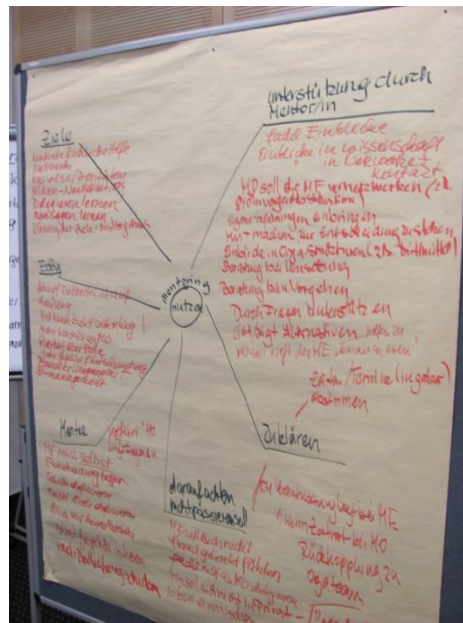
3 Die Workshops

3.1 Workshop I „Mentoring gestalten und nutzen“

PhD Christine Bächlein und Dr. med. vet. Ana Kassens

Im März 2014 begann der siebte Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings. Zum ersten Workshop kamen wir alle hoch motiviert, voller Erwartung, teilweise aber noch etwas verunsichert in Hinblick auf die Mentoring-Partnerschaft. Nach einer kurzen Begrüßung durch Frau Miemietz im Senatskonferenzraum des Präsidiums übergab diese uns in die Hände von Frau Petra-Johanna Regner (Rubicon Personalentwicklung). Auf der Agenda standen für diesen Tag das Kennenlernen untereinander und die effektive Gestaltung unserer Mentoring-Partnerschaft.

„Was habe ich heute Morgen schon erlebt?“ Kurze Gespräche über den morgendlichen Ablauf und die Entdeckung von Gemeinsamkeiten halfen uns beim Einstieg in den Workshop und beim gegenseitigen Kennenlernen.



Der erste Teil des Workshops wurde mit einem modifizierten „World Café“ (ohne Moderation an den Thementischen) eröffnet. Die jeweiligen Gruppen erarbeiteten Stichworte und notierten diese auf einem großen Papierbogen. So ergaben sich zu den Themen „Ziele im Mentoring“, „Networking“ und „Karriere und Macht“ verschiedene Sichtweisen, die im Anschluss in der gesamten Gruppe vorgestellt und diskutiert wurden. Im Hinblick auf die Erwartungen an das Mentoring zeichneten sich wichtige Punkte bezüglich Selbstverwirklichung („aus dem Schatten des Chefs treten“, „das eigene Forschungsprofil stärken“) ab. In punkto Networking waren der Aufbau, die Pflege und die immense Bedeutung von Netzwerken zentrale Themen. Aber auch der Wunsch nach einer optimalen Nutzung des Mentoring-Programmes durch Vernetzung innerhalb der Gruppe wurde deutlich. Unsere Trainerin bestärkte uns dabei und riet uns, uns auch außerhalb der offiziellen Termine regelmäßig zu treffen. Das wohl spannendste Thema war dann allerdings „Karriere und Macht“. Hier zeigten sich die sehr unterschiedlich gelagerten Wahrnehmungen der Mentees. Es wurde diskutiert, welche Freiheiten und Zwänge damit einhergehen und warum die Begriffe teilweise so negativ assoziiert sind. Auch die geschlechtsspezifische Sichtweise und das Vorhaben, sich trotz des Karriereziels das „Frausein“ erhalten zu können, wurden diskutiert.

Ein weiterer wichtiger Punkt an diesem Tag war die Karriere-Planung. Dazu wurden persönliche Stärken und Schwächen sowie Karriereziele in Zweiergruppen erarbeitet. Durch diese Übung wurde uns klar, wie essentiell es ist, sich mit den eigenen Stärken und Potenzialen auseinanderzusetzen bzw. eine Vorstellung über die strategi-

sche Planung kurz-, mittel- und langfristiger Ziele (und die Mittel und Wege zum Erreichen dieser) zu entwickeln. Eine Stellungnahme zu den jeweiligen Punkten vor der gesamten Gruppe rundete die Übung ab.

Von dieser war es nicht weit zum nächsten Tagespunkt: Der Mentoring-Partnerschaft – denn auch hier ist natürlich strategische Planung von Nöten. Wie unsere Trainerin erläuterte, ist es von entscheidender Wichtigkeit, konkrete Ziele für das Mentoring auszuarbeiten. Nur so kann das Mentoring optimal genutzt werden. Außerdem gehört für beide Seiten dazu, sich über bestimmte Rahmenbedingungen zu verständigen, die z.B. den Ort oder die jeweilige Dauer des Treffens festlegen. Dinge wie Offenheit und Vertraulichkeit sollten selbstverständlich sein. Für uns als Mentees kommt es dabei darauf an, die jeweiligen Treffen gut vor- und nachzubereiten und eine aktive Rolle in der Mentoring-Partnerschaft einzunehmen. Anschließend stellten wir typische (z.T. auch unangenehme) Situationen, wie sie innerhalb des Mentorings auftreten können, im Rollenspiel nach und erarbeiteten konkrete Vorschläge, die uns dabei helfen können, Gespräche aufzubauen und positiv zu lenken.



Am Ende des Tages stießen einige Mentorinnen und Mentoren zur Gruppe, und wir hatten die Gelegenheit, noch einige Themen in Gruppen zu besprechen. So war es beispielsweise interessant zu erfahren, dass sich die Mentorinnen und Mentoren für die Teilnahme am Mentoring-Programm entschieden hatten, um einerseits aktiv ihr Wissen und ihre Erfahrung an die Mentees weiterzugeben und um andererseits selbst in der Mentoring-Partnerschaft dazulernen zu können. Zum Abschluss durfte sich jede Mentee eine Postkarte mit einem für sie passenden Motiv aussuchen, welches sie sinnbildlich durch das Mentoring begleiten soll. Auch wenn alle Beteiligten sehr erschöpft waren, fiel das Fazit dieses Tages allseits positiv aus.

3.2 Workshop II „Präsentation – Wissenschaftlicher Vortrag und Selbstpräsentation“

Juniorprof'in Dr. sc. nat. Pascale Sandmann und Dr. med. Mandy Roy

Im Rahmen der wissenschaftlichen Arbeit spielt die Präsentation von Ergebnissen, Ideen und Vorhaben eine wichtige Rolle. In diesem interessanten und lehrreichen Workshop haben wir erfahren, wie wir unsere Selbstpräsentation in verschiedenen Kommunikationssituationen optimieren können.

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde stellte die Dozentin Frau Overlander zunächst die theoretischen Grundlagen zur Präsentationsgestaltung vor. So erfolgt ca. 80% unserer Kommunikation nonverbal, nur 20% wird über das gesprochene Wort vermittelt. Dabei ergibt sich die nonverbale Kommunikation insbesondere aus Mimik, Gestik und Körperhaltung. Auch sind verschiedene Aspekte der Sprache wie zum Beispiel die Tonhöhe, Lautstärke, Geschwindigkeit und Artikulation wichtige



Kriterien der Kommunikation. Eine gute Präsentation entsteht, wenn die Körpersprache Authentizität und Selbstsicherheit vermittelt, die Vortragenden aufrecht stehen und leicht dynamisch wirken. Eine offene Körperhaltung und Blickkontakt signalisiert Zugewandtheit zu den Zuhörrinnen und Zuhörern. Die Sprechweise sollte nicht zu schnell und mit ruhiger, kräftiger Stimme erfolgen. Sprechpausen und rhetorische Fragen können gezielt zur Betonung von wichtigen Inhalten eingesetzt werden. Das optische Layout des Vortrages ist idealerweise zurückhaltend und klar, mit kurzen Texten und nur sparsam eingesetzten Farben und Animationen.



Nach der theoretischen Einführung starteten wir mit den praktischen Übungen. Aufgabe war es, einen kurzen Vortrag von ca. 10 Minuten zu präsentieren, der via Kamera aufgezeichnet wurde. Die ersten Mutigen trauten sich vor und zeigten beeindruckende Präsentationen zu verschiedensten Themen, von Nierenversagen über Diabetes bei Kindern bis zur Rolle des Immunsystems bei Leberkrebs. Für noch mehr Aufregung als für den Vortrag selbst sorgte das anschlie-

Bende Ansehen des eigenen Vortrags auf Video – für die meisten von uns eine ungewohnte Aufgabe. Wir analysierten die Präsentationen kritisch aber konstruktiv im Hinblick auf die nonverbale und verbale Kommunikation sowie auf die Struktur und den Aufbau des Vortrags. Wiederholt zeigte sich, dass die Rednerinnen bei sehr textreichen Folien zu einer Fokussierung ihrer eigenen Folien neigten und sich dabei vom Publikum abwendeten.

Eindrücklich war auch die Diskrepanz zwischen Fremd- und Eigenwahrnehmung bei einigen Rednerinnen. Es kam wiederholt vor, dass Rednerinnen überzeugt waren, viel nervöser und unruhiger zu wirken, als es tatsächlich der Fall war. Auch wurde deutlich, wie groß die eigenen Ansprüche und die Selbstkritik der Rednerinnen waren.

Neben der Verbesserung eines wissenschaftlichen Vortrags wurde der Umgang mit schwierigen Situationen thematisiert. Es ging um Strategien, die bei der Anwesenheit von schwierigen Zuhörrinnen und Zuhörern im Publikum angewendet werden können. Eine Möglichkeit zur Unterstützung der Selbstsicherheit könnte sein, im Voraus mit Kolleginnen und Kollegen im Publikum zu vereinbaren, während des Vortrags bestätigend zu nicken. Auch wurde uns bewusst, dass bei „schwierigen“ Fragen aus dem Publikum die Intention der fragenden Person sehr unterschiedlich sein kann. Neben der Informationsgewinnung könnte die Frage der eigenen Selbstinszenierung und/oder der böswilligen Bloßstellung der Vortragenden dienen. Oberste Regel ist hier, die fragende Person in einem guten Licht erscheinen zu lassen und selbst gelassen und professionell zu bleiben. Eine Möglichkeit ist, dem Fragenden anzubieten, die Diskussion in einem persönlichen Gespräch in der Pause weiterzuführen.

Im Rahmen von persönlichen Erfahrungsberichten wurde deutlich, dass es für Wissenschaftlerinnen immer wieder problematisch ist, sich gegen männliche Kollegen durchzusetzen. Wiederholt werden Wissenschaftlerinnen durch Bemerkungen ihrer männlichen Kollegen direkt oder indirekt degradiert. Frau Overlander empfahl uns, hier mit diplomatischer Schlagfertigkeit zu reagieren. Außerdem kann eine soziographische Analyse der eigenen Rolle und Position im Gesamtgefüge hilfreich sein, um eigene Grenzen abzustecken. Wichtig ist es, möglichst emotional-distanziert zu bleiben und sachlich-strategisch zu reagieren.

Insgesamt war der Workshop sehr lehrreich und lebendig und machte uns allen viel Spaß. Dies nicht nur aufgrund der hilfreichen praktischen Übungen, sondern auch aufgrund der sehr begeisternden Art und Weise der Dozentin, uns diese wichtigen Inhalte nahe zu bringen und zu demonstrieren. Wir haben viel über uns selbst gelernt und haben erfahren, wie wir unsere Selbstpräsentation in verschiedenen Kommunikationssituationen verbessern können. Weiter haben wir die vertrauensvolle Atmosphäre und den persönlichen Austausch in der Gruppe geschätzt. Abgerundet wurden beide Tage sowohl durch das tolle Sommerwetter als auch durch das leckere Mittagessen im gemütlichen „Abendmahl“.

3.3 Workshop III „Kommunikation und Konfliktmoderation“

Dr. rer. nat. Astrid Rohrbeck und Dr. Mareike Finke

Der Workshop begann mit einer Vorstellungsrunde, bei der die Teilnehmerinnen sich und die eigenen Probleme in der Kommunikation kurz vor- bzw. darstellten. Diese wurden kurz erläutert und in der Gruppe ausformuliert. Daraus ergaben sich Themen, die im Workshop bearbeitet werden sollten. Zu den so gesammelten Themen gehörten: „Kommunikation nach oben und nach unten“, „geschlechterspezifische Kommunikation“, „Erfolgreiches Beenden eines Gesprächs“, „Disharmonie im Gespräch“, „Distanz und Nähe während der Kommunikation“, „Lernen Nein zu sagen“ und weitere interessante Themen.

Danach erklärte Sigrid Lieberum den Zusammenhang zwischen Zielen/Aufgaben, Struktur (Bsp.: Ablauf von bestimmten Tätigkeiten, Aufbau einer Organisation oder Arbeitsgruppe) und Kultur. Klare Ziele und klar definierte Aufgaben sowie bereits im Vorfeld geklärte Strukturen entlasten die Kultur bzw. die sozialen Beziehungen. Oft sind aber leider im Arbeitsumfeld die Grenzen zwischen Kompetenzen und Zielen/Aufgaben nicht geklärt und können schon im Vorfeld zu



einem Konflikt führen. Die Trainerin wies in diesem Kontext darauf hin, dass man selbst oft gar keinen Konflikt herbeigeführt hat bzw. nicht die eigene Handlung zu Unmut bei anderen führt, sondern, dass man auch „einfach mal etwas abbekommt“, das mit der eigenen Person so gar nichts zu tun hat.

Im Folgenden besprachen wir das Feedbackgespräch (sowohl im negativen Sinn, d.h. Kritik äußern als auch im positiven Sinn, d.h. Lob äußern). Dabei ist zu beachten, dass ein Feedbackgespräch erstmal nur einseitig ist und dem Gegenüber einen Sachverhalt vermitteln soll. Hierzu erarbeiteten wir eine 5-Stufen Formel. Bei einem Feedbackgespräch beginnt man mit einer kurzen Einleitung, dem Thema des Gesprächs (Stufe 1). Hierbei sollte eine wertfreie Benennung des Gesprächsgrundes erfolgen, d.h. ohne Verallgemeinerungen und Ausschmückungen. Wichtig sei es, auch in dieser Stufe nicht zu „steil einzusteigen“. Hier wird dem Gespräch die Überschrift gegeben und noch keine Kritik geäußert. In der Stufe 2 wird das beobachtete Verhalten des Gegenübers an einem konkreten Beispiel erläutert. Dieses Beispiel sollte zeitnah liegen und im eigenen Namen durchgeführt werden. Formulierungen wie „nie“ oder „immer“ sind zu vermeiden. In Stufe 3 werden die möglichen Folgen und Auswirkungen dieses Verhaltens erläutert. In dieser Stufe kann eine Bewertung des Verhaltens des Gegenübers erfolgen. Hier ist zu überlegen, wie man „dosiert“, sprich, wie gravierend die Geschehnisse (für mich/die andere/den anderen) sind. Diese Stufe kann übergehen in die Stufe 4, das persönliche Statement. Hier kann das beobachtete Verhalten des Gegenübers mit persönlich ausgelösten Gefühlen in Zusammenhang gebracht werden.

Wobei dieses persönliche Statement auf beruflicher Ebene nicht immer hilfreich sein muss und deshalb oft weggelassen wird. In der letzten Stufe (Stufe 5) wird der Wunsch/die Erwartung bezüglich des Verhaltens des Gegenübers klar formuliert. Aus den Erwartungen/dem Wunsch muss hervorgehen, was genau ich von dem Gegenüber will. Hier hat eine klare Handlungsangabe ihren Platz. Auch die Rückfrage, was mein Gegenüber zur Umsetzung meiner Wünsche zu tun hat, kann hier erfolgen. Das Gespräch sollte dann ein klares Ende haben, z.B. „Das ist meine Bitte“. Dann kann zu etwas anderem übergegangen werden. In einer eventuellen 6. Stufe käme es zum Aufzeigen der Konsequenz.

Generell sollte darauf geachtet werden, dass ein Feedbackgespräch klar und sachlich formuliert wird und der angewandte Ton milde ist. Bei einem Feedbackgespräch mit einer/einem Vorgesetzten sollten zudem nur wenige Worte und knappe Sätze gewählt werden. Auch ein Lächeln ist nur dann anzubringen, wenn etwas Positives geäußert wird. Formulierungen wie „man“ und „wir müssen“ sollten vermieden werden.

Danach erfolgte auch schon das erste Rollenspiel, bei dem eine Teilnehmerin ein Feedbackgespräch vorspielen sollte. Hierbei wurde uns von Frau Lieberum vorgeführt, wie mit Einwänden während des Feedbackgesprächs umgegangen werden kann. Sollte sich nach einem Gespräch nichts ändern, sei es von Vorteil als „Platte mit Sprung“ zu formulieren und zu wiederholen, was



man bereits angesprochen hatte. Verschiedene Formulierungen sollten vermieden werden. Einerseits können solche Einwände ignoriert werden, sobald der Kontext es zulässt. Andererseits kann man auf diese eingehen und Verständnis zeigen, gegebenenfalls dem Gegenüber auch Recht geben. Dann sollte man aber eine rhetorische Brücke schlagen, um das Gespräch wieder auf das eigentliche Thema zu lenken. Danach erfolgte die Erläuterung der rhetorischen Brücke an weiteren Beispielen. Die Formulierung „ja, aber“ wird als abwertend empfunden. Besser etwas zu sagen: „Ja, ich gebe dir recht. In Bezug auf diese Situation...“

Am zweiten Tag des Workshops wiederholten wir kurz das 5-Stufen Modell des Feedbackgesprächs und übten es in kleinen Gruppen an konkreten Beispielen. Die Ergebnisse und Fragen wurden dann in der großen Gruppe diskutiert. Hier erfuhren wir auch, wie man sich bei Irritationen in der gemeinsamen Kommunikation verhält. In so einem Fall ist es anzuraten, auf die Metaebene zu gehen, d.h. erstmal die Art der Kommunikation zu klären, bevor inhaltliche Themen weiter besprochen werden. Darüber hinaus ist es in solchen Fällen oft sinnvoll, eine Kontrakthaltung einzugehen. Bei einer Kontrakthaltung wird die Gesprächsteilnehmerin bzw. der Gesprächsteilnehmer am Ende des Gesprächs direkt gefragt, ob noch Einwände, Anmerkungen oder offene Fragen zum Gespräch bestehen. Oft wird dies auch schriftlich in Form eines Protokolls fixiert.

Danach beschäftigten wir uns mit dem Lob und kurz mit dem Umgang mit Kritik. Beim Äußern eines positiven Feedbacks (Lob) wird ebenfalls das oben genannte 5-Stufen Modell angewandt, wobei die letzte Stufe, d.h. der Wunsch/die Erwartung weggelassen wird. Ein positives Feedback, das mit einem Wunsch oder einer Erwartungshaltung abschließt, ist ein vergiftetes Lob und unwirksam. Auch sollte Lob niemals als Einleitung für Kritik benutzt werden. Wenn jemand Kritik äußert, kann ebenfalls eine 5-Stufen Formel angewandt werden, um diese Kritik richtig einzuordnen und zu verarbeiten.



Als erstes erfolgt die Analyse der Kritik, d.h. eine sogenannte Problemanalyse zur Sortierung der Kritik (Stufe 1). An dieser Stelle ist es auch möglich, das Gespräch zu vertagen, wenn die Kritisierte/der Kritisierte dies wünscht. Dann besteht die Möglichkeit, sich zu sortieren und auch eine sogenannte „Schneise“ zu schlagen. Hier wird zwischen die Anteile des Denkens und Fühlens ein Puffer gebracht. Dies kann Zeit sein (zum Beispiel im Sinne einer Vertagung oder auch des bewussten Luftholens). Hierbei werden zielgerichtete offene Fragen (W-Fragen) gestellt, um herauszufinden, was an der Kritik zutrifft und was genau das Problem ist. In der Stufe 2 wird überprüft, ob die Kritik zurückgewiesen werden kann, d.h. Verallgemeinerungen oder Ausschmückungen in der Kritik enthalten sind. Wenn dies nicht der Fall ist, kann die Kritik angenommen werden (Stufe 3). Wenn die Kritik angenommen wird, sollte man auch dazu stehen und gemeinsam Lösungsvorschläge erarbeiten. In Stufe 4 kann eine Entschuldigung eingebracht werden. In der letzten Stufe (Stufe 5) werden dann konkrete Lösungen angeboten, die das Problem beseitigen. Um den Konflikt abzuschließen, bieten sich an dieser Stelle zielgerichtete geschlossene Fragen (Fragen beginnend mit einem Verb oder Hilfsverb) an.

Wichtig ist, dass Erklärungen nur erfolgen, wenn es für den Sachverhalt wichtig und hilfreich ist. Ansonsten ist es wichtig zu den Fehlern zu stehen und auf unnötige Rechtfertigungen zu verzichten.

Geschlechtsspezifische Kommunikation

Hier wurden die Unterschiede in der Kommunikation von Männern und Frauen untereinander, aber auch miteinander besprochen. Männer betonen eher die Unterschiede, während Frauen eher Gemeinsamkeiten betonen. Hier könnte geübt werden, bewusst zu sagen, dass man etwas anders sieht. Frau Lieberum sagte hier: „Geliebt werden Sie für das ‚Ja‘ sagen, geachtet für das ‚Nein‘ sagen“. Ein guter Tipp sei, in jedem Meeting einmal etwas zu sagen/fragen, um sich Raum zu nehmen. Auch müssten Frauen aufpassen, dass sich andere (Männer) nicht den eigenen Beitrag zu Eigen machen. Hier helfe es zu sagen, „danke für deine Erläuterung...“ und dann selbst weiter zu reden. Auch delegieren sei etwas, was Frauen grundsätzlich schwerer falle als Männern.

Der Fragetrichter

Der Fragetrichter hat das Ziel, Meinungen und Einstellungen zu erlernen oder auch Problemen auf den Grund zu gehen. Hieraus ergaben sich Übungen zum Problemlösungszyklus. Dazu wurde eine Matrix mit den Dimensionen Zeit (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft) und dem Schritt im Prozess (Problem/Zustand, Ressource und Lösung) erklärt. Hier ist es wichtig, nicht gleich im ersten Schritt eine Lösung anzubieten, sondern die Lösung selbst finden zu lassen. Dies umfasst fünf Stufen: 1. die Analyse des Problems, 2. der momentane Umgang damit, 3. Wunschvorstellung (bzw. wie man es gerne hätte). Fragen können dann in Stufe 4 und 5 klären, wer Unterstützung geben könnte und den nächsten Schritt zur Problembeseitigung zu planen.



3.4 Workshop IV „Führungskompetenzen und Moderation“

Dr. rer. nat. Gisa Gerold und Dr. rer. nat. Jessica Ending

Der letzte Workshop des Kalenderjahres hatte die Vermittlung von Führungskompetenzen zum Ziel. Frau Sigrid Lieberum war uns bereits aus dem Kommunikationsworkshop bekannt und wir waren alle gespannt, welche nützlichen Hilfsmittel sie uns vorstellen würde. In ihrem zweitägigen Workshop rekapitulierten wir zunächst die bereits gelernten Kommunikationsstrategien, da Führen im wesentlichen Teil das Führen von Gesprächen bedeutet. Wir erarbeiteten uns in der Gruppe die unterschiedlichen Persönlichkeitsprofile und lernten deren Bedeutung in Führungspositionen kennen.

Das Persönlichkeitsprofil eines jeden Menschen beinhaltet vier Charaktereigenschaften. „Den Realisierer“, „den Analytiker“, „den Vermittler“ und zuletzt „den Entdecker“. Diese Charaktere lassen sich verschiedenen Eigenschaften zuordnen. „Der Realisierer“ ist allem voran ergebnisorientiert, während sich „der Entdecker“ neuen Ideen widmet. Im Interesse „des Vermittlers“ steht vor allem die Person und es ist daher wenig verwunderlich,



dass Menschen in deren Persönlichkeitsprofil sich eine große Vermittlerrolle widerspiegelt eine empathischen, den Menschen zugewandten Charakter haben. Ein Mensch mit einer ordentlichen Portion „Analytiker“ in seinem Charakter arbeitet in erster Linie sachorientiert. Es liegt eine gewisse Bedeutung darin, sich einmal ganz bewusst zu machen, dass in uns allen ein Teil dieser vier Persönlichkeiten steckt und dass uns die Mischung dieser Charaktere ausmacht. Sie spielen eine wichtige Rolle im Umgang mit unseren Mitmenschen, in unserem Handeln und Denken. Und natürlich in unserer Führungskompetenz. Das Entwicklungsprofil richtet sich nach der Aufgabe oder der Position, die wir einnehmen, und ist ebenfalls durch diese vier Charaktere geprägt. Kommt es zwischen dem Persönlichkeitsprofil und dem Entwicklungsprofil zu signifikanten Verschiebungen, kann dies zu einem inneren Konflikt führen, bei dem unbedingt gegengesteuert werden sollte. Denn verbiegt sich der Mensch zu sehr für seine Aufgaben, kann dies unter anderem auch zu einer Depression führen.

Am zweiten Tag setzten wir uns mit unserer Erfahrung in Bezug auf schlecht und gut erlebte Führung auseinander und definierten einen idealen Führungsstil, der auf klaren Zielvereinbarungen, Rollenklarheit, Verlässlichkeit, Feedback, Fähigkeiten in der zwischenmenschlichen Wahrnehmung und Kommunikation, Gerechtigkeit, Vertrauen und Wertschätzung basiert. In diesem Zusammenhang begegnete uns der Begriff Volition, der die Willenskraft und die Fähigkeit eines Menschen bezeichnet, Vorhaben und Ziele in Ergebnisse umzusetzen. In der Managementwissenschaft wird davon ausgegangen, dass Menschen von Grund auf motiviert sind, Verantwortung

zu übernehmen und Ziele zu erreichen. Um diese Fähigkeit zu nutzen, sollte eine gute Führungskraft, Motivation durch Transparenz von Zielen wecken sowie demotivierende Faktoren vermeiden. Dies kann zum Beispiel durch die Entwicklung von Kompetenzen und die Unterstützung bei der Entwicklung von Ideen geschehen.



Als entscheidendes Werkzeug der Mitarbeiterführung lernten wir den vierstufigen Impulskreis kennen. Die erste und wichtigste Phase beschreibt den Führungsimpuls. Hier sollte möglichst viel Energie investiert werden, da eine gute Projekt- und Aufgabenplanung ein entscheidender Erfolgsfaktor ist. In Phase I sollten der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter alle nötigen Informationen für die Durchführung zur Verfügung gestellt werden sowie eine klare Zielvereinbarung getroffen und ein Termin für ein Feedback festgelegt werden. Zu den notwendigen Informationen gehören die verwendeten Mittel und Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Aufgabe. Je nach Wissensstand der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt die Umsetzungsphase (Phase II) weitgehend selbstständig. In Phase III werden die Ergebnisse ausgewertet und durch die Führungskraft kontrolliert sowie ein Feedback in Form von Lob und Kritik gegeben. Phase IV beschreibt die Nachsteuerung, sollte die Umsetzung nicht erwartungsgemäß erfolgt sein. Diese Phase sollte genutzt werden, um Motivation zu erzeugen aber auch Konsequenzen aufzuzeigen. Die Führungskraft stellt hier zusätzliche Informationen zur Verfügung oder hilft bei der Entwicklung von Kompetenzen. Sowohl bei der Nachsteuerung als auch nach erfolgreicher Durchführung schließt sich ein neuer Impulskreis an.

Dieser Workshop bot wieder viele Informationen und Anreize und daher wurde uns ein zusätzlicher Termin zugestanden. Hier lernten wir ergänzend das Ich-Zustands-Modell kennen. In jeder und jedem von uns vereinen sich nicht nur die oben beschriebenen vier Charaktere, sondern auch drei „Ich-Zustände“. Unser „Kind-Ich“ hat drei Anteile, das „angepasste“ Kind-Ich, das „freie“ Kind-Ich und das „rebellische“ Kind-Ich, dem wir in unserem Alltag oft zu wenig Platz einräumen. Dieses „Kind-Ich“ hilft uns unsere Umwelt unreflektiert und ohne Bewertung zu erleben. Hier fühlen wir. Das „Erwachsenen-Ich“ stellt den denkenden Teil von uns da. Und im „Eltern-Ich“ vereinen wir einen „kritischen“ und einen „fürsorglichen“ Teil. Das Bewusstsein über diese drei „Ich-Zustände“ ist auch wichtig, um die Reaktionen der Mitmenschen zu verstehen. So ist es sicher nicht verwunderlich, dass wir das „Kind-Ich“ im Anderen ansprechen, wenn wir selbst mit dem „Eltern-Ich“ reagieren. Daher sollte man immer reflektieren welches „Ich“ wir in unserem Gegenüber ansprechen wollen.

Der ergänzende Kurstag bot somit einen passenden Abschluss für den Workshop zum Thema Führungskompetenz.

Der ergänzende Kurstag bot somit einen passenden Abschluss für den Workshop zum Thema Führungskompetenz.

3.5 Workshop V „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“

Programmablauf



Klinische Studien

Was muss bei der Antragstellung beachtet werden?

Referent: Prof. Dr. med. Hans Heinrich Wedemeyer

Oberarzt und Professor für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie



HiLF

Referentin: Petra Linke

Präsidialamt / Forschungsdekanat



Einstieg in das Thema Drittmittelanträge

Referentin: Dr. rer. nat. Simone Heß

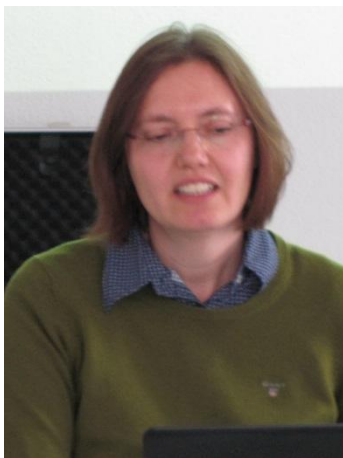
Referat für EU-Forschungsförderung



Auswahl- und Begutachtungsgremien bei DFG-Anträgen

Referentin: Prof. Dr. med. Anette Melk, Ph.D.

Oberärztin und Professorin für Interdisziplinäre Experimentelle Transplantationsmedizin



Drittmittelanträge - Erfahrungsbericht einer ehemaligen Mentee

Referentin: PD Dr. med. Almut Meyer-Bahlburg

Fachärztin für Pädiatrie und Kinderreumatologin



EU-Forschungsförderung

Referentin: Dr. rer. nat. Katrin Dinkla-Ritter

Referat für EU-Forschungsförderung

Dr. rer. nat Stefanie Michael und Dr. med. dent. Jasmin Grischke

Im Rahmen des Workshops „Drittmittel und Forschungsförderung“ berichteten insgesamt sechs Dozenten und Dozentinnen aus sehr unterschiedlichen Perspektiven von ihren Erfahrungen zu diesem Thema. Gerade dieser breite Ansatz bereicherte uns sehr.

Zunächst begann Prof. Hans Heinrich Wedemeyer mit einem Überblick über die unterschiedlichen Arten klinischer Studien (Querschnittstudien, Verlaufstudien) und mögliche Finanzierungsquellen (BMBF, Industrie). Er machte uns auf sowohl mögliche rechtliche, als auch mögliche technische Probleme dieser Studien aufmerksam: Wem gehören welche Daten? Von welchen Proben darf ich welche Marker bestimmen? Sind die Normwerte der alten Proben vergleichbar mit denen der aktuellen Proben? Welche Möglichkeiten der Analyse der Daten stehen mir zur Verfügung (z.B. spezifische Software)? Prof. Wedemeyer hat sich erfolgreich eingesetzt, um einen weiteren Schwerpunkt im StrucMed Programm der MHH zu etablieren (klinisches StrucMed) und damit eine gründliche und qualifizierte Auswertung großer Mengen an klinischen Daten zu ermöglichen.



In ihrem Vortrag gab uns Frau Dr. Simone Heß vom Referat für EU-Forschungsförderung Hinweise für eine erfolgreiche Antragstellung. Der Antrag sollte selbst-erklärend sein, in-

klusive einer klaren Darstellung des Themas sowie der wichtigsten Faktoren zur Lösung des Problems. Ebenso müssen sämtliche Genehmigungen rechtzeitig vorliegen (z.B. Tierversuchsanträge, Ethikvoten) und eine Risikoabschätzung der Versuche sowie ein Plan B sollten vorhanden sein. Immens wichtig ist ein klarer Arbeitsplan und die Konsistenz in der gesamten Planung (Arbeitspakete, Zeit, Geld). Bei der Antragstellung eines EU-Projektes ist das Referat für EU-Forschungsförderung gerne behilflich.

Die HiLF-Förderung dient dazu, eine eigene Forschungsrichtung zu entwickeln, Forschungsdaten für einen größeren Antrag zu erlangen und Projektverantwortung zu lernen. Frau Petra Linke stellte uns ausführlich die Kriterien sowie den Auswahlprozess für die HiLF-Förderung vor. Zuträglich ist es außerdem, wenn die Abteilung das Projekt unterstützt und ein „Votum Informativum“ deutlich macht, warum der Antragsteller / die Antragstellerin für dieses Projekt geeignet ist. Auch gab Frau Linke Tipps für den Fall, dass der Antrag genehmigt wird, mit der Quintessenz „Sprechen Sie mit uns, wenn sich Änderungen ergeben!“. Übrigens gehen auch Gelder von privaten Stiftern in die HiLF-Förderung mit ein, so dass ggf. zusätzliche Projekte unterstützt werden können.

Der sehr ehrlich und persönlich vorgetragene Erfahrungsbericht der ehemaligen Mentee Frau PD Dr. Almut Meyer-Bahlburg zur Stellung von Anträgen für Forschungsförderung war eine eindrucksvolle Bereicherung der theoretischen Beiträge ihrer Vorredner und Vorrednerinnen. Ihre Ausführungen sollten dazu motivieren auf dem oft steinigem Weg zu erfolgreichen Projektanträgen mit Enttäuschungen gelassen umzugehen. Sie warnte vor typischen „Pitfalls“ bei Drittmittelanträgen und rief uns dazu auf hochschulinterne Hilfe bei der Antragstellung einzuholen.



Der Vortrag von Frau Prof'in Dr. Anette Melk war hoch interessant, zumal sie uns durch ihre eigene Gutachtertätigkeit einen Einblick in die Sichtweisen und Bedürfnisse von Gutachtenden geben konnte. Sie gab konkrete Empfehlungen zu den „Dos and Don'ts“ bei der Stellung von Drittmittelanträgen und durchleuchtete das Auswahl- und Begutachtungsverfahren von

DFG-Anträgen. Sie betonte die überragende Rolle einer überzeugenden Hypothese und die Wichtigkeit einer klar formulierten Zusammenfassung. Ihre „take-home message“ „tell the obvious“ haben wir alle verinnerlicht!

Frau Dr. Katrin Dinkla-Ritter aus dem Referat für EU-Forschungsförderung der MHH stellte die verschiedenen Förderprojekte der EU vor und vermittelte die harten und weichen Evaluierungskriterien der EU-geförderten Projekte. Sie berichtete, dass unglaubliche 80 Milliarden € jährlich an Forschungsförderung von der EU in exzellente, kreative und bahnbrechende Forschung fließen. Im Vordergrund des Referats standen Horizon 2020 und andere Maßnahmen wie ERC und das Marie Skłodowska-Curie Fellowship. Insbesondere die Kontaktstellen wie „Frauen in die EU Forschung“ und „European Platform of Women Scientists“ waren weitere Highlights ihres Vortrags.

Mit einer sehr positiven Diskussion zum Thema EU-Forschungsförderung endete am 17.04.2015 um 15:30 Uhr ein weiterer hervorragender Workshop des Ina-Pichlmayr-Mentorings 2014/2015.

3.6 Workshop VI „Berufungstraining“

Dr. med. Eva Bültmann und Dr. med. dent. Nadine Freifrau von Maltzahn

Der komplexe Ablauf eines Berufungsverfahrens war den meisten Mentees vor dem Workshop noch weitgehend unklar, nur wenige verfügten bereits als ehemalige Kommissionsmitglieder über Einblicke. Daher war es naheliegend, dass uns die Referentin Frau Franziska Jantzen nach kurzer Vorstellungsrunde einen strukturierten Überblick über die verschiedenen Schritte eines Berufungsverfahrens gab. Von Beginn an nahmen die Mentees rege teil. Wir stellten zahlreiche interessierte Fragen,



die von Frau Jantzen kompetent beantwortet wurden. Anschließend skizzierte Frau Jantzen das Procedere der Bewerbungsvorbereitung. Eine detaillierte, weitgefächerte Vorbereitung mit umfassenden Informationen über die ausgeschriebene Stelle, das berufliche Umfeld, existierende Netzwerke, die Berufungsordnung und die Zusammen-



setzung der Berufungskommission ist wichtig und stellt die Basis für eine erfolgreiche Bewerbung dar. Außerdem sollte der persönliche Auftritt mit öffentlichem Vortrag anschließender Diskussion und das nichtöffentliche Gespräch mit der Berufungskommission individuell gestaltet und geplant werden. Auch hierzu gab Frau Jantzen wertvolle Tipps und Anregungen. Welche Aspekte meines Kompetenzprofils möchte ich aktiv einbringen? Wie möchte ich auftreten, was

möchte ich vermitteln?

Der nächste Punkt der Agenda des Workshops legte besonderen Wert auf das nichtöffentliche Gespräch mit der Berufungskommission und hierbei auf die Entwicklung von Argumentationsstrategien bei schwierigen Fragekomplexen. Ein umfangreicher Katalog möglicher schwieriger Fragen forderte die Teilnehmerinnen auf, Antworten zu formulieren, anschließend in Kleingruppen vorzutragen und zu diskutieren, sodass sich im Feedback Verbesserungsansätze aufzeigen ließen. Anschließend bekamen wir die Gelegenheit, das Gespräch mit der Berufungskommission einzeln im Rollenspiel vor der gesamten Gruppe zu üben. Auch hierzu erhielt die jeweilige Mentee ein konstruktives Feedback von Frau Jantzen und der Gruppe der Mentees mit Vorschlägen zur Optimierung.



Der eintägige Workshop war insgesamt sehr informativ und lehrreich; das wichtige Thema Berufungstraining wurde strukturiert und engagiert vermittelt. Einzelne Situationen wurden herausgestellt und in praktischen Übungen trainiert. Unter der Leitung von Frau Jantzen können wir den Workshop uneingeschränkt als wertvolle Veranstaltung im Rahmen des Mentoring-Programmes weiterempfehlen.



4 Die Gespräche mit Expertinnen und Experten der MHH

4.1 Expertin-Gespräch „Organe, Gremien und Kommissionen an der MHH“ mit Dr. Bärbel Miemietz

Dr. rer. nat. Anke Kraft

Als Bestandteil des Ina-Pichlmayr-Mentorings wurden Gespräche mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Disziplinen der Medizinischen Hochschule Hannover angeboten. Die Veranstaltungsthemen richteten sich unter anderem nach den Interessen der Mentees und wurden zu Beginn des Mentoring-Programms abgefragt. Die 4 Expertengespräche fanden für etwa zwei Stunden am späten Nachmittag über die Laufzeit des Mentoring-Programms verteilt statt.

Das erste Expert/innen-Gespräch wurde von Frau Dr. Bärbel Miemietz, der Gleichstellungsbeauftragten der MHH, geführt. Sie brachte den Mentees in diesem Gespräch die Hochschulpolitik und Gremienarbeit der MHH näher und zeigte wichtige strukturelle Unterschiede der MHH zu anderen Universitätskliniken auf.

Die MHH ist als Körperschaft des öffentlichen Rechts eine Hochschule an der die Hochschulmitglieder das Recht und die Pflicht haben, an der Selbstverwaltung und der Erfüllung der Hochschulaufgaben in Organen, Gremien und Kommissionen mitzuwirken. Die Mitglieder teilen sich in vier Mitgliedergruppen auf: Professorinnen, Professoren, Privatdozentinnen und Privatdozenten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Technik und Verwaltung. Zentrale Organe der MHH sind der Senat, das Präsidium und der Hochschulrat. Der Senat, der aus 13 stimmberechtigten Mitgliedern der verschiedenen Gruppen der Hochschulmitglieder besteht, beschließt die Grundordnung und weitere Ordnungen der MHH, den Entwicklungsplan und den Gleichstellungsplan im Einvernehmen mit dem Präsidium. Des Weiteren beschließt der Senat die Zusammensetzung des Hochschulrates, welcher beratend für das Präsidium und den Senat tätig ist. Für besondere Aufgaben werden Kommissionen gebildet, zu denen die Kommission für Gleichstellung, die Sektionen I-IV, die Studienkommission, Studienqualitätsmittel (z.B. zur Erarbeitung des Hochschulentwicklungsplans), die Forschungskommission und die Berufungskommissionen zählen. Zusätzlich werden Arbeitsgruppen und Ausschüsse (z.B. Promotions- und Habilitationsausschüsse) gebildet. Die Klinikkonferenz berät das Präsidiumsmitglied für das Ressort Krankenversorgung.

Für uns Mentees war dieses Expertengespräch sehr informativ, da es einen umfassenden Ein- und Überblick über die Hochschulpolitik der MHH beinhaltete. Besonders interessant waren die Berichterstattungen von ehemaligen Mentees in dieser Veranstaltung. Sie berichteten aus ihrer aktuellen Tätigkeit in Gremien, u.a. dem Senat und der Forschungskommission, und ermöglichten uns, über die Veranstaltung hinaus einen noch tieferen Einblick in die Hochschulpolitik zu bekommen.

4.2 Experten-Gespräch mit Jörg Strate „Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)“

...oder: Wie können wir Gelder für unsere Arbeitsgruppen generieren?

Dr. med. Anna Bajor und Dr. med. Kerstin Radtke



LOM bezeichnet die Leistungsorientierte Mittelvergabe, die sich an der MHH an den Empfehlungen der DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) orientiert und den Wettbewerb und Ertrag in der Wissenschaft steigern soll.

Medizinische Fakultäten erhalten vom Land über den Landeszuführungsbeitrag Mittel zur Förderung von Exzellenz und internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Diesbezüg-

lich empfiehlt die DFG die Vergabe von 20-40% dieser Gelder über LOM.

Im Rahmen dieser Veranstaltung konnte Herr Strate einen guten Überblick über die Praxis der LOM an der MHH geben. Dabei ist es ihm gelungen, Zusammenhänge zwischen Teilaspekten herzustellen, die uns als Details zum Teil bekannt waren. Jedoch erst durch diesen Überblick entstand ein Verständnis für die komplexen Vorgänge hinter der Mittelvergabe und die Besonderheiten an der MHH.

In diesem Zusammenhang haben wir eine Übersicht über die LOM Verteilung für alle Abteilungen der MHH seit 2010 erhalten, wobei sich Entwicklungen der einzelnen Abteilungen anhand der Daten gut nachvollziehen ließen.

Aufgrund der defizitären Haushaltssituation der MHH reduzieren sich jedoch aktuell die LOM und werden voraussichtlich bis zum Vorliegen eines ausgeglichenen Haushaltes auf niedrigerem Niveau persistieren. Ebenso ist ein Übertrag von LOM aus den Vorjahren auf folgende Haushaltsjahre nun nicht mehr möglich. Zukünftig soll sich im Umkehrschluss ein positives Betriebsergebnis auf die Höhe der LOM auswirken. Unabhängig von dieser Entwicklung bleiben Lehr-LOM in Höhe von 1 Mio. Euro unangetastet.

LOM für Publikationen werden nach komplexen Rechenverfahren ermittelt. Dabei gehen peer-reviewed Publikationen zu 100% in die Berechnung ein, non-reviewed Publikationen nur zu 30%. Eine fachliche Gewichtung gibt es hierbei nicht, jedoch erfolgt eine Gewichtung anhand der Koautorenschaften (1/3 Erstautor/in, 1/3 Letztautor/in, 1/3 übrige Autor/inn/en).

Als Besonderheiten können eine Gewichtung für Frauen mit dem „Frauenfaktor 1,5“ (=2,4 Mill. € im Jahre 2010) genannt werden, sowie gesonderte Regelungen bei Publikationen der sog. „Buchfächer“.

Eine Vergabe der Gelder soll dabei zu 50% an die Abteilungen und zu 50% an die Arbeitsgruppen, welche die Gelder erarbeitet haben, erfolgen. Die MHH ist um maximale Transparenz bemüht, Daten und Zahlen werden

jährlich zusammengestellt und sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institute einsehbar (Sharepoint oder Forschungsdekanat).

Durch den Zugewinn an Information und durch das neugewonnen Verständnis dieser Zusammenhänge entstand bei den Teilnehmerinnen der Veranstaltung ein Mehrwert. Eine gezieltere Ausrichtung der Forschung und Publikationen auf LOM-Rekrutierung ist nun ebenso möglich wie die Auseinandersetzung mit der internen Mittelvergabe.



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

Viktoria Gudi, PhD

Professor Matthias Ochs war dieses Jahr der Experte für das Habitationsverfahren an der MHH. Das Gespräch war sehr informativ, bildhaft und mit vielen Beispielen untermauert, sodass alle konzentriert zuhörten und offen zahlreiche Fragen stellen konnten.



Überraschend für mich war die Information, dass es das Habitationsverfahren in seiner konservativen Struktur nur im deutschsprachigen Raum gibt. Außerdem ist die Habilitation nicht zwingend erforderlich, um einen Ruf zu bekommen. Ein entsprechender Leistungsnachweis der wissenschaftlichen Tätigkeit kann durchaus ausreichend sein. Eine solche Alternative zur Habilitation ist zum Beispiel die Juniorprofessur.

Mit dem Erwerb der Venia Legendi wird man berechtigt, eigene Lehrveranstaltungen anzubieten und eigenständig Doktorandinnen und Doktoranden zu betreuen. Dabei sollte man ganz genau den Titel für die Habilitation überlegen und ihn möglichst breit formulieren, weil davon abhängt, in welchem Fach man unterrichten darf und auf welche Stellen man sich bewerben kann. Außerdem sollte man auch beachten, dass Ärztinnen und Ärzte, die ihren Facharzt noch nicht abgeschlossen haben, nur für das „Experimentelle Fachgebiet“ die Venia Legendi einreichen können. Nach dem Erlangen des Facharztstatus kann die Venia jedoch in „... angewandte ...“ geändert werden. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gilt Ähnliches, wenn es in ihrem Fachgebiet eine Weiterbildung gibt.

Weiterhin erfuhren wir, wie viele wissenschaftliche Originalarbeiten für die Habilitation notwendig sind. Es sind aktuell sieben bis acht Erstauthorschaften und genauso viele Koauthorschaften angestrebt. Dabei kann es kleine Abweichungen von den Regeln geben, wenn z.B. die wissenschaftlichen Studien besonders herausragend sind und in renommierten Journals publiziert wurden. Diskutiert wurden auch die geteilten Autorschaften. Laut Professor Ochs wird in diesen Fällen individuell entschieden. Es wurden auch die Abläufe des Habitationsverfahrens (vom Antrag bei der Sektion über den Beschluss im Senat bis zur Antrittsvorlesung) erläutert.

Ein wichtiges Unterkapitel war außerdem der Lehrstundennachweis. Es wurde angemerkt, dass Wissenschaftlerinnen es oft schwer haben, in Kliniken Vorlesungen oder Seminare zu halten. Dies sei dem Senat bekannt und es werde bezüglich dieses Problems nach möglichen Lösungen gesucht. Es wurde jedoch von Professor Ochs empfohlen, sich aktiv selbst zu engagieren und sich um die eigene Lehre zu kümmern, indem man sich an den theoretischen Instituten der MHH in der Ausbildung der Studierenden beteiligt oder individuell Kurse für Studierende anbietet.

Zusätzlich wurde uns die MHH-Homepage empfohlen, welche unter der Adresse <http://www.mh-hannover.de/habil.html> alle Informationen bezüglich des Habitationsverfahrens bereitstellt.

4.4 Expertin-Gespräch „Drittmittel“ mit Prof'in Dr. Andrea Hoffmann

Dr. med. vet. Antje Munder

Da Professor Reinhard Pabst, der als Vertrauensdozent für die DFG tätig ist, aus gesundheitlichen Gründen für das Gespräch nicht zur Verfügung stehen konnte, hat Professorin Andrea Hoffmann dankenswerterweise kurzfristig die Rolle der Expertin übernommen. Frau Professorin Hoffmann (Regenerative Strategien, Klinik für Orthopädie der MHH) besitzt umfangreiche Erfahrungen im Schreiben von Drittmittelanträgen. Aktuell laufen unter ihrem Namen fünf Forschungsprojekte bei der DFG. Zudem ist sie Sprecherin der DFG-geförderten Forschungsgruppe ‚Gradierte Implantate für Sehnen-Knochen-Verbindungen‘.



In ihrem Vortrag ging Professorin Hoffmann detailliert auf die Formulierung eines Sachhilfeantrages bei der DFG ein, sie erläuterte uns die notwendigen Formalien eines solchen Antrages und wies auf ständige Aktualisierungen seitens der DFG hin, die dann auf deren Homepage zu finden sind. Sie erläuterte auch die Möglichkeit, einen Antragsentwurf auf dem elan-Portal der DFG zwischenzuspeichern und nach Fertigstellung direkt über das online-Portal einzureichen.

Darüber hinaus gab uns Professorin Hoffmann wichtige Tipps zur Schwerpunktsetzung und übersichtlichen Strukturierung eines solchen Antrages. So kann es beispielsweise sinnvoll sein, einen möglichen tierexperimentellen Teil des Forschungsvorhabens in einem späteren Planungszeitraum zu beschreiben, damit nach erfolgter Förderungsempfehlung ausreichend Zeit bleibt, einen Tierversuchsantrag zu stellen. Auch empfahl sie uns, sich bei Fragen zum Antrag an die jeweilige Fachreferentin oder den jeweiligen Fachreferenten der DFG zu wenden, da diese bzw. dieser oft wichtige Informationen für die Antragsstellung geben kann.

Im Anschluss an ihren Vortrag hatten wir noch ein angeregtes Gespräch mit Professorin Hoffmann, indem sie konkrete Fragen der einzelnen Teilnehmerinnen beantwortete. Sie ermutigte uns dabei durchaus zur selbständigen Stellung eines DFG-Antrages, zudem wies sie darauf hin, dass Erstantragstellerinnen und Erstantragsteller bei der DFG in der Regel eine wohlwollende Begutachtung erfahren.



5 Zwischenevaluation und Zwischenbilanz-Veranstaltung

Claudia Froböse und Maria Neumann (Programmkoordination)

Am 11. November 2015 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.



Da der Kern des Mentorings die Partnerschaft zwischen Mentee und ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor ist, sollte darauf auch der Fokus bei der Zwischenbilanz liegen. Ziel einer solchen „Halbzeit“-Bilanz war es, von den Erfahrungen und Eindrücken aus der ersten Hälfte des Durchgangs im zweiten Teil lernen und profitieren zu können. Natürlich bieten die Erkenntnisse auch die Möglichkeit das Programm für die nachfolgenden Durchgänge kontinuierlich zu verbessern. Um dieses Potenzial bestmöglich zu nutzen, wurde eine Zwischenevaluation mit den Mentees und Mentor/innen durchgeführt. Dabei handelte es sich um eine schriftliche anonyme Befragung mittels speziell dafür entwickelten Fragebögen, die offene Fragen und einen standardisierten Teil enthielten.

Erfreulicherweise beteiligten sich an der Befragung 17 Mentees (85%) und 14 Mentor/inn/en (70%). Die qualitativen und quantitativen Ergebnisse boten interessante Informationen, die im Anschluss an die Begrüßung durch Dr. Bärbel Miemietz den Teilnehmerinnen und Teilnehmern präsentiert wurden:



Ergebnissen zufolge, sind persönliche Gespräche und der schriftliche E-Mail-Verkehr die häufigsten Kommunikationsformen, wobei die Initiative fast immer von den Mentees ausgeht. Der Betreuungsaufwand wurde von den

Mentorinnen und Mentoren auf durchschnittlich 1,48 Stunden pro Monat geschätzt, die Mentees hingegen schätzen ihren Zeitaufwand mit im Durchschnitt 2,2 Stunden pro Monat etwas höher ein. Hinsichtlich der Inhalte zeigt sich, dass die Hauptthemen der Gespräche zwischen Mentees und Mentorinnen und Mentoren Potentialentwicklung, Kompetenzerweiterung, Planung von Karriereschritten und Arbeitsplatzsituation sind. Abbildung 1 und 2 zeigt die Einschätzung häufig genannter Themeninhalte aus der Perspektive beider Parteien.

Als förderliche Faktoren für die Mentoring-Partnerschaft wurden fachliche Inhalte, wie Feedback und Hilfestellung, genannt. Auch der offene Austausch in den Gesprächen, die Möglichkeit Probleme zu diskutieren sowie Vertrauen und Wertschätzung wurden als positive Faktoren genannt. Maßgeblich für die Qualität der Partnerschaft sind aber vor allem auch die Mentee und Mentorin bzw. Mentor. Als hinderliche Faktoren für die Mentoring-Partnerschaft wurde Terminfindung, Zeitmangel und das Fehlen von Themen wahrgenommen. Die Vorstellung der Befragungsergebnisse bot einen guten Einstieg in die Veranstaltung und gab Anregungen für die folgende Diskussion. Besonders interessant war es, die Sichtweisen der Mentees und der Mentorinnen bzw. der Mentoren einander gegenüberzustellen.

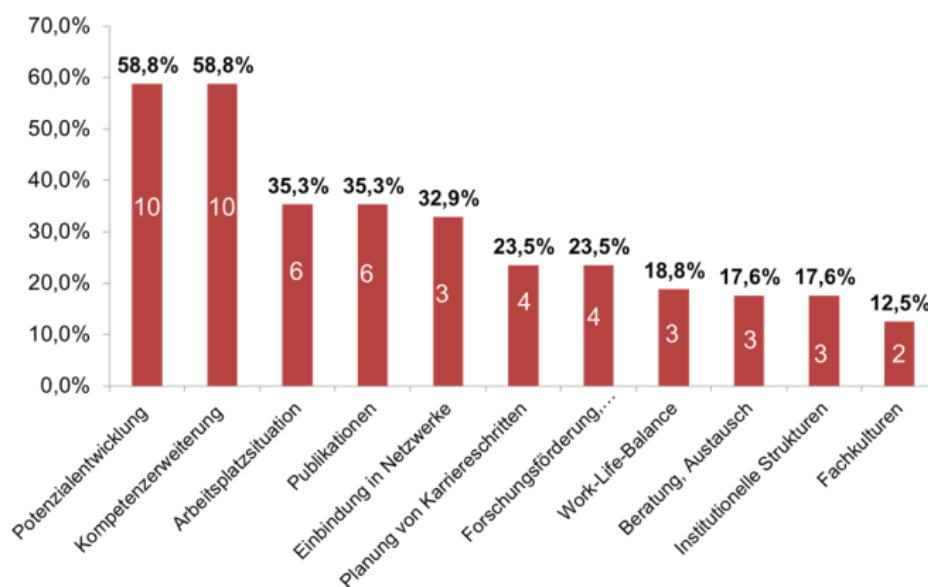


Abb.1 Häufige Gesprächsthemen aus der Sicht der Mentees

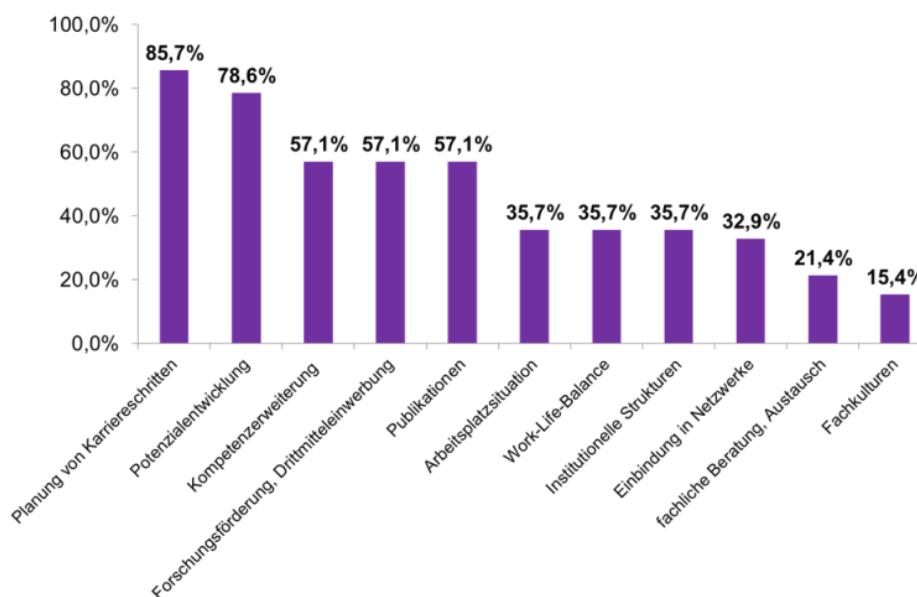
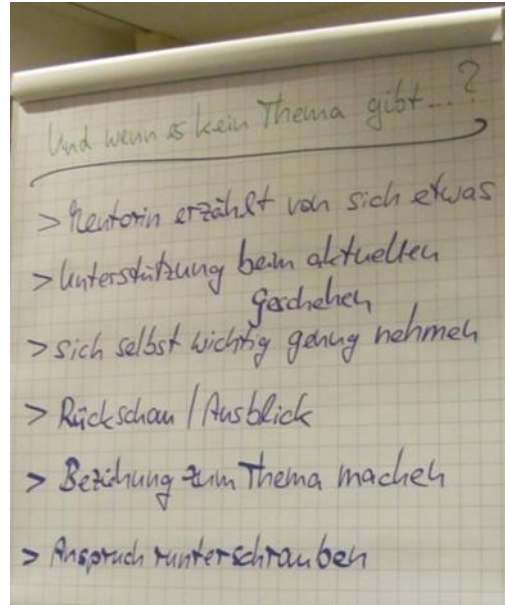


Abb.2 Häufige Gesprächsthemen aus der Sicht der Mentorinnen und Mentoren



Nach der Präsentation der Befragungsergebnisse übernahm Ulla Heilmeier die Moderation und gestaltete mit Hilfe von Coachingmethoden den weiteren Verlauf der Veranstaltung. Da sich Ulla Heilmeier bereits vor der Zwischenbilanzveranstaltung mit den Ergebnissen der Auswertung bekannt machen konnte, konnte sie gezielt wesentliche Themen aufgreifen. Ein Brainstorming in Kleingruppen brachte weitere interessante Ideen zum Vorschein, wie man die Partnerschaft entwickeln kann. Darüber kamen die Mentees mit den Mentorinnen und Mentoren ins Gespräch. Hier wurden Lösungen erarbeitet und dazu die Perspektive der jeweils anderen Partei thematisiert. Zur Optimierung des Tandems wurden Handlungsstrategien auf drei Ebenen entwickelt. Für die Kommunikation ist es von Bedeutung, dass die Mentorin bzw. der Mentor persönliche Erfahrungen einbringt, Wertschätzung und Offenheit signalisiert und auch mal aktiv nachfragt. Die Mentee sollte ihrerseits eine häufigere Rückmeldung geben. Auf der Inhaltsebene gilt es für die Mentees, Ziele konkreter zu formulieren, Erwartungen konkret anzusprechen und nicht zuletzt die Eigenverantwortung anzuerkennen. Zur Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen sollten beide Parteien klare Vereinbarungen treffen. Hier ist auch „Zeit nehmen“ und „Zeit geben“ wichtig. Dabei ist auch ein gutes Zeitmanagement erforderlich. Grundsätzlich sollten beide Seiten in eine vertrauensvolle Beziehung investieren.



6 Coachings in Kleingruppen

mit Ulla Heilmeier



6.1 Die Gruppe der Medizinerinnen

Dr. med. Anna Bajor und Dr. med. Kerstin Radtke

„Coaching-was ist das- und tut es weh???“ „Der Begriff Coaching ['kəʊtʃɪŋ] stammt vom englischen „to coach“ (betreuen, trainieren) und bezeichnet eine Vielzahl von Trainings- und Beratungskonzepten zur Entwicklung und Umsetzung persönlicher oder beruflicher Ziele und der dazu notwendigen Kompetenzen.“ [Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Coaching>, Stand:14.03.2015]

Etwas ratlos und mit unterschiedlichsten Erwartungen starteten wir unsere Coaching-Einheiten mit Ulla Heilmeier. In einem kleinen Rahmen wurde uns die Möglichkeit gegeben, Karriereziele auszuloten, Lebensplanungen zu reflektieren und uns über Erfahrungen im beruflichen und privaten Bereich auszutauschen. Unter fachlicher Anleitung konnte so jede Mentee ihre Karriereziele klar und ehrlich formulieren, eigene Positionen hinterfragen und ggf. auch Alternativpläne entwickeln. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit in der Gruppe Gleichgesinnter haben wir dabei alle als Bereicherung wahrgenommen. Es kristallisierten sich gelegentlich auch Sichtweisen, Wahrnehmungen und Wünsche heraus, die der einzelnen Mentee erst in der Diskussion mit der Gruppe bewusst wurden. Frau Heilmeier ist es dabei gelungen, strukturiert durch die zum Teil sehr persönlichen Gespräche zu führen und mit gezielten Coachingelementen jede Person individuell zu berücksichtigen und ihren Erfolg zu fördern.

6.2 Die Gruppe der Naturwissenschaftlerinnen

Dr. rer. nat Jessica Ending und Dr. rer. nat. Stefanie Michael

An vier Terminen zwischen Juni 2014 und Mai 2015 trafen wir uns zum Coaching in Kleingruppen. Begonnen hat das Gruppencoaching damit, dass wir unsere Situation evaluierten, die Ziele benannten und möglichst klar definierten, wo wir uns in den nächsten Jahren sehen wollen. Unsere Coach Ulla Heilmeier und die Unterstützung der Kolleginnen half uns dabei die Hindernisse auf diesem Weg zu erkennen und unsere Potenziale herauszuarbeiten. Wir haben uns an diesen Terminen auch mit sehr konkreten Fragestellungen beschäftigt und wurden zur Lösung von Problemen ganz verschiedener Art hingeführt, die uns in unserem Arbeitsumfeld begegnen. Da-

bei war die Trainerin auf erfahrene und einfühlsame Weise immer darauf bedacht, uns nicht ihre Lösung aufzuzeigen, sondern uns dabei zu unterstützen, eine eigene Lösung zu finden. In der Runde wurden verschieden Themen diskutiert und von allen Seiten beleuchtet. Wir haben uns mit der Dynamik in Gruppen auseinander gesetzt und uns in Rollenspielen die Situation und Sichtweise aller Akteurinnen und Akteure in einer Gruppe erarbeitet. Diese Rollenspiele halfen uns dabei, sich in eine andere Person zu versetzen, ihren Standpunkt und die Beweggründe für ihr Handeln besser zu verstehen und mit dieser neuen Erfahrung und dem erlangten Wissen die Situation richtig einschätzen zu lernen. An konkreten Beispielen konnte mit Hilfe der Kolleginnen, die in den Rollenspielen die Funktion einer Beobachter/in/s einnahmen, ein ganz besonderer Blick von außen gewonnen werden, der nicht selten auch zu einer völlig neuen Beurteilung des eigenen Verhaltens führte. Ein wichtiges Werkzeug zur Lösung von Problemen ist die gewaltfreie Kommunikation, die in vier einfachen Schritten darauf abzielt, zunächst die Situation vorurteilsfrei und auf der Sachebene zu beschreiben und zweitens mögliche Folgen zu benennen. Danach wird in diesem Modell das eigene Bedürfnis zum Ausdruck gebracht und eine Erwartung formuliert. Die gewaltfreie Kommunikation ist allerdings nur zielführend, wenn alle Beteiligten möglichst sachlich bleiben und von Schuldzuweisungen absehen. Es wäre wünschenswert, wenn mehr Kolleginnen und Kollegen diese Form der Kommunikation kennen und danach handeln würden.

Ein sehr wichtiges Thema, das viele Mentees in verschiedenen Formen schon erlebt haben, ist der Umgang mit „Konkurrenz“. Im wissenschaftlichen Alltag kann uns „Konkurrenz“ an vielen Stellen begegnen, sei es in der eigenen Arbeitsgruppe, im Umgang mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern oder anderen Forscherinnen und Forschern im gleichen Feld, daher ist es nicht verwunderlich, dass in der Gruppe viele Beispiele für Konkurrenz zusammengetragen werden konnten. Dabei ist Konkurrenz nicht nur negativ behaftet. Ein gesundes Konkurrenzverhalten kann gleichsam die eigene Kreativität erhöhen, zu Höchstleistungen anspornen und zu einer positiven Gruppendynamik führen. Allzu oft zeigen sich allerdings die hässlichen Gesichter von Konkurrenz, wenn es zum Beispiel zu negativem Stress und Leistungsdruck kommt, der zu einer schweren psychischen Belastung werden kann, zur Resignation führt und in Frust, Vertrauensverlusten und womöglich einem Burnout endet. Auch hier ist es wichtig, sein eigenes Verständnis von Konkurrenz zu kennen und sich bewusst zu sein, dass es auch im Umgang mit Konkurrenz Unterschiede gibt. Die Geschlechter sind eben nicht gleich. Das eher männliche Verständnis von Konkurrenzverhalten stützt sich auf die (Selbst-)Wertschätzung und eine von allen Gruppenmitgliedern akzeptierte Hierarchie. Ihr System basiert auf der Verschiedenheit der einzelnen Mitglieder. Das überwiegend weibliche Verständnis von Konkurrenzverhalten beruht auf der Gemeinschaft, die Nähe und enge Beziehungen untereinander zulässt. Die Gleichheit ist von zentraler Bedeutung.

Auch hier verging die Zeit viel zu schnell und einige Dinge mussten daher unangesprochen bleiben. Jedoch ist sicher jede mit einem positiven, gestärkten Gefühl aus dem Coaching gegangen, wissend, dass wir mit Problemen nicht allein stehen und ausgestattet mit strategischem Rüstzeug, um dem nächsten Konflikt selbstbewusst zu begegnen

7 Die Stimmtrainings

PhD Katarzyna Zinken

Die fortlaufenden Lehrverpflichtungen, Patientenkontakt und Konferenzauftritte erfüllen unseren Alltag hier an der MHH. Diese Aufgaben machen unsere Stimmen zu einem kostbaren Instrument auf unserem beruflichen Weg. Desto mehr waren wir auf das, von Peter Gramann aus der Schule für Logopädie der MHH, angebotene Stimmtraining gespannt.

In der einführenden Veranstaltung berichtete Herr Gramann über die Physiologie der Stimmbildung: wo sich der Klang bildet und wo die Resonanzräume sind. Wir waren erstaunt, wie präzise auffällige Stimmarten klassifiziert sind (wie zum Beispiel bei Rauigkeit eine knarrende oder eine gepresste Stimme), und gleichzeitig vergnügt, als Herr Gramann verschiedene Stimmauffälligkeiten vorgemacht hat.



Seine Beschreibung, wonach eine Stimme beurteilt wird und in welchen Bereichen sie optimiert werden kann, gab uns das erste Werkzeug, um die eigene Stimme zu betrachten und fokussiert nach Optimierungsbereichen zu suchen. Das haben wir in zwei Übungen gemacht: die eigene Stimme eingeschätzt, und persönliche Anliegen definiert. Es fiel uns allerdings schwer, die neuen Begrifflichkeiten zu nutzen, und wir sind doch auf dem Level von „zu leise“, „zu schnell“ oder „wenig betont“ geblieben.

Schon im ersten Treffen hat uns Herr Gramann ins kalte Wasser geworfen, indem er uns über ein vorgegebenes Thema hat frei erzählen lassen. Aus Erfahrung wussten wir von vornherein, worauf wir uns in dem Training einlassen werden, sprich: vor der Gruppe aufzutreten und spontan Sachen vorzumachen. Zusätzlich konnte er durch die Übung unsere Stimmchwachstellen (von Herr Gramann als „Themen“ bezeichnet) wahrnehmen und dementsprechend, unser persönliches Anliegen berücksichtigend, Trainingsgruppen bilden. So sind wir auch für die nächsten zwei Termine eingeteilt worden: in eine Klang- und eine Funktions- oder eine Atmungsgruppe.



Die Klang- und Funktionsgruppe, die ich besucht habe, beschäftigte sich mit der Stimmlage, der Resonanz sowie der Funktion des Atems. Wieder mussten wir viel lachen, diesmal über uns selbst, als wir verschiedenste Grimassen gezogen haben, um bestimmte Laute zu produzieren, bzw. Gesichtsmuskeln auszuprobieren. In den beiden

Sitzungen haben wir viel mit unserem ganzen Körper gearbeitet; Bereiche in unserem Körper erforscht, wo sich der Ton bildet und wo die Resonanzräume sind. Anhand der Akzentmethode übten wir unsere Stimmqualität. Die pendelnden Vorwärts- und Rückwärtsbewegungen, vorgegeben von einem Trommelklang, haben uns allen tatsächlich geholfen, eine tiefe und luftvolle Stimmqualität in diesem Moment zu gewinnen.

Trotz des Gruppensettings hat jede von uns Mentees ein personalisiertes Feedback von Herrn Gramann bekommen und konnte individuell üben. Die Einblicke in unsere Gewohnheiten und vorhandene Kapazitäten halfen uns, die ersten Verhaltensänderungen im Alltag zu übernehmen. Obwohl das eine der zeitaufwändigsten Veranstaltungen war, herrschte in der Gruppe ein übergreifendes Gefühl, dass wir uns mit unseren Stimmen gerne weiter beschäftigen würden.

In dem Stimmtraining mussten wir uns alle auf viel einlassen. Welche erwachsene Person streckt sonst in der Gegenwart anderer Erwachsener die Zunge raus, lässt den Unterkiefer hängen oder pustet ein „W“ raus? Das hat bei uns gut geklappt und uns gezeigt, dass wir als Gruppe integriert sind und uns untereinander vertrauensvoll und sicher fühlen.



Programmleitung und Programmkoordination



Dr. phil. Bärbel Miemietz

Gleichstellungsbeauftragte und Programmleitung



Dipl.-Päd. Britta Möller

Programmkoordination



Dipl.-Sozialwiss. Claudia Froböse

Programmkoordination



M.Sc. Public Health Maria Neumann

Programmkoordination



M.A. Politikwiss. Henriette Meyer

Programmdokumentation

Anhang: Programmablauf

Datum	Uhrzeit	Veranstaltung	Referent/in
06.03.2014	16:00-18:00	Offizielle Auftaktveranstaltung	Prof'in Dr. Doris Henne-Bruns
11.03.2014	15:00-17:00	Start mit dem Gleichstellungsbüro	Dr. Bärbel Miemietz, Britta Möller
14.03.2014	09:00-19:00 17:00-19:00	Workshop I: Mentoring, Mentoring-Partnerschaft	Petra-Johanna Regner
20.03.2014	16:00-20:00	1. Coaching Mentor/inn/en	Sandra Fabisch
15.05.2014	16:00-18:00	Expert/inn/en-Gespräch: Organe, Gremien, Kommissionen der MHH	Dr. Bärbel Miemietz
22.05.2014	16:00-20:00	Veranstaltung für Mentor/inn/en zum Thema Rollenklärung + Mentoring- Kompetenz	Sandra Fabisch
06.07.2014 07.06.2014	09:00-17:00 09:00-17:00	Workshop II: Vortrag und Selbstpräsentation	Gabriele Overlander
26.06.2014	16:15-18:45	1. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
03.07.2014	16:00-19:00	Expert/inn/en-Gespräch: LOM	Jörg Strate
24.07.2014	16:15-18:45	1. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
August 2014		Zwischengespräche	Claudia Froböse
10.09.2014	16:15-18:45	2. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
25.09.2014 27.09.2014	15:00-19:00 10:00-17:00	Workshop III - Kommunikation u. Konfliktmoderation	Sigrid Lieberum
02.10.2014	14:00-18:00	2. Coaching Mentor/inn/en	Sandra Fabisch
09.10.2014	16:15-18:45	2. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
22.10.2014	16:00-19:00	Expert/inn/en-Gespräch: Habil- Verfahren	Prof. Dr. Matthias Ochs
21.11.2014 22.11.2014	15:30-19:00 10:00-17:00	Workshop IV: Führungskompetenz und Moderation	Sigrid Lieberum
11.12.2014	16:00-18:00	Zwischenbilanz-Veranstaltung	Ulla Heilmeier, Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse, Maria Neumann
15.12.2014	16:00-18:30	1.Stimmtraining - Gruppe I+II	Peter Gramann
12.01.2015	16:00-17:30	2.Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
19.01.2015	16:00-17:30	3.Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
26.01.2015	16:00-17:30	2.Stimmtraining - Gruppe II	Peter Gramann
02.02.2015	16:00-17:30	3.Stimmtraining - Gruppe II	Peter Gramann
05.02.2015	16:15-18:45	3. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
26.02.2015	16:15-18:45	3. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier

Fortsetzung

Datum	Uhrzeit	Veranstaltung	Referent/in
17.04.2015	09:00-15:15	Workshop V: Forschungsförderung und Einwerbung von Drittmitteln	Prof. Dr. Hans Heinrich Wedemeyer, Dr. Simone Heß, Petra Linke, PD Dr. Almut Meyer-Bahlburg, Prof'in Dr. Anette Melk, Dr. Katrin Dinkla-Ritter
07.05.2015	16:15-18:45	4. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
20.05.2015	16:00-18:00	Expert/inn/en-Gespräch: Drittmittel	Prof'in Dr. Andrea Hoffmann
28.05.2015	16:15-18:45	4. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
11.06.2015 12.06.2015	10:00-17:00 10:00-17:00	Workshop VI: Berufungstraining I+II	Franziska Jantzen
16.07.2015	16:00-18:00	Verabschiedung	Andrea Aulkemeyer, Dr. Bärbel Miemietz Prof'in Dr. Margit Fisch

Gleichstellungsbüro der **M_HH**

Medizinische Hochschule Hannover

OE 0013

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

E-Mail: Gleichstellung@mh-hannover.de

<http://www.mh-hannover.de/gleichstellung.html>